

COORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
GERENCIA SOCIAL

COMPETENCIAS EMPRESARIALES Y PSICOSOCIALES DE LA POBLACIÓN
DESVINCULADA DEL CONFLICTO ARMADO Y VINCULADA A PROYECTOS
PRODUCTIVOS, ATENDIDA EN EL CENTRO DE REFERENCIACIÓN Y
OPORTUNIDADES JUVENILES CROJ CAFAM

Agudelo, D., Solano, E.

Bogotá, agosto de 2009

COMPETENCIAS EMPRESARIALES Y PSICOSOCIALES DE LA POBLACIÓN
DESVINCULADA DEL CONFLICTO ARMADO Y VINCULADA A PROYECTOS
PRODUCTIVOS, ATENDIDA EN EL CENTRO DE REFERENCIACIÓN Y
OPORTUNIDADES JUVENILES CROJ CAFAM

Agudelo, D., Solano, E.
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL

COORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Bogotá, agosto de 2009

TABLA DE CONTENIDO

Introducción,	4
Capítulo 0 Anteproyecto,	6
Capítulo 1 marco conceptual,	10
Capítulo II Diagnóstico,	25
Capítulo III Propuesta,	28
Conclusiones,	38
Referencias,	40

COMPETENCIAS EMPRESARIALES Y PSICOSOCIALES DE LA POBLACIÓN
DESVINCULADA DEL CONFLICTO ARMADO Y VINCULADA A PROYECTOS
PRODUCTIVOS, ATENDIDA EN EL CENTRO DE REFERENCIACIÓN Y
OPORTUNIDADES JUVENILES CROJ CAFAM

INTRODUCCION

El presente trabajo es una propuesta teórico-práctica, cuyo objetivo principal es determinar las competencias, tanto empresariales como psicosociales, que son parte fundamental en la sostenibilidad de un proyecto productivo, en el cual se tuvo en cuenta el análisis teórico y la experiencia de los proyectos realizados con jóvenes desvinculados del conflicto armado pertenecientes al Centro de Referenciación y Oportunidades Juveniles, CROJ CAFAM. Con este propósito se realizó un análisis de los veintiséis proyectos productivos presentados por el CROJ, para tal fin se hizo un diagnóstico teniendo como punto de partida las políticas gubernamentales que legislan estos beneficios, allí se tuvo en cuenta la pertinencia de las competencias psicosociales y empresariales. De igual modo, se elaboró un marco conceptual con teorías que sustentan el desarrollo de estas competencias. En cuanto, a los resultados encontrados se evidenció que las competencias psicosociales son poco tenidas en cuenta, mientras que las empresariales son el punto central desconociendo aspectos importantes y definitivos como la persona, su desarrollo y su entorno. En el proceso de esta propuesta, la Gerencia Social muestra un punto de vista diferente frente a la percepción de individuo, mostrándolo como alguien con quien puede y debe contarse, cuya participación activa debe motivarse al máximo y que debe estar presente a diferentes niveles en todo el proceso desde la elaboración del diagnóstico hasta la evaluación de los resultados del proyecto del cual es parte. Este sujeto social es alguien capaz de transformarse y de transformar el medio generando su propia sobrevivencia y aportando al desarrollo de la localidad y de la región en la cual se halla, igualmente, muestra que hace parte de una sociedad con derechos y posibilidades en las mismas condiciones para acceder a la satisfacción de sus necesidades humanas.

La propuesta intenta describir competencias significativas para la sostenibilidad de proyectos productivos y lograr de esta manera una verdadera fuente de generación de ingresos y por ende la

búsqueda de una vida de calidad para sus beneficiarios. Para esta revisión teórico práctica se estableció la importancia de trabajar mancomunadamente, profesionales del área empresarial como de los psicosociales y se espera sea puesta en marcha, tanto para evaluarla como para continuar mejorándola y de esta manera tener un acercamiento más real con los protagonistas de estos proyectos para subsanar a tiempo las dificultades presentados por ellos. En el desarrollo del trabajo, un limitante puede ser el interés de los profesionales de las dos áreas por conocer y desarrollar las teorías aquí propuestas; de la misma forma, la actitud honesta del joven para reconocer sus dificultades y trabajar en ellas. En general esta propuesta pretende llegar a ser una directriz que guíe y sustente el proceso para presentar, aprobar y desembolsar los futuros proyectos productivos, así mismo evaluarlos y retroalimentar de acuerdo a las alertas que se diagnostiquen.

Cabe anotar, que el Centro de Referenciación y Oportunidades Juveniles, CROJ CAFAM, nos brinda la oportunidad de trabajar en este tema, con el fin de evaluarlo y fortalecerlo para plantear una alternativa en la formulación de los proyectos, por este motivo, agradecemos al equipo de trabajo que nos colaboró y que en un futuro se interese por poner en marcha la propuesta. Realizamos, de la misma forma, un reconocimiento a la Universidad Minuto de Dios por los conceptos impartidos y las habilidades desarrolladas durante la especialización de Gerencia Social, requisitos fundamentales para lograr llegar a este resultado.

CAPITULO O

ANTEPROYECTO

Nombre: Competencias empresariales y psicosociales de la población desvinculada del conflicto armado y vinculada a proyectos productivos atendida en el Centro De Referenciación y Oportunidades Juveniles, CROJ CAFAM.

Fecha de presentación: 29 de mayo de 2009

Tutor: José Joaquín Barón

Tipo de trabajo de grado: Teórico práctico

Tema elegido: Definición de una propuesta de competencias empresariales y psicosociales en los proyectos productivos en población desvinculada del conflicto armado y atendida en el Centro De Referenciación y Oportunidades Juveniles (CROJ CAFAM)

Problema a resolver: ¿Cuales competencias empresariales y psicosociales son necesarias para la sostenibilidad de un proyecto productivo en jóvenes desvinculados del conflicto armado?

Justificación:

El CROJ CAFAM tiene como objetivo identificar y consolidar una red de servicios y oportunidades de apoyo a los procesos de inserción social de los jóvenes egresados del programa ICBF, que permite realizar un proceso de orientación y referenciación de los jóvenes a dicha red

que les facilite una inserción social, construcción de autonomía y consolidación de su ruta personal, mediante el desarrollo de sus competencias en aspectos como: formación profesional, ubicación laboral, generación de ingresos, salud, vínculos sociales, juveniles, culturales y familiares. (Documento de presentación CROJ CAFAM)

Dentro de la generación de ingresos está contemplada la posibilidad de tener un proyecto productivo gerenciado por el mismo joven, la estadística muestra que se han montado 26 proyectos productivos, entre panaderías, colchonerías, tiendas y peluquerías, y que a la fecha en su totalidad ningún negocio está funcionando, el diagnóstico evidencia que un 100% de los negocios han fracasado por falta de herramientas psicosociales y empresariales, a pesar, de tener el apoyo profesional en las dos áreas (psicosocial y productiva).

Se ha evaluado las posibles causas y se ha determinado que puede ser que se este trabajando por separado y no se empodera al joven como sujeto de derechos y deberes, una alternativa para lograrlo es manejar mancomunadamente estas dos áreas desde la gerencia social, teniendo en cuenta que se refiere a los conocimientos, cualidades y habilidades para orientar y gestionar el logro de determinados fines u objetivos por un lado, y de otra parte con la concepción de sujeto, no como el ser desvalido y carente de posibilidades, objeto de caridad sino como sujeto de derechos, con capacidades, con un bagaje y una fuerza interior donde anidan muchas de las respuestas que requieren las situaciones de emergencia y las necesidades de su propio desarrollo. Todo esto teniendo presente que el participante cuenta con múltiples posibilidades para ser parte de la solución e interiorizar en él la diferencia entre la caridad, la justicia y la responsabilidad social.

Objetivo general:

Determinar las competencias tanto empresariales como psicosociales en la sostenibilidad de un proyecto productivo por medio del análisis teórico y de la experiencia de los proyectos realizados con jóvenes desvinculados del conflicto armado participantes del CROJ CAFAM, con el fin de realizar una propuesta que brinde herramientas tanto al joven como al profesional para el montaje

de los proyectos desde el diagnóstico hasta la puesta en marcha y posterior evaluación de los mismos.

Objetivos específicos:

Realizar un diagnóstico de los proyectos productivos que se han otorgado.

Efectuar una revisión teórica en competencias tanto empresariales como psicosociales.

