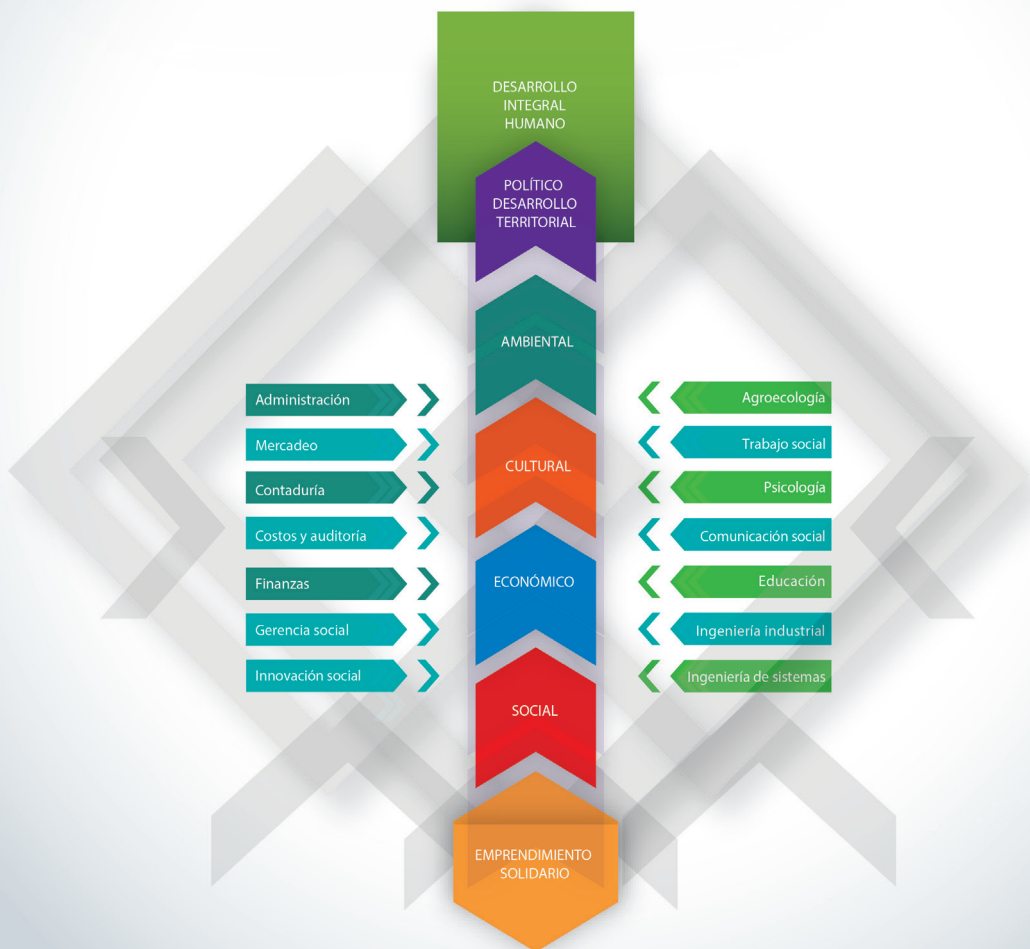


MODELO DE GESTIÓN SOCIOEMPRESARIAL SOLIDARIO

Lineamientos conceptuales de áreas temáticas



Marilyn Muñoz Rodríguez
Editora

**MODELO DE GESTIÓN
SOCIOEMPRESARIAL
SOLIDARIO**

**LINEAMIENTOS CONCEPTUALES DE
ÁREAS TEMÁTICAS**

**Marylin Muñoz Rodríguez
Editora**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO
2017**



Presidente del Consejo de Fundadores

P. Diego Jaramillo Cuartas, cjm

Rector General Sistema UNIMINUTO

Leonidas López Herrán

Vicerrector General Sistema UNIMINUTO

P. Harold Castilla Devoz, cjm

Vicerrectora General Académica

Marelen Castillo Torres

Rector Sede Principal

Jefferson Enrique Arias Gómez

Directora General de Investigaciones

Amparo Vélez Ramírez

Vicerrectora Académica Sede Principal

Luz Alba Beltrán

Director de Investigación Sede Principal

P. Carlos Germán Juliao Vargas, cjm

Coordinadora General de Publicaciones

Rocío del Pilar Montoya Chacón

Coordinadora de Publicaciones Sede Principal

Paula Liliana Santos Vargas

Decano Facultad de Ciencias Empresariales

Andrés Felipe Ortiz Zamora

Directora Escuela de Economía Solidaria

Raquel Oses Cabrera

Modelo de gestión socioempresarial solidario: lineamientos conceptuales de áreas temáticas / Mariluz Muñoz Buitrago... (y otros 11). Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, 2017.

ISBN/Magnético: 978-958-763-194-4

ISBN/Impreso: 978-958-763-200-2

194 p. : il.

1 Economía solidaria -- Administración 2.Administración de empresas -- Aspectos sociales 3.Desarrollo social. i.Muñoz Buitrago, Mariluz ii.Martínez Cardozo, Sandra Milena. iii.Torres Londoño, Juan Sebastián. iv.Baltan Bejarano, Helman v.Cárdenas Mesa, Diana. vi.Muñoz Rodríguez, Marilyn. vii.Sánchez Urbano, Juan Carlos, viii.Gómez Zambrano, Roberto Antonio. ix.Oses Cabrera, Raquel x.Cogollos Pérez, José Rafael xi.Farfán Casagua, Jesús xii.Chamorro Futinico, Julio César

CDD: 658.048 M63m BRGH

Registro Catálogo UNIMINUTO No. 83113

Archivo descargable en MARC a través del link: <http://tinyurl.com/bib83113>

MODELO DE GESTIÓN SOCIOEMPRESARIAL SOLIDARIO

Lineamientos conceptuales de áreas temáticas

Autores

Mariluz Muñoz Buitrago, Sandra Milena Martínez Cardozo, Juan Sebastián Torres Londoño, Helman Baltan Bejarano, Diana M. Cárdenas Mesa, Marilyn Muñoz Rodríguez, Juan Carlos Sánchez Urbano, Roberto Antonio Gómez Zambrano, Raquel Oses Cabrera, José Rafael Cogollos Pérez, Jesús Farfán Casagua, Julio César Chamorro Futinico.

Editora

Marilyn Muñoz Rodríguez

Corrección de estilo

Juan David Ardila Suárez

Diseño de portada

Julio César Sánchez Herrera

Diseño de gráficas

Vivian Ramírez

Primera edición magnética: julio de 2016

Primera edición impresa: febrero de 2017

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

Calle 81 B # 72 B – 70

Bogotá D.C. - Colombia

2017

Reservados todos los derechos a la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. La reproducción parcial de esta obra, en cualquier medio, incluido electrónico, solamente puede realizarse con permiso expreso de los editores y cuando las copias no sean usadas para fines comerciales. Los textos son responsabilidad del autor y no comprometen la opinión de UNIMINUTO.

CONTENIDO

AUTORES	I
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. Solidaridad, ética y equidad en la Economía Solidaria. <i>Mariluz Muñoz Buitrago</i>	5
CAPÍTULO 2. Desarrollo humano y social solidario. <i>Sandra Milena Martínez Cardozo</i>	13
CAPÍTULO 3. El desarrollo humano y social como agente de intervención psicosocial y su contribución al desarrollo comunitario y al fortalecimiento para un desarrollo social solidario. <i>Juan Sebastián Torres Londoño</i>	27
CAPÍTULO 4. Desarrollo humano y social solidario: una visión organizacional. <i>Helman Baltan Bejarano</i>	37
CAPÍTULO 5. Desarrollo humano y social solidario articulado con el modelo de sistema viable. <i>Diana M. Cárdenas Mesa</i>	59
CAPÍTULO 6. El proceso administrativo en las organizaciones de Economía Solidaria: una propuesta desde la administración por valores. <i>Marilyn Muñoz Rodríguez</i>	69
CAPÍTULO 7. Finanzas solidarias con respaldo solidario. <i>Juan Carlos Sánchez Urbano</i>	93
CAPÍTULO 8. Balance socioeconómico solidario. <i>Roberto Antonio Gómez Zambrano</i>	107
CAPÍTULO 9. Educación para el desarrollo socioempresarial solidario. <i>Raquel Oses Cabrera</i>	125
CAPÍTULO 10. El papel de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en las organizaciones de Economía Solidaria. <i>Jose Rafael Cogollos Pérez</i>	147
CAPÍTULO 11. La Economía Solidaria en a gestión del desarrollo territorial participativo. <i>Jesús Farfán Casagua, Julio César Chamorro Futinico</i>	161

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Las fases de la intervención psicosocial	30
FIGURA 2. Pasos para identificar las necesidades de capacitación y desarrollo en cada una de las etapas del Pesem	46
FIGURA 3. Desarrollo humano y social, lineamientos conceptuales y metodológicos	66
FIGURA 4. Proceso administrativo socioempresarial solidario	82
FIGURA 5. Planeación	84
FIGURA 6. Organización y dirección	84
FIGURA 7. Principios solidarios	85
FIGURA 8. Sistema de Economía Solidaria	130
FIGURA 9. Educación socioempresarial solidaria	136
FIGURA 10. Participación para la toma de decisiones	137
FIGURA 11. Saber para el desarrollo integral de todos y todas	138
FIGURA 12. Significado de la Economía Solidaria	153
FIGURA 13. Propuesta TIC para organizaciones de Economía Solidaria	155

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Estilos de liderazgo vs. conocimiento de las organizaciones	77
TABLA 2. Fases del proceso administrativo por valores	86
TABLA 3. Formas de financiamiento	98
TABLA 4. Simulación de créditos microfinancieros (datos registrados para el año 2014)	98
TABLA 5. Conclusiones del diálogo de saberes	140

AUTORES

HELMAN BALTAN BEJARANO

Administrador de empresas, magíster en Administración, estudiante de doctorado en Administración de la Universidad de Celaya México; miembro del equipo de investigación Escuela de Economía Solidaria y docente de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.

DIANA M. CÁRDENAS MESA

Estudiante de último semestre de Psicología en la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Líder de los estudiantes del Semillero de Investigación Economía solidaria.

JULIO CÉSAR CHAMORRO FUTINICO

Docente Investigador de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Economista, Universidad de La Salle; candidato a magíster en Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia. Investigador y consultor.

JOSÉ RAFAEL COGOLLOS PÉREZ

Profesional en Ingeniería de Sistemas, especialista en Soluciones Telemáticas (TIC), con una maestría en Administración de Empresas, estudiante de doctorado en Administración de la Universidad de Celaya México . Profesor universitario de pregrado y posgrado por más de 20 años en áreas tecnológicas, empresariales y bancarias. Amplia experiencia en sistemas de información (TIC), auditoría y seguridad informática, gerencia social y de proyectos. Líder de investigaciones en soporte tecnológico, sistemas de información, aulas virtuales, con énfasis en métodos de aprendizaje.

JESÚS FARFÁN CASAGUA

Docente investigador de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Administrador público especializado en gerencia social, candidato a magister en Filosofía Latinoamericana de la Universidad Santo Tomás, con sólida experiencia en la educación superior en programas de administración de empresas y públicas.

ROBERTO ANTONIO GÓMEZ ZAMBRANO

Contador público, especialista en Gerencia financiera, especialista en Salud ocupacional, candidato a magister en Educación de la Universidad Santo Tomás. Miembro del grupo de investigación de la Escuela de Economía Solidaria.

SANDRA MILENA MARTÍNEZ CARDOZO

Economista, Trabajadora social, docente de la Cátedra Solidaria de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.

MARILUZ MUÑOZ BUITRAGO

Abogada, especialista en derecho laboral y relaciones industriales, derecho de familia, infancia y adolescencia y gerencia educativa. Magister en Educación y candidata a doctora en Educación. Docente investigadora en los programa de Contaduría Pública y Administración de Empresas y líder del área jurídica de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.

MARILYN MUÑOZ RODRÍGUEZ

Administradora de empresas, especialista en Gerencia social, magister en Desarrollo rural; estudiante de doctorado en Administración Universidad de Celaya en México. Docente e investigadora de la Escuela de Economía Solidaria, Facultad de Ciencias Empresariales, Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.

RAQUEL OSES CABRERA

Trabajadora social, magister en Educación con énfasis en Educación comunitaria. Directora de la Escuela de Economía Solidaria, líder del proyecto de investigación *Modelo de gestión socioempresarial solidario* y facilitadora de procesos educativos solidarios a nivel nacional.

JUAN SEBASTIÁN TORRES LONDOÑO

Estudiante de último semestre del programa de Psicología, miembro el semillero de investigación de Economía Solidaria de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.

JUAN CARLOS SÁNCHEZ URBANO

Administrador de empresas, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, estudiante de maestría en Ingeniería industrial de la Universidad Distrital Francisco José de caldas.

INTRODUCCIÓN

Dado que una organización solidaria debe ser socialmente capaz y económicamente sostenible y, a su vez, es la unidad básica de la economía solidaria, el diseño de un modelo de gestión hace posible estructurar unos ejes temáticos y de acción, con el fin de que sean validados con la comunidad en un proceso metodológico con enfoque pedagógico y social.

En efecto, metodológicamente, esta investigación se realizó teniendo en cuenta los momentos del ver, juzgar, actuar y de la devolución creativa, sugeridos por la praxeología, que es el enfoque educativo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO.

Como complemento para el enfoque praxeológico, para esta investigación también se tuvo como base la investigación adelantada por la Escuela de Economía Solidaria durante el 2014, la cual fue el resultado de la reflexión de 1973 personas que participaron en la investigación de febrero a diciembre de 2014: 1099 estudiantes de la Cátedra Solidaria y de las clases de los docentes del grupo de investigación, 166 estudiantes de prácticas profesionales o de los semilleros de investigación, 79 profesionales participantes del curso básico Formación de Formadores, 12 profesores del seminario permanente y 610 personas directivas y asociadas a las organizaciones sujetas a la acción de la investigación aplicada.

La filosofía, los lineamientos de UNIMINUTO y el marco normativo de la economía solidaria en Colombia forman parte del marco de referencia para este trabajo, los cuales se representan en:

La filosofía de UNIMINUTO

La organización Minuto de Dios fue fundada por el padre Rafael García-Herreros Unda. De esta nacen varios proyectos de vivienda, de evangelización y de educación, principalmente. En esta línea, en 1990, es fundada la Corporación Universitaria Minuto de Dios, que ahora tiene una gran cobertura a nivel nacional y cuya oferta llega a las poblaciones más vulnerables.

La Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO está inspirada en la filosofía de sus fundadores:

- El pensamiento y la praxis del padre Rafael García Herreros, un hombre profundamente espiritual, profeta de la autenticidad, innovador, comunicador, gestor y educador social.
- La espiritualidad eudista, es decir, la misericordia del Evangelio expresada en obras de evangelización y de formación de “obreros del Evangelio”.
- El propósito de la Organización Minuto de Dios, entendido como el desarrollo integral de las personas y comunidades.

[...] El Sistema Universitario UNIMINUTO inspirado en el Evangelio, el pensamiento social de la Iglesia, la espiritualidad Eudista y el carisma del Minuto de Dios, tiene como propósito:

- Ofrecer educación superior de alta calidad y pertinente con opción preferencial para quienes no tienen oportunidades de acceder a ella, a través de un modelo innovador, integral y flexible.
- Formar excelentes seres humanos, profesionales competentes, éticamente orientados y comprometidos con la transformación social y el desarrollo sostenible.
- Contribuir, con nuestro compromiso y nuestro testimonio, a la construcción de una sociedad fraterna, justa, reconciliada y en paz.

En coherencia con el espíritu de sus fundadores, con la praxis del padre Rafael García Herreros y de la Organización Minuto de Dios, y con las necesidades del país, la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO expresa en su misión institucional, y desde ella en todas sus políticas, funciones y acciones cotidianas, el compromiso por formar para un desarrollo humano y social integral y sostenible, para todas las personas y comunidades con las que interactúa como sistema universitario. De ahí que se forme para un conocimiento pertinente, incorporado e implicado en el sujeto educativo, en la comunidad y las organizaciones. Se busca en UNIMINUTO el desarrollo de las competencias comunicativas, cognitivas, valorativas y prácticas de los diversos sujetos educativos. Además,

compartimos un pensamiento social específico que nos lleva a buscar que todas las personas y comunidades, particularmente las menos favorecidas, logren un desarrollo integral. (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2014, p. 32).

Marco normativo

La segunda fuente para la parte conceptual de este trabajo, y para el proyecto en su conjunto, es la normatividad que rige a la economía y a la educación solidarias, dentro de la cual se identifica a la Constitución Política, la Ley General de Educación, la Ley Marco Conceptual de la Economía Solidaria en Colombia y la Directiva 031 de 2000 del Ministerio de Educación Nacional y de Dansocial sobre la educación en organizaciones solidarias.

Iniciando con la Constitución Política, en el preámbulo, así como en los artículos 1, 38, 58, 103 y 333, se expone la importancia del ser humano, su libertad, su dignidad, la participación, la protección y promoción de las formas asociativas como medios democráticos de actividad ciudadana. Esta es un referente legítimo tanto de las actividades derivadas de la economía solidaria como de la importancia de generar acciones precisas al fortalecimiento de los mecanismos en los procesos educativos. En este sentido, en la Ley General de Educación, 115 de 1994, se expone que “[l]a educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y deberes [...]” (art. 1).

En este artículo de la Ley General de Educación, se contempla que los procesos educativos van más allá de aquel que se formaliza en instituciones educativas, el cual constituye un derecho fundamental al fortalecimiento de las identidades culturales y sociales de los niños, todo esto para procurar la igualdad entre ellos y su dignidad. Por este motivo, los procesos formativos han sido incluidos en diferentes escenarios, y el sector solidario no es la excepción, pues mediante la Ley 454 de 1998 se establecen una serie de principios que implican un proceso activo y continuo de adoctrinamiento, con el fin de promover la identidad y el espíritu solidario.

Principios de la Economía Solidaria

Son principios de la Economía Solidaria:

- El ser humano, su trabajo y mecanismos de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción.

- Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
- Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
- Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
- Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.
- Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
- Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
- Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
- Servicio a la comunidad.
- Integración con otras organizaciones del mismo sector.
- Promoción de la cultura ecológica. (Ley 454, art. 4, 1998).

A manera de conclusión, este trabajo presenta una base conceptual a la luz de la praxeología, que permite trazar un camino más claro hacia la consecución de una propuesta de un modelo de gestión socioempresarial solidario. Esto deja abierto el camino hacia la continuidad, la cual requiere ser entendida desde la apuesta metodológica como devolución creativa, en la cual cada uno de los profesionales del grupo de investigación apoyen, desde su competencia, estos lineamientos conceptuales con herramientas de aplicación para cada tema en particular, con el fin de validar estos lineamientos conceptuales.

CAPÍTULO 1

SOLIDARIDAD, ÉTICA Y EQUIDAD EN LA ECONOMÍA SOLIDARIA

Mariluz Muñoz Buitrago

Todos somos humanos criaturas de la tierra, dotados de los mismos sentidos, todos vivimos, nacemos y morimos. Y al morir vamos todos al mismo lugar.

BETTO

Desde tiempos remotos, la condición humana ha sido testigo de la deshumanización que existe en nuestro planeta. Los continuos abusos a los que han sido muchos de nuestros pares nos lleva a reflexionar sobre la solidaridad, la ética y la equidad, lo que permite a cada uno abrir por un momento su esfera interna y darse cuenta de lo que es. El capítulo brinda la posibilidad de analizar un poco más sobre este modelo único de economía e invita a tener una nueva mirada, para alcanzar un buen vivir.

Nos vemos afuera en la entrada de la salida: una caridad sólida

La solidaridad, como lazo social fundamental involucrada en la economía solidaria, posibilita la formación de nodos y la conexión de individuos que, dada su naturaleza humana, son sensibles y están dispuestos a brindar una mano a todo aquel que lo necesite en las diversas situaciones. No siempre un sustento básico representado en especie puede llegar a ser suficiente. En ocasiones requerimos de ese ser solidario para momentos en los que nuestro fuero interno no se encuentra del todo bien.

De entrada, sin temor a ser amonestados por parte de los lectores, es preciso confesar que el concepto de solidaridad desacomoda, dado que muy pocas veces reflexionamos qué tanto hay de fondo en esta palabra. Es así que, en la tensión que se puede generar al palparlo, se llega a precisar un reomodo¹ surgido entre lo sólido y la caridad, y es justamente esa base sólida, representada en los principios inculcados desde el seno materno en la tierna infancia y en la huella que llevamos desde nuestra formación, lo que hace despertar esa caridad.

El desarrollo a escala humana se entreteje con la solidaridad, para alcanzar una construcción desde la condición humana, implícita dentro del universo. Refiriéndose a los pilares fundamentales de este, plantea Max Neef (1998):

Pero para servir su propósito sustentado deben, a su vez, apoyarse sobre una base sólida. Esa base se construye a partir del protagonismo real de las personas, como consecuencia de privilegiar tanto la diversidad como la autonomía de espacios en que el protagonismo sea realmente posible. (p. 30).

La definición clara de economía solidaria que nos presenta la Ley 454 de 1998 en su artículo 2 es la siguiente:

Para efectos de la presente Ley denominase economía solidaria al sistema socio económico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía.

El espíritu de solidaridad ocupa un lugar prestigioso entre los principios de la economía solidaria, según establece el artículo 4 de la Ley 454 de 1998; allí se la vincula con la cooperación, la participación y la ayuda mutua. Las disposiciones legales, por lo general, dan cuenta de los ideales que se quieren alcanzar para garantizar un Estado social de derecho. Por desgracia, no siempre se alcanza el objetivo propuesto, y es allí cuando se desvirtúan la administración y las leyes; sin embargo, el cumplimiento del objetivo de esa ley, si no es completo, por lo menos representa un alto porcentaje.

¹ La propuesta generada por Bohm, D., consiste en la posibilidad de experimentar formas nuevas de lenguaje, en las que el protagonismo se le diera al verbo, antes que al sujeto. Así, estas formas tendrán acciones que surgen y se entretejen unas con otras. Se plantea un nuevo modo fluyente de usar el lenguaje existente: el reomodo.

El sector solidario es humanista, y esto se muestra claramente en los tipos de población que abarca, tales como comunidades indígenas, agrarias, rurales, comunidades vulnerables y en alto grado de pobreza. Estas son beneficiarias de este modelo de economía que les permite unir fuerzas para autogestionar sus propios recursos; todo esto se hace desde una visión democrática en la que prima la persona como sujeto de derechos. Se da una muestra de solidaridad latente cuando se entreteje esa red para alcanzar una calidad de vida digna y la felicidad anhelada. “¡Servir! Se trata de una espiritualidad de la solidaridad” (Gaia Zoe, 2013).

Deferencia con la indiferencia: al borde del acantilado

Cumplir con los deberes es una instrucción que se nos da desde que somos infantes, a la cual cada uno sigue o no, es decir, toma una decisión esperando unos resultados determinados.

Por algún motivo esta situación tiene cierta similitud con eso que llamamos ética. Hablar de ética es confuso y paradójico, pues en la cotidianidad esta se presenta sin los valores aprendidos; dependiendo de si se despoja a otro de sus pertenencias, se da, se miente, se dice la verdad o se engaña, se podría fallar en el cumplimiento de aquellos principios éticos o se les seguiría, lo cual tendría como consecuencia hacerse merecedor de un juicio de valor, ya sea de aceptación, ya de total rechazo.

Aunque según varios autores, la ética se plantea como valor, como principio, como una cualidad y, sencillamente, la mejor acompañante para lograr una definición que se cree la más profunda y exacta. Lo que se trata no es de poner en juicio la ética preestablecida. La excepción no se espera plasmar aquí, pues lo que se busca es tratar de desenredar esa maraña que tiene el concepto, principio, valor o cualidad, y explorar cuál es su papel dentro de la economía solidaria.

Pues bien, la ética es individual, aunque se torna colectiva toda vez que cada ser humano va uniéndose con otros, se cultiva a través de vínculos afectivos y se convierte en una norma a seguir dentro de la comunidad. Por otra parte, esta es autónoma, dado que el común de la ética se centra en la decisión individual de hacerlo o no. También es autocrítica; esto nos deja en el borde del abismo, pues no es nada fácil saber si, al tomar la decisión, otros sufrirán o danzarán. En ese sentido, se estaría añorando lo que pudo haber sido y no fue. Así mismo, la ética es autojustificada, pues el temor de inclinar la balanza de un

lado o de otro, con la incertidumbre de que pudo pesar más, nos lleva a justificar fielmente la decisión tomada.

Desde la anterior perspectiva, dentro de la economía solidaria, la ética, si no está en primer lugar, ocupa el siguiente, pues las comunidades que se acogen a este modelo de economía y forman sus organizaciones por diversos factores cuentan con escasas oportunidades de desarrollo económico, social, cultural y educativo. Lo que buscan estas autoorganizaciones es unir los esfuerzos individuales para satisfacer necesidades básicas, en ocasiones comunes, y alcanzar una calidad de vida digna. Es aquí donde la ética entra en vigor, ya que los bienes y recursos físicos y humanos que se generan y se aportan no pueden ser quebrantados, ni violentados, ni mucho menos pueden ser atropellados por la sagacidad de otros.

La ética encierra una responsabilidad de saber que, según cómo se actúa, se obtendrá un resultado no solo individual, sino para un colectivo que creyó en esa acción; hay confianza en que, sin importar la posición que se ocupe en ese tejido social, una acción se verá reflejada en el colectivo al que se pertenece. Esto va de la mano del vínculo que se haya establecido, porque al decidir, la incertidumbre estará de este lado creando confusión, desespero y tensión por saber qué es lo más beneficioso para la comunidad.

Me aparto de mí y me quedo conmigo: rebuscando lo olvidado

Para hablar de equidad necesariamente debemos abordar el quehacer humano, la justa medida y la autoorganización. Estos tres conceptos dejan ver la red vinculada con la equidad y nos llevan a comprender la importancia de este principio en nuestra cultura y en la economía solidaria; sin esto, se estaría errando en un concepto amplio y suficiente para tamaña apuesta.

El quehacer humano está ligado con la convivencia, y juntos se dan en un continuo devenir que nos lleva a fluir en el universo, a implicarnos en este y a apartarnos de la simple idea de que lo dominamos.

Es que en esa “red de conversaciones” (Maturana, 2000), comprendemos cómo se debe aprender y a transformarnos en vidas, todo esto desde lo que estamos siendo, desde lo que estamos viviendo.

La justa medida, difícil por cierto... ¡somos tan humanos! Ella nos lleva al caos, a la incertidumbre, al desespero y a la calma..., somos tan racionales, que debemos atarla con esas diferentes situaciones que nos brinda la inteligencia emocional y en el sentir con el que nos cobija la inteligencia espiritual, las dos que sin temor al rechazo, habitan en nuestro interior.

La autoorganización, imprescindible, vinculada a la equidad, la cual exige a gritos una respuesta a cómo estamos, para qué estamos y si en realidad queremos estar, para hacer de nuestro nicho vital un remolino de sentires y pensares que nos llevan a actuar por el otro y para él. El trabajo mancomunado exige humildad para ir hombro a hombro a una entrega, por un ideal colectivo y no individualizado. Desde allí, se crea de manera inconsciente un vínculo afectivo que nos lleva a fortalecer lazos sagrados con “lo nuestro”, con la esencia, con el origen, con la comunidad; es aquí donde se suscita la necesidad de autoorganizarnos con un objetivo en común, el “buen vivir”². A estas consecuencias se llega ajustándonos a Morin (2004).

Cuando se pide a gritos una ética de comunidad humana, el común denominador es la conciencia moral que forma equipo con una conciencia intelectual, una y otra buscan pensamiento y reflexión con el fin único de regenerar los principios de la sociedad, el individuo y la vida. Existe claramente la equidad, la cual se puede considerar desde ahora principio rector dentro de la economía solidaria, apostando a una sana convivencia en pro de un “buen vivir”.

Este es un buen vivir alejado de todo aquello que va en contra de una construcción continua, es un buen vivir pensante en el que el centro es el universo, pues se aparta de lo que es condición humana e implica todo ser vivo y no vivo. Para una mejor comprensión, el buen vivir dentro de la economía solidaria plantea una ecocomunidad; de no ser así, la especie humana no existiría, en cuanto que hay una interdependencia: el ser humano depende de la naturaleza y de los frutos que ella provee, por lo que, como ser independiente, depende de todo aquello que le rodea.

En este orden de ideas, la equidad en el buen vivir ocurre cuando se le da a cada quién lo que corresponde para vivir dignamente. De esta manera, no solo se garantiza una sana existencia, sino que es una buena oportunidad para el ser humano de reivindicarse con la Madre Tierra, que al final es quien nos provee.

² Principio constitucional basado en el “sumak kawsay”.

Morin (2004) nos describe nueve mandamientos, los cuales comprenderemos desde nuestro punto de observadores implicados. La toma de “conciencia de la identidad humana”, vista del yo y desde el otro, es una puesta en escena en la que se traspasan los límites del individualismo y se nos convida a ser generosos dentro de nuestro colectivo, que en nuestro caso sería la entrega lúcida de solidaridad. Pero esto no corresponde solo a aquello que poseemos de forma material, sino también a nuestro estar, identidad, que une al ser humano y al planeta llamada la “comunidad de destino”. El fortalecimiento de relaciones entre unos y otros se recoge en la comprensión entre los seres humanos desde nuestro quehacer humano y cotidiano, en el día a día, cuando tenemos la oportunidad de lograr esa justa medida, reconociendo sin más a todo aquel ser vivo que se nos cruce en el camino.

La economía solidaria no solo es fuente de progreso y de construcción colectiva, es conciencia de lo que tenemos, es conciencia de Gaia como proveedora de un buen vivir, la cual proporciona lo necesario para la subsistencia. Todo esto corresponde a “la finitud humana” en el cosmos, donde la grandeza del ser se aprecia desde lo profundo y se funde como uno solo en eso llamado comunidad, de manera que se consigue implicarse plenamente dentro su nicho vital, que lo espera ávido de supervivencia soportado en principios y valores ancestrales, los cuales conllevan a un acoplamiento estructural. La invisibilizada conciencia ecológica, que nos llama a proteger aquello que nos brinda Gaia, puro, transparente, natural, sin ciencia, aquella que infortunadamente hemos dejado de lado, olvidándonos que es Gaia quien necesita de nuestros cuidados para no morir, indica que es aquí y ahora donde los seres humanos deben asumir la carga de su cuidado, pues, de lo contrario, exterminarán los frutos de la tierra y no habrá lugar para volver sobre nuestras huellas para proteger la tierra y prestarle los cuidados que merece.

Todo esto va de la mano con el manejo reflexivo consciente y con el eco organizador inconsciente de la naturaleza, ya que, en su majestuosidad, logra superar todo el daño que en el afán de poder humano, se le genera. Desde esta ecoorganización podemos fundar la equidad como solidaria, en la cual cada uno aporta, da, se apropia sin desconocer al otro. Cada uno desde su lugar forma parte de ese entramado social, que lo único que espera es una sana, pacífica y feliz convivencia.

Ante esto plantea Betto (1999): “La vida en la tierra sigue siendo una cuestión de suerte. No por el peligro de la chatarra sideral, sino por la injusticia que todavía hoy impide a la mayoría de su población el exceso a los medios elementales de supervivencia”...

La ética es un mar de incertidumbre que nos lleva a reflexionar y a tomar una posición firme sobre lo que ella significa para cada uno de nosotros. Sobre la responsabilidad es preciso decir que en el sector solidario es el sentido de pertenencia que nos lleva a ser equitativos, a dar y recibir de cada uno su aporte; esto nos permite valorar, reflexionar y orientar cada uno de nuestros actos en las diferentes situaciones a las que nos enfrentamos. Gaia nos lleva a una toma de conciencia cívica, en el que el deber ser es aquello por lo que estoy siendo, lo que hago por el otro y con el otro, unidos, atados, en la inconmensurabilidad de la existencia.

Y para iniciar terminando: a modo de reflexión

¿Estará preparada la humanidad para vestir su desnudez en equidad como base fundamental de la existencia humana? Una vez esa humanidad esté cobijada por una caridad solida, ¿será el inicio de un buen vivir? ¿La ética será la comensalidad del diario vivir en la inconmensurabilidad de la existencia humana? Lo dejo a su consideración.

Lista de referencias

- Betto. F. (1999). *La obra del artista: Una visión holística del universo*. España: Trotta.
- Gaia. Z. (2013). Escrito colectivo Formo, conformo y transformo: Cartografías dinámicas en UNIMINUTO. Universidad Central de Nicaragua. Sin publicar.
- Maturana, H. (2003). *Amor y juego*. Chile: Lom.
- Max-Neef, M. (1998). *Desarrollo a escala humana: conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Montevideo, Uruguay: Nordan.
- Morin, E. (2004). *El método 6.ª ética*. Madrid: Cátedra.

Muñoz, M. (2013). *Escrito individual Holo programa de complejidad* (Tesis de doctorado). Universidad Central de Nicaragua, Nicaragua. Sin publicar.

Ley 454 de 1998. Bogotá, Colombia, 4 de agosto de 1998.

CAPÍTULO 2

DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL SOLIDARIO

Sandra Milena Martínez Cardozo

El componente de desarrollo humano y social en el modelo de gestión socio empresarial solidario comprende lineamientos conceptuales bajo los cuales se aborda al ser humano dentro de la fundamentación conceptual del modelo de gestión socio empresarial solidario. Este capítulo abarca el ser humano en sí mismo, en su entorno familiar, social y comunitario y dentro de las organizaciones solidarias. En primer lugar se da una perspectiva general sobre el desarrollo humano y social; luego se aborda el desarrollo humano y social en el contexto de lo comunitario y en el de lo organizacional.

Marco teórico

Las doctrinas iniciales cooperativistas son la fuente para la construcción de nuevos modelos que están basados en la solidaridad de quienes participan en las comunidades. Estos buscan resolver las necesidades básicas del grupo teniendo en cuenta el entorno en el cual conviven. Con la superación de las necesidades se verán los avances en temas de desigualdad social, sobre la base de la existencia de oportunidades la generación de capital social y humano, con la respectiva distribución entre las organizaciones y la sociedad.

La riqueza humana conlleva al desarrollo de la sociedad grupal en la que las personas que la conforman tienen poder de decisión y crecimiento. Esta sociedad estaría basada en un sistema educativo modelo en el que se forman personas con conocimiento, valores y

conciencia del grupo al cual pertenecen. Todo esto se haría observando los cambios que tienen en su entorno (ambiental, institucional, cultural, social) para innovar y adaptarse sin tener impactos negativos en los diferentes aspectos.

La economía solidaria busca replantear la forma como se observa el término riqueza en la sociedad, tal como lo plantea Viveret (2003):

(...) se trata de construir una sociedad donde la solidaridad de la mayoría prevalezca sobre el beneficio de algunos y donde se economice en lugar de despilfarrar. Esto supone fundar una nueva concepción de la riqueza, definir necesidades razonables igual a derechos y actuar global y localmente. (p. 9).

Este concepto debe ir ligado con otros propios del ámbito macroeconómico y microeconómico, con el fin de tener un análisis adicional de la forma como se obtienen los resultados de las metas trazadas por la sociedad.

Por lo tanto, la economía solidaria se dirige a la creación de oportunidades alternativas para el desarrollo de las personas, las organizaciones y las sociedades. De esta se tienen dos valores, visible e intangible. El primero hace referencia a los logros obtenidos por el grupo asociado en el mandato estatutario, los cuales se reflejan en los balances y evaluaciones realizadas periódicamente por organizaciones externas. Por otro lado, el valor intangible tiene que ver resultados; en la sociedad atados con propósitos establecidos por los asociados y sus dirigentes. Estos se hacen visibles por medio de indicadores para su respectivo análisis e informe de gestión o rendición de cuentas. Estos indicadores son definidos previamente.

Para fortalecer este ámbito se debe reenfocar el modelo de educación solidaria y definir sus lineamientos. En las organizaciones hay un fortalecimiento en el propósito, concepto e instrumentos de acción con el fin de orientar el rumbo con una visión amplia de los principios y valores de la economía solidaria en los cuales se basan las instituciones. A estos se deben agregar los principios fundamentales del cooperativismo.

En Colombia, la economía solidaria y el cooperativismo tienen limitantes en su concepto, los cuales son aceptados por los sectores privado y gubernamental. Estos son importantes para las actividades de intermediación financiera y tienen un papel clave en la sociedad. Están representados por la normatividad del sector en el cual se encuentran, cuya ventaja es llegar a prestar sus servicios a

poblaciones con baja probabilidad de tener acceso a la entidades de banca vigentes. Teniendo dichos limitantes en sus actividades, las cifras que entregan estas entidades han sido satisfactorias al representar efectos positivos en la sociedad que accede a estos servicios.

Satisfacer las necesidades esenciales: un derecho

Según Viveret (2003), las siguientes son las necesidades que deben ser un derecho para la sociedad:

(...) la seguridad y autonomía alimenticia, el derecho al empleo y a ingresos con condiciones decentes, los derechos políticos y religiosos, la igualdad entre los hombres y mujeres, el derecho a la protección social a la educación y a la cultura, el derecho a un medio ambiente sano y el acceso a un medio ambiente sano y el acceso a los bienes públicos mundiales como el agua, el aire y los conocimientos científicos. (p.9).

Estas son la suma de la construcción social con sus respectivos medios para su cumplimiento. Por esta razón, es importante generar espacios de trabajo colectivo, donde se racionalicen recursos para fomentar un comercio equitativo y justo para la comunidades que han sido vulneradas por la ineficacia social de la políticas públicas de los países en desarrollo y su intercambio comercial inequitativo en el mercado competitivo global capitalista de salarios justos y dignos.

Satisfacer las necesidades esenciales a través del establecimiento de derechos es uno de los principales desafíos de la humanidad. De acuerdo con Jesús Ruza Tarrio (2006), el reto de la sociedad y su autogobierno es responder a problemas como el hambre y la pobreza a través de sus estructuras y recursos. También es una meta que la solución de estas cuestiones no se quede en manos de pequeños grupos de poder económico que carecen de voluntad política y social y tampoco son y solidarios. Estos grupos hacen día a día que esta necesidad sea más latente en los pueblos.

Desarrollo social y calidad de vida

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) “[...] define el desarrollo humano como el proceso de ampliar la gama de opciones de las personas brindándoles mayores oportunidades de educación, atención médica, ingreso y empleo” (PNUD, 1992, p. 18).

De hecho, el propósito final del desarrollo sostenible es la persona vista desde todos sus ámbitos: físico, biológico, económico, social, político, intelectual, cultural, espiritual, etc. Al desarrollo humano le interesa tanto el desarrollo de capacidades humanas como su utilización en la vida productiva.

Cuando alcanzamos una satisfacción aceptable de las necesidades humanas, logramos un desarrollo humano que va acompañado de calidad de vida. Es por esto que el ser humano, cuando satisface necesidades axiológicas y existenciales, está alcanzando mejores niveles de calidad de vida que en los que se encontraba de acuerdo con la siguiente definición:

(...) se refiere a los atributos específicos humanos y a la capacidad de construir futuros de manera propositiva (proyectos de vida), implican la salud, la disponibilidad de bienes y la capacidad de utilizar lo que existe para construir lo que no existe. Como las conductas acciones de los seres humanos que están guiadas por propósitos y metas la calidad de vida también abarca aspectos subjetivos sobre todo la capacidad de planear y estructurar proyectos, el proceso mediante el cual se construye el futuro descansa en la creatividad y en el conocimiento que nos da la competencia para contender con la incertidumbre y las turbulencias. (Daltabuit, Mejía & Álvarez, 2000, p. 29).

En el sistema económico social emerge el desarrollo humano social que resulta directa e indirectamente en la satisfacción en términos de cantidad y calidad del consumo del ser humano y en la posibilidad de acceder a contextos culturales y políticos que contribuyan a la realización de ser y hacer de la persona. La calidad de vida es la consecuencia de la satisfacción de las necesidades individuales y sociales que tiene al estar sujeto a una participación colectiva que promueva la autogestión y movilización de recursos de una manera racional para obtener desarrollo integral comunitario mejorando la vida y su entorno.

La propuesta es fortalecer las capacidades individuales y comunitarias de las personas impulsando sus habilidades democráticas frente a las necesidades comunes y a los beneficios comunes representados por el crecimiento y el desarrollo integral de las personas dispuestas a liderar procesos de bienestar socioeconómico. Por esto, es importante en las comunidades trabajar aspectos que apuntan a que se desarrolle el proyecto de vida como una proyección hacia la comunidad y a que el desarrollo de la comunidad aporte al crecimiento de sus asociados. De esa manera, es importante generar es-

pacios tanto de capacitación introspectiva como prospectiva para potencializar la participación democrática, la generación de identidad de grupo (corresponsabilidad), humanización de las relaciones sociales a partir del fortalecimiento de los valores, principios del ser humano como sujeto actor y fin de la economía solidaria

Las crisis económicas de los países a nivel mundial han generado preocupación en las minorías porque causan nuevas formas de organización económica que tienden a corregir los resultados negativos y, en algunas situaciones, características nefastas a las comunidades; al hacerlo, amplían la brecha de pobreza, la distribución inequitativa de la riqueza, la afectación a la salud humana y al medio ambiente y, lo más importante, afectan a la primacía del ser y quehacer humano.

Organizaciones de Economía Solidaria

Es importante fortalecer el papel de las organizaciones a través de sus objetivos y de la manera como los articulamos frente a las necesidades sociales de sus asociados para garantizar procesos satisfactorios y de desarrollo personal como comunitario. Por esta razón es importante identificar las funciones y los compromisos de los asociados en el cumplimiento de su papel, para producir ganancias individuales como organizaciones.

Es importante contextualizar a los miembros de las organizaciones y comunidades acerca del papel de las instituciones gubernamentales y de los espacios de apoyo en el fortalecimiento y control de las organizaciones que ellos han fundado, también con respecto a corresponsabilidad de estas con el entorno y el Estado mismo. Es por esto que es importante trabajar en los elementos de la responsabilidad ciudadana (crear conciencia a partir de las necesidades), también lo es esforzarse en profundizar los principios y las actividades económicas por medio de finanzas éticas encaminadas a fortalecer y mejorar el entorno y la calidad de vida de sus asociados, para que sean sujetos políticos y transformen la cultura en correspondencia con la economía solidaria.

La propuesta está en la gestión de las nuevas organizaciones más democráticas, participativas y enlazadas con un sistema económico integrador, sustentable y ecológico, y en el que el centro de estas prime el desarrollo del ser humano.

Promover un mercado social que trabaje con los productores, consumidores y distribuidores por medio de redes de locales y territoriales, para avanzar en la satisfacción de necesidades de los asociados con alternativas de consumo, ahorro, formación, participación y gestión en un mercado competitivo equitativo a través de un *marketing* social.

España, que es uno de los países que han profundizaron el proceso de economía solidaria, vive una gran experiencia de trabajo colectivo con redes territoriales de 260 millones de euros correspondientes al trabajo de más de 170 organizaciones con trabajo en red; este fenómeno se ha presentado desde finales de 2013 y sigue aumentando.

Un caso que sirve como ejemplo de lo anterior es la experiencia de Navarra: 40 años de actividad, 200 personas trabajando y equidad salarial; esto ha consolidado el sistema de economía solidaria en toda la provincia ante la crisis económica de España, lo que ha generado desarrollo humano sostenible en su territorio.

A partir de los aportes teóricos sobre el desarrollo a escala humana de Manfred Max Neef, retomo los aspectos de:

Desarrollo a escala humana. Tal desarrollo se concentra y sustenta en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales en la generación de niveles crecientes de autodependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el [E]stado. (Max Neef, 1993, p. 30).

Esa propuesta se construye a través de una base sólida, el protagonismo real de las personas. Lograr que las personas sean sujetos y no objetos, según Max Neef, es un problema de escala en el que se apunta a una democratización.

En la teoría propone mejorar la calidad de vida del ser humano y, en este caso, determina qué es elevar la calidad de vida: desde el punto de partida, dónde las personas puedan satisfacer adecuadamente sus necesidades fundamentales.

Max Neef determina cuáles son las necesidades fundamentales en el ser humano. Donde usualmente se concibe a un ser de necesidades múltiples e interdependientes, en la teoría de Max Neef se desagregan las necesidades en categorías existenciales y axiologías, de las cuales desarrolla necesidades del ser que manifiesta los atributos personales

o colectivos. Así, *tener* se refiere a las instituciones, normas y herramientas intangibles individuales o colectivas, *estar* es entendido como el espacio ambiente en el que se relaciona el individuo o el colectivo y *hacer* es el que registra todas las acciones individuales como colectivas de un grupo o organizaciones.

Estos aspectos están combinados con los de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad. Al determinar estas categorías, Max Neef desarrolla una metodología en la que utiliza una matriz vertical para identificar los aspectos más relevantes (necesidades y satisfactores) a mejorar y fortalecer tanto en los seres humanos como en las comunidades en las que se desenvuelve. Me parece que es un instrumento de diagnóstico y caracterización para describir, clasificar las necesidades y la situación general de las organizaciones y de sus asociados.

La matriz que Max Neef propone relaciona sistemáticamente y de forma recíproca las necesidades no siempre vistas, como escasez, que también son oportunidades de potenciar el ser humano, los grupos y las organizaciones, con los satisfactores, los cuales son las formas que se manifiestan en el ser humano y el colectivo las nuevas necesidades. Los bienes económicos son la respuesta eficiente a las limitaciones, necesidades que manifiesta el ser humano y su grupo, por medio de recursos o beneficios.