Definir las competencias tanto psicosociales como empresariales para la sostenibilidad de un proyecto productivo.

Ideas claves del marco conceptual

La presente investigación proyecta dirigir la gerencia social hacia la construcción de los proyectos productivos, teniendo como referente los proyectos, primero buscando las causas de los fracasos para brindar herramientas que ayuden a minimizar los desaciertos y potencializar las posibilidades de los jóvenes en el intento por generar ingresos y ser productivos no solo para su propio beneficio, sino también a su entorno, teniendo en cuenta la heterogeneidad de su composición real, donde se encuentran diferencias de importancia como son que el sujeto no es homogéneo y el primer trabajo de la gerencia social ha de ser el de establecer sus diferencias para abordarlo desde su propia realidad resaltando las competencias psicosociales y empresariales, de aquí surge la inquietud de trabajar en equipo el área de administración de empresas y la psicología, y así de esta forma desarrollar habilidades efectivas que puedan llegar a predecir un mejor desempeño empresarial de los jóvenes.

De esta manera al joven se debe percibir como alguien con quien puede y debe contarse, cuya participación activa debe motivarse al máximo y que debe estar presente a diferentes niveles en todo el proceso desde la elaboración del diagnóstico hasta la evaluación de los resultados del proyecto del cual es parte. Este sujeto social es alguien capaz de transformarse y de transformar el medio generando su propia sobrevivencia y aportando al desarrollo de la localidad y de la

región en la cual se halla. Ser un sujeto potencialmente capaz de autogestionar su propia vida, de apersonarse y apoderarse de su futuro. (Rodríguez, 2004)

Metodología:

Se va a realizar un trabajo descriptivo iniciando con un diagnóstico de los proyectos productivos que se han otorgado, esto acompañado de una revisión teórica en competencias tanto empresariales como psicosociales, con base en esta información se definen las competencias para establecer que parámetros fortalecen los proyectos.

Cronograma:

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3			
	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4
Realizar un diagnóstico preliminar de los proyectos productivo												
Efectuar una revisión teórica en competencias tanto empresariales como psicosociales												
Construir categorías y definir las competencias a evaluar												

CAPITULO 1

MARCO CONCEPTUAL

El tema central del presente trabajo son los proyectos productos otorgados a los jóvenes por y desde la perspectiva del Centro de Referenciación y Oportunidades Juveniles (CROJ), el propósito es darle una mirada desde la gerencia social, con el fin de ampliar sus orientaciones y de esta forma que se entienda, tanto por profesionales como por participantes, como un proceso consistente en la promoción y generación de las condiciones que posibiliten a todas las personas –tanto individual como colectivamente- el desarrollo de sus capacidades y potencialidades humanas para que construyan una vida digna y sean lo que quieren y pueden ser en el contexto social e histórico en el que transcurre su existencia, en un marco de responsabilidad y reconocimiento de las subjetividades de los múltiples actores sociales intervinientes, de valoración de todos los trabajos humanos y de relación respetuosa con su entorno natural y social (Rodríguez, 2004).

Por tanto, se inicia con una exposición de conceptos significativos, puntuales y representativos de la gerencia social, esta disciplina se apoya en aportes conceptuales y prácticos que le ofrecen simultáneamente los campos de desarrollo social, política pública y gerencia pública. Se privilegian así los enfoques y las acciones que provienen de esos ámbitos. En ellos se destacan los que fortalecen las capacidades y oportunidades de actores tradicionalmente excluidos, los procesos de formación de políticas públicas incluyentes y sostenibles y la generación de resultados e impactos de políticas y programas sociales que surgen del seno de las organizaciones. Se destaca como elemento central de la gerencia social la creación de valor público; se enfatiza la importancia de trabajar con la multiplicidad de actores que tienen intereses o se involucran en la promoción del desarrollo y se concluye que hace falta trabajar simultáneamente en acciones y objetivos de gestión programática, gestión organizacional y gestión política para alcanzar la efectividad, evidenciada por impactos en el mejoramiento de la calidad y las condiciones de vida de la población. (Mokate, 2006)

La gerencia social surge ante la necesidad de enfrentar esta demanda, ya que propone asegurar que las políticas y programas sociales respondan de manera valiosa, pertinente, eficaz y eficiente a problemas importantes de la ciudadanía, promoviendo así el logro del desarrollo social de manera equitativa y sostenible. Por “desarrollo social” se entiende el proceso dinámico y multidimensional que conduce al mejoramiento sostenible del bienestar de los individuos, las familias, comunidades y sociedades en un contexto de justicia y equidad. Este entendimiento, por naturaleza, es ambiguo. El desarrollo tiene múltiples componentes; algunos de los cuales conllevan requisitos o dinámicas que son conflictivos o contradictorios entre sí. El gran alcance y la ambigüedad del fenómeno de “desarrollo social” hacen que dicho fenómeno no constituye en sí mismo un objetivo ‘gerenciable’. Es decir, el desarrollo social no podría ser el ‘norte’ que brinde pautas y objetivos a quienes ejercen la gerencia social. Concretamente lo que la gerencia social persigue para el siglo XXI son la reducción de la desigualdad, la reducción de la pobreza, el fortalecimiento del estado democrático y el fortalecimiento de una ciudadanía plena, incluyente y responsable. (Mokate, 2006)

De acuerdo a lo anterior, Muñoz (1996), define la Gerencia Social como una propuesta alternativa que tiene como objetivo la construcción de una nueva sociedad en donde los distintos actores sociales, entre ellos las instituciones del sector social, se integren en un proyecto, que más allá de la racionalidad instrumental y la racionalidad estrictamente económica, apunten a desarrollos humanos y colectivos más amplios, en donde la razón de ser de cada institución (su misión y visión) sea una respuesta estructurada a los retos de la sociedad moderna. La Gerencia Social ha realizado transferencias de la Administración de Empresas, pero para constituirse, ha de empezar por deconstruir la racionalidad económica e instrumental de las empresas económicas (productivas, comerciales o financieras) orientadas al beneficio individual, interesadas en la rentabilidad y destinadas a los grupos poblacionales con capacidad adquisitiva, en el contexto del crecimiento económico, este concepto aplica ampliamente dado las características de la población atendida.

Metcalfe y Richards (1990), citados por Mokate, (2006) afirman que existe un entendimiento convencional de la ‘gerencia’ en la esfera pública pero éste resulta limitado, refiriéndose a la ejecución rutinaria de lo diseñado o planeado. Constituye una versión estrecha de la gerencia y

conduce al sobre énfasis de esfuerzos en las tareas de diseño de las intervenciones y la medición de sus resultados. La gerencia social comprende el proceso gerencial en un sentido más amplio, que reconoce el íntimo entrelazamiento de la construcción de las políticas y su ejecución. Esa visión ampliada de la gerencia social responde a una noción acerca de la inseparabilidad de la política y su implementación: “la política abarca la meta y su consecución”. La ‘gerencia’ dentro de la gerencia social incluye procesos técnicos de diagnóstico, planeación, programación y diseño e incorpora procesos relacionales y políticos de diálogo, movilización de apoyo, deliberación, generación de consensos y toma de decisiones. Incluye pero no se limita a la implementación de estrategias y sus correspondientes acciones programáticas, la generación de información relevante, la retroalimentación, los ajustes y el posible rediseño. Consiste en un enfoque integral que articula los diversos procesos entre sí, asociando a cada uno su razón de ser: la creación de valor.