Max Neef habla de la aplicación de la matriz como una forma de identificar, planear y valorar las circunstancias de los individuos y colectivos dentro de un espacio. Este lugar permite a los sujetos identificar las características, carencias y potencialidades actuales de los asociados y del grupo, lo que promueve la sensibilización en los individuos, la introspección de su situación, la manera como esta repercute en el grupo a medida que se va diligenciando cada casilla de la matriz. Una vez determinado el diagnóstico se puede realizar nuevamente la matriz en forma propositiva e identificar cuáles son los satisfactores que hay que trabajar para lograr superar las carencias o necesidades fundamental del grupo.

Max Neef explica la metodología de su teoría por medio de un ejercicio imaginario y lo divide en siete etapas que comentaré a continuación:

Etapas 1: Se trabaja con un grupo representativo de la población a la que está destinada el diagnóstico con la finalidad de elaborar la matriz; se les explica que cada uno debe diligenciar los casilleros de

la matriz de necesidades y satisfactores comenzando por los aspectos negativos o destructivos que se presentan en la población sujeto.

Etapa 2: El grupo debe resolver, a través de un consenso, la columna “ser” con sus respectivos casilleros de las nueve categorías axiológicas; la columna “ser” hace referencia a los atributos personales o colectivos expresados en una sola palabra. Luego proceden con la segunda columna, “tener”. En esta se describen las formas en que las instituciones, mecanismos, herramientas o elementos intangibles no están siendo eficientes o positivas en el grupo, un ejemplo de lo cual es la educación incompleta. Continúan con la columna “hacer”. En esta se expresan las acciones negativas de los asociados o miembros del grupo. Por último, diligencian la columna “estar”, que se refiere al entorno, al espacio, a los lugares que influyen, se desarrollan situaciones negativas que afectan el libre desarrollo del grupo o población. Finalmente, se organiza y expone la matriz a todo el grupo para que perciba todos los aspectos negativos que influyen en la no realización de un proyecto y evitan la mejora continua del grupo o población.

Etapa 3: Un grupo externo a la población toma la matriz elaborada y realiza una unificación de términos por una o dos palabras en cada casilla; esto se hace con la finalidad de obtener una sola matriz que especifique y sintetice las respuestas del grupo.

Etapa 4: La población se divide en grupos de acuerdo con el número de categorías axiológicas de la matriz (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad, libertad). Cada grupo trabaja con una de las categorías desde los cuatro niveles de satisfacción (ser, tener, hacer y estar); el grupo, en consenso, debe elegir el elemento que considere más negativo y cuya superación influya en el libre desarrollo de la población.

Etapa 5: Cada uno de los grupos deben entregar las respuestas de la categoría que trabajaron en forma sintética, esto es una a o dos palabras por cada casillero pertenecientes a las categorías existenciales.

Etapa 6: Realizando la misma dinámica que se hizo con la primera matriz, el grupo elabora una matriz de lo que quisiera fuera la población o su grupo de manera positiva y propositiva.

Etapa 7: El grupo hace una plenaria para discutir las dos matrices (aspectos negativos y positivos) con la finalidad de que se encuentren elementos relacionales que les permitan establecer comportamientos adecuados para mejorar su situación del grupo o la de su población.

Este ejercicio permite predeterminar los aspectos relevantes a mejorar a través de la síntesis de la situación de los miembros y el grupo, para lograr un desarrollo en cada una de las personas que aportan al crecimiento del grupo.

Manfred Max Neef trabaja su teoría desde el enfoque sistémico en el que expresa que las necesidades y los satisfactores se desarrollan simultáneamente y complementariamente, que no hay una forma lineal de satisfacer una necesidad, sino que los satisfactores dan respuesta a varias categorías axiológicas. Por esto, el comportamiento de satisfactores y necesidades es dinámico y sistémico.

También hace un aporte esencial para el desarrollo humano el término de autodependencia. Este está definido como:

(...) un proceso capaz de fomentar la participación en las decisiones, la creatividad social, la autonomía política, la justa distribución de la riqueza y la tolerancia frente a la diversidad de identidades, la auto dependencia constituye un elemento decisivo en la articulación de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de lo personal con lo social, de lo micro con lo macro, de la autonomía con la planificación y de la sociedad civil con el Estado. (Max Neef, 1993, p. 86).

Max Neef describe sobre la articulación que se presenta entre lo personal y lo social y que solo pueden plantearse desde el punto de vista de la autodependencia:

En el ámbito personal, la autodependencia estimula la identidad propia, la capacidad creativa, la autoconfianza y la demanda de mayores espacios de libertad. En el plano social, la autodependencia refuerza la capacidad para subsistir, la protección frente a las variables exógenas, la identidad cultural endógena y la conquista de mayores espacios de libertad colectiva. La necesaria combinación del plano personal con el plano social en un Desarrollo a Escala Humana obliga, pues, a estimular la autodependencia en los diversos niveles: individual, grupal, local, regional y nacional. (Max Neef, 1994).

Se le da importancia al aporte que Max Neef hizo con el enfoque de desarrollo humanista que permite identificar y evaluar la situación del ser humano desde el ámbito de las categorías existenciales y axiológicas del ser humano. Esto posibilita dar un diagnóstico del individuo y del colectivo en una radiografía cualitativa de sus situaciones; a su vez proporciona información sobre en qué categorías hay que mejorar. Este aporte teórico me genera el interrogante de cómo

establecer elementos y herramientas para concebir el desarrollo a escala humana como metodología y propuesta de trabajo en las poblaciones y organizaciones de forma individual y colectiva; esta inquietud me llevó a identificar el trabajo de la filósofa norteamericana Martha Nussbaum, de quien presentaré la teoría que desarrolla y que fundamentará este trabajo.

Nussbaum elabora, desde la teoría de las necesidades humanas, el enfoque de las capacidades humanas en sus libros *Capacidades humanas y justicia social* y *Las mujeres y el desarrollo humano*. Se basa en la filosofía aristotélica para construir el concepto de capacidad humana, que puede definirse como “[...] lo que las personas son realmente capaces de hacer y de ser” (Gough, 2007). Según Nussbaum, “[e]l resultado que buscamos debería preservar libertades y oportunidades para cada persona, como individuos, respetándolos como fines en sí y no como agentes y promotores de otros” (2000).

Nussbaum (2002) afirma: “las capacidades deben ser una meta para todas las personas tratando a cada uno como un fin y no como simples herramientas para los fines de otros”. En este enfoque se utiliza la idea de un nivel de umbral para cada capacidad, lo que hace que se lleve al ser humano por encima de umbral de la capacidad.

Nussbaum basa su pensamiento en las ideas de Aristóteles sobre el funcionamiento humano y el uso de sus funciones. Estas la llevan a desarrollar el enfoque de las capacidades centrales del ser humano, el cual busca determinar sobre un individuo de qué es capaz de hacer y de ser y bajo qué condiciones es capaz de mejorar su entorno y a sí mismo. Además indaga sobre los recursos y oportunidades que tiene este para desarrollarse y cómo los utiliza para lograrlo. En este proceso se estaría trabajando el principio de la autogestión del ser humano y se estaría respondiendo cómo lograr en un colectivo la participación democrática frente al objetivo de un desarrollo integral.

Capacidades funcionales humanas centrales:

Nussbaum presenta 10 capacidades funcionales humanas que debe desarrollar un ser humano para alcanzar un desarrollo humano individual y colectivo:

1. Vida: Ser capaz de vivir hasta el final de una vida humana de duración normal, no morir prematuramente o antes de que la vida se haya reducido tanto que no valga la pena vivir.

2. Salud física: Ser capaz de tener buena salud, incluida la salud reproductiva, estar adecuadamente alimentado y tener una vivienda adecuada.

3. Integridad física: Ser capaces de moverse libremente de un lugar a otro, tener protección ante ataques violentos, incluyendo los sexuales y la violencia doméstica, tener oportunidades para la satisfacción sexual y para la elección en materia de reproducción.

4. Sentidos, imaginación y pensamiento: Ser capaz de usar los sentidos, de imaginar, de pensar y de razonar, y hacer estas cosas de una manera “verdaderamente humana”.

5. Emociones: Ser capaces de tener vínculos afectivos con cosas y personas ajenas a nosotros mismos; amar a los que lo hacen con nosotros y además nos cuidan, sentir, pensar ante su ausencia; en general, amar sentir, pensar, añorar, agradecer y experimentar ira justificada. Poder desarrollarse emocionalmente sin las trabas de los miedos y ansiedades, ni tampoco por casos traumáticos de abusos o negligencias.

6. Razón práctica: Ser capaces de formar un concepto del bien e iniciar una reflexión crítica respecto de la planificación de la vida.

7. Afiliación: A) ser capaces de vivir con otros y de estar volcados hacia ellos, reconocer y mostrar interés por otros seres humanos y comprometerse en diversas formas de interacción social, estar calificado para imaginar la situación del otro y tener compasión hacia esta o para la amistad (esto implica alimentar tales formas de afiliación así como la libertad de asamblea y discurso político). B) Teniendo las bases sociales del amor propio y de la no humillación, tener la habilidad de ser tratados como seres dignos cuyo valor es idéntico al de los demás. Esto implica como mínimo la protección contra la discriminación por la raza, sexo, orientación sexual religión, casta, etnia, origen nacional en el trabajo, poder trabajar como seres humanos ejercitando la razón y forjando relaciones significativas de mutuo reconocimiento con otros trabajadores.

8. Otras especies: Ser capaces de vivir interesados y en relación con los animales, las plantas y el mundo de la naturaleza.

9. Capacidad para jugar ser capaces de reír: Jugar y disfrutar de actividades de ocio.

10. Control sobre el entorno de cada uno: A) En el ámbito político esto significa ser capaces de participar eficazmente en las decisiones

políticas con las que se gobiernan nuestras vidas; tener el derecho de participación política junto con la protección de la libertad de expresión y de asociación. B) En el ámbito material esto quiere decir ser capaces de poseer propiedades, no solo de manera formal, sino en términos de oportunidades reales; también hace referencia al hecho de tener derechos de propiedad y tener el derecho de buscar empleo sobre la base de que existe una igualdad con otros, implica no estar sujeto a registro e incautación de forma injustificada (Nussbaum, 2000).

En Colombia en el aporte normativo de la Ley 454 de 1998 en los principios, se ve al hombre como un sujeto de desarrollo integral, actor y fin de la economía. En el artículo 2, este concepto establece el trabajo del ser humano desde el ser, hacer, deber y estar como lo plantea Max Neef. Es por esto que en el desarrollo del ser humano tanto individual como colectivo se debe fortalecer el concepto del ser y su interacción con la sociedad, con la finalidad de promover el desarrollo de las capacidades del ser humano hacia lo solidario, cooperativo. Así, el ser humano podrá hacerse actor de una actividad económica que le garantice bienestar personal y social en su organización, comunidad y familia.

En el artículo 4, se establece un direccionamiento en el trabajo del desarrollo humano solidario, ya que se introducen los principios y fines de la economía solidaria:

1. El ser bueno, su trabajo y mecanismos de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción.
2. Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
3. Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
4. Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
5. Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.
6. Participación economía de los asociados, en justicia y equidad.
7. Formación e información para sus miembros de manera permanente, oportuna y progresiva.
8. Autonomía, autodeterminación, autogobierno
9. Servicio a la comunidad.
10. Integración con otras organizaciones del mismo sector.
11. Promoción de la cultura ecológica. (Ley 454, 1998).

El artículo 5, sobre los fines de la economía solidaria afirma:

1. Promover el desarrollo integral del ser humano.
2. Generar proactivas que consoliden una corriente vivencial de pensamiento solidario, crítico, creativo y emprendedor como medio para alcanzar el desarrollo y la paz de los pueblos.

3. Contribuir al ejercicio y perfeccionamiento de la democracia participativa.
4. Participar en el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social.
5. Garantizar a sus miembros la participación y acceso a la formación, el trabajo la propiedad, la información, la gestión y distribución equitativa de beneficios sin discriminación alguna. (Ley 454, 1998).

De acuerdo con los principios y fines de la ley 454/98 y la teoría de los autores anteriormente citada, el objetivo es establecer un marco de referencia que guíe los lineamientos metodológicos para el desarrollo humano solidario. A través de este marco busco determinar las líneas a proponer para el trabajo con el ser humano y su colectivo desde la perspectiva de desarrollo humano solidario.

Lista de referencias

- Daltabuit, M., Mejía, J., y Álvares, R. (2000). *Calidad de vida Salud y ambiente*. Cuernavaca Morelos: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gough, I. (2007). El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 100, 177-202.
- Max Neef, M. (1993). *Desarrollo a escala humana: Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Montevideo: Nordan-Comunidad.
- Nussbaum, M. (2000). *Women and human development: a study in human capabilities*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nussbaum, M. (2002). *Las mujeres y el desarrollo humano: el enfoque de las capacidades* [traducción de Roberto Bernet]. Barcelona: Herder, 2002.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (1992). *Informe sobre desarrollo humano 1992: Una nueva visión sobre desarrollo humano internacional*. Bogotá: Tercer Mundo.
- Ruza, J. (2006). *Cualquier tiempo pasado fue peor: nuevas perspectivas en la teoría del desarrollo económico, social y humano*. Madrid: Minerva.
- Viveret, P. (2003). *Réconsiderer la richesse*. París: L'Aube.

CAPÍTULO 3

EL DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL COMO AGENTE DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL Y SU CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO COMUNITARIO Y AL FORTALECIMIENTO PARA UN DESARROLLO SOCIAL SOLIDARIO

Juan Sebastián Torres Londoño

Intervención psicosocial para un desarrollo social comunitario

Existe la necesidad de articular la teoría y la práctica de la psicología en sus diferentes áreas. En este escrito, se realizará este acercamiento desde la psicología comunitaria que es una disciplina principal para el trabajo con grupos sociales y comunidades. Para esto se toma como referencia en principio el texto de Amalio Blanco y Sergi Valera *Fundamentos de la intervención psicosocial*. Este será el principal insumo para ver cómo se establece la manera de intervenir y movilizar el pueblo en un contexto latinoamericano.

En el texto, se tratan diferentes temáticas y autores y se expone cómo estos conciben la psicología desde sus perspectivas, lo cual es importante. Sin embargo, en este caso no se ahondará sobre esta contextualización del campo en la comunidad latinoamericana. Amalio Blanco plantea una serie de supuestos sobre la aplicación de una psicología dirigida al pueblo. Sobre ello, lo que se plantea es que:

1. Una psicología social ha de mejorar la calidad de vida de aquellos cuya vida no tiene esta cualidad o tienen diversas necesidades. Esta comunidad sería entendida desde un punto de vista positivo, es decir, como siendo más activa en la manera en la que se movilizan sus acciones.

2. La construcción del conocimiento en la psicología social apunta hacia la predicción: se centra en las consecuencias y tiene en cuenta las diferentes variables que pueden incidir en los comportamientos. Tiende a ser más predictiva que explicativa, centrarse más sobre los efectos que sobre las causas. Definir un problema es importante en el momento de trabajar con una comunidad; también lo es emplear una adecuada metodología y estrategia para emprender una movilización de la misma.

3. El tercer elemento es la intervención o aplicación del conocimiento, los cuales requieren una consideración activa y una planificación. Para esto se debe tener en cuenta el análisis del sistema sobre el que se intervendrá y, por otra parte, la definición de la función adoptada por el psicólogo social (mediador, activista, planificador, organizador, experto, etc.). Lo anterior implica analizar e interpretar tanto los efectos producidos por la intervención (valoración) como una evaluación global de la metodología interventora.

Según Amalio Blanco, en la intervención psicosocial se conjugan factores psicológicos y sociales: el sujeto de la intervención no es un ente suspendido en el vacío, sino que es alguien inserto dentro de un contexto. Hay que evaluar los problemas sociales en el contexto en el que se encuentran y esta evaluación se debe realizar con los procedimientos psicosociales adecuados. Esto constituye una herramienta diferenciadora con respecto a otros profesionales que trabajan en la comunidad.

Estos supuestos son de gran importancia y se deben tener en cuenta para la intervención en comunidades. Ahora bien, teniendo claro el papel y los objetivos a trabajar con una comunidad, es pertinente realizar un análisis del sistema sobre el cual se trabajará, lo cual implica detenerse a mirar no solo el contexto, sino sus diferentes problemáticas.

Sobre esta tarea, se lleva a cabo una evaluación inicial, que es previa a cualquier intervención; esta consiste en una investigación psicosocial cuyos objetivos son varios:

- Describir la población objeto de la intervención y el ámbito en el que está inmersa.
- Detectar y analizar aquellos fenómenos psicosociales que probablemente han de considerarse problemas o necesidades sociales
- Evaluar las necesidades y problemas sociales estableciendo una priorización de objetivos en función del contexto donde se desarrollará la posible intervención.

La segunda de las tareas que se han de llevar a cabo se centra en el diseño, ejecución y supervisión. Esto incluye importantes actividades, como las de carácter técnico, las cuales implican definir objetivos, delimitar las estrategias de intervención, analizar los recursos necesarios y organizar la intervención. Estas actividades también incluyen dinamizar y movilizar el desarrollo de la intervención y, finalmente, hacer una tarea de consultoría y de educación.

El profesional de la intervención debe realizar procesos de desarrollo social y crear espacios y ámbitos que potencien dicho desarrollo en relación al bienestar y a la calidad de vida personal y colectiva. Asimismo, debe intervenir en los procesos de negociación y manejo de conflictos para un mejoramiento de las dinámicas de relación y el mantenimiento del desarrollo.

La tercera tarea es la difusión de la intervención. Se trata de una tarea de retroalimentación, de comunicación de los resultados a la población con la que se generó el proceso de acompañamiento o intervención y de información a los profesionales. Para ello, el psicólogo debe contar con estrategias de comunicación para lograr transmitir la información de la forma más eficaz y lograr la adecuada planeación de abordaje frente a la primera evaluación inicial.

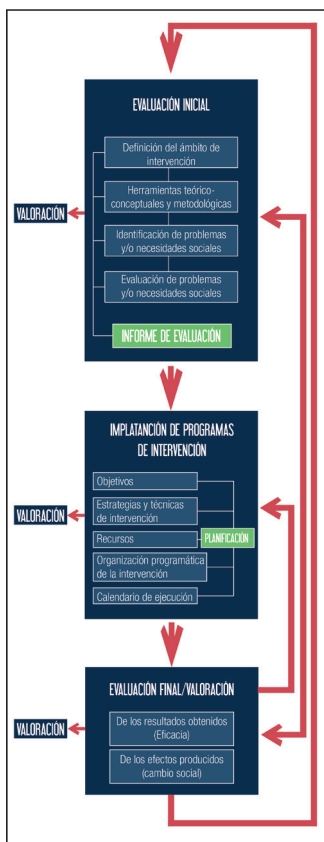
Luego viene la evaluación de la intervención, la cual, junto con el análisis a la capacidad de incrementar la calidad y cantidad de los medios a disposición de la comunidad, o calidad de vida, ha de evaluar paralelamente si el uso que se está haciendo de los recursos disponibles es el adecuado y en qué medida se han conseguido los objetivos propuestos inicialmente a través de la puesta en práctica de las diferentes estrategias de movilización de la comunidad.

La fase de valoración y evaluación final se desarrolla con el propósito fundamental de comprobar el grado de consecución de los

objetivos propuestos en la intervención y detectar los posibles errores o efectos no deseables producidos en su transcurso y a disposición de ser corregidos a partir de nuevas intervenciones. Martín y Hernández afirma: “[d]esde esta perspectiva, la evaluación de resultados es una estrategia eficaz para el diagnóstico del éxito de un programa y para profundizar en los fundamentos teóricos, en la adecuación de los instrumentos y en la naturaleza de las prácticas profesionales” (como se citó en Blanco & Valera, 2007, p. 44).

Enric Pol y Sergi Valera han ejemplificado y caracterizado todo este proceso, también trabajado por Hernández y Valera (2001). Ellos lo reducen a tres fases que están relacionadas entre sí gracias a procesos de retroalimentación ilustrados en el siguiente cuadro.

Figura 1. Las fases de la intervención psicosocial



Fuente: adaptación de Hernández y Varela (2001).

Sobre este cuadro me parece importante detenerme a revisar los diferentes procesos a ejecutar con comunidades, lo cual es de gran ayuda para tener en cuenta el lineamiento frente a la intervención psicosocial y su contribución al desarrollo y fortalecimiento humano y social.

Este esquema se logra sintetizar en tres momentos importantes. En primer lugar está la evaluación inicial, la cual posee especial importancia para el trabajo con comunidad, puesto que en esta se contextualiza y se comprende a la comunidad en sus diferentes dimensiones, problemáticas, necesidades, contexto, territorio, y se enmarcan los supuestos metodológicos a trabajar, a la vez que se identifican dichas necesidades y se realiza un informe de evaluación sobre esto.

En un segundo momento se implementa un programa de intervención que se compone de varias etapas: se establecen unos objetivos, se hace una planeación, se formulan estrategias y técnicas de intervención y se hace un plan de acción sobre lo que se quiere ejecutar a lo que sigue una evaluación final y valoración en la que se muestran los resultados obtenidos, y evidencia sobre la transformación social la cual va explicitada en sus tres diferentes momentos, para una intervención exitosa por supuesto. Es por eso que este proceso debe ser tenido en cuenta y se debe manejar de la mejor manera, para que la comunidad logre ser movilizadada e intervenida y sea agente activo para un empoderamiento y desarrollo.

El anterior proceso de intervención psicosocial invita a analizar cómo se debe realizar el acercamiento y acompañamiento a la comunidad. Ahora bien, en el siguiente apartado, se busca explicar qué se quiere lograr finalmente con la comunidad y se desarrollará, para ello, el concepto de *empowerment* o empoderamiento.

Desarrollo comunitario y *empowerment*

Este término puede ser traducido como empoderamiento, es decir, dar poder, dotar de poder, pero el concepto de *empowerment* se traduce generalmente no como empoderar, sino como potenciación o fortalecimiento. Esto invita al desarrollo humano y social, que en este caso se sitúa desde el marco de la economía solidaria. A su vez se busca un desarrollo integral del ser humano, al optimizar el funcionamiento y progreso de la comunidad y sus dinámicas como organización.

El *empowerment* es muy importante para el desarrollo tanto de la comunidad como de los individuos pertenecientes a esta, y de lo que se trata es precisamente de buscar conjuntamente espacios de acción y reflexión que permitan alcanzar protagonismo a las organizaciones y comunidades independientemente de sus valores y creencias.

Para esto es clave hablar sobre la participación ciudadana y movimientos sociales, puesto que el *empowerment* también trata de analizar, explicar y fomentar estos procesos. Ofreciendo una interesante diferenciación entre lo que supone pertenecer a organizaciones o comunidades que de alguna manera promueven el desarrollo personal de sus miembros y el hecho de que estas organizaciones fomenten también el bienestar de la comunidad, es decir, el *empowerment*, se dirige específicamente a la influencia mutua que se produce entre la persona y la comunidad como tal. Este es un tema trabajado por Musitu y Buelga (2004).

Se busca promover y movilizar los recursos que permitan que las personas y las comunidades adquieran dominio sobre sus vidas. Los recursos pueden ser vistos como estrategias, cualidades o acontecimientos que pueden ser activados o administrados por una comunidad determinada para resolver un problema específico o contribuir a su desarrollo.

Un ejemplo de esta movilización puede fomentarse teniendo en cuenta que para muchas personas es más beneficioso luchar por sus derechos participando activamente con los demás que esperar pasivamente la acción política.

Más allá de buscar una solución a los problemas que aquejan a una comunidad centrándose en sus debilidades, se intenta buscar y movilizar los aspectos positivos, esas capacidades que, al ser potenciadas por el propio grupo, permiten mejorar su calidad de vida y bienestar.

Según Musitu y Buelga (2004):

El profesional aprende acerca de los participantes por sus culturas, sus visiones y sus conflictos cotidianos, trabaja con éstos para la determinación de los objetivos en un clima de confianza y de respeto mutuo, compartiendo con éstos la información que se va generando. (p. 4).

Esto también invita a considerar a este como un modelo de colaboración basado en el diálogo horizontal con la comunidad. En este el

encargado del acompañamiento psicosocial genera espacios en donde la comunidad desarrolla sus diferentes estrategias para la transformación; no es el acompañante quien arbitrariamente impone esta estrategia, lo que hace parte de su adecuado cumplimiento de su función.

También, es necesario optar por un lenguaje que transmita a la comunidad la oportunidad que tienen para potenciar sus propias habilidades y para movilizar sus propios recursos, dejando a un lado expresiones en las que los sujetos perciban que son objeto de ayuda o que se les va a proporcionar servicios y recursos.

La finalidad de la intervención y del empoderamiento, afirman Musitu y Buelga (2004), es que la comunidad sea “[...] la autogestora del proceso de transformación, que se apropie de él, y que tenga un control operativo (saber hacer), lógico (entender) y crítico (juzgar) de este proceso” (p. 5).

Para el Cornell Empowerment Group,

(...) la potenciación es un proceso intencionado y progresivo que, centrado en la comunidad local, fundamentado sobre el respeto mutuo, la reflexión crítica, la ayuda natural y la participación en estructuras sociales de la comunidad, permite a aquellos que no comparten por igual los recursos, tener un acceso y un control sobre los recursos. (como se citó en Musitu & Buelga, 2004).

Esto se relaciona con la cultura y valores solidarios, lo que fortalece los procesos para tener una calidad de vida y un bien común.

Lo importante entonces no es tener control sobre el entorno, sobre el ambiente o sobre los recursos, sino saber cómo acceder a estos, cómo utilizarlos para influir y controlar las decisiones y acciones a emprender como comunidad; es posible entonces que el grupo social tenga muchos recursos, pero no necesariamente sepa cómo hacer uso de ellos.

Podemos considerar que el *empowerment* puede producirse en distintos niveles de análisis: individual, grupal, organizacional y comunitario. En estos diferentes niveles de análisis debe haber influencia mutua, es decir, el desarrollo del nivel individual permitirá un empoderamiento a nivel organizacional y comunitario, dado que las habilidades y capacidades de cada individuo fortalecen su participación en la comunidad y se convierte en un sujeto activo.

El *empowerment* a nivel individual se refiere a la potenciación psicológica del sujeto, la cual incluye tres componentes básicos: creencias sobre la propia competencia o habilidad de aportar; la comprensión del entorno sociopolítico, es decir, de su papel como ciudadano y agente de cambio, y los esfuerzos por ejercer un control sobre el entorno. Esto se debe fortalecer para resignificar en la persona su sentido y concepto propio sobre el cual puede aportar a la comunidad y generar un bienestar tanto personal como para el desarrollo de la comunidad. También invita a la movilización de los otros niveles de análisis, tanto grupal, organizacional y comunitario

Fomentar la participación es muy importante entonces, lo que lleva a considerar que hacer parte de procesos de toma de decisión en la comunidad activamente permite a los miembros controlar cuestiones que les interesan o afectan ya sea directa o indirectamente, adquirir y perfeccionar conocimientos y habilidades, aumentar el compromiso en el logro de los objetivos establecidos y reforzar la vinculación afectiva entre los miembros. Esto favorece la cohesión grupal.

La unión con otras organizaciones representa en este contexto de la economía solidaria y la potenciación de grupos, un signo de fortalecimiento organizacional.

Según Musitu y Buelga (2004), se puede determinar que una comunidad está fortalecida cuando:

- Sus miembros tienen las aptitudes, la motivación y los recursos suficientes para realizar acciones que mejoran la vida de la comunidad.
- Esta identifica eficazmente sus necesidades y tiene la capacidad de desarrollar estrategias adecuadas para la resolución de sus problemas.
- Esta hace esfuerzos por mejorar la comunidad, proporciona oportunidades para la participación ciudadana y tiene capacidad de acción ante situaciones que los afrontan.

Ahora bien, intervenir es potenciar y para lograr esto hay que fomentar la utilización de los recursos disponibles o desarrollar prácticas que permitan el acceso a dichos recursos. De allí es la clave para que la intervención psicosocial vista anteriormente pueda considerarse como exitosa, evidenciada en un comportamiento grupal potenciado y capaz de obtener un desarrollo, tanto humano como social comunitario.

Para concluir, se precisa, que el material epistemológico presentado a manera de proceso, es el lineamiento tanto conceptual como metodológico para fomentar un desarrollo humano y social, desde el aporte que brinda la psicología social comunitaria, que facilitara la movilización de las comunidades y organizaciones solidarias.

A partir de lo anterior, surge la necesidad de que las organizaciones solidarias sean capaces de administrar adecuadamente su organización como capital humano e intelectual; es entonces el momento propicio para obtener una mirada del desarrollo humano y social desde una visión organizacional que permita el cumplimiento estratégico de los objetivos formulados y así un desarrollo integral del ser humano y empresarial.

Lista de referencias

- Blanco, A., y Valera, S. (2007). Los fundamentos de la intervención psicosocial. En B. Amalio & J. Rodríguez. *Intervención Psicosocial*. Madrid: Mac GrawHill.
- Hernández, B., y Valera, S. (2001). *Psicología social aplicada e intervención psicosocial*. Santa Cruz de Tenerife: Resma.
- Musitu, G., y Buelga, S. (2004). Desarrollo comunitario y potenciación. En G. Musitu, J. Herrero, L. Cantera y M. Montenegro (Eds.), *Introducción a la psicología comunitaria* (pp. 167-195). Barcelona: UOC.

CAPÍTULO 4

DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL SOLIDARIO: UNA VISIÓN ORGANIZACIONAL

Helman Baltan Bejarano

El desarrollo humano y social solidario es el conjunto de procesos y compromisos que permite el desarrollo integral del ser humano y de las comunidades en armonía consigo mismo, con los demás y con el territorio. Está basado en una cultura de principios y valores solidarios en la que se fortalecen sus estructuras para el mejoramiento de la calidad de vida y el bien común.

El desarrollo humano y social solidario representa una oportunidad de que haya crecimiento sostenible y un bienestar permanente para todos los asociados; en este las partes involucradas son conscientes del compromiso que representa trabajar por un bien común, que les permite robustecer lazos de amistad, fraternidad, y, a su vez, construir y fortalecer la estructura organizacional. De esta manera, las personas pueden ser capaces de hacer frente a las necesidades insatisfechas de unos clientes más racionales a la hora de buscar satisfactores en un entorno cambiante.

El desarrollo humano y social es un desafío para todas las organizaciones solidarias; esto ocurre hoy más que nunca, porque el talento humano es la piedra angular de todas las empresas y estamentos de administrativos en el planeta: a través del trabajo de las personas se desarrollan máquinas, equipos, *software*, procesos, normas, métodos, productos, servicios, se negocia, se compra, se vende, se ejecuta, se innova, se crean y se obtienen resultados; esto permite el sustento, crecimiento

y subsistencias de las compañías. El Gobierno nacional y sus ciudadanos tienen pleno derecho de determinar la importancia para el país, las regiones, comunidades de esta clase de desarrollo; en este sentido, el Gobierno estableció la normatividad que permite la creación e impulso de las actividades sociales y solidarias en Colombia.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 1, consagra al país una república unitaria y un estado social de derecho. También establece una administración descentralizada de entidades territoriales con autonomía, democrática, participativa y pluralista. Por esta razón, es derecho y deber nuestro participar en las decisiones que afectan las vidas de las personas en cada lugar del territorio nacional, en un ambiente de respeto por la dignidad del ser humano, propendiendo por el bienestar general y el decoro de toda la comunidad, dignificado por el trabajo y la solidaridad de las personas.

Por otra parte, en el artículo 58 se eleva al canon constitucional esta forma de participación democrática y se ratifica que el Estado protege y promueve las formas asociativas y solidarias de propiedad: ésta es una función social y, como tal, debe estar en armonía con el entorno ecológico. Es una alternativa que busca fortalecer el sector solidario como estrategia de país para el desarrollo empresarial y social de las comunidades; esta genera beneficios económicos y sociales que permiten un desarrollo integral de las personas y forjan una mejor calidad de vida.

El Estado, en el artículo 333, fortalece las organizaciones solidarias y estimula el desarrollo empresarial, permitiendo que esta clase de asociación esté garantizada bajo unas reglas de juego claras y coherentes. Para esto es necesario obtener una personería jurídica de derecho privado, en la que el resultado de la actividad productiva, llámese producto o servicio, sea un satisfactor que dé solución a una necesidad y a cambio se obtengan réditos con fines de interés social y sin ánimo de lucro. En la Ley 454 de agosto de 1998 se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria y los diferentes entes administrativos que establecen sus directrices. La Superintendencia de Economía Solidaria tiene el objetivo de supervisar la actividad financiera del cooperativismo y los servicios de ahorro y crédito de los fondos de empleados y asociaciones mutualistas.

La Ley 454 de 1998 define a la economía solidaria como el (...) sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin

ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía.

Con principios similares, en 1958 nace la obra del Minuto de Dios de la mano del sacerdote eudista Rafael García-Herreros, cuyo objetivo fue promover el desarrollo integral de las personas y de las comunidades marginadas como una forma de reclamo propio de una lucha solidaria por la justicia, la igualdad y la paz.

Para este extraordinario ser, el desarrollo humano social sustentable representaba una relación indisoluble y partía del conocimiento del entorno, la situación y realidad de la comunidad a intervenir. También consideraba que este respetaba la diversidad sociocultural y su expresión regional; cada miembro de la comunidad jugaba un papel protagónico en su propio desarrollo y la colectividad. Esta gran obra continua dejando huella no solo a nivel regional y nacional: trasciende nuestras fronteras para ser más grande y generar un impacto que transforma sociedades. Es un compromiso integral con las comunidades más vulnerables, es un sello indeleble institucional impresa en su filosofía, principios y valores de su diario vivir: “que nadie se quede sin servir”.

En el campo institucional, la gestión social, participación y desarrollo comunitario hacen parte de una línea de investigación que permite reconocer los problemas sociales, realidades o necesidades y facilita la intervención para dar una respuesta efectiva. También respeta la diversidad sociocultural, la forma como esta se expresa regionalmente, todo esto en armonía con el medio ambiente. Se genera un cambio de paradigma en el que las comunidades se vuelven protagonistas activos de su transformación y desarrollo sustentable a través procesos de formación, acompañamiento, seguimiento a planes, etc. en temas de economía solidaria, microfinanzas, desarrollo organizacional, gestión de calidad y del conocimiento.

UNIMINUTO, siendo coherente con su filosofía del mejoramiento de la calidad de vida de los sectores frágiles de la sociedad, ha planteado en sus objetivos una serie de retos encaminados al fortalecimiento del desarrollo integral comunitario, los cuales ha consignado dentro de su plan estratégico del periodo 2013-2019, en su postulado 5, reto: “Comunidades Transformadas”, y le apuesta al logro de los siguientes objetivos:

- Formación de investigadores desde el enfoque praxeológico y la educación para el desarrollo.

- Consolidación de comunidades de aprendizaje y redes de conocimiento e investigación
- Gestión y visibilización del conocimiento producido y de las prácticas realizadas.

De forma paralela la Facultad de Ciencias Empresariales, articulada con el Plan Estratégico Institucional, crea su propia línea de investigación, denominada “Economía solidaria”. A esta la componen las sublíneas de:

- Emprendimiento social y solidario.
- Economía solidaria y desarrollo local.
- Gestión socioempresarial solidaria.

El compromiso de UNIMINUTO es total, y la apuesta es grande, con expectativas trascendentales que involucran a todos los actores sociales del país, porque estamos viviendo aires de cambio y transformación en Colombia tras el posible fin de seis décadas de lucha armada que lo único que nos aporta son pérdidas humanas y dolor. Hoy al unísono se implora por la paz y, asociada con ella, por un posconflicto que generará una nueva nación, fortalecida con oportunidades que permitan un desarrollo humano y social solidario definido por un conjunto de procesos y compromisos que permitan el desarrollo integral del ser humano y de las comunidades en armonía consigo mismos, con los demás y con el territorio. Esto se da con base en una cultura de principios y valores solidarios, fortaleciendo sus estructuras para el mejoramiento de la calidad de vida y el bien común.

De acuerdo con lo anterior se ha afirmado que el desarrollo de las vidas de personas y comunidad es el resultado de acciones colectivas de sus integrantes (Coraggio, 2011) dentro de una operación transparente, de pleno conocimiento del colectivo, de mutuo respeto por sí mismos y por los demás; además en este desarrollo los comportamientos están regulados de manera clara al seno de la sociedad. Este desarrollo se sustenta a través de la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en la generación de niveles de autodependencia en armonía, en consonancia con la naturaleza e influido por fenómenos de la modernidad como la globalización, la tecnología, etc., los cuales intervienen en los comportamientos de la comunidad a nivel local, en un nivel de intervención de lo personal con lo social (Max Neef, 1993, p. 30).

Por otra parte, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo define, en sus páginas web oficiales, al *desarrollo* como

(...) llevar una vida larga y saludable, tener acceso a los recursos que permitan a las personas vivir dignamente y tener la posibilidad de participar en las decisiones que afectan a su comunidad. Sin estas capacidades muchas de las opciones simplemente no existen y muchas oportunidades son inaccesibles.

Lo anterior resalta el papel de las personas como centro del desarrollo, pues son ellas las que pueden decidir sobre la construcción de las mejores condiciones para su desarrollo, para el beneficio de todos, de manera que se cumpla la máxima “el desarrollo de la gente, por la gente y para la gente”.

En la actualidad, la administración moderna define el desarrollo personal como “un conjunto de experiencias organizadas de aprendizaje (intencionales y con propósito), proporcionadas por la organización dentro de un período específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano” (Chiavenato, 2003). Si lo contextualizamos y concebimos en el marco organizacional, decimos que el desarrollo está conformado por las prácticas diarias y permanentes, en las que la experiencia está al servicio de este quehacer cotidiano. Sumado a estas, requiere del desarrollo de nuevos conocimientos bajo la orientación de un administrador que logra capitalizar el potencial para el crecimiento de la organización y de las personas que pertenecen a esta; esto permite mejorar la calidad de vida de las personas dentro y fuera de la estructura empresarial. En este contexto la persona se ven envueltas en una relación simbiótica, aplicable casi a la interacción biológica, que significa una relación estrecha y persistente de diferentes especies.

Si al hablar del papel de ese administrador u orientador de los aspectos fundamentales que implica administrar ese potencial definido por el capital intelectual lo relacionamos con las empresas de economía solidaria, ese líder debería ser capaz de llevar a los asociados al éxito y excelencia dicha organización, al cumplimiento efectivo los objetivos que se propongan. Esto ocurrirá siempre y cuando haya una dirección transparente con las habilidades, destrezas y competencias que convoquen a la acción y al cumplimiento de la misión y visión, que orienten el trabajo, o sea , a los esfuerzos, dedicación, responsabilidad, compromiso y riesgos (Chiavenato, 2009, p. 11). A cambio se esperan unos rendimientos razonables que puedan generar mejorar día a día la calidad de vida de las personas.

Para Guridi y Mendiguren (2014), “[l]a economía social y solidaria sitúa al trabajo en el centro de la actividad económica y humana, con el capital subordinado a él. Más allá de considerarlo como un mero factor productivo, asigna al trabajo una dimensión humana”. Esto ocurre en cuanto son las personas los actores que deben desarrollarse, poniendo al servicio de las organizaciones solidarias sus capacidades de integración, competencias, destrezas, habilidades, innovación, etc.

Cuando se habla de poner el capital humano social y solidario al servicio de organizaciones de esta naturaleza, se refiere a ese agregado de activos intangibles, basados en el conocimiento, capaz de producir capitales económicos y sociales, invertidos en procesos continuos y permanentes debidamente planificados, organizados, direccionados y controlados. Se busca en la práctica la eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones para la elaboración de satisfactores éticamente concebidos y en armonía con el medio ambiente y la naturaleza, partiendo de una necesidad detectada y con la convicción del beneficio que representan dichas acciones para la calidad de vida. En palabras de Max Neef (1993): “la calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales”.

Para el Banco Interamericano de Desarrollo, la educación y la capacitación de buena calidad, el apoyo social y la buena salud son esenciales para promover el capital humano. Si a esto se le suma el cúmulo de conocimientos adquiridos durante la vida de las personas, se obtiene personal altamente calificado, informado y motivado, lo cual es uno de los principales motores del crecimiento económico. Esta clase de educación la define la Ley 115 de 1994 como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. También se entiende como el medio en el que las prácticas, tradiciones, principios y valores de una comunidad son transferidos o trasladados de una generación a otra. La educación se va desarrollando a partir de situaciones y experiencias vividas por cada persona durante su ciclo de vida.

La capacitación, por otro lado, “[...] es un proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio de lo cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos” (Chiavenato, 2007, p. 322). Dentro de los objetivos de este proceso están la

transmisión de información y el desarrollo de habilidades, actitudes, conceptos, etc.

Rubén Darío Cárdenas Espinosa (2010) afirma que “[...] para poder realizar sus procesos económicos, sociales y culturales solidarios las organizaciones de la Economía Solidaria realizan de manera permanente, continua y oportuna actividades de educación solidaria desde su proyecto educativo socioempresarial) en especial las Cooperativas de Trabajo asociado”. Lo anterior implica que si queremos desarrollar a los miembros de una comunidad para la creación, desarrollo y sostenibilidad de empresas de esta naturaleza, se requiere iniciar con los temas sociales y solidarios que Cárdenas considera funciones básicas dentro de esta tipología de organizaciones como ONG, organizaciones sin ánimo de lucro, capital social, capital humano, derechos humanos, responsabilidad social, principios de las organizaciones del sector solidario, Ley 454 de 1998.

De igual forma, este mismo organismo invita a realizar una formación de los asociados en temas incluidos en la Ley 454 de 1998, para que puedan promover su propio desarrollo. Estos temas están incluidos en el capítulo dos del marco conceptual, artículo 4 “Principios de economía solidaria”, y se han agrupado en tres aspectos de formación: personal, legal y solidaria y cooperativa, los cuales encausan la preparación de los iniciados en este tipo de organizaciones.

Aspectos de formación personal

Hacen parte de estos el ser humano, trabajo y mecanismos de cooperación, autogestionaria y emprendedora, adhesión voluntaria, autonomía, justicia y equidad, autodeterminación, autogobierno, servicio a la comunidad, promoción de la cultura ecológica, buscar la equidad y lograr una sana convivencia, luchar contra la impunidad, valores éticos, etc.

Aspectos de formación legal

Administración democrática, participativa, propiedad asociativa y solidaria, participación económica de los asociados, derecho internacional humanitario, derechos fundamentales, participación ciudadana, gestión pública, etc.

Aspectos de formación solidaria y cooperativa

Están compuestos por espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua, integración con otras organizaciones del mismo sector, fines de las organizaciones solidarias de desarrollo, construir el bien público, erradicar la pobreza, niveles de vida dignos para los colombianos, principios de solidaridad y cooperativismo, capital social, bienes y valores, inversión y productividad social, entidades públicas como privadas y Organizaciones de la Sociedad Civil (osc), etc.

El proceso de desarrollo humano social y solidario en las organizaciones debe partir de una planeación estratégica y del planteamiento de estrategias enfocadas al cumplimiento de la misión y visión de la organización solidaria bajo unos principios y valores éticos. En Chandler (2003), la “[e]strategia es la determinación de los objetivos a largo plazo y la elección de las acciones y la asignación de los recursos necesarios para conseguirlos” (como se citó en Contreras Sierra E. 2013, p. 161).

La planeación estratégica para estas organizaciones permite construir y definir un derrotero de formación y desarrollo de los recursos humanos asociados que contribuirá a lograr los objetivos estratégicos deseados.

Así mismo, a partir de la planeación estratégica la empresa se puede proyectar sistemática y programáticamente, y lo mismo puede ocurrir con el desarrollo de sus integrantes que debe propender en todo momento por el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo y en casa. Para esto se toma como base las circunstancias a las que deben afrontar y responder todas las empresas sin importar su naturaleza, como lo son el entorno, que está en permanente cambio, dinámico, veloz, exigiendo respuestas oportunas y eficientes, al reto del mundo moderno que involucra fenómenos como la globalización, el manejo de la información, acceso al conocimiento, la tecnología, productividad, competitividad, calidad de productos y servicio, etc. (Chiavenato, 2009). Por otra parte la importancia para la organización del crecimiento integral de sus miembros es directamente proporcional al crecimiento de la organización, de ahí que los planes de capacitación y desarrollo hagan parte del proceso continuo de mejora.

El desarrollo integral de personas está relacionado con otros procesos dentro de las organizaciones, las cuales están dentro de la potestad de la gestión de talento humana, como el reclutamiento, la selección, la evaluación del desempeño, la formación, los planes de

bienestar, la carrera, el reconocimiento, la disciplina, los incentivos, etc. Esto quiere decir que este se convierte en un sistema interactivo que se retroalimenta a sí mismo para un crecimiento permanente de acuerdo con las necesidades presentes y futuras. Es importante aclarar que dicho desarrollo está condicionado por la actitud y disposición de las personas de aprender y adaptarse a las exigencias, el autoconocimiento, la autoestima, el entusiasmo, motivación, objetivos, etc.; en síntesis, es fundamental para el éxito. Según Melé, “lograr desarrollo humano personal en la empresa exige actuar teniendo en cuenta la realidad de las personas que trabajan en todos sus aspectos” (Melé, 1991).

Las organizaciones de economía solidaria al igual que las organizaciones del sistema capitalistas deben ser autosostenibles, competitivas, eficientes y contar con altos niveles de productividad, y esto se logra a partir de “[...] la educación solidaria que busca consolidar procesos de autogestión empresarial en función del desarrollo sostenible de la calidad de vida de los asociados y la comunidad en general”, de acuerdo con la Directiva 031 del 07 de julio de 2000 del Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria (Dansocial) y el Ministerio de Educación Nacional. En esta, se establece el marco conceptual de la educación solidaria con procesos permanentes, continuos, progresivos, pertinentes y oportunos de investigación, planeación y gestión que permitan el logro de la misión y visión de dichas organizaciones en aspectos sociales, culturales, económicos, ambientales, educativos y políticos.