Ésta, a su vez, retoma la idea de que la gerencia es un proceso que implica asumir y cumplir responsabilidades con respecto al desempeño de un sistema. En este caso, se trata de un ‘sistema’ que contempla el entorno social, el entorno organizacional, los recursos físicos, financieros, humanos, organizacionales y políticos y los procesos que interactúan e interrelacionan hacia determinados fines (Rodríguez, 2004)

Muñoz (1996) continúa afirmando que la disciplina de la Gerencia Social ha de constituirse a partir de comprender las características específicas de las empresas que se ocupan del interés colectivo, por tanto en la búsqueda y organización de respuestas tanto inmediatas como estratégicas a las necesidades humanas de orden material y espiritual, a mejorar la calidad de vida y a la generación de oportunidades que permitan el desarrollo humano integral y sostenible. En el marco de la institucionalidad, la Gerencia Social requiere de la recreación y operacionalización de los principios de solidaridad, cooperación, y subsidiaridad al interior de los sistemas de bienestar social y en la dinámica de las relaciones de la sociedad civil y el Estado, signados, hoy en día por, la autonomía y la democracia participativa. Dice además la misma autora, que filosóficamente la Gerencia Social se sustenta en el respeto y promoción de los Derechos Humanos y las múltiples resignificaciones elaboradas, en las últimas décadas, por diversos grupos sociales como las negritudes, los indígenas, mujeres, la tercera edad, la juventud y la

infancia, quienes han contribuido con la precisión de las múltiples responsabilidades de las ciudadanías

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología de COLCIENCIAS, a través de la Política Nacional de Innovación y Desarrollo Tecnológico, también contribuye al debate contemporáneo de la Gerencia, los nuevos retos y su contenido social:

“El propósito que se persigue a mediano plazo es reforzar la tendencia hacia un nuevo perfil cultural y sociológico del empresario en nuestro medio, centrado en valores y principios que realzan a las personas sobre los medios de producción, la visión internacional a largo plazo, la inversión en conocimiento estratégico, el estímulo al aprendizaje permanente, la interacción y cooperación con diferentes fuentes del conocimiento, la responsabilidad social para con los trabajadores, la comunidad, los clientes y el manejo adecuado de los recursos del medio ambiente”.

Según Rodríguez (2004) al precisar los desafíos centrales identificados en el debate contemporáneo y la pertinencia de la reflexión sobre la Gerencia Social serían: centrar el Desarrollo Social en la dimensión humana en su integridad y complejidad, para responder al conjunto de demandas materiales, psicológicas, intelectuales y espirituales, así como propender por la generación de oportunidades a lo largo de los ciclos vitales; fomentar la visión internacional a largo plazo, enfatizando en la interdependencia y la ciudadanía en la aldea global; fomentar el proceso de construcción de sociedades democráticas en lo político, lo que implica incluir los diversos actores sociales que están buscando visualizarse, reconocerse como ciudadanos y participar en la vida política; propiciar relaciones solidarias en lo económico y adaptadas al medio ambiente y orientar sobre los nuevos códigos éticos que se derivan de valores y principios occidentales plasmados en las múltiples declaraciones y resignificaciones de los Derechos Humanos iniciados en el siglo XIX y plasmados a lo largo del siglo XX.

Considerar el desafío de la Gerencia Social de manera sistémica y sinérgica, donde tenga lugar tanto el encuentro entre la comprensión teórica y crítica de la realidad y la sistematización e innovación de metodologías para su transformación, como la gestión de los diferentes aspectos administrativos para la inversión en el capital social y la identidad cultural. Lo sistémico también

implica las habilidades para comprometer procesos de investigación, planeación, gestión, evaluación, concertación, negociación, cooperación y aprendizaje continuos y flexibles.

Hay teorías que tiene como principios estos desafíos y buscan la manera de materializarlos, una de ellas se fundamenta en lo sistémico, como es la de Bronfenbrenner, quien propone una perspectiva ecológica del desarrollo de la conducta humana. Esta perspectiva concibe al ambiente ecológico como un conjunto de estructuras seriadas y estructuradas en diferentes niveles, en donde cada uno de esos niveles contiene al otro. Como apunta el mismo Bronfenbrenner (1987):

“La ecología del desarrollo humano comprende el estudio científico de la progresiva acomodación mutua entre un ser humano activo, en desarrollo, y las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos en los que vive la persona en desarrollo, en cuanto este proceso se ve afectado por las relaciones que se establecen entre estos entornos y por los contextos más grandes en los que están incluidos los entornos”.

Mediante el desglose de las distintas partes de este término se van a entresacar los puntos que se desarrollan para la explicitación de los niveles ecológicos y cómo investigar desde una “posición ecológica”. De esta manera, se puede seccionar este concepto en cuatro partes, que expresan cuatro supuestos: 1. La relación entre el individuo y el ambiente, o sea, la acomodación mutua entre un ser humano activo, en desarrollo, y las propiedades cambiantes de los entornos. 2. La definición de persona, la persona en desarrollo. 3. La creación de un modelo ecológico de niveles contextuales afectados por las relaciones que se establecen entre estos entornos y por los contextos más grandes en los que están incluidos los entornos. 4. La investigación ecológica, el estudio científico.

Posiblemente la creación y explicación de este modelo para estructurar el contexto en diferentes niveles constituye una de las aportaciones más importantes a la psicología cultural y al ámbito psicopedagógico. Para Bronfenbrenner, (1987), el ambiente o el contexto es una estructura o nivel ecológico que se relaciona con el otro. Estas estructuras son el microsistema, el mesosistema, el exosistema y el macrosistema. En la explicación de cada una de ellas, es inevitable la alusión de las otras tres. El microsistema es el patrón de actividades, roles y

relaciones interpersonales que el individuo en desarrollo experimenta en un entorno determinado, con características físicas y materiales particulares, constituye el nivel más inmediato en el que se desarrolla el individuo (usualmente la familia). El Mesosistema que es el conjunto de interrelaciones de dos o más entornos en los que la persona en desarrollo participa activamente. El Exosistema: uno o dos entornos que no incluyen a la persona en desarrollo como participante activo, pero en los cuáles se producen hechos que afectan a lo que ocurre en el entorno que comprende a la persona en desarrollo, o que se ven afectados por lo que ocurre en ese entorno, lo integran contextos más amplios que no incluyen a la persona como sujeto activo y por último el Macrosistema que se refiere a las correspondencias, en forma y contenido, de los sistemas de menor orden (micro-, meso- y exo-) que existen o podrían existir, al nivel de la subcultura o de la cultura en su totalidad, junto con cualquier sistema de creencias o ideología que sustente estas correspondencias, lo configuran la cultura y la subcultura en la que se desenvuelve la persona y todos los individuos de su sociedad.

Bronfenbrenner también subraya que la ecología del desarrollo humano comprende la acomodación entre el ser humano activo y los entornos en los que la persona vive, pone de relieve este aspecto en el desarrollo, junto a la realización de actividades y establecimiento de relaciones personales, propone una sociedad de tipo colaborador o cooperante para el crecimiento del sujeto y muestra la necesidad de establecer una esfera social propicia para el desarrollo y formación de la persona. (Cortes, 2006).

Bronfenbrenner y Ceci (1994), citado por Frías (2003), han modificado su teoría original y plantean una nueva concepción del desarrollo humano en su teoría bio-ecológica. Dentro de esta teoría, el desarrollo es concebido como un fenómeno de continuidad y cambio de las características bio-psicológicas de los seres humanos, tanto de los grupos como de los individuos. El elemento crítico de este modelo es la experiencia que incluye no sólo las propiedades objetivas sino también las que son subjetivamente experimentadas por las personas que viven en ese ambiente. Bronfenbrenner y Ceci (1994) argumentan que, en el transcurso de la vida, el desarrollo toma lugar a través de procesos cada vez más complejos en un activo organismo bio-psicológico. Por lo tanto el desarrollo es un proceso que deriva de las características de las personas (incluyendo las genéticas) y del ambiente, tanto el inmediato como el remoto y dentro

de una continuidad de cambios que ocurren en éste a través del tiempo. El modelo teórico es referido como un modelo Proceso-Persona-Contexto-Tiempo (PPCT).

En este orden de ideas, la persona es el punto principal en un sistema económico, por ser actor activo y constructor de sus realidades, por esto en la teoría de Desarrollo a Escala Humana de Manfred Max-Neef, se encuentran elementos que explican comportamientos positivos o negativos de los jóvenes en el desarrollo de sus proyectos productivos. Para ilustrar este aspecto económico; entre sus postulados básicos, Max-Neef, plantea que del desarrollo a escala humana es necesario destacar aquellos que plantean que el desarrollo tiene que ver con las personas y, no sólo con los objetos, y por lo tanto el propósito esencial de todo estilo de desarrollo será el de procurar la adecuada satisfacción de la mayor parte de las necesidades humanas fundamentales (NHF) de esas personas. En consecuencia, se amplía el concepto de desarrollo adquiriendo la connotación de desarrollo integral, en el cual el indicador principal es la calidad de vida de las personas. La que estaría determinada por la posibilidad que las personas tienen de satisfacer sus NHF. Estas necesidades conforman un sistema, es decir, están interrelacionadas e interactúan. Se propone un sistema de nueve NHF, que son las que están presentes en todas las culturas y periodos históricos. Se descarta así la idea que las necesidades conforman una jerarquía rígida y que son infinitas y progresivas. (Brown)

De acuerdo a lo que proponen Max-Neef et. al. (1986), este sistema de necesidades puede ser desagregado en nueve necesidades que, son las comunes a toda la especie humana, a todas las culturas, épocas y grupos: necesidad de permanencia o subsistencia, de protección, de afecto o amor, de entendimiento, de participación, de ocio, de creación, de identidad y de libertad. En este paradigma de desarrollo alternativo se considera que cada necesidad no satisfecha es una pobreza, mientras que las satisfechas constituyen riquezas.