En esta directiva, Dansocial fija los parámetros para la consolidación del Proyecto Educativo Socioempresarial (Pesem), que es un plan estratégico solidario de una organización, da lineamientos sobre cómo preparar y, por consiguiente, obtener el desarrollo social y solidario de los asociados para hacerle frente al nuevo contexto de Colombia, sus localidades, organizaciones y, en especial, de sus familias. Por esta razón, permitirá que se reconozca y valore al ser humano como sujeto, actor y fin de la economía solidaria, lo que facilita la consolidación de los procesos empresariales y mejorar la calidad de vida de los integrantes.

El proceso formativo del asociado, de acuerdo con el módulo 6, “Educación solidaria y herramientas de gestión del Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria”, inicia tratando la educación solidaria. Para esto, la Ley 454 de 1998 dio a Dansocial autoridad para dirigir y coordinar la política estatal de promoción, planeación, protección, fortalecimiento y desarrollo empresarial de

organizaciones de economía solidaria. Esto lo hace con la orientación, asesoría y consultoría de los consejos pedagógicos establecidos por la Resolución 0194 de 2001 “por la cual se establecen los fundamentos, criterios, parámetros y requisitos de los procesos de inducción y educación en economía solidaria, y la expedición de los certificados de acreditación sobre educación en teoría y práctica de la misma”. Estos consejos de carácter gubernamental son los encargados de diseñar e implementar la política educativa en el sector; también son responsables de planear programas, proyectos y estrategias educativas a nivel local y regional.

Siguiendo la orientación ofrecida en el módulo 6, la educación solidaria establece que, para garantizar la apuesta en marcha y éxito de su Pesem, las organizaciones solidarias deben desarrollar los ámbitos de formación, promoción, capacitación, asistencia técnica e investigación. Esto se hace con los objetivos de crear sentido de pertenencia en los asociados (deberes y derechos), conocer el sector solidario (principios y fines cooperativos), desarrollar habilidades, competencia y destrezas técnicas (eficacia administrativa), desarrollo productivo, competitivo y mejoramiento continuo (adecuación de recursos de producción, financiación y tecnológicos) y producción de nuevos conocimientos y tecnologías para proyectar la organización.

Siguiendo la dinámica y las pautas de la herramienta de gestión del Pesem y la estructura que establece para este Dansocial, se establecerá un proceso estratégico que permitirá identificar las necesidades de capacitación y desarrollo de los asociados en cada etapa del proceso administrativo. Así se garantiza que se den condiciones y capacidades que permitan cumplir a cabalidad con las responsabilidades adquiridas al momento de hacerse partícipe de este proyecto. La propuesta consta de ocho pasos que se pueden visualizar en la siguiente figura y que se desarrollarán de ese modo:

Figura 2. Pasos para identificar las necesidades de capacitación y desarrollo en cada una de las etapas del Pesem.

Paso 1. Filosofía del plan de desarrollo

Definir y analizar la misión, visión, principios y valores, objetivos y políticas generales

Paso 2. Diagnóstico organizacional interno

Conocer antecedentes, marco metodológico,
marco conceptual

Paso 3. Diagnóstico externo

Analizar el contexto o entorno a nivel local y global

Paso 4. Autodiagnóstico

Realizar un análisis de la Matriz FLOR o DOFA

Paso 5. Identificación de necesidades

Determinar cuál es la brecha de competencias
necesarias entre estado actual del asociado versus
requerimientos de la empresa y sistematizarlo

***Paso 6. Definir políticas, objetivos y estrategias de
capacitación y desarrollo***

Definir políticas y objetivos de capacitación
y desarrollo a corto, mediano y largo plazo

Paso 7. Formular proyectos y programas de capacitación

Establecimiento de planes de capacitación y desarrollo

***Paso 8. Establecimiento de herramientas de seguimiento,
control y evaluación***

Establecimiento de flujogramas de actividades y costos

Fuente: elaboración propia con datos de Dansocial (2005).

Paso 1. Filosofía del plan de desarrollo

Misión y visión

En esta etapa se analiza a detalle la misión y visión propuesta para el proyecto, las expectativas generadas a partir de estas y los medios necesarios para desarrollar la actividad y el servicio. Según Serna (2008), la misión se define como una formulación de los propósitos de la empresa, qué la hace diferente de otros negocios en lo que atañe al cubrimiento de sus operaciones, sus productos, los mercados y talento humano en que se basa. Es la razón de ser o la intención por la cual la compañía se crea. Esto implica que en la misión deba ser claro el producto o servicio a ofrecer, a través de qué medios se producirá o se llevará a cabo, qué necesidad va a satisfacer y a quiénes (clientes), dónde están ubicados estos (mercados), la responsabilidad social que demanda la actividad a clientes, colaboradores y comunidad. Por otra parte, para el mismo autor, la visión de la empresa hace referencia a un conjunto de ideas generales que proveen un marco de referencia sobre lo que una empresa es y quiere ser en el futuro. Esto significa que la visión determina un derrotero en el futuro o es una carta de navegación que orienta la empresa al logro de unos objetivos estratégicos, tácticos y operacionales. Estas ideas las comparte Sainz de Vicuña (2009).

Principios y valores corporativos

Por otra parte, los principios y valores determinan la vida y conductas de las personas tanto dentro las organizaciones como fuera de estas, orientan la forma en que ellas actúan y su desempeño en el trabajo, las relaciones laborales con compañeros que hacen parte de su entorno inmediato y fuera de la empresa, de ahí la importancia que tiene los seres humanos para cualquier estamento. Para Montuschi (2008, p. 1):

Los valores son las creencias del individuo o del grupo acerca de lo que se considera importante en la vida, tanto en los aspectos éticos o morales como en los que no lo son. Dan el fundamento sobre el cual se formulan juicios y se realizan elecciones.

Montuschi, por otra parte, dice que valores corporativos aseguran el éxito o el fracaso de las organizaciones, porque las personas deben ser coherentes en la vida particular y la social, lo que implica que el comportamiento que está al servicio de la empresa debe armonizar con el trabajo colectivo que desarrollan con compañeros, ya que los unen intereses comunes como los institucionales. Los valores

cooperativos son los de “[a]utoayuda, autoresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. De acuerdo a la tradición de los fundadores, los asociados de las cooperativas sostienen los valores éticos de: honestidad, apertura” (Alianza cooperativa internacional, s.f.).

Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos son los resultados a largo plazo que la organización desea alcanzar a través del desarrollo de la misión y que permitirán en un futuro lograr la visión. Estos suministran dirección, ayudan en la evaluación, son generadores de sinergia, son reveladores de prioridades y posibilitan la coordinación. También son esenciales para las actividades de control, motivación, organización y planificación efectivas.

Paso 2. Diagnóstico organizacional interno

Antecedentes

Dansocial (2005) define los antecedentes como

Son todas las acciones adelantadas en la historia de la organización con relación a las temáticas específicas a tratar. Aquí se hace relación a los procesos, tiempos y resultados cualitativos en cuanto a impactos y cuantitativos respecto a cantidades, intervalos y costos. (p.121).

Los antecedentes representan un referente importante para las organizaciones, ya que permiten un aprendizaje de experiencias pasadas que permiten fortalecer las buenas prácticas y generar oportunidades de mejoras o retos para el avance cuando se detentan debilidades o falencia en los procesos, facilita el crecimiento de las personas y organizaciones.

Marco metodológico

Expone cómo se realiza el proyecto. Son las herramientas o instrumentos en los que se basa el desarrollo de la actividad productiva o de servicio para dar cumplimiento a la misión o propósito de la organización.

Marco conceptual

Para Dansocial, representa el “proceso de concertación entre los diferentes actores que interviene en la planeación de la organización desde los diferentes roles, sobre los conceptos construidos en la

organización, sus aportes e identidad”. Estos acuerdos representan una identidad sobre asuntos que son particulares y que son abordados a través de diferentes ópticas o puntos de vista de los asociados desde sus responsabilidades y autoconocimientos, que deben definir un marco directriz que guiará los destinos de los asociados y la empresa.

Por otra parte, el marco conceptual contiene información proveniente de los asociados y de sus investigaciones sobre la organización en temas fundamentales para el desarrollo y la generación de sinergia a nivel disciplinar o interdisciplinar. Este involucra conceptos, teorías, explicaciones y experiencias, que permitirán la unificación de criterios necesarios para dar continuidad a los procesos y así poder cumplir los objetivos.

Paso 3. Diagnóstico externo

El diagnóstico externo es un estudio del entorno de la empresa y analiza las variables externas significativas de la organización a través de un análisis Pestal de los aspectos políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ambientales y legales. Este análisis es una herramienta gerencial de tipo estratégico que ayuda a definir el contexto de una empresa en relación con las oportunidades y amenazas que, de acuerdo con una matriz DOFA, enfrenta o enfrentará la organización y, a partir del análisis de la matriz FLOR, con las oportunidades y retos externos que debe enfrentar la empresa con proactividad a través de proyectos para minimizar impactos sobre sí misma. En ese orden de ideas, al identificar esos factores externos, podemos describirlos e identificar los elementos que pueden afectar o incidir en la organización del siguiente modo:

Los factores políticos hacen referencia a un conjunto de leyes y a niveles de gobierno de orden nacional, regional, departamental o municipal que regulan y limitan tanto las actividades de las organizaciones como las de los individuos en la sociedad. El Estado entre sus funciones debe fomentar y asegurar mercados justos para bienes y servicios, debe garantizar condiciones claras y transparentes para una libre competencia y desarrollo de funciones productivas, protegiendo a los consumidores o usuarios, salvaguardando los intereses de la sociedad como un todo.

Los factores económicos incluyen asuntos relacionadas con la pobreza, el desarrollo económico, el acceso a los recursos, los cambios en las tasas de interés, la inflación, los aumentos en los salarios míni-

mos, los cambios en el ingreso de los consumidores, la decisión de estos de ahorrar su dinero o gastarlo, el ingreso per cápita, etc. Estos son factores que afectan en la producción, comercialización y desempeño de las empresas de todo tipo.

Los factores sociales contienen elementos que afectan el modo de vivir y actuar de la gente y, en algunos casos, hasta sus valores. Estos están relacionados con las distinciones sociales, como la cultura, las creencias, la religión, la educación, la salud, el empleo, la seguridad, etc. También están definidos los papeles socialmente asignados a las personas en función de su género y los estereotipos de género.

Los factores tecnológicos hacen referencia a la posibilidad de acceder a las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), al igual que maquinaria y equipos necesarios para la producción de bienes y servicios.

Los factores ambientales están vinculados con el medio ambiente. A estos pertenecen tanto los factores abióticos (cambio climático, presión atmosférica, vientos), los factores bióticos (densidad poblacional, enemigos naturales, vegetación, etc.), como las interrelaciones ecológicas que influyen en el ser vivo, no solo en su comportamiento y alimentación, sino también en sus adaptaciones al ambiente.

Los factores legales se refieren a las leyes regulatorias de las actividades productivas y servicios de las empresas. Estas garantizan las condiciones óptimas y justas para el desarrollo de satisfactores propios de las necesidades de la comunidad.

Paso 4. Autodiagnóstico

En esta etapa se realiza un diagnóstico interno sobre el estado en el que se encuentran las capacidades de la organización y las habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y experiencia de cada asociado, así como sus expectativas y nivel de compromiso. El diagnóstico, para Vidal (2004, p. 20), es un proceso de comparación entre dos situaciones: una presente y otra ya ocurrida. La brecha entre estos dos momentos es el llamado diagnóstico y tiene el propósito de reflejar la situación actual de un sistema, un organismo, un cuerpo, etc.

Para Serna (2008, pp. 168-169), el perfil de capacidades internas permite obtener información para analizar e interpretar la condición de la organización y de los asociados. A este se accede a través de un estudio de las capacidades directiva, competitiva, financiera,

tecnológica y de talento humano de la empresa y, por otra parte, utilizando encuestas, entrevistas, pruebas, observación de las habilidades, destrezas, competencias y experiencias de los mancomunados, de manera que se convierte en herramienta o fuente para la construcción de los planes de desarrollo. Se puede utilizar para el diagnóstico un análisis DOFA o FLOR; a través de estos, se identifican fortalezas, debilidades o retos internos de la empresa.

La capacidad directiva representa las fortalezas, retos o debilidades que poseen los socios fundadores, que hacen las veces de director del proyecto empresarial, quien es el encargado de la administración (planear, organizar, dirigir y controlar), la gestión, la orientación, la toma de decisiones, la comunicación y la operatización de los planes estratégicos.

La capacidad competitiva hace referencia a las fortalezas, retos o debilidades en el área comercial, como la calidad del producto o servicio, el portafolio de productos, los canales de distribución, la participación del mercado, el cubrimiento, los estudios y la investigación de mercado, el desarrollo de nuevos productos, los precios, la publicidad, el servicio al cliente, etc.

La capacidad financiera tiene que ver con las fortalezas, retos o debilidades que hay en los aspectos financieros de la compañía, dentro de los cuales están el capital, las obligaciones con los acreedores, la capacidad de endeudamiento, la disponibilidad de la línea de crédito, el margen financiero, la rentabilidad, la liquidez, la rotación de cartera, la rotación de inventarios, la estabilidad de costos, la elasticidad de la demanda y otros índices financieros que se consideran importantes para la organización y el área de análisis.

La capacidad tecnológica se refiere a los aspectos relacionados con el proceso de producción en las empresas, la infraestructura, los procesos de servicios, infraestructura tecnológica (*hardware, software*), normalización de los procesos, procedimientos técnicos y administrativos, ubicación física, servicios públicos, uso de mano de obra, patentes, desarrollo tecnológico, etc.

La capacidad del talento Humano describe las fortalezas y debilidades relacionadas con el capital humano e incluye el nivel académico, experiencia, estabilidad, rotación, ausentismo, nivel de remuneración, capacitación, programas de desarrollo, motivación, pertenencia, etc.

Paso 5. Identificación de necesidades

En este momento, se determina la brecha entre el estado actual de cada miembro (habilidades, destrezas, competencias, conocimientos, experiencias, etc.) frente a las necesidades de la organización cuya información se obtiene a partir del análisis del perfil de capacidades. Se realiza un estudio, un diseño y una descripción de cada puesto necesario para el funcionamiento de la empresa, indicando los requerimientos que estos tienen con relación a conocimientos, habilidades, destrezas, competencias, experiencia, etc. Se confrontan estos requisitos con el capital humano que poseen los asociados y se determina si hay una inadecuación de estos con respecto a esas condiciones. A partir de esto, se obtiene información que alimentará los planes de capacitación y desarrollo.

Es en este momento cuando se exponen las necesidades que poseen los colaboradores para lograr un buen nivel de competitividad al momento de poner en marcha la nueva empresa. Cuando se cuenta con una trayectoria por parte de la organización en el mercado, se utilizan otras fuentes de información para determinar qué aspectos, temas, capacitaciones se deben desarrollar, dentro de las cuales están las auditorías, las evaluaciones de desempeño, las quejas y reclamos por parte de los clientes y proveedores, los objetivos estratégicos, etc.

De manera paralela a lo anterior, la organización debe desarrollar y aplicar un sistema de información o banco de datos en el que se registre lo relacionado con el personal y la empresa, como estadísticas, documentos, inventarios de habilidades, destrezas, competencias, etc.; en suma, todo lo que ayude a identificar con la herramienta un diagnóstico o radiografía de la situación actual. La construcción o implementación de software por la que se sistematiza la información de cada asociado, se convierte en una herramienta fundamental para la planeación, organización, dirección y control del personal, es vital para la capacitación y el desarrollo en pro de la mejora de la calidad de vida de las personas y su grupo familiar.

Paso 6. Definición de políticas, objetivos y estrategias de capacitación y desarrollo

Se determinan políticas claras sobre capacitación y desarrollo del personal asociado y se establecen objetivos a largo plazo que orienten los propósitos a futuro que se quiere para el asociado. Se hace imperativo un compromiso y el planteamiento de políticas que orienten los destinos de las personas de la empresa. De esta depende la

importancia, relevancia y el papel que desempeñará cada miembro en los destinos de la organización.

La política empresarial aporta la orientación clara y precisa para que los líderes de la organización a todo nivel elaboren planes concretos de acción que permitan alcanzar los objetivos.

Paso 7. Formulación de proyectos y programas de capacitación

Se formula un plan de capacitación y desarrollo para el corto, mediano y largo plazo (planes estratégicos, tácticos y operacionales), determinando los objetivos a lograr, la propuesta específica de capacitación, las fechas, el responsable y el presupuesto. Estos planes deben concebirse de manera integral. Por las características de las organizaciones sociales y solidarias se facilita un aprendizaje basado en problemas y por competencias para fortalecer las dimensiones del ser, el saber, el hacer en el contexto de las empresas del sector. El resultado permitirá fortalecer en el asociado sus capacidades, conocimientos, actitudes, aptitudes, habilidades para incrementar el desempeño, eficiente y eficaz de sus responsabilidades y, por consiguiente, un mejoramiento continuo de la organización.

Paso 8. Establecimiento de herramientas de seguimiento, control y evaluación

Se desarrollan indicadores por los que se evalúan la pertinencia y los nuevos conocimientos adquiridos por parte de los asociados y se presentan informes periódicos. Esto posibilita conocer los efectos y resultados de los planes de capacitación y desarrollo, también si están causando los efectos planeados de calidad y competitividad.

Cuando hablamos de desarrollo humano y social solidario desde la visión organizacional, se concibe esta última como el medio para llevar a las personas a su desarrollo integral. Así se potencializa el talento humano a través de sus diferentes procesos empresariales, lo que está al servicio de objetivos comunes. Se puede cumplir el compromiso de vida que tiene descrito en su plan personal todo asociado y al que llegó autónomamente y que puede lograr libremente en un tiempo determinado. Este debe abarcar todas sus dimensiones: económica, social, cultural, ambiental, espiritual, familiar, política y laboral, entre otras.

Toda la reglamentación estatal enfocada al desarrollo de las organizaciones solidarias habla de la satisfacción de fines que benefician al colectivo a través de principios comunes, como el desarrollo de la

persona natural, la democracia, la ausencia de ganancia individual, libre adhesión y la independencia frente al Estado, entre otros. Al igual hace referencia al proyecto o plan de vida como un mecanismo para la satisfacción de necesidades e ir más allá que es la construcción de sueños colectivos. Para esto, se requiere de seres humanos preparados, entrenados y dispuestos a lograr sus desafíos, implicará una disposición o actitud de más del ciento por ciento que le permita transformar su realidad, la de su familia y la comunidad.

De acuerdo con lo anterior el Gobierno Nacional, a través de Dansocial y los demás entes adscritos, genera un desarrollo humano social y solidario en los asociados, partiendo de los cursos básicos de economía solidaria en forma de módulos en los se abordan las temáticas de:

- Módulo 1. Marco general de la economía solidaria.
- Módulo 2. Marco normativo de la economía solidaria.
- Módulo 3. Tipo de organizaciones de la economía solidaria.
- Módulo 4. Conceptos básicos contables, financieros y tributarios.
- Módulo 5. Desarrollo empresarial solidario.
- Módulo 6. Educación solidaria y herramientas de gestión.
- Módulo 7. Elementos constitutivos de la empresa solidaria.

Con base a estas herramientas conceptuales, metodológicas y normativas se abre la puerta de acceso al modelo solidario.

Por otra parte, el Pesem ayuda a identificar necesidades reales en lo referido a ausencia de habilidades, competencia, destrezas que deben poseer los asociados para el desarrollo de la actividad productiva y cumplir la misión establecida para el proyecto. Este permite la elaboración del diagnóstico, el diseño y control de los programas de capacitación y desarrollo de los asociados, accediendo en cada paso a los requerimientos formativos para la operatividad de la organización, la información se puede canalizar a través de instrumentos que faciliten la construcción de los diferentes planes de capacitación y desarrollo.

El desarrollo humano social y solidario es un proceso permanente de crecimiento en la vida de los que hacen parte de estas organizaciones. Se conoce cuando inicia y los mecanismos de inmersión, pero dicho desarrollo se torna en una construcción continua que demanda una dinámica de las organizaciones hoy, que debe administrar el cambio, la tecnología, los procesos globales y sobre todo desarrollar las

personas para hacer frente a los mismos que garanticen productos y servicios de calidad con altos niveles de competitividad para lograr la supervivencia y el auto sostenimiento.

Lista de referencias

- Alianza Cooperativa Internacional. (s.f). *Principios y valores cooperativos*. Recuperado de: <http://www.aciamerica.coop/Principios-y-Valores-Cooperativos-4456>
- Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Contreras Sierra, E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento para la planeación estratégica. *Revista científica Pensamiento y gestión*, 35. Escuela de Negocios Universidad del Norte.
- Coraggio, J. L. (2011). *Economía social y solidaria: El trabajo antes que el capital*. Quito: Abya-Yala.
- Cárdenas, R. (2010). Las organizaciones solidarias en Colombia una experiencia alternativa en la modernización del Estado. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (130).
- Dansocial. (2005). *Derecho a solidarizarse*. Congreso Internacional de Pedagogía y Cultura Solidaria: Tradición e innovación.
- Guridi, L., y Mendiguren, J. (2014). *La dimensión económica del desarrollo Humano Local: La economía social y solidaria*. Bilbao: Hegoa.
- Max Neef, M. (1993). *Desarrollo a escala humana: conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Montevideo: Icaria.
- Melé, D. (1991). *Desarrollo humano y teorías de la organización*. Documento de investigación, Universidad de Navarra, (224).

- Montuschi, L. (2008). *Los valores personales y los valores corporativos en el comportamiento ético en la empresa* (Documento de trabajo No. 384). Universidad del CEMA.
- Sain de Vicuña Ancín, J. M. (2009). *El plan de marketing en la PYME*. Madrid: ESIC.
- Serna, G. (2008). *Planeación estratégica: un marco de referencia*. Bogotá, Colombia: 3R.
- Vidal E. (2004). *Análisis y diagnóstico organizacional*. Bogotá, Colombia: ECOE Editores.

CAPÍTULO 5

DESARROLLO HUMANO SOCIAL SOLIDARIO ARTICULADO CON EL MODELO DE SISTEMA VIABLE

Diana M. Cárdenas Mesa

El desarrollo humano social solidario es el conjunto de procesos y compromisos que permiten el desarrollo integral del ser humano y de las comunidades, en armonía consigo mismos con los demás y con el territorio, basados en una cultura de principios y valores solidarios, fortaleciendo sus estructuras para el mejoramiento de la calidad de vida y el bien en común.