En la propuesta de desarrollo a escala humana se establece, como postulado, que las necesidades fundamentales son finitas, pocas y clasificables. De acuerdo a lo expuesto anteriormente podemos apreciar las necesidades que se identifican como fundamentales son nueve en un sistema de clasificación axiológico, y cuatro en uno existencial, es decir no serían más de trece. Por otra parte es posible clasificarlas de acuerdo a diferentes criterios, se propone las siguientes,

en primer lugar se acepta como criterio el tipo de medios con que pueden ser satisfechas tendríamos dos categorías: las necesidades del ser y las necesidades del poseer. Estas últimas se refieren a necesidades posibles de satisfacer primordialmente con bienes materiales o lo que sería lo mismo con productos. En cambio, la primera categoría (las del ser) incluye aquellas necesidades que no pueden ser satisfechas directamente con bienes materiales, y apuntan a la autorrealización, crecimiento personal y social de las personas. Si, en cambio, adoptamos un criterio axiológico, es decir si las consideramos como potencialidades humanas podríamos incluir en dicha categorización a las nueve necesidades que ya hemos señalado (permanencia o subsistencia, protección, afecto o amor, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad). Si las categorías son existenciales, las necesidades se agruparían en cuatro categorías: ser, tener, hacer o estar. (Max-Neef, 1986).

Matriz que se muestra el modo como satisfacen las necesidades:

Necesidades según categorías existenciales Necesidades según categorías axiológicas	SER	TENER	HACER	ESTAR
SUBSISTENCIA	1/ Salud física y mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad	2/ Alimentación, abrigo, trabajo.	3/ Alimentar, procrear, descansar, trabajar	4/ Entorno vital, entorno social
PROTECCION	5/ Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad.	6/ Sistemas de seguros, de salud, ahorro, seguridad social, legislaciones, derecho, familia, trabajo.	7/ Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender.	8/ Entorno vital, entorno social, morada.
AFECTO	9/ Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor.	10/ Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines.	11/ Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar.	12/ Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro.
ENTENDIMIENTO	13/ Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad	14/ Literatura, maestros, método, políticas educacionales, políticas comunicacionales	15/ Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar, interpretar.	16/ Ambitos de interacción formativa: escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familia.
PARTICIPACION	17/ Adaptabilidad,	18/ Derechos,	19/ Afiliarse, cooperar,	20/ Ambitos de

	receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor.	responsabilidades, obligaciones, atribuciones, trabajo.	proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar.	interacción participativa: partidos, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familias.
OCIO	21/ Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad, sensualidad.	22/ Juegos, espectáculos, fiestas, calma.	23/ Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar.	24/ Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes.
CREACION	25/ Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad.	26/ Habilidades, destrezas, método, trabajo.	27/ Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar.	28/ Ambitos de producción y retro-alimentación: talleres, ateneos, agrupaciones, audiencias, espacios de expresión, libertad temporal.
IDENTIDAD	29/ Pertenencia, coherencia, diferenciación, autoestima, asertividad.	30/ Símbolos, lenguaje, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo.	31/ Comprometerse, integrarse, confrontarse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer.	32/ Socio-ritmos, entornos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas.
LIBERTAD	33/ Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia.	34/ Igualdad de derechos.	35/ Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar.	36/ Plástida espacio-temporal.

(Max-Neef et al., 1986)

La literatura tradicional sobre necesidades humanas habla normalmente de necesidades básicas, no explicitando o ignorando las diferencias fundamentales entre necesidades y satisfactores. En este sentido las NHF, que como se ha dicho son permanentes en todas las épocas y sociedades, son satisfechas a través de distintas formas o medios. Cada sistema económico, social o político adopta estilos diferentes para la satisfacción de las mismas NHF, a través de la generación (o no generación) de diferentes satisfactores. Cada necesidad puede ser satisfecha a niveles diferentes y variables. Más aún, cada necesidad puede satisfacerse intra, inter o extrahumanamente, es decir: en relación con uno mismo, en las interacciones con los demás o interactuando con el medio ambiente. En síntesis, en este esquema de pensamiento, la posibilidad o capacidad que tengan las

personas para satisfacer el sistema de NHF es lo que determina su calidad de vida. La calidad de vida es concebida, entonces, como la resultante de un proceso integral de satisfacción del sistema de necesidades humanas fundamentales, en las que se conjugan las diferentes categorías de necesidades. (Brown)

Las necesidades humanas fundamentales de un individuo que pertenece a una sociedad consumista son las mismas de aquel que pertenece a una sociedad ascética. Lo que cambia es la elección de cantidad y calidad de los satisfactores, y/o las posibilidades de tener acceso a los satisfactores requeridos. Lo que está culturalmente determinado no son las necesidades humanas fundamentales, sino los satisfactores de esas necesidades. El cambio cultural es -entre otras cosas- consecuencia de abandonar satisfactores tradicionales para reemplazarlos por otros nuevos y diferentes. Cabe agregar que cada necesidad puede satisfacerse a niveles diferentes y con distintas intensidades. Más aun, se satisfacen en tres contextos: a) en relación con uno mismo; b) en relación con el grupo social; y c) en relación con el medio ambiente. La calidad e intensidad tanto de los niveles como de los contextos dependerá de tiempo, lugar y circunstancia. (Elizalde, 2003)

El sistema propuesto permite la reinterpretación del concepto de pobreza. El concepto tradicional es limitado y restringido, puesto que se refiere exclusivamente a la situación de aquellas personas que pueden clasificarse por debajo de un determinado umbral de ingreso. La noción es estrictamente economicista. Se sugiere no hablar de pobreza, sino de pobrezas. De hecho, cualquier necesidad humana fundamental que no es adecuadamente satisfecha revela una pobreza humana. La pobreza de subsistencia (debido a alimentación y abrigo insuficientes); de protección (debido a sistemas de salud ineficientes, a la violencia, la carrera armamentista, etc.); de afecto (debido a autoritarismo, la opresión, las relaciones de explotación con el medio ambiente natural, etc.) de entendimiento (debido a la deficiente calidad de la educación); de participación (debido a la marginación y discriminación de mujeres, niños y minorías); de identidad (debido a la imposición de valores extraños a culturas locales y regionales, emigración forzada, exilio político, etc.) y así sucesivamente. Pero las pobrezas no son solo pobrezas, son mucho más que eso, cada pobreza genera patologías, toda vez que rebasa límites críticos de intensidad y duración. (Elizalde, 2003)

Max-Neef desarrolló su hipótesis del umbral: “En toda sociedad parece haber un periodo en el cual el crecimiento económico, convencionalmente entendido, genera un mejoramiento de la calidad de vida. Ello sólo hasta un punto umbral, cruzado el cual el crecimiento económico genera un deterioro en la calidad de vida”. Y es que, a su juicio, no existe el crecimiento sostenible: “En la naturaleza, todo sistema vivo crece hasta un cierto punto en el que detiene su crecimiento, pero no detiene su desarrollo. El desarrollo puede seguir infinito, pero el crecimiento no”. Por esto el autor de la teoría considera que tanto economistas como políticos deben comenzar a redefinir lo que consideran crecimiento, desarrollo y riqueza y adoptar otras formas de medirlo como el Índice de Bienestar Económico Sostenible, el Indicador de Progreso Genuino (en inglés), el ecoson o la huella ecológica. (<http://www.canalsolidario.org>.)

Amartya Sen en sus postulados, ratifica la importancia de la persona por encima de un sistema económico y argumenta al respecto, el sistema económico debe concebir la libertad como la base de la evaluación del éxito y el fracaso y como el determinante de la iniciativa individual y la eficacia social, no sólo porque esto sirve de estímulo a la población y mejora la calidad de vida, sino porque este desarrollo integral puede mejorar la producción de insumos en el país, el nivel de educación de los habitantes, los índices de pobreza entre otros, sin olvidar por supuesto que es necesario que el Estado tenga en cuenta estos factores en su plan de Desarrollo y en el presupuesto Nacional, pues de nada serviría pensar en mejorar la calidad de vida de los habitantes, sin tener un presupuesto necesario para garantizar esta meta y para esto es necesario que se genere un ambiente de confianza y no llevar al fatalismo la idea de que la situación nunca puede mejorar, pensar por ejemplo que como hay tantos enfermos de VIH en el mundo, la epidemia nunca podrá erradicarse o que como hay tanta pobreza y tanta hambre en el mundo, la calidad de vida de estas personas nunca podrá mejorar y en este caso optar por no hacer nada.