ESCUELA DE ECONOMÍA SOLIDARIA DE UNIMINUTO

El capital humano es el eje principal de todo tipo de organización. Es importante el desarrollo humano y social solidario de todos los colaboradores dentro de las empresas. Bajo este lineamiento se realiza el abordaje del Modelo del Sistema Viable (MSV) como una articulación de adecuada gestión socioempresarial solidaria como la que se viene desarrollando en este libro. Este capítulo comprende al ser humano como un elemento transformador dentro de un sistema que es cambiante al interior de las organizaciones solidarias. También expone cómo el MSV hace una explicación con base en la teoría de los sistemas, organizaciones exitosas y solidarias. En primer lugar, se desarrolló el concepto de desarrollo humano social solidario a partir de la psicología organizacional continua a la teoría del MSV. Para terminar, se propone un plan de acción para un programa de desarrollo humano social solidario dentro de una organización a partir del diagnóstico. El propósito es dar cuenta de las necesidades

y expectativas de los colaboradores a través de las vivencias reales, es decir, que dicho análisis parta de situaciones y necesidades reales, para conceptualizar y formular posibles soluciones a partir de la realidad.

Marco teórico

El desarrollo humano social solidario posibilita la transformación personal, el desarrollo de potencialidades humanas y la construcción de redes de trabajo solidario. Este se encuentra dirigido a todas las personas interesadas en practicar una vida con sentimiento de comunidad en el que se buscan metas e intereses comunes, lo que hace que haya una superación tanto de forma personal como siendo un agente activo dentro de una comunidad; en otras palabras, la solidaridad permite que una colección de fuerzas se asocien para un beneficio en común.

Este trabajo busca vincular el desarrollo humano social solidario con la psicología organizacional. La psicología organizacional se desarrolló a partir del movimiento que estudiaba las relaciones humanas al interior de las empresas. Hoy en día entendemos el término de *psicología* como haciendo referencia a aquella ciencia que se encarga del estudio del comportamiento humano y de sus procesos mentales en diferentes contextos y en el que, a su vez, se analizan temas como la percepción, atención, la emoción, la motivación, la inteligencia, la personalidad, las relaciones interpersonales, la conciencia, entre muchos otros. Tal es la diversidad del ser humano que existió la necesidad de crear cinco disciplinas básicas dentro de la psicología que abarcaran todos los aspectos del hombre: psicología clínica, educativa, jurídica, comunitaria y organizacional.

Este trabajo pretende conocer un poco más acerca de la psicología organizacional tal y como la entienden algunos autores la psicología organizacional. Chiavenato (como se citó en Suárez, 2011) plantea que la psicología es una de las áreas que se encarga del recurso humano dentro de las organizaciones. En los últimos tiempos esta ha pasado por muchos cambios; el más significativo es el de que se empiece a considerar a los seres humanos como talentos invaluable para la organización. Por esto, se requiere de nuevos estilos de gerentes que estén encaminados no solo a direccionar, sino también hacer de gestores, de líderes de cambio que estén en constante búsqueda de nuevas prácticas y tendencias que les permitan enfrentar las nuevas realidades, exigencias, necesidades y retos que el mundo actual requiere.

Las organizaciones nacen para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varias personas que trabajan en conjunto. Es así como la psicología organizacional se centra en el estudio y la orientación de la persona como integrante activo de una empresa y como capital principal de esta.

La función que desempeña un psicólogo organizacional dentro de la compañía es estudiar la eficiencia y eficacia de los empleados, de los procesos de selección, de la salud ocupacional, entre otros. En la actualidad el papel del psicólogo organizacional es estudiar el comportamiento y los procesos mentales de cada colaborador, con el fin de generar un cambio favorable en su persona que sea benéfico a la organización. Para esto, tiene en cuenta temas como el clima organizacional, la cultura organizacional, los estilos de dirección, la comunicación, la toma de decisiones y la satisfacción laboral, todo esto a partir de un adecuado diagnóstico de necesidades.

Tiempo atrás, las empresas estaban conformadas de forma explícita con estructuras jerárquicas que facilitaban la clara división de las funciones de los colaboradores, se establecían líneas de autoridad, y la organización estaba reducida a quién daba las órdenes y quienes las obedecen. Al pasar los años las estructuras organizacionales se han modernizado debido a las necesidades culturales y sociales. Uno de los pioneros que generó el cambio del poder dentro de las organizaciones fue el matemático, filósofo y psicólogo Stafford Beer, quien desarrolla y hace una innovación con su investigación sobre el viable system model (modelo de sistemas viable). Beer (como se citó en Stephens & Haslett, 2003) señala que un sistema viable es una estructura dinámica que determina la conectividad adaptable de sus partes. En otras palabras, la viabilidad de un sistema se debe a que está relacionado y exista de manera independiente dentro del medio que lo contiene.

Comprendido desde la práctica organizacional, el enfoque MSV permite entender la organización como un sistema flexible compuesto por seres humanos que sobreviven en ambientes cambiantes y complejos, que se entienden entre ellos mismos por la interrelación con los otros por medio de la comunicación, la información, la retroalimentación y los principios de la observación a través del comportamiento dentro del sistema. Con el desarrollo del MSV, se busca un fructífero desarrollo de nuevos criterios sobre la efectividad organizacional que perdure y trascienda en el tiempo. Este modelo se desarrolla a partir del enfoque cibernético que supone una concepción global e interactuante del universo donde la acción es consecuencia de la propia realidad.

La teoría del MSV hace que se comprenda de manera sencilla el estudio de sistemas de actividades humanas dentro de los cuales se pueden entender las organizaciones (Stephens & Haslett, 2003). Las propuestas están orientadas por la cibernética de segundo orden en la que se sostiene que el observador, que se encarga de describir y transformar al sistema por medio de su descripción, a la vez que es transformado por esta observación. Este proceso corresponde a una construcción continua tanto para el observador como para el sistema que se denomina *autopoiesis*. Este concepto principalmente está referido a un ámbito biológico en el cual se habla del proceso por el que los sistemas se construyen a partir de sus propias células y, por medio de este, van creciendo y generando nuevas estructuras (Rodríguez & Torres, 2003).

El modelo de sistema viable hace parte de una nueva visión de organización, pues es algo vital para organizaciones que quieran lograr el éxito en el gran mundo competitivo de hoy. Es por esto que presentamos este tema como parte esencial al desarrollo humano social solidario. La viabilidad organizacional depende del continuo entendimiento mutuo entre los colaboradores, acerca de estrategias, objetivos y metas trazadas. La organización se analiza como un todo. Para esto, las diferentes unidades organizacionales se integran en una acción de retroalimentación continua, velando así por la supervivencia organizacional.

Bajo esta perspectiva, el concepto de *desarrollo humano social solidario* se articula con el modelo de sistema viable, ya que un individuo se comprende como un todo que trabaja por su desarrollo integral humano, como un agente activo transformador que busca el equilibrio de sí mismo y de las personas de su entorno, para beneficio de su sistema organizacional y social, lo que fortalece sus redes de apoyo para alcanzar calidad de vida y bienestar colectivo.

Lo que se busca con el método del sistema viable (MSV) es entender una organización como un sistema que se reconstruye a sí mismo por medio de diferentes estrategias, de manera tal que los colaboradores se identifiquen con estas y se alcanza la nueva transformación organizacional. Este modelo se articula con el modelo de gestión socioempresarial solidario en la medida en que su finalidad es construir en comunidad (sistema) estrategias para el fortalecimiento de la organización que los lleve a conseguir los objetivos de la economía solidaria.

En Colombia se han constituido diferentes organizaciones bajo el régimen de la economía solidaria, es decir, organizaciones sin ánimo de lucro, que buscan, por medio de un trabajo colectivo, el desarrollo

integral del ser humano. De esa forma, según la Ley 454 de 1998, el ser humano se constituye como actor y fin de la economía. Es así como la organización se orienta al desarrollo integral del ser humano y, en general, de la comunidad.

Lo anterior requiere que una organización de carácter solidario esté orientada al desarrollo integral del ser humano y a la participación activa de este como actor principal de la economía. Según lo establece el artículo 1 de la ley de economía solidaria, la economía solidaria es un

(...) sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía. (Ley 454, 1998).

Los modelos organizacionales descritos desde la mirada social y con el MSV como base teórico ayudan a generar intervenciones organizacionales que coadyuvan al desarrollo humano social y solidario. A partir de esto se debe realizar un análisis del sistema organizacional, el cual implica involucrarse como agente activo con las realidades de los colaboradores, su contexto y diferentes problemáticas que lo conforman.

Para nuestro interés es importante mostrar que ya existen prácticas organizacionales con sentido social. La experiencia de la Cooperativa de Mondragón es ejemplo en el medio de un modelo de cooperativas industriales. Narvarte (2006), en su artículo “La experiencia Cooperativa de Mondragón: estudio de su viabilidad organizacional en el contexto de Euskadi”, afirma que “Mondragón representa un excelente ejemplo de capacidad de reconversión, reinversión organizacional e intercooperación institucional” (p. 4). La viabilidad de la Cooperativa Mondragón está determinada por la unión, multidimensional y transversal, orientada a la educación; a la capacidad emprendedora, practicante de los valores humanos, y a la innovación, colaboración entendida como cooperativa y coestratégica. Estos deben ser establecidas estructuralmente en el principio cooperativo de la intercooperación (Narvarte, 2006). De este modo, las organizaciones deben estar bajo el marco social y solidario para que se desarrolle y se potencialice el desarrollo humano social y solidario. Este tipo de visión organizacional hace que se generen distintas redes de apoyo entre sus colaboradores, familias y comunidad, lo que favorece las estructuras organizacionales exitosas.

Se estructuran planes de acción organizacional a partir de la construcción de estrategias. Esto se hace mediante un trabajo alineado, coherente y participativo que permita reconocer las necesidades identificadas y potencializar los factores benéficos en pro del desarrollo humano social solidario que oriente al fortalecimiento de todas aquellas habilidades presentes en los colaboradores que les permitirán un crecimiento laboral y al desarrollo y establecimiento de valores solidarios humanos. En este sentido, es importante tener en cuenta que el objetivo principal de la intervención organizacional es implementar estrategias para el desarrollo humano social solidario, por lo cual se deben emplear métodos de investigación que estén dirigidos a la transformación organizacional, por medio de la participación activa de los colaboradores y de la comunidad.

Por ende, este cambio de modelo requiere de acciones e instrumentos diversos que transformen actitudes, estilos de vida y patrones de participación organizacional con sentido social. Para ello es necesario basarse en diagnósticos que permitan conocer las situaciones actuales, las necesidades y expectativas de los colaboradores.

La Universidad Pedagógica Experimental Libertador de Venezuela, en su *Manual de trabajos de grado de especialización, maestría y tesis doctorales* (como se citó en Varguillas, Ribot & Báez, 2008), afirma que los planes de acción son el resultado de las actividades de intervención, cambio e innovación en las organizaciones a través de las vivencias reales. Este análisis parte de situaciones y problemas reales, se conceptualizan y formulan posibles soluciones a partir de la realidad y se finaliza con la evaluación del proceso, la reflexión y análisis de las experiencias por parte de los colaboradores que determinan si se logró el objetivo. Para conocerlo se realiza la evaluación de resultados.

Teniendo en cuenta lo mencionado, este trabajo propone un plan de acción para un programa de desarrollo humano social solidario centrado en las siguientes fases:

1. Preparación inicial: En esta el psicólogo organizacional conoce la organización (primeros contactos acerca de las necesidades percibidas por los colaboradores, aclaración de funciones, preparación de un plan de tareas basado en un análisis preliminar del problema).
2. Diagnóstico: En la que se realiza una exploración de la organización y de los colaboradores, y se formula una posible intervención según las necesidades encontradas, además se diseña el plan a seguir en la intervención.

3. Plan de acción: Se expone la estrategia a la organización. Ya cuando se han identificado las necesidades organizacionales, se define y establece un marco estratégico que contenga acciones como la difusión de la estrategia de la organización a la totalidad de los colaboradores.

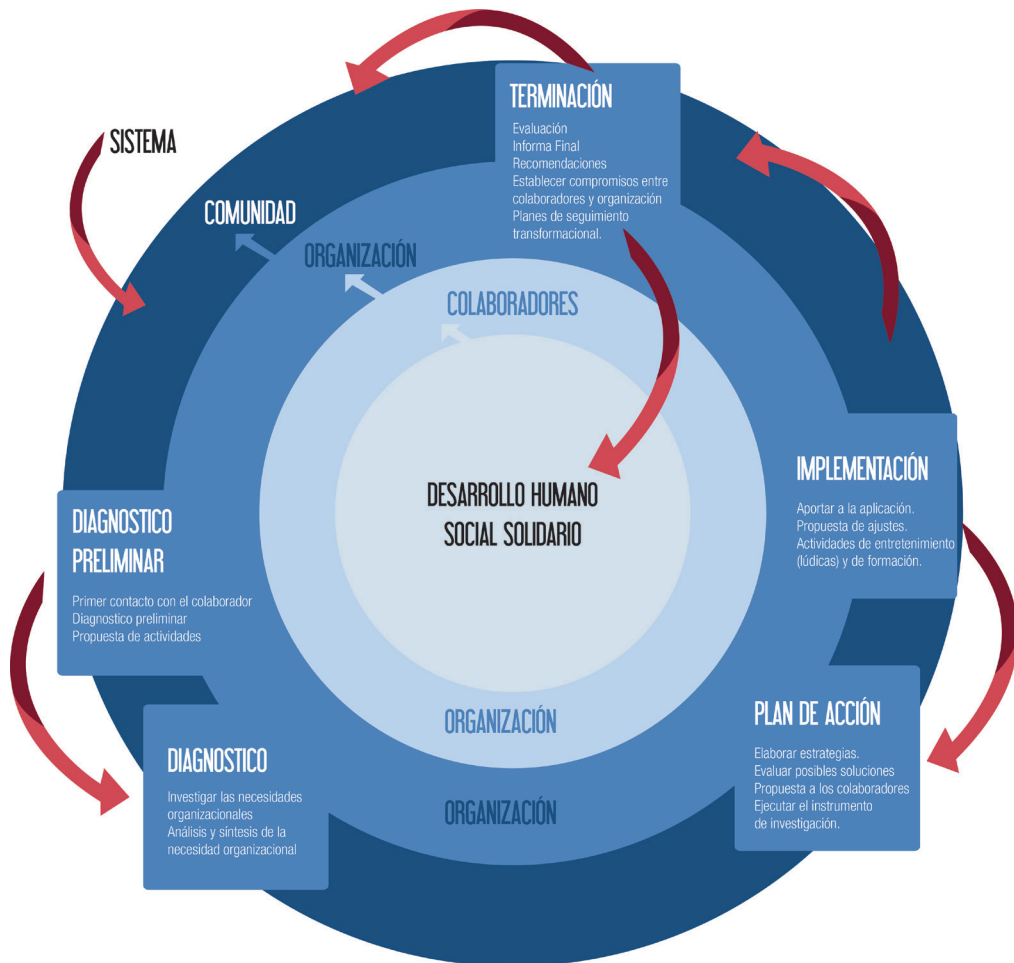
4. Implementación: Se plantean y ejecutan actividades de entrenamiento (lúdicas) y de formación que permitan la vinculación de todos los colaboradores de la organización, con el fin de que se identifiquen como sujetos de transformación y transformadores de comunidad y como eje principal y activo del sistema. Diseñar instrumentos de seguimiento que ayuden a dar cuenta de la transformación de un antes y después de las difusiones estratégicas organizacionales, que muestren el éxito en las actividades emprendidas para el cumplimiento de las metas personales, colectivas y organizacionales.

5. Evaluación: se implementan herramientas por las cuales se puedan evaluar los resultados obtenidos a partir del plan de acción que se realiza después de la identificación de las necesidades organizacionales. Esta herramienta de evaluación potencializa el plan de acción o hace que se replanteen dichas estrategias organizacionales, con el fin de alcanzar el desarrollo social solidario.

Para el adecuado desarrollo de este plan es relevante contar con la colaboración, participación y compromiso de todos los colaboradores; así se pueden definir las reuniones y actividades que se realizarán con la organización. Todas las intervenciones propuestas se realizan bajo el MSV, teniendo como base la cibernética de segundo orden, en la que organización es un sistema que se puede reconstruir por diferentes estrategias. De esta manera, en la fase de preparación inicial se posibilita en el colaborador y en la organización un aprendizaje mutuo, ya que es una fase de adaptación, pero en esta también se inicia la transformación para el éxito del proceso de intervención organizacional para alcanzar el desarrollo humano social solidario.

A continuación se presentará un esquema en el cual se hace explícita la información que se ha postulado, así como el marco del lineamiento conceptual y metodológico en general, que facilita su comprensión (fig. 3).

Figura 3. Desarrollo humano y social, lineamientos conceptuales y metodológicos



Fuente: elaboración propia.

En conclusión, el msv ayuda a entender y orientar un adecuado desarrollo organizacional social solidario, pues hace que se den nuevas formas de organización vistas como un sistema proactivo, descentralizado, creativo e incluyente que cambia la perspectiva de la organización jerárquica y que promuevan el desarrollo social humano.

A partir de esto y siguiendo lo planteado por García y Etxeberria (2004), existe la posibilidad de un desarrollo social comunitario, que se promueva a través de organizaciones de la sociedad civil para emprendimientos asociativos con criterios de auto sostenibilidad a modo de pequeñas unidades económicas solidarias. Con el objetivo de promover y apoyar experiencias de grupos en condiciones de vulnerabilidad que coadyuven al proceso de desarrollo social comunitario.

Bajo esta perspectiva los conceptos anteriores señalados constituyen un verdadero desafío en la construcción global y contemporánea de una verdadera economía solidaria donde las organizaciones son independientes y se organizan solidariamente para hacer frente a sus necesidades y así desarrollar iniciativas empresariales eficientes con identidad funcional, social y ecológica con sentido de hermandad y en apoyo a las minorías, donde seamos sujetos de cambio social a partir de la transformación de nuevos canales de apoyo para los menos favorecidos por el sistema económico alienante. La razón estriba en la importancia de encontrar el mejor modelo para los estudios organizacionales, de esta manera articular una mejor psicología organizacional acorde a las necesidades y la realidad social que vivimos.

Lista de referencias

- García, B., y Etxeberria, X. (2004). *La economía solidaria y su inserción en la formación universitaria*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Ley 454. Congreso de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 04 de agosto de 1998.
- Rodríguez, D., y Torres, N. J. (2003). Autopoiesis, la unidad de una diferencia: Luhmann y Maturana. *Sociologías*, (9), 106-140.
- Stephens, J. R., & Haslett, T. (2003). *Demystifying Beer-Do You Want Fries with That?* Monash University Faculty of Business and Economics.
- Suárez, B. (2011). Posmodernidad: Dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4 (7), 91-102.
- Varguillas, C., Ribot, S., y Báez, E. (2008). Plan de acción para la organización administración del currículo local. *Laurus*, 14 (26), 262-283.

CAPÍTULO 6

EL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LAS ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA SOLIDARIA: UNA PROPUESTA DESDE LA ADMINISTRACIÓN POR VALORES

Marilyn Muñoz Rodríguez

El desarrollo de un modelo de gestión socioempresarial solidario tiene como fin proporcionar herramientas para la gestión de las organizaciones solidarias. Atendiendo a este propósito, la aplicación del proceso administrativo, en sus cuatro funciones básicas —planear, organizar, dirigir y controlar—, debe estar acorde a las necesidades de la organización, según su naturaleza y la de su entorno. En este sentido y atendiendo al marco conceptual y al estado del arte de la investigación, los cuales contemplan los principios del sector solidario, se hace una correlación entre el proceso de administración por valores (APV) y estos principios en el proceso administrativo en las organizaciones solidarias. Los resultados proponen una organización orientada a los principios solidarios, en un permanente reconocimiento e interacción con el territorio.

Antecedentes y marco teórico

La administración es un concepto y acto presente en la cotidianidad humana; podría decirse así que cada persona administra sus propios recursos para su supervivencia. No obstante, cuando se hace referencia a la administración como el acto propio de la gestión administrativa, se complejiza este concepto. A partir del aporte de las

escuelas de administración y de los autores principales de esta disciplina, la gestión administrativa ha venido evolucionando e innovando con el fin de buscar casi una receta perfecta para el éxito de todas las empresas. Sin embargo cada organización es un mundo diferente en donde se presentan intereses, situaciones y capital humano diverso como componentes fundamentales de la dinámica empresarial.

Cuando se explora el conocimiento de la administración como ciencia, se inicia con el estudio de las primeras formas de organización (Münch & García, 2008). En principio, la familia y los grupos sociales son evidencia de la existencia de jerarquización, toma de decisiones y la distribución del trabajo. A medida que avanza este proceso histórico se encuentran diferentes formas de producción, como el esclavismo y más adelante el feudalismo, hasta llegar a finales del siglo XVIII, cuando se presenta la revolución industrial. Con este acontecimiento se dieron cambios en los sistemas de producción y sociales, con una sobresaliente tendencia a las migraciones del campo a ciudad, en especial en países con mayores niveles de desarrollo e inversión de capital en el sector industrial.

En medio de la Revolución Industrial y con todos los cambios anexos a su desarrollo, diferentes estudiosos de este fenómeno construyeron los paradigmas y conceptos de la administración, entendida como una nueva ciencia en la cual aún se viene innovando. Henry Fayol hace un aporte importante para las ciencias administrativas. Según él, el proceso administrativo tiene una fase mecánica —la cual determina los fundamentos y estructura de la organización y sus actividades— y otra dinámica —pone en práctica lo establecido en la fase mecánica—. El proceso administrativo es un conjunto de fases que permiten el desarrollo efectivo de la administración en una organización.

El proceso administrativo emerge a finales del siglo XIX como un nuevo paradigma. Este utiliza un lenguaje universal aplicable para cualquier tipo de organización y propone cuatro funciones que sirven como base de este: planeación, organización, dirección y control; estas deben ser empleadas según la naturaleza de cada organización.

La administración se presenta como una ciencia universal, ecléctica y multidisciplinaria, que acoge diferentes conocimientos y ciencias para aplicarla al desarrollo, la gerencia y la gestión organizacional. La naturaleza de las organizaciones está definida por aspectos tales como su actividad, origen, tamaño y régimen jurídico, lo cual sugiere un sin número de posibilidades en los medios y modos de producción.

Dentro de esta categorización se encuentran las organizaciones de economía solidaria, que para el caso colombiano se presenta su marco normativo en la Ley 454 de 1998. Esta determina las instituciones que

(...) regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Nacional de la Economía Solidaria, se crea la Superintendencia de la Economía Solidaria, se crea el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se dictan normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y se expiden otras disposiciones.

El insumo principal que provee la Ley 454 de 1998 para esta investigación lo representan los principios generales contemplados en el marco conceptual de la ley:

Principios de la economía solidaria. Son principios de la Economía Solidaria:

1. El ser humano, su trabajo y mecanismos de cooperación, tienen primacía sobre los medios de producción.
2. Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
3. Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
4. Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
5. Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.
6. Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
7. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
8. Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
9. Servicio a la comunidad.
10. Integración con otras organizaciones del mismo sector.
11. Promoción de la cultura ecológica. (Ley 454, art. 4, 1998).

Estos principios solidarios han orientado procesos de construcción de diferentes modelos de gestión administrativa que han sido formulados en la búsqueda de un actuar organizacional coherente con los fines de la economía solidaria, la identidad y el sentir del sector.