Amartya Sen propone la elaboración de medidas y programas basados en las conclusiones extraídas de investigaciones analíticas y productos empíricos que han buscado encontrar las razones de algunos fenómenos que afectan el desarrollo integral de muchas personas, como por ejemplo las proyecciones demográficas y ambientales. Al mismo tiempo el estado debe conjugar sus acciones con otras instituciones, entre ellas las ONG y el sector privado que aunque generalmente centran su interés particular en algunos sectores de la población, y en el caso de las

ONG no cuentan con recursos suficientes para ampliar sus áreas de cobertura, han contribuido mucho más que el estado a el mejoramiento del desarrollo desde el ser humano. (<http://pdf.rincondelvago.com>)

Luego de analizar el sistema tanto social como económico, es pertinente realizar una revisión teórica acerca de las competencias a manera individual que requiere un participante para el desarrollo de su vida laboral y empresarial. El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción. La competencia es “un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano” (Documento Competencias laborales)

La competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles y, por tanto, evaluables. Las competencias se visualizan, actualizan y desarrollan a través de desempeños o realizaciones en los distintos campos de la acción humana. Desarrollar competencias para la vida implica la formación de competencias laborales, es decir, competencias asociadas a la productividad y la competitividad. La experiencia del país muestra que los jóvenes necesitan mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les permitan desempeñarse con éxito en su quehacer laboral y una propuesta educativa que los prepare para enfrentar con seguridad el desafío y la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean. Esta necesidad se acrecienta en la actualidad cuando los cambios sociales, económicos, culturales y tecnológicos plantean cada día nuevas exigencias al mundo productivo. (Documento Competencias laborales)

Las Competencias Laborales Generales (CLG) son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en

cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Con ellas, se actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros. Asimismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por cuenta propia. Puede afirmarse que con el aprendizaje de estas competencias, una persona al culminar su capacitación y su educación media, habrá desarrollado capacidades y habilidades que le permiten tener una inteligencia práctica y una mentalidad emprendedora para la vida productiva, e incluso para actuar en otros ámbitos. Vistas así, las Competencias Laborales Generales se constituyen en recursos permanentes que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral, sino que les permiten desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios y, lo que es muy importante, seguir aprendiendo. (MEN)

Contar con competencias básicas, ciudadanas y laborales facilita a los jóvenes construir y hacer realidad su proyecto de vida, ejercer la ciudadanía, explorar y desarrollar sus talentos y potencialidades en el espacio productivo, lo que a la vez les permite consolidar su autonomía e identidad personal y mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Según el documento competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas, las competencias laborales generales se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, pero habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Junto con las competencias básicas y ciudadanas, facilitan la empleabilidad de las personas. La empleabilidad es la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender posteriormente los elementos específicos propios de la actividad.

Las competencias laborales generales son necesarias en todo tipo de trabajo, ya sea en un empleo o en una iniciativa propia para la generación de ingreso. Son ejemplos de ellas la orientación al servicio, la informática, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la resolución de problemas, el conocimiento del entorno laboral y el manejo de procesos tecnológicos básicos. Estas competencias son transferibles, es decir, se aplican en cualquier ambiente donde existe una

organización productiva: la familia, la comunidad, la empresa; generan el desarrollo continuo de nuevas capacidades y son observables y medibles, lo cual significa que es posible evaluarlas y certificar que una persona cuenta con ellas.

Las competencias laborales generales cobran especial importancia en la actualidad en virtud de los cambios que se han dado en la organización del trabajo. Las organizaciones actualmente exigen mayor coordinación entre las personas para emprender acciones, polivalencia (posibilidad de asumir distinto tipo de funciones o puestos de trabajo), orientación al servicio y al mejoramiento continuo, capacidad para enfrentar cambios, anticiparse a las situaciones y crear alternativas novedosas para la solución de problemas.

Los cambios recientes en el mercado laboral reflejados en los elevados índices de desempleo e informalidad y las nuevas formas de contratación han incidido en que la capacidad para emprender actividades productivas tales como asociaciones, cooperativas, unidades de trabajo familiar o comunitario o crear empresa, sea considerada hoy en día una competencia laboral general. Varios estudios nacionales e internacionales han permitido identificar algunas competencias laborales generales que el sector productivo ha considerado fundamentales para que las personas puedan ingresar y adaptarse a un ambiente productivo, relacionarse adecuadamente con otros y con los recursos disponibles y aprender sobre su trabajo. Esas competencias son las siguientes: 1. Intelectuales, condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.; 2. Las personales, condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados, aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio; 3. Las interpersonales, la capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo; 4. Las organizacionales, la capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros; 5. Las competencias tecnológicas, son la capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas, se incluyen en este grupo las competencias

informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías; 6. Las empresariales o para la generación de empresa , son las capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

CAPITULO 2

DIAGNÓSTICO

Dentro de las promesas del gobierno en el proceso de desmovilización y desvinculación de las personas vinculadas a los grupos armados ilegales, desarrolló el plan de Estado y Sociedad PRSE (Política Nacional de Reintegración Social y Económica), dicho plan, contenido en el Conpes, dice:

“A largo plazo, busca promover la incorporación efectiva del desmovilizado o desvinculado con voluntad de paz y de su familia a las redes sociales del Estado y a las comunidades receptoras. La Política busca asegurar la superación de su condición a través de: 1. La integración de la oferta social y económica del Estado; 2. el acompañamiento para incrementar la probabilidad de que las intervenciones mejoren las condiciones de calidad de vida de la población desmovilizada y/o desvinculado y sus familias; y 3. la construcción de un marco de corresponsabilidad que por un lado, apoye al participante a regresar y convivir constructivamente en su entorno familiar y comunitario, y por el otro, lo comprometa a él y a sus dependientes con la superación de su situación y la permanencia en la legalidad. Para ello se busca que la población desvinculada y sus familias accedan a educación y salud, al mercado laboral (promoviendo la capacitación o apoyando el emprendimiento) y a mecanismos escalonados de promoción social efectivos. Es decir, que la población en proceso de reintegración pueda generar y proteger los activos que promuevan su desarrollo personal y social”

Para este caso solo evaluaremos la parte productivo de los desvinculados como uno de los pilares importante para la reintegración. Dicha población, además de no contar con una fuente de ingresos permanente y de caracterizarse por tener un nivel de escolaridad bajo en el 70% de los casos, no han sido capacitados para el trabajo, no conocen un oficio en profundidad, y no cuentan con las habilidades y la experiencia para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo. Además, no tienen referencias laborales ni comerciales para poder ingresar a un empleo formal. Aproximadamente un 90% de esta población no puede acceder a los factores productivos

determinantes en un proceso de generación ingresos, lo cual dificulta la posibilidad de ser económicamente activos.

Por otro lado, los desmovilizados refuerzan comportamientos de dependencia frente a los beneficios que entrega el Estado. Algunos de ellos, aún poseen una visión cortoplacista e inmediatista, que les impide planear y elaborar procesos productivos y planes de vida a largo plazo. Para promover al desvinculado en su reintegración económica la ACR (Alta Consejería para la Reintegración de grupos y personas alzados en armas) dicta unos lineamientos a cumplir en el apoyo al desarrollo de planes de negocios de varias escalas y en múltiples sectores, ajustados a la realidad económica y a las potencialidades productivas y comerciales de los territorios. Entregando unos recursos de capital semilla de \$8.000.000 a cada beneficiario con unos requisitos a cumplir para el montaje de un proyecto productivo que corresponde a una capacitación de formación para el trabajo en un área específica de 300 horas y 100 horas en formación de emprendimiento o empresarismo.

Dentro de la experiencia de cuatro años del Centro de Referenciación y Oportunidades Juveniles (CROJ) operador del programa de los jóvenes, se han montado 26 proyectos productivos, entre panaderías, colchonerías, tiendas y peluquerías, y que a la fecha en su totalidad ningún negocio está funcionando.