En la teoría administrativa, se encuentran varias corrientes que enfocan la gestión administrativa de las organizaciones. Dávila (2004) plantea que la gestión en el sector cooperativo involucra más una corriente humanista que una burocrática.

La participación, el reconocimiento del trabajador como ser social, el liderazgo y la emotividad hacen parte de la propuesta de la escuela humanista de la administración; esta surge en la década de los treinta en medio de una tendencia deshumanizadora en las organizaciones y transformó la visión primaria que se tenía de los seres humanos que trabajaban en las empresas.

Dávila (2004) sostiene que los temas principales de las relaciones humanas son:

- Motivación, satisfacción en el trabajo y la productividad.
- Liderazgo, dirección o supervisión.
- Dinámica de grupos y trabajos en equipo.
- Desarrollo organizacional.

Analizando estos factores, es fácil hacer una relación con los principios establecidos en la Ley 454, en la cual se debe guardar coherencia no solo con el impacto final de la gestión administrativa en las organizaciones solidarias frente a los resultados esperados, sino también en la misma gestión interna cotidiana, las relaciones humanas, el ambiente y clima organizacional.

La APV es un nuevo paradigma de gestión administrativa enfocado al liderazgo. En este modelo, propuesto por Blanchard y O'Connor (2000), se sostiene que la base del éxito organizacional está dado por los valores, resaltando en que no se debe permitir que los propósitos de la organización estén por encima de la conducta ética. Atiende a los propósitos de la humanización de la administración propuesta desde los teóricos de la teoría de las relaciones humanas para la administración.

Blanchard y O'Connor (2000) desarrollan la administración por valores y proponen que esta tiene tres fases:

Fase 1. Aclarar los valores, propósito y visión: Exige que los directivos de la organización estén de acuerdo en iniciar un proceso de implementación de APV. De esta manera, se realiza un proceso de reorganización y declaración de la vocación misional de la empresa enfocado a los valores los cuales definen el liderazgo. Blanchard y O'Connor (2000) aclaran que realmente se busca que las organizaciones se gobiernen por los postulados activos representados por los valores y no por la figura representada en un jefe; la apuesta está en la derogación de la "jefatura" y en enfocarse más a las capacidades de liderazgo y de exaltar los valores en la estructura de la organización.

Fase 2. Comunicar la visión y los valores: Esta etapa sensibiliza e informa acerca de la prioridad de los valores en el actuar cotidiano y en la toma de decisiones de la organización, para lo cual es necesario idear estrategias para que la información permee. Esta también consiste en que todos y cada uno de los integrantes de la organización conozcan los valores y la propuesta de trabajo de la organización basada en el enfoque de la APV.

Fase 3. Alinear las prácticas diarias con la misión y los valores (“la alineación es el corazón y el alma de la administración por valores”): Se busca generar coherencia entre lo establecido, escrito, comunicado y compartido en las organizaciones desde la dirección hacia todo el cuerpo social. En el caso de las organizaciones del sector solidario, el actuar tiene correlación permanente con la solidaridad como base, valor y bandera de todas las actividades que se emprenden. Para esto se requiere ser objetivos, honestos y respetuosos con la organización interna, generar espacios saludables de trabajo, físicos y mentales para los asociados, en pro de la promoción constante de la razón de ser de las organizaciones de naturaleza solidaria y sus principios y con la sociedad en general.

En este sentido, es común observar empresas que invierten grandes recursos en consultorías para generar una declaración y establecer pautas en el direccionamiento estratégico y su estructura organizacional. Todo esto se hace con el ánimo de mostrar “la mejor cara” ante sus clientes y competidores sin que esto implique un cambio de verdad en el nivel interno con sus clientes internos.

Es evidente encontrar que si desde el cliente interno se genera insatisfacción laboral y personal, las prácticas con los *stakeholders* no serán las mejores, pues se establecen conflictos de poder y de interés en las actividades cotidianas. Estas últimas fundamentan sus relaciones en “generar pánico”, concibiendo a este como una motivación al personal de trabajo. Esta idea está muy acorde a lo planteado por Douglas McGregor (1960) en la teoría X. En relación con esto Bonavía e Ismael Quintanilla (1999) explican:”

En concreto, se ha defendido durante largo tiempo, que el ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda. Debido a la tendencia humana a rehuir el dolor, la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos, para que desarrollen el esfuerzo adecuado en pro de los objetivos de la organización.

Estas dificultades relacionales con los *stakeholders* también implican que se dé una mala relación con el medio ambiente donde comúnmente se evidencian malas inversiones en programas publicitarios de alto impacto para demostrar la sostenibilidad de las empresas, los empleos que se generan, los beneficios que se ofrecen, tal vez en un intento por explicar que estos aspectos son más importantes que el daño ambiental que suscitan sus operaciones. Un elemento importante de las campañas publicitarias de alto impacto son las acciones asistencialistas disfrazadas de proyectos de responsabilidad social empresarial que en sí mismas se convierten en una forma de autopublicitar la empresa con acciones caritativas que siguen dejando de lado los verdaderos impactos, en aspectos ambientales, sociales, culturales, políticos, económicos, etc.

El proceso administrativo desde la administración por valores

El modelo de gestión administrativa solidaria que se plantea en esta investigación comprende tres frentes: el proceso administrativo —planeación, organización, dirección y control—, la APV y los principios de la Ley 454. Teniendo en cuenta que los cuatro primeros principios de esta ley pueden considerarse integradores y holísticos, preliminarmente se asocian estos tres componentes de la siguiente manera:

Fase uno de la APV. Establecer los valores, propósitos y visión de la empresa en relación con el principio administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora, y planeación: Como es natural en el proceso de planeación se establece el direccionamiento estratégico con el fin principal de orientar el rumbo de la organización. Al respecto, Münch y García (2008) definen la planeación estratégica como “[l]a determinación de los objetivos y elección de cursos de acción para lograrlos, con base en la investigación y elaboración de un esquema detallado que habrá de realizarse en un futuro”.

La base primordial para la declaración de la planeación estratégica en esta primera fase de la APV, se representa en los principios y valores que orientan la economía solidaria. Lo ideal es que el direccionamiento estratégico de todas las organizaciones del sector esté orientado a este propósito.

La declaración de la misión de las organizaciones solidarias entendida como un proceso único y diferente para cada organización debe ser un proceso participativo democrático y ético, enmarcado en

los principios construidos a través de los diferentes consensos que han marcado la historia del sector en nuestro país.

Fase dos de la APV. Comunicar la visión y los valores en relación con el principio solidario de espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua, y la organización y dirección en el proceso administrativo: El proceso administrativo tiene dinamismo y está en cambio permanente. Se plantea la fase de organización en segundo lugar y está definida como “[e]l establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social” (Münch & García, 2008).

De acuerdo con la definición para la fase de dirección del proceso administrativo, esta consiste en “la ejecución de los planes de acuerdo a la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y la supervisión” Mun Galindo (2008).

Fase tres de la APV: Alinear las prácticas diarias con la misión y los valores en relación con los principios solidarios de que el ser humano, su trabajo y mecanismos de cooperación, tienen primacía sobre los medios de producción y de la adhesión voluntaria, responsable y abierta con la fase de control en el proceso administrativo: El control en el proceso administrativo tiene como fin verificar el cumplimiento en lo establecido en la planeación. Al mismo tiempo, los principios primero y cuarto de la Ley 454 promueven al ser humano como un ser libre y responsable que debe ser tenido en cuenta antes que los intereses mismos del cumplimiento de los objetivos de la organización. En ese sentido las personas que son actores activos de las organizaciones solidarias lo hacen de manera voluntaria, pero al mismo tiempo incurrir en unos compromisos que dan cuenta de la participación en pro del desarrollo organizacional. En las organizaciones solidarias, más que hablar de un proceso de control como una acción correctiva y de vigilancia, se propone la autorregulación y el control social. Esto se hace con base en J. Etkin y L. Schvarstein (como se citó en Córdova y González, 1996) refieren:

Las organizaciones son capaces de autorregularse ante perturbaciones en su estabilidad interna y externa, conservando su identidad pero modificando su estructura en los tres grandes dominios que las componen: el dominio de las relaciones entre los integrantes de la organización, articulados por un sistema de roles; el dominio de los propósitos, como el espacio en el

cual se manifiesta la intencionalidad de la organización; y el dominio de las capacidades existentes, compuesto por los recursos, tecnología y cultura disponibles en la organización. (p.20).

Para que se cumpla el fin último del proceso de control en organizaciones de economía solidaria se requiere de la autorregulación, teniendo como fundamento que el ser humano tiene “primacía sobre los medios de producción”. El adecuado proceso de planeación organizacional requiere tener conciencia que lo planeado estará sujeto a diferentes variables del entorno interno y externo. Es necesario dejar claro que dichos cambios no pueden interferir con los principios básicos orientadores de los objetivos y la vocación misional de las organizaciones solidarias.

La gestión participativa promovida en las organizaciones del sector deja como resultado procesos de altísima, riqueza como el aprendizaje y la generación del conocimiento al interior de estas y dentro del mismo sector; también ayuda a que se identifiquen diferentes estilos de liderazgo. Al respecto, Bucheli (2008) propone resaltar la importancia y roles de los diferentes actores en las organizaciones solidarias. Tanto el conocimiento como el liderazgo son procesos construidos en la cotidianidad de la gestión organizacional solidaria, que son posibles de identificar desde los principios solidarios y la propuesta de APV.

En efecto, cuando se habla de la generación de conocimiento en las organizaciones, es oportuno reconocer que existe “conocimiento tácito y conocimiento explícito” (Nonaka, 2007). Estas dimensiones pueden contribuir al éxito empresarial siempre y cuando sean trabajados y tenidos en cuenta dentro de la organización. El conocimiento tácito es legítimo para cada ser humano y viene dado por sus costumbres, idiosincrasia y sus experiencias; el conocimiento explícito está más relacionado con la teoría y el conocimiento formal. Bucheli (2008) define dos tipologías de líderes encontrados en su experiencia de la Fundación San Isidro en el departamento de Boyacá, a saber líderes estructurantes y líderes intelectuales:

El liderazgo estructurante actúa de manera significativa en el sistema operativo movilizándolo y animando a la comunidad entorno al proyecto integral comunitario. Este equipo de líderes lo conforman en su mayoría personas formadas dentro del sistema operativo del proyecto. El liderazgo intelectual y el liderazgo estructurante son interdependientes. El liderazgo intelectual interpreta las acciones cotidianas del liderazgo estructurante es, en síntesis, una acción colectiva.

El liderazgo intelectual es el de los líderes encargados de la gestión administrativa y del reconocimiento de las necesidades del entorno, que está directamente relacionado con el conocimiento explícito, aquel adquirido generalmente en un proceso de formación. El liderazgo estructurante es aquel representado en los líderes comunitarios que empíricamente se apropian procesos y están directamente relacionados con el conocimiento tácito, esto es, aquel adquirido de manera empírica, resultado de sus intervenciones trabajo y relacionamiento .

La tabla 1 presenta una explicación más amplia de las relaciones directas y adyacentes entre los estilos de liderazgo planteados por Bucheli y el conocimiento en las organizaciones planteado por Nonaka:

Tabla 1. Estilos de liderazgo vs. conocimiento de las organizaciones

<p>CONOCIMIENTO LIDERAZGO</p>	<p>INTELCTUAL</p>	<p>ESTRUCTURANTE</p>
<p>Tácito</p>	<p>Relación adyacente</p> <p>Se complementan con fines del desarrollo y crecimiento organizacional, en la medida que el conocimiento tácito es un elemento fundamental para la lectura del entorno y de esta manera darle coherencia con los propósitos ideológicos de la organización solidaria.</p>	<p>Relación directa</p> <p>Los líderes estructurantes son aquellos que interpretan la acción cotidiana de la comunidad (Bucheli 2008), fundamentada en su experiencia y sentido de pertenencia e identidad con el territorio.</p> <p>Cuando se desarrolla un liderazgo estructurante es más de carácter carismático y está fundamentado en los modelos mentales personales de cada individuo.</p> <p>El conocimiento tácito permite la apropiación propia de lo que se transmite con el conocimiento explícito, por lo cual el líder estructurante con conocimientos tácitos, puede transmitir de manera más legítima los valores y principios del sector solidario.</p>
<p>Explícito</p>	<p>Relación adyacente</p> <p>El conocimiento explícito hace referencia al conocimiento formal adquirido por medio de un proceso generalmente académico. Este, por lo general, se ve representado en la base ideológica de los líderes que dan origen a las organizaciones — intelectuales—.</p> <p>Transmisible a todos los miembros de la organización.</p> <p>Hace relación a conceptos teóricos adquiridos y apropiados en la organización como por ejemplo toda la fundamentación conceptual e ideológica y el marco legal.</p>	<p>Relación directa</p> <p>El liderazgo estructurante es también carismático y rota de manera más rápida que el liderazgo intelectual (Bucheli 2008).</p> <p>Son complementarios una vez se establece la organización. Los líderes intelectuales por lo general representan la gestión administrativa estratégica de la organización, mientras que los líderes suelen desempeñar con más eficacia las labores técnicas en la organización solidaria.</p>

Fuente: elaboración propia, basada en Bucheli (2008) y Nonaka (2007).

Marco metodológico

El marco metodológico del proyecto de modelo de gestión socioempresarial solidario es la praxeología de UNIMINUTO; esta busca la integración entre teoría —expuesta anteriormente— y las necesidades y características de las organizaciones del sector solidario. En este sentido se plantea la importancia de una construcción colectiva en la que se pueda expresar una verdadera interacción entre la teoría y la realidad.

La metodología que sirve como marco para este proyecto se ajusta a las necesidades y exigencias del enfoque praxeológico, del modelo educativo UNIMINUTO, el cual propone la aplicación pedagógica de lo aprendido más allá del aula comprendiendo a la sociedad como eje central del desarrollo profesional de los educando de la universidad. En este sentido, el enfoque praxeológico, diseñado por el padre Carlos Juliao Vargas (2011), comprende cuatro fases, las cuales, aplicadas al proyecto y de manera particular a la propuesta del enfoque administrativo desde la administración por valores, se establecieron de la siguiente manera:

Primera fase (ver): Se analizó y se procesó la información disponible con el fin de poder de manera crítica tener elementos de valor pertinentes para la construcción del modelo. Esta fase comprendió una revisión bibliográfica disponible para poder dar sustento teórico al modelo.

Segunda fase (juzgar): Esta fase comprende el análisis acogiendo una postura teórica referente al tema central el modelo de gestión. En esta fase se identificaron los tres componentes ya expuestos el proceso administrativo: los principios de la Ley 454 y la APV. Los dos primeros componentes, se podría decir, estaban comprometidos implícitamente en la investigación, puesto que el modelo de gestión propone la aplicación del proceso administrativo en organizaciones solidarias, y la Ley 454 comprende el marco conceptual del proyecto. Por esto, se procedió a analizar de manera cualitativa las principales corrientes administrativas en relación con las características deseables del sector solidario, teniendo como resultado que el enfoque humanístico es el más apropiado para el desarrollo organizacional de las empresas solidarias. Ahora bien, luego de esta determinación en esta fase de juzgar fue también determinante analizar diferentes corrientes dadas desde el enfoque humanístico de la administración. Esta muestra un espectro muy amplio de propuesta y enfoques desde diferentes autores

y miradas. En este sentido y atendiendo a los dos primeros elementos del proceso administrativo y los principios de la Ley 454, se determinó críticamente que la APV podría complementar la interacción de este modelo.

Tercera fase (actuar): Las dos primeras fases dan elementos teóricos para poder abordar la propuesta del modelo en el cual se integran los tres elementos, el proceso administrativo, la administración por valores y los principios de la Ley 454. La correlación de estos tres elementos se dio por medio del análisis de los diferentes componentes de cada uno de los elementos para elaborar un modelo que permita la eficiencia e identidad en la gestión administrativa solidaria.

Cuarta fase (devolución creativa): En esta última fase se valida lo construido con diferentes actores; en este sentido, los actores que acompañaron esta fase de devolución creativa fueron los estudiantes, quienes dieron diferentes aportes hacia el concepto de lo que es un modelo de gestión socio empresarial solidario. De esta manera, algunos estudiantes de la asignatura Proceso Administrativo del programa de Administración de Empresas de UNIMINUTO retroalimentaron el proceso, el cual será validado con comunidades y organizaciones sujetas a acción en la continuidad de este proyecto.

Resultados

La presentación de los resultados inicia con la última fase del enfoque praxeológico, la devolución creativa, puesto que el aporte de los estudiantes se fundamentó en la propuesta del concepto. Los estudiantes cursan segundo semestre del programa de Administración de Empresas y previamente consultaron autores como el profesor Luis Razeto, y adicionalmente asistieron al VIII Encuentro de Investigadores Latinoamericanos del Cooperativismo, realizado por las Universidades Católica de Colombia y UNIMINUTO en noviembre de 2014.

La primera pregunta fue “¿para usted qué significa proceso administrativo socio empresarial solidario?”. La segunda pregunta indagó acerca de cuál era la propuesta de cada uno de ellos para poder llevarlo a cabo en organizaciones solidarias.

Estas preguntas fueron tenidas en cuenta como las dos grades categorías de análisis. A partir de las respuestas, se encontraron diversas subcategorías que apoyan la solución desde el punto de vista

de enfoque para el caso de la primera pregunta y de método para el caso de la segunda pregunta.

Los principales aspectos encontrados en el aporte al concepto propuesto como la primera categoría desde la perspectiva de enfoque fueron:

- Se mostraron tendencias en las respuestas de los estudiantes. Aunque un porcentaje menor habla de la descripción del concepto “proceso administrativo socioempresarial solidario”, las respuestas permiten ver la relación que existe entre el modelo de la economía solidaria, con la solidaridad en la economía, la equidad para el desarrollo socioempresarial, la gerencia soportada en valores y la corresponsabilidad socioeconómica.
- En este sentido, los estudiantes aseguran que, en el proceso administrativo socioempresarial solidario, el bienestar de los seres humanos debe primar ante cualquier otro interés o proceso de la gestión administrativa. Este bienestar está representado para ellos en una economía justa, equitativa y de relaciones en la que se promueva la igualdad.
- El concepto descrito por los estudiantes refleja también la descripción de un proceso en el que las organizaciones logran relaciones de igualdad con los demás participantes del mercado tradicional, a la par del fomento por factores aparte del lucro de la compañía, tales como: valores, cultura, bienestar, equidad y solidaridad.

Atendiendo a lo anterior se puede definir proceso administrativo socioempresarial solidario como un proceso de gestión administrativa que comprende las fases de planeación, organización y control, que, a su vez, están dadas en favor de la solidaridad, la equidad, la democracia, la participación, la integración, relaciones de mercado justas, el desarrollo sostenible y el respeto por el medio ambiente.

En cuanto a las tendencias identificadas en la segunda pregunta, las subcategorías subyacentes presentan a la economía solidaria como un método y un proceso para fomentar la igualdad económica, que además debiera estar presente en los procesos de planeación de las organizaciones sin importar su naturaleza. Debería estar además acompañada de un programa educativo en formación hacia la solidaridad que promueva la gestión soportada en los valores tanto humanos como institucionales.

A este concepto, construido por medio del proceso de devolución creativa del enfoque práxeológico, se hace necesario complementarlo con otras nociones a tener en cuenta en el marco conceptual de la investigación, en el cual se hace un planteamiento que expone cuatro nociones bajo las cuales se desarrolla el proyecto en la perspectiva de su fin último, la construcción de un modelo de gestión socioempresarial solidario para el desarrollo territorial. Estas nociones comprenden desarrollo, economía solidaria, autogestión y gestión administrativa en las organizaciones solidarias.

El primer concepto abordado es el de desarrollo. Se expone una concepción utilitarista con una posición economicista tradicional del sistema capitalista. Esta enfoca al capital humano como un instrumento para el crecimiento económico, dejando de lado factores tales como el sentido humano de las organizaciones, problemáticas sociales y ambientales. Esto ha dejado resultados devastadores con consecuencias algunas irreversibles como la desigualdad y el deterioro ambiental, resultado de la operación de gran parte de las empresas que componen el sector industrial. Muy contrario a esta concepción del desarrollo, la mirada que se plantea está relacionada con el crecimiento humano como prioridad del desarrollo, siendo el factor económico un instrumento y no un fin.

Articulado con lo anterior, el concepto de *economía solidaria*, se presenta como una alternativa para lograr estas formas de desarrollo. Este concepto se plantea como una propuesta para la solución de diversas problemáticas que resultan del esquema económico predominante. Además reconoce la importancia del desarrollo territorial concebido desde la perspectiva del profesor Luis Razeto. Dentro de la dinámica de la economía solidaria se incluye la autogestión como elemento fundamental para la sostenibilidad y gobernabilidad de las organizaciones del sector solidario. Pablo Guerra (2013) al respecto formula la autogestión más allá de un proceso ejecutivo, incorporando criterios de identidad y corresponsabilidad a partir de las perspectivas de las acciones colectivas comunitarias y la gestión política empresarial.

Por último el concepto de *modelo de gestión socioempresarial solidario* es el resultado de una construcción del proceso de esta investigación, por lo cual tiene un componente adicional, el desarrollo territorial. En este sentido se expresa que el concepto de *modelo de gestión socioempresarial solidario para el desarrollo territorial* comprende el reconocimiento del territorio como punto de partida para el desarrollo humano. Este trae

conlleva la necesidad de hacer un planteamiento gerencial solidario enfocado en los principios establecidos en la Ley 454 de 1998 y en las necesidades y saberes del territorio, como ventaja competitiva y proyección de los productos o servicios que prestan estas organizaciones.

Atendiendo a lo anterior, en la literatura que hace parte del estado del arte se hace un desarrollo a la luz de las teorías administrativas y los aportes de diferentes autores que, aunque en su momento no fueron estudiosos del sector solidario, sí han marcado el camino para la humanización de las organizaciones. El concepto humanístico de la teoría administrativa inicia con los planteamientos de Elton Mayo, psicólogo vinculado a la Escuela de Administración de Harvard, quien más tarde tendría partidarios y contradictores en el desarrollo de esta perspectiva organizacional con enfoque humanístico. En el estado del arte se refleja la relación existente entre algunas propuestas de la gestión administrativa desde la perspectiva humanística representada por las organizaciones que se basan en las propuestas de Senge, el conocimiento tácito y explícito en las organizaciones que inspira Nonaka, la administración por valores de Blanchard y O'Connor, que a su vez encuentran complementariedad con la descripción del liderazgo estructurante e intelectual en las organizaciones solidarias que plantea Bucheli y los principios solidarios contemplados en la Ley 454 de 1998.

Figura 4. Proceso administrativo socioempresarial solidario



Fuente: elaboración propia.