Al inicio del análisis de cada proyecto se evalúa la parte técnica, comercial y financiera de los planes de negocios, con un resultado de viabilidad muy alto en dichos aspectos. Posteriormente, se hace un acompañamiento y seguimiento permanente desde su montaje y funcionamiento, pero con resultados desastrosos por la quiebra en poco tiempo, es decir, con una durabilidad promedio de 2 a 3 meses en cada proyecto. En las evaluaciones que se han hecho a los proyectos para definir su fracaso se ha detectado que el análisis para el montaje de los proyectos solo se ha hecho desde una mirada técnica, comercial y financiera, nunca se ha evaluado al ser como tal, es decir, no se ha evaluado sus competencias, habilidades y destrezas. Lo que nos lleva a desarrollar esta propuesta.

Es importante considerar que las competencias se desarrollan con la persona, es decir que no son estáticas ni tienen carácter terminal, sincrónicamente cada momento de desarrollo es susceptible de análisis y de intervenciones desde cada actuación personal, social o laboral.

CAPITULO 3

PROPUESTA

El profesor Amartya Sen, premio Nobel de economía en el año 1986, en su concepto de libertad y desarrollo, ilustra de manera dinámica la intención de la presente propuesta, en tanto que argumenta que el aumento de la libertad del hombre es el principal objetivo del desarrollo tanto como su medio primordial. El objetivo del desarrollo está relacionado con la valoración de las libertades reales de que gozan los individuos. Las capacidades individuales dependen de los sistemas económicos, sociales y políticos. Para crear buenos mecanismos institucionales hay que considerar el papel instrumental de los distintos tipos de libertad e ir más allá de la importancia fundamental que tiene la libertad general de los individuos.

Los fines y los medios del desarrollo obligan a colocar la perspectiva de la libertad en el centro del escenario. Así los individuos han de verse como seres que participen activamente en la configuración de su propio destino, no como meros receptores pasivos de los frutos de ingeniosos programas de desarrollo. El papel del Estado y la sociedad es ayudar, no proporcionar algo ya acabado. Al examinar la libertad y los fundamentos de la justicia el profesor Sen, analiza algunos métodos de evaluación, en particular el utilitarismo, el pensamiento libertario y la justicia rawsiana para comprobar que cada una de estas estrategias consolidadas tiene sus ventajas, pero que también adolecen de importantes limitaciones. Así, avanza en un intento de arrojar luz sobre el subdesarrollo (entendido en un sentido amplio como la falta de libertad) y el desarrollo (entendido como un proceso consistente en eliminar la falta de libertades y en extender los diferentes tipos de libertades fundamentales que los individuos tienen razones para valorar).

El profesor Sen señala que, cuando se analiza la justicia social, existen poderosas razones para juzgar la ventaja individual en función de las capacidades que tiene una persona, es decir, de las libertades fundamentales de que disfruta para llevar el tipo de vida que tiene razones para valorar. Desde esta perspectiva la pobreza debe concebirse como la privación de capacidades básicas y no meramente como falta de ingresos, que es el criterio habitual con el que se la identifica. Sen defiende que las acuciantes necesidades económicas se suman a la urgente necesidad de reconocer las libertades políticas. Hay tres consideraciones distintas que indican la primacía

general de los derechos políticos y liberales básicos: son importancia directa en la vida humana relacionada con las capacidades básicas; su papel instrumental en la mejora de las posibilidades de los individuos para expresar y defender sus demandas de atención política; y su papel constructivo en la conceptualización de las necesidades. (Briceño)

De acuerdo a lo anterior, la propuesta pretende desarrollar una serie de competencias tanto psicosociales como empresariales, donde los jóvenes aprendan lo que tienen que aprender como personas, como miembros activos de la sociedad y como seres útiles que emprenden con acierto sus proyectos de vida, como actores dinámicos dentro de un sistema, elementos necesarios para desarrollar competencias para la vida lo que implica la formación de competencias laborales, es decir, competencias asociadas a la productividad y la competitividad; jóvenes que se puedan desempeñar con éxito en su quehacer laboral con la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean. La competencia no sólo es el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo (vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral). Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, a los componentes actitud y valoración (saber ser) que inciden sobre los resultados de la acción. (Documento Competencias laborales)

Por lo tanto, en este documento se definen algunas competencias requeridas para que un individuo pueda desempeñarse, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, evaluado desde la persona misma como también desde su entorno. Con el fin de darle un orden y de acuerdo a la revisión teórica efectuada, se va a dividir en competencias para su entorno, para su negocio y para el participante

Para las competencias del entorno se toma la teoría de Bronfenbrenner quien afirma que la ecología del desarrollo humano comprende la acomodación entre el ser humano activo y los entornos en los que la persona vive, pone de relieve este aspecto en el desarrollo, junto a la realización de actividades y establecimiento de relaciones personales, propone una sociedad de

tipo colaborador o cooperante para el crecimiento del sujeto y muestra la necesidad de establecer una esfera social propicia para el desarrollo y formación de la persona. (Cortes, 2006).

En ese orden de ideas, las competencias del entorno las podemos organizar en:

1. El microsistema, lo configuran la cultura y la subcultura en la que se desenvuelve la persona, entonces la primera evaluación que se debe hacer es la cultura en que creció el joven y las representaciones cognitivas con respecto a su sistema de creencias o ideología que sustenten las correspondencias en contenido y forma de sus experiencias.
2. El ecosistema, es otro aspecto a cualificar, pues el joven se obliga a conocer los sistemas del entorno, así no sea participante activo, pueden producir hechos que lo afectan.
3. Analizar el mesosistema o los entornos en los que el joven participa activamente, esto puede garantizar mayor éxito en su empresa.
4. El microsistema, es el nivel más inmediato en el que se desarrolla el individuo, lo constituye generalmente la familia o red de apoyo con el que cuenta el joven. Teniendo en cuenta que la familia es la base de la sociedad, es el pilar para la formación de los hijos y donde el individuo adquiere su identidad; - sin tipificar a las familias, porque en cada familia se encuentra una dinámica y un contexto diferente-, en la familia es donde el joven toma como referencia los patrones de comportamiento a seguir. Esta, está constituida por los familiares con los que se convive, los parientes afectivamente cercanos y que son compañía en el diario vivir; con los que se enfrentan a los retos y problemas, el grupo de personas con las que se comparten emociones de tipo social y cultural. En este sentido, la red familiar constituye la esencia misma del entorno en el que un joven puede desarrollar sus potencialidades, destrezas y habilidades que le permitirán alcanzar sus metas, o, por el contrario, una red familiar negativa tiene la capacidad de “ahogar” cualquier proyecto de generación de ingresos. Es necesario tener en cuenta que una familia tiene igualmente problemas y vicisitudes que afrontar pero es en este punto donde se analiza la capacidad que poseen sus miembros para solucionarlos, adaptarse y aprovechar los mismos para evolucionar y colaborar mutuamente; igualmente sirve para supervivir y desarrollar fortalezas les servirán de protección y colaboración mutua ante eventos inesperados. De la misma manera, cada integrante se beneficiará de las decisiones que se tomen para la solución de adversidades en momentos de crisis, que a su vez se verán reflejados en el sentido de pertenencia y amor filial lo que le va permitir relacionarse más fácilmente consigo mismo y con

los demás. Asimismo genera confianza y seguridad para desempeñarse con éxito en su vida laboral, afectiva y profesional.

El segundo grupo de competencias son para el negocio y/o empleo, aquí las competencias empresariales o para la generación de empleo, son las que determinan las capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras. Dentro de este grupo están:

1. Las competencias específicas que están relacionadas con las funciones productivas, es decir, con el conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de una empresa, estas competencias específicas se adquieren, precisamente, en el lugar de trabajo en áreas ocupacionales definidas o mediante el uso de herramientas de enseñanza, obtenidas en alguna institución especializada.

2. El liderazgo, es otra competencia importante para el negocio, es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo para su grupo. La habilidad para fijar objetivos, hacerles seguimiento y retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo, plantear abiertamente los conflictos, para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización.

3. La orientación al Cliente, es el deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender o satisfacer sus necesidades, aun aquellas no expresadas. Implica esforzarse por conocer a quiénes van dirigidos los esfuerzos de la empresa y de sus funciones en particular para resolver sus problemas con agilidad y eficacia. No se trata tanto de una conducta concreta frente a un cliente real, como de una actitud permanente que incorpora el conocimiento a la forma específica de planificar la actividad.

4. Orientación a resultados, o la capacidad de encaminar todos los actos al logro de metas claras y apropiadas por el trabajador, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes que pueden ser necesarias para superar a los competidores, satisfacer las necesidades

del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.

5. Planificación y organización, es la capacidad de determinar las metas y prioridades del negocio, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de información.

6. Negociación o habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación con los socios, compañeros y clientes. Capacidad para dirigir y controlar una discusión, utilizando técnicas de ganancia compartida; planificando opciones para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona.

7. Calidad del trabajo que es la Excelencia en las funciones que realiza. Implica tener suficientes conocimientos en los temas pertinentes al área de la cual se es responsable. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos, para transformarlos en soluciones prácticas y operables para la organización, tanto en su propio beneficio como en el de los clientes y otros involucrados. Poseer buena capacidad de discernimiento (juicio). Compartir el conocimiento profesional y la experticia. Basarse en los hechos y en la razón (equilibrio). Demostrar constantemente el interés de aprender.

8. Pensamiento Estratégico, es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica. Capacidad para detectar nuevas oportunidades de negocios, comprar negocios en marcha, realizar alianzas estratégicas con clientes, proveedores o competidores. Incluye la capacidad para saber cuándo hay que abandonar un negocio o reemplazarlo por otro.

9. Trabajo en equipo, implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: Lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos.

10. Persuadir y vender es la capacidad para encantar y/o seducir a un cliente para que éste adquiera un producto/servicio que responde o satisface una necesidad. También incluye la capacidad de buscar ayuda de un tercero para cumplir este rol, cuando el individuo tiene conciencia de no poseer esta habilidad.

11. Temple o serenidad y dominio en todas las circunstancias. Implica otras competencias como prudencia y fortaleza. Es la capacidad para justificar o explicar los problemas surgidos, los fracasos o los acontecimientos negativos. Implica seguir adelante en medio de circunstancias adversas, no para llevar a la empresa a un choque o fracaso seguro, sino para resistir tempestades y llegar a buen puerto. (

El último grupo de competencias son las del participante, en la teoría de Max-Neef, se puede encontrar fundamento a estas competencias desde la perspectiva de desarrollo, ya que plantea que del desarrollo a escala humana, es necesario destacar que el desarrollo tiene que ver con las personas y, no sólo con los objetos, y por lo tanto el propósito esencial de todo estilo de desarrollo será el de procurar la adecuada satisfacción de la mayor parte de las necesidades humanas fundamentales (NHF) de las personas. En consecuencia, se amplía el concepto de desarrollo adquiriendo la connotación de desarrollo integral, en el cual el indicador principal es la calidad de vida de las personas. La que estaría determinada por la posibilidad que las personas tienen de satisfacer sus NHF. Estas necesidades conforman un sistema, es decir, están interrelacionadas e interactúan. Se propone un sistema de nueve NHF, que están implícitas en las competencias personales, necesarias para adquirir de manera significativa las competencias necesarias para llegar a ser buen empresario.

Como se plantea en el marco conceptual, Max-Neef, propone que este sistema de necesidades puede ser desagregado en nueve necesidades axiológicas que, son las comunes a toda la especie humana, a todas las culturas, épocas y grupos: necesidad de permanencia o subsistencia, de protección, de afecto o amor, de entendimiento, de participación, de ocio, de creación, de identidad y de libertad y en cuatro categorías existenciales: ser, tener, hacer o estar. En este paradigma de desarrollo alternativo se considera que cada necesidad no satisfecha es una pobreza, mientras que las satisfechas constituyen riquezas.

Las necesidades humanas fundamentales de un individuo que pertenece a una sociedad consumista son las mismas de aquel que pertenece a una sociedad ascética. Lo que cambia es la elección de cantidad y calidad de los satisfactores, y/o las posibilidades de tener acceso a los satisfactores requeridos. Lo que está culturalmente determinado no son las necesidades humanas fundamentales, sino los satisfactores de esas necesidades. El cambio cultural es -entre otras cosas- consecuencia de abandonar satisfactores tradicionales para reemplazarlos por otros nuevos y diferentes. Cabe agregar que cada necesidad puede satisfacerse a niveles diferentes y con distintas intensidades. Más aun, se satisfacen en tres contextos: a) en relación con uno mismo; b) en relación con el grupo social; y c) en relación con el medio ambiente. La calidad e intensidad tanto de los niveles como de los contextos dependerá de tiempo, lugar y circunstancia. (Elizalde, 2003)

Teniendo en cuenta los postulados anteriores y el concepto de competencias laborales, entendiéndose como la base para mejorar la empleabilidad de las personas, que se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, pero habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Junto con las competencias básicas y ciudadanas, facilitan la empleabilidad de las personas, se va describir algunas competencias laborales personales, teniendo en cuenta la importancia del nivel de satisfacción de las necesidades implícitas en cada competencia.

En las competencias que tiene que ver con las categorías existenciales del ser y estar y que encierran las nueve categorías axiológicas, que son: necesidades de permanencia o subsistencia, de protección, de afecto o amor, de entendimiento, de participación, de ocio, de creación, de identidad y de libertad, y que en la medida que sean satisfechas, se constituyen en un predictor de buenas competencias empresariales para el desarrollo del proyecto productivo, son las siguientes:

1. Perseverante, es la constancia en su trabajo, pues desarrolla continuamente acciones hasta alcanzar los objetivos que se ha propuestos, que no se deja desanimar por aspectos como resultados, plazos u obstáculos, estableciendo metas a largo plazo para alcanzarlas sistemáticamente. Se orienta por resultados.
2. Comprometido: Que manifiesta una actitud de fidelidad y lealtad, especialmente con su proyecto de vida, desea orientar su comportamiento en la dirección indicada por las necesidades,

prioridades y objetivos. Muestra disponibilidad y antepone los objetivos de su negocio o de la organización para la que labora, antes que los personales.

3. Innovador: Que tiene suficientes capacidades para modificar las cosas, incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad, sin que necesariamente exista un requerimiento externo que lo empuje. Esto implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.

4. Emprendedor: Es aquel que lleva recursos económicos desde zonas de baja productividad y poco rendimiento a zonas de alta productividad y buen rendimiento. Lo que define al emprendedor, es que busca el cambio, responde a él y lo aprovecha como una oportunidad. Lo hace para sí mismo o para la empresa que trabaja. Aporta su espíritu natural de transformación a su gestión cotidiana. Posee iniciativa, positivismo y talento para los negocios, y se transforma en el espíritu de los mismos. Vive y siente la actividad empresarial y los negocios.

5. Ser íntegro y ser responsable: Procurar que sus acciones sigan criterios éticos, su honradez y sinceridad tiene que proporcionar confianza a los demás, es un ser capaz de admitir sus propios errores y no deja de señalar las acciones poco éticas de los demás, adopta posturas firmes y fundamentadas en sus principios aunque resulten impopulares, cumple sus compromisos y promesas, se responsabiliza de sus objetivos, es organizado y cuidadoso en su trabajo.

6. Diligente: En su actuación es eficaz y ágil, actúa con autonomía ante las dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad. Supone responder de manera proactiva ante las desviaciones o dificultades, sin esperar a efectuar todas las consultas a la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor. Anticipa dificultades y potenciales problemas y actúa en consecuencia para procurar su prevención. (Alcaraz, 2000)

En las competencias que tiene que ver con las categorías existenciales del tener y el hacer y que, igualmente, encierran las nueve categorías axiológicas, que son: necesidades de permanencia o subsistencia, de protección, de afecto o amor, de entendimiento, de participación, de ocio, de creación, de identidad y de libertad, también se constituyen en un preeditor, son las siguientes:

1. Conocimiento y habilidad: Capacidad para desarrollar una actividad a través de una secuencia organizada que le permite alcanzar sus objetivos y funcionar efectivamente.