En sí, el proceso administrativo socioempresarial solidario, consiste en una propuesta de estructura organizacional con un marco que toma como base los principios solidarios, que tiene un efecto espejo con los valores propios de la organización y está complementada con factores de comunicación, participación, liderazgo y autogestión. Esta propuesta se encuentra alimentada con teorías que hablan del conocimiento en las organizaciones para lo cual se cita a Peter Senge. Este autor propone cinco disciplinas para promover, optimizar y entender el aprendizaje en las organizaciones. La quinta disciplina es el resultado del pensamiento sistémico que permite a la empresa diferenciarse de su competencia, evolucionar y tener éxito gracias al aprendizaje continuo de sus procesos internos. En este sentido Nonaka afirma que el aprendizaje y desarrollo del conocimiento se presenta de manera legítima en todos los procesos de la organización; lo importante es reconocerlos y hacer mejor uso de este.

Como consecuencia de lo anterior, se resaltan tres elementos importantes para el desarrollo de este modelo: el primero, los principios del sector solidario, que son la base para el funcionamiento de estas organizaciones; en segundo lugar, el liderazgo en la gestión administrativa, y, en tercer lugar, el proceso administrativo. Sin dejar de lado la generación de conocimiento en las organizaciones fue necesario identificar un enfoque que diera respuesta a la necesidad de una gestión solidaria del proceso administrativo con enfoque humanístico.

Para este proceso se describe en el estado del arte de la investigación la presencia y la importancia del liderazgo en diferentes niveles de la organización, bien sea intelectual, bien sea estructurante, y, por supuesto, la fundamentación en los valores institucionales. Esto se hace luego de una revisión de las tendencias humanísticas de la administración, particularmente las de Blanchard y O'Connor (2000), quienes trabajan el enfoque de la APV. En sus tres fases guarda relación con la generación de conocimiento en las organizaciones —tácito o explícito—, la presencia y la importancia del liderazgo en diferentes niveles de la organización y la fundamentación en los valores institucionales.

En consecuencia, el modelo propuesto se enfoca en trabajar las tres fases de la APV, relacionadas con los principios de la Ley 454 de 1998 y las cuatro fases del proceso administrativo:

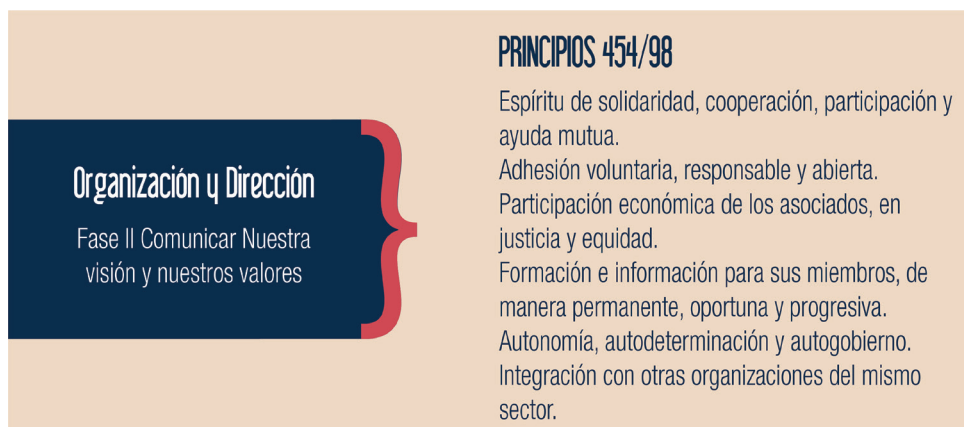
Figura 5. Planeación



Fuente: elaboración propia.

El inicio del proceso administrativo está representado por la planeación, el cual se relaciona con la primera fase de la APV. En esta se inicia un proceso de reflexión acerca del direccionamiento estratégico, que a su vez está directamente relacionado con los principios solidarios tres, cinco, nueve y once. Como resultado del encuentro entre estos tres elementos —la APV, el proceso administrativo y los principios solidarios— se espera que desde la gerencia estratégica se den las pautas para una ruta de acción hacia el cumplimiento de los objetivos basada en acciones solidarias, autónomas y emprendedoras que reconozcan al ser humano por encima de los intereses de la organización..

Figura 6. Organización y dirección

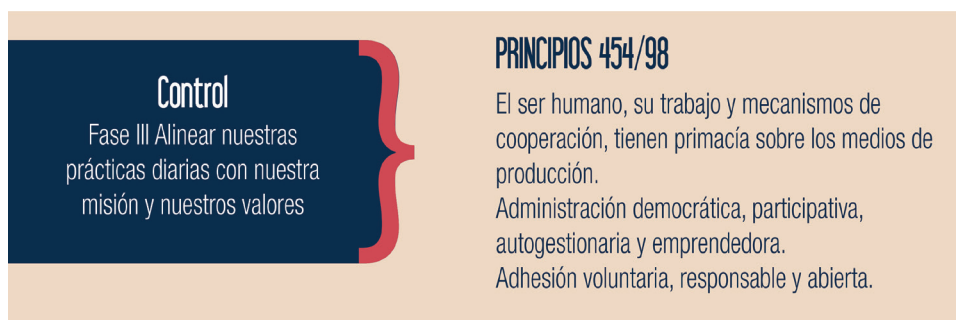


Fuente: elaboración propia.

La comunicación es fundamental en el proceso de gestión organi-

zacional y, en este sentido, es importante que la estructura interna de las organizaciones solidarias establezca de manera clara los canales de comunicación y fomenten la participación tanto para la determinación de acciones y tareas como en los procesos de toma de decisiones. Para este fin es importante tener en cuenta los principios solidarios que manifiestan la importancia de la participación, la formación y las alianzas interinstitucionales, que no solo manifiestan procesos internos, sino también interacciones externas.

Figura 7. Principios solidarios



Fuente: elaboración propia.

El control en el proceso administrativo tiene la función de verificar el cumplimiento de los objetivos y metas que se establecieron en el proceso de planeación por medio de un apoyo correctivo. Para obtener resultados aproximados a la planeación inicial se hace necesario alinear nuestras prácticas diarias con nuestra misión y nuestros valores APV. Esto se hace con el fin de que las acciones de la organización solidaria supongan que el ser humano es como el objetivo principal de sus acciones y no como un medio productivo para llegar a un fin económico.

Finalmente, el cruce estratégico de los tres elementos propuestos como pilares del modelo —la APV, el proceso administrativo y los principios solidarios— da como resultado un modelo de gestión administrativa participativa, solidaria y justa con el territorio y los involucrados. Este atiende a los valores como base para la aplicación del proceso administrativo en todas sus fases sin dejar de lado el marco normativo que en Colombia determina los principios de las organizaciones del sector solidario, los cuales se interrelacionan de la siguiente manera:

Tabla 2. Fases del proceso administrativo por valores

FASE APV	FASE PROCESO ADMINISTRATIVO	PRINCIPIO LEY 454 DE 1998	RESULTADO
<p>Aclarar nuestros valores, propósito y visión</p>	<p>Planeación</p>	<p>Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.</p> <p>Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.</p> <p>Servicio a la comunidad.</p> <p>Promoción de la cultura ecológica.</p>	<p>Planeación estratégica liderada por los directivos de las organizaciones solidarias y con participación de representantes de todos los stakeholders, con el fin de reconocer las necesidades del territorio.</p> <p>Proceso de declaración estratégica basada en los 11 principios de la Ley 454 de 1998</p> <p>Proceso de retroalimentación para todos los miembros de la organización, con el fin de socializar el proceso de declaración estratégica.</p> <p>La declaración estratégica debe comprender un proceso autónomo, participativo y coherente con los fundamentos y principios del sector solidario, que además motive al desarrollo territorial integral.</p>
<p>Comunicar nuestra visión y nuestros valores</p>	<p>Organización y dirección</p>	<p>Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.</p> <p>Adhesión voluntaria, responsable y abierta.</p> <p>Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.</p> <p>Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.</p> <p>Autonomía, autodeterminación y autogobierno.</p> <p>Integración con otras organizaciones del mismo sector.</p>	<p>Es necesario que los resultados de la declaración estratégica sean socializados con todos los stakeholders.</p> <p>El proceso para establecer la estructura de la organización debe ser un consenso entre la actividad principal de la empresa, los recursos con los que cuenta y las dinámicas del territorio.</p> <p>La estructura organizacional adoptada debe representar: la participación, la cooperación y el respeto por el territorio en el sentido social, cultural y ambiental.</p> <p>Establecer y difundir los canales de comunicación y atención en los diferentes procesos de la empresa.</p> <p>Los canales de comunicación deben ser transversales en todos los niveles.</p> <p>Establecer manuales de procesos y políticas sencillos (cartillas, caja de herramientas) e instrumentales para el apoyo de las actividades de la organización.</p> <p>Representar gráficamente (diagramas de flujo y procesos), las actividades principales de la organización, en especial aquellas relacionadas con los procesos participativos de la comunidad.</p> <p>Diseñar cartas de perfiles de los colaboradores que quieren hacer parte de la organización, en el cual se establezca como mínimo tener el curso básico de economía solidaria.</p>

FASE APV	FASE PROCESO ADMINISTRATIVO	PRINCIPIO LEY 454 DE 1998	RESULTADO
			<p>Establecer como fundamento el trabajo en equipo, la equidad, la solidaridad, la participación y el respeto por las creencias y recursos del territorio.</p> <p>Establecer relaciones de liderazgo, mas no de empleador, con los colaboradores de la organización.</p> <p>El proceso de toma de decisiones debe garantizar la participación y al mismo tiempo tener orden; esto está relacionado con la importancia de la conformación de los consejos y comités necesarios para este proceso.</p> <p>El proceso de dirección debe atender a las necesidades humanas de sus stakeholders y a las carencias del territorio.</p>
<p>Alinear nuestras prácticas diarias con nuestra misión y nuestros valores</p>	<p>Control</p>	<p>El ser humano, su trabajo y mecanismos de cooperación, tienen primacía sobre los medios de producción.</p> <p>Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.</p> <p>Adhesión voluntaria, responsable y abierta.</p>	<p>El proceso de control en las organizaciones del sector solidario, debe estar alineado con la planeación, y también estar basado en la autogestión y el control social.</p> <p>El ser humano, su integridad, sus valores, derechos y deberes, prevalecen sobre los fines y las acciones de la organización.</p> <p>Las personas que de una u otra manera participan en los procesos de la organización, lo hacen de manera libre, proactiva, objetiva y voluntaria.</p> <p>Todos los resultados de las diferentes actividades de la organización, deben ser documentados con el fin de promover la gestión y generación de conocimiento intraorganizacional.</p>

Fuente: Farfán y Muñoz (2014).

Discusión

En relación con lo anterior, es importante justificar que la APV es una apuesta compatible con el proyecto de la economía solidaria, puesto que se fundamenta en el establecimiento de valores que generan beneficios para todos los *stakeholders*. Cuando una organización solidaria toma la decisión de trabajar una APV determina unos cursos de acción instituidos en conductas que atienden a los principios solidarios como orientación general. Estos cursos de acción, fundamentados en los principios solidarios, determinan comportamientos característicos claves para el desarrollo organizacional que cumplen

con la misión de la organización, benefician a sus involucrados y el endido como territorio.

El proceso de implementación de la APV viene dado desde el liderazgo de los directivos de la organización. Aquí es valioso rescatar lo planteado también en el estado del arte de la investigación: la tipología del liderazgo identificada por Bucheli (2008). Al respecto, en un proceso investigativo se identifica dentro de las organizaciones solidarias el liderazgo tipificado como intelectual y estructurante:

Es el equipo de visionarios que define la epistemología del modelo global. A partir de la interpretación del fenómeno o de la realidad, el liderazgo intelectual otorga propiedades emergentes a esa realidad que observa. Las propiedades emergentes definen diversas visiones de la realidad y los elementos necesarios para mejorarla o cambiarla. El liderazgo intelectual se caracteriza por tener la capacidad de visualizar cómo cambiar esta realidad de manera tal que se actúe de manera organizada y controlada para sobrevivir en un medio cambiante. (Bucheli, 2008).

Estos líderes intelectuales generalmente se ocupan de la gerencia estratégica de las organizaciones solidarias, dirigen el proceso de declaración estratégica y su conocimiento puede catalogarse como explícito según Nonaka (2007), “el conocimiento explícito es formal y sistemático. Por esta razón, se puede compartir y comunicar fácilmente, en especificaciones de producto o en una fórmula científica o en un programa computacional”.

En el liderazgo intelectual se encuentra un gran apoyo para la declaración estratégica de las organizaciones solidarias, así como para los procesos de comunicación, estructura organizacional, toma de decisiones y procesos de control social. Estos líderes motivan y dan importancia requerida a la formación y la participación, lo que genera escenarios para encuentros en donde se den estas acciones. Los líderes intelectuales a su vez trabajan complementariamente con los líderes estructurantes. Según Bucheli (2008),

El liderazgo estructurante actúa de manera significativa en el sistema operativo movilizándolo y animando a la comunidad entorno al proyecto integral comunitario. Este equipo de líderes lo conforman en su mayoría personas formadas dentro del sistema operativo del proyecto. El liderazgo intelectual y el liderazgo estructurante son interdependientes. El liderazgo intelectual interpreta las acciones cotidianas del liderazgo estructurante es, en síntesis, una acción colectiva.

Respecto a lo planteado por Bucheli, la interdependencia entre los líderes intelectuales y estructurantes dinamiza los procesos comunitarios en torno a las actividades de la organización. En este sentido, los líderes estructurantes promueven las acciones de la organización y generan interés de la comunidad por el sector solidario. Los estructurantes son líderes natos que, por medio de su conocimiento tácito (Nonaka, 2007), interpretan las necesidades de la comunidad y del entorno:

El conocimiento tácito es muy personal. Es difícil de formalizar y, por lo mismo, de comunicar a otros. [...] El conocimiento tácito está también profundamente arraigado en la acción y en el compromiso de una persona con un contexto específico: un oficio o profesión, una tecnología o mercado particular de producto o las actividades de un grupo de trabajo o equipo.

La armonía e intercambio entre el liderazgo intelectual y el estructurante da como resultado a una empresa generadora de conocimiento. Nonaka (2007) atribuye al conocimiento una fuente de ventaja competitiva, que para el caso de las organizaciones solidarias puede estar representado en el reconocimiento y análisis del territorio, de una manera sistémica.

Conclusiones

- El proceso administrativo como paradigma de la administración de empresas se puede adaptar a cualquier tipo de organización y debe atender a sus necesidades y naturaleza.
- En las diferentes apuestas de las teorías administrativas, la corriente humanística es la más apropiada para interpretar las acciones de las organizaciones solidarias. En este sentido la APV, es una herramienta útil que en tres sencillas fases enfoca sus esfuerzos en la conformación de una organización que basada en sus principios
- La propuesta de determinar una relación entre la APV con las cuatro fases del proceso administrativo y los principios solidarios de la Ley 454 de 1998 enfoca sus esfuerzos en el desarrollo humano de acuerdo con el territorio.
- Los principios solidarios deben ser los líderes de las declaraciones estratégicas de las organizaciones solidarias
- La definición de los canales de comunicación constituye un pilar importante para ejercer liderazgo en los niveles internos y externo de la organización.

- El liderazgo intelectual por su naturaleza puede relacionarse con el conocimiento explícito, y asimismo el liderazgo estructurante puede ser relacionado con el conocimiento tácito. La dinámica e intercambio de estas prácticas y saberes generan conocimiento en las organizaciones, y este es un aporte importante para el desarrollo organizacional.
- Las organizaciones deben entender las necesidades del territorio, para actuar conforme a estas. Una organización que se afilia con el reconocimiento de territorio y adapta su gestión a su desarrollo tiene mayores posibilidades de éxito y credibilidad en la comunidad.

Lista de referencias

- Blanchard, K., y O'Connor, M. (2000). *Administración por valores*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Bonavia, T., y Quintanilla, I. (1999). Creencias directivas y participación de los empleados. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 15 (3), 367-383.
- Bucheli, M. (2008). El desarrollo local y las organizaciones solidarias diversas estrategias para afrontar el desarrollo: un caso colombiano. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 5 (61), 111-129.
- Córdova, M. C., y González C. (1996). *Análisis de las relaciones de poder en un proceso de cambio organizacional planificado* (tesis de grado de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana: Bogotá, Colombia. Recuperado de: http://puj-portal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/Facultad%20de%20Psicologia/recursos/documento_analisis_relaciones.pdf
- Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración enfoque crítico*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Dávila, R. (2004). *Innovación y éxito en la gerencia cooperativa, casos exitosos de cooperativas rurales de ahorro y crédito*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Farfán Casagua, J., y Muñoz Rodríguez, M. (2014). Formulación de un modelo de gestión para organizaciones solidarias: entendiendo las necesidades del territorio. En J. F. Álvarez Rodríguez

(Ed.), *Ciudadanía, desarrollo territorial y paz. Una mirada desde el cooperativismo*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Guerra, P. (2013). *Autogestión empresarial en Uruguay: Análisis de caso del Fondes*. Documento de trabajo No. 1. Universidad de la República.

Juliao Vargas, C. (2011). *El enfoque praxeológico*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Ley 454. Congreso de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 04 de agosto de 1998.

McGregor, D. (1966). *The Human Side of Enterprise*. Cambridge: MIT Press.

Münch, L., y García, J. (2008). *Fundamentos de administración*. México, D. F.: Trillas.

Nonaka, I. (2007). La empresa creadora de conocimiento. *Harvard Business Review*. Bilbao: Ediciones Deusto, 200, 23-49.

CAPÍTULO 7

FINANZAS SOLIDARIAS CON RESPALDO SOLIDARIO

Juan Carlos Sánchez Urbano

Dentro del análisis de las finanzas solidarias se observa cómo convergen los valores humanos y principios éticos con los sistemas y las herramientas financieras, lo que da mayor importancia a la persona como partícipe y formadora de las organizaciones. Se contextualizan las diferentes variables que juegan un rol importante dentro de la toma de decisión de crédito de las personas que por diversas razones son excluidas de los sistemas de financiación bancarizado, y esto hace que estas acudan a actores que manejan reglas no formales para su financiación.

La legislación colombiana no contempla todas las posibilidades de fortalecimiento organizacional que se logran en las finanzas solidarias. Los mecanismos y normativas actuales para las finanzas solidarias en el país aún carecen de desarrollos que ayuden a su consolidación.

Marco teórico

Las finanzas solidarias son actividades enmarcadas en un proyecto autogestionado de intercambio de elementos asociados con las relaciones humanas, la administración y la economía de las organizaciones solidarias. Estas guían la interacción de estos elementos por medio de la educación y el acompañamiento de cada ente hasta constituirlos en un eje primordial para el fortalecimiento, desarrollo y

sostenibilidad de las organizaciones solidarias, al mejorar los vínculos de solidaridad, confianza y trabajo en equipo.

Las finanzas solidarias deben nacer dentro de la organización y recibir acompañamiento de los mismos integrantes y de profesionales que aporten a la gestión de los procesos para alcanzar su componente generador de capital social. No deben confundirse con el microcrédito ni con el asistencialismo financiero, que realizan entidades externas a la organización.

Al respecto de las finanzas solidarias Rodríguez (2009) afirma que es un proyecto autogestionado que emprenden las organizaciones de economía solidaria en busca de la sostenibilidad de las comunidades. Estas ofrecen la posibilidad de un menor costo tanto económico como social y ambiental: “el sostenimiento de buena parte de estos procesos aun en condiciones desfavorables y el inicio de obras, muestra que la autogestión es un campo de desarrollo factible”.

La autogestión está asociada a la administración de las organizaciones, como se hace explícito en el cuarto principio del artículo 4 de la Ley 454 de 1998, en el que se afirma “[a]dministración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora”. Asimismo, se le da un papel importante en las organizaciones solidarias como “[...] un instrumento primordial para la toma de decisiones, a partir de esta se llegan a acuerdos y se establecen acciones” (Dansocial, 2005).

El concepto de finanzas del Diccionario de la Real Academia es “[o]bligación que alguien asume para responder de la obligación de otra persona”, también refiere sobre “caudales y bienes”. En este sentido, vemos cómo este concepto hace una relación entre bienes y personas con sus respectivas obligaciones, para lo cual en las finanzas solidarias debe existir un intercambio de elementos ligados a las relaciones humanas y la sostenibilidad de la organización. Según Dansocial (2005), “[l]as finanzas hacen énfasis en la importancia de manejar adecuada y eficientemente el talento humano y los recursos financieros necesarios para la coordinación e implementación de acciones”.

En la guía de los elementos que se interrelacionan en las finanzas solidarias se debe tener presente la educación solidaria como una de las herramientas indispensables constructoras de capital social. Al respecto la Directiva 031 de 2000 del Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria (Dansocial) anota:

(...) entendemos como educación solidaria al proceso permanente orientado a fortalecer la práctica de valores de solidaridad, cooperación y ayuda mutua con el fin de generar actitudes y conductas que permitan consolidar un compromiso social frente a la misión que deben cumplir las organizaciones solidarias.

Por otra parte, la educación solidaria está ligada al séptimo principio del artículo 4 de la Ley 454 de 1998, en el que se afirma “formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva”. Por tanto, la educación solidaria es un eslabón entre las personas y genera nuevos vínculos y recursos para la consolidación de las organizaciones. Esta educación dentro de las finanzas solidarias debe mejorar los vínculos de solidaridad, confianza y trabajo en equipo para el fortalecimiento, desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones solidarias.

Con respecto a la solidaridad, Max Neef (1993) sostiene que:

El mundo invisible crea, en función de sus estrategias de supervivencia, un sinnúmero de micro organizaciones productivas y comunitarias, donde la ética solidaria que se da al interior de las mismas constituye un recurso indispensable para sobrevivir y desplazarse en un medio en el que impera la lógica competitiva. De modo que las fuerzas endógenas de la solidaridad se confrontan permanentemente con las fuerzas exógenas de la competencia.

Diferentes valores y principios que surgen dentro de las organizaciones solidarias han brotado gracias a la educación solidaria, pero saber reconocerlos, utilizarlos y llevarlos a la práctica en las finanzas solidarias hace la diferencia con respecto a otros tipos de sistemas financieros.

Por consiguiente, las finanzas solidarias mejoran los vínculos de solidaridad como principio y valor fundamental en la edificación social, en ese sentido Dansocial (2005, p.16) plantea que “[...] la solidaridad es un principio de vida y fuente generadora de riqueza económica y capital social lo cual permite que las organizaciones en la participación, democracia y autogestión sean socialmente competentes y económicamente sostenibles”. Con esto se reconoce la importancia de las finanzas solidarias como uno de los ejes fundamentales para el soporte de la construcción participativa, equitativa y responsable de la sociedad.

Por otra parte, en el artículo 4 de los principios de la economía solidaria de la Ley 454 de 1998 aparecen como los dos primeros

principios “[e]l ser humano, su trabajo y mecanismos de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción”, y “[e]l espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua”.

Estos dos principios relacionan no solo la solidaridad, sino también el trabajo cooperativo. A este respecto, las finanzas solidarias poseen características colaborativas y de confianza dentro de núcleos sociales que dan mayor importancia a los elementos de desarrollo humano que a los económicos; estos últimos son solo un medio