2. Competencias básicas: En matemáticas (las cuatro operaciones básicas) las que se relacionan con el “saber hacer en el contexto matemático, que no es otra cosa que el uso que el estudiante hace de la matemática para comprender, utilizar, aplicar y comunicar conceptos y procedimientos matemáticos.
3. La competencia comunicativa se refiere al “uso del lenguaje para acceder a la comprensión y a la producción de diferentes tipos de textos. Es decir, a la manera como emplea su lenguaje en los procesos de negociación del sentido.
4. Habilidad operativa: Capacidad para visualizar el resultado final y para establecer e implementar los cursos de acción que permiten alcanzar el mismo, de manera eficiente.
5. Capacidad de análisis: Refleja la habilidad para definir un problema, establecer los elementos que lo componen, identificar causas y proponer soluciones.
6. Capacidad de comprensión: Suficiencia de juicio, de criterio, de sentido común e internalización de la cultura y de las normas sociales; capacidad de adaptación y recursividad.
7. Motivación al logro: Implica el gusto de asumir los retos y la capacidad para orientar los recursos, hacia el resultado final. Propicia interés y empeño en el propio proceso de autorrealización.
8. Comunicación Eficaz: Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, tanto verbal como no verbalmente y en forma apropiada. Capacidad de escuchar al otro y comprenderlo.
9. Iniciativa: Capacidad de actuar por sí mismo para obtener mejores resultados, con toma de decisiones de forma rápida y según su propio criterio y nivel de responsabilidad. Significa preguntar cuando hay dudas, no quedarse callado cuando hay situaciones de riesgo, iniciar una reflexión o una acción, cuando es necesario, y sin esperar a que alguien le diga que lo tiene que hacer.
10. Capacidad para tomar decisiones: Ayuda a afrontar de forma crítica, autónoma y responsable las situaciones que se presentan en la vida cotidiana, permitiendo explorar las alternativas disponibles y las diferentes consecuencias de nuestras acciones.
11. Asertividad: Permite reconocer las tácticas persuasivas, defender el derecho a decir “no” y a afrontar habilidosamente situaciones de presión y comportamientos negativos de otras personas.

12. Autoestima: Tiene que ver con el conocimiento de la imagen de sí mismo, su formación y su relevancia para la conducta y para llegar a alcanzar las metas deseadas.

13. Habilidad para manejar las propias emociones: Ayuda a reconocer las emociones personales, a ser conscientes de cómo las emociones influyen en nuestro comportamiento y a manejarlas de forma apropiada. Las emociones intensas, como la ira o la tristeza, suelen tener efectos negativos si no se responde a ella en forma adecuada. (González, 2006)

CONCLUSIONES

Resaltamos la importancia de que para un proyecto de vida exitoso en este tipo de población debemos fortalecer al joven desde su interior, pues las características principales desde su niñez ha sido la ausencia de cariño, ternura, amor; de sus padres y familiares, teniendo como compañía la soledad, las armas, el monte y unas normas que cumplir que a su corta edad no se entienden. Testigos de injusticias, masacres, malos tratos, muertes y otros eventos que no fortalecen positivamente a un ser humano en desarrollo. Como lo expresa Luis Carlos Restrepo en su libro *El derecho a la ternura* "...La importancia que en el ser humano tiene la estimulación propioceptiva, que para muchos no es otra cosa que el llamado tacto profundo. Sin una adecuada estimulación táctil, el cachorro humano no puede sobrevivir. En el infante humano la mielinización del sistema nervioso está ligada a la estimulación táctil por parte de la madre o los adultos y a la actividad lúdica que pone al cuerpo en contacto con otros cuerpos, facilitando así experiencias de tacto-presión y manejo coordinado de los diferentes segmentos corporales. En ausencia de una adecuada estimulación táctil, el niño puede presentar severos trastornos de su sistema inmunitario incompatibles con la vida, o alteraciones cognitivas que dificultan el proceso de socialización...", como ejemplo referencia. "el autismo infantil, enfermedad en la que se encuentra gravemente comprometida la maduración del sistema táctil, especialmente el tacto profundo, dificultándose la génesis de estructuras espacio temporales y lingüísticas que permitan una adecuada socialización. Sin lugar a duda, el cerebro necesita del abrazo para su desarrollo y las más importantes estructuras cognitivas dependen de éste alimento afectivo para alcanzar un adecuado nivel de competencia".

Esta tesis es avalada por la teoría de Max- Neef, quien es enfático en asegurar que si las necesidades humanas fundamentales como por ejemplo el afecto no son satisfechas, se crece pobre en afecto y esto se refleja en su autoestima, su solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad y hasta el humor y de esta forma repercute en las actividades de la vida diaria y en su proyección.

Muchas de las competencias propuestas en este trabajo se desarrollan desde la niñez con patrones que se establecen en la familia y en su entorno, entonces queda como tarea para todos los

Gerentes Sociales y las Instituciones Educativa que trabajan con población niños, niñas y adolescentes vulnerados contribuir a desarrollar adecuadamente unas competencias, habilidades y destrezas que permitan una inserción positiva en el campo social, laboral y productivo.

Por ello, además del desarrollo de competencias básicas y ciudadanas, es indispensable que las instituciones educativas y las que promueven en los adultos jóvenes aprendizajes, desarrollen en los jóvenes competencias laborales, para que ellos adquieran los conocimientos, habilidades, actitudes y disposiciones, que les conduzcan a trabajar en equipo, lograr resultados en una organización o unidad productiva y los habilite para conseguir un empleo, generar su propia empresa o negocio, mantenerse en la actividad que elijan y aprender elementos específicos del mundo del trabajo.

Cabe anotar, que esto es un primer acercamiento al tema nos queda una labor muy importante de investigar, ampliar y desarrollar un instrumento que nos pueda arrojar un resultado mas aproximado al estado en que nos llega cada joven en cuanto a sus intereses, habilidades, destrezas y competencias; y poder así definir como fortalecer en ellos estas falencias. Adicionalmente, establecer una red con La Empresa Privada que nos permita hacer prácticas laborales como medio de desarrollo en muchas de las competencias que en campo se adquieren y se perfeccionan.

REFERENCIAS

Alcaraz, (2000). *El Emprendedor de Éxito*. Bogotá. Ed. Mc Graw Hill

Articulación de la educación con el mundo productivo. 2005. Serie Guías Nr.21, Colombia, Imprenta Nacional de Colombia.

Articulación Competencias Laborales Generales de la Educación SERIE GUÍAS N° 21
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Briceño. *Recensiones, desarrollo y libertad*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Vol 31. pp169-172.

Brown. Desarrollo a escala humana. [Http://social.ulagos.cl/apuntes/desarrolloescalahum.pdf](http://social.ulagos.cl/apuntes/desarrolloescalahum.pdf)

Bronfenbrenner, (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Ed. Paidós. Madrid (Traducción de The ecology of human development: Experiment by nature and design. Cambridge: Harvard University Press. 1979).

Cortés. *La contribución de la psicología ecológica al desarrollo moral. Un estudio con adolescentes*. Revista anales de psicología, Vol. 18, n° 1, junio 2002, pp 123-125.

Elizalde, (2003). *Desarrollo a Escala Humana*. Ecoportal.net: el directorio ecológico natural.

González (2006). *Integración al Mundo Empresarial*, Ed. Gente Nueva. Colombia, 2006

Incorporación de Competencias Laborales Generales. Departamento de Investigación e Innovación Pedagógica CAFAM, , Modulo 5. 2006

MAX-NEEF, et all. (1986). *Desarrollo a escala humana: Una opción para el futuro*. Development Dialogue, N°. especial; 9-93.

MAX-NEEF, et all. (1998). *Desarrollo escala humana, conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones* Ed, Icariria. Barcelona

Mokate et all, (2006). *Gerencia social: un enfoque integral para la gestión de políticas y programa*. Instituto Interamericano para el Desarrollo Social. Washington, D.C.

Muñoz (1996). *Gerencia Social. Una Alternativa para el Desarrollo Humano*. Conets.

Política Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico, 1995. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Política nacional de reintegración social y económica para personas y grupos armados ilegales, Consejo Nacional de Política Económica y Social. República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación. 2008

Rodríguez et all, (2004) *Gerencia Social Integral e Incluyente*. Universidad Minuto de Dios. Bogotá.

Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas
http://www.oei.es/etp/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf.

Bogotá, D.C., agosto de 2003

Ensayo de las conclusiones finales de “desarrollo y libertad”
http://pdf.rincondelvago.com/desarrollo-y-libertad_amartya-sen.html

Frias et all, Predictores de la conducta antisocial juvenil: un modelo ecológico. Revista estudios de psicología. <http://www.scielo.br/scielo>. Vol.8 no.1. Mexico. Enero/abril 2003

Postulados de la economía sustentable de Max-Neef
<http://www.canalsolidario.org/noticia/ningun-crecimiento-puede-ser-sostenible/8424>. 19 Enero 2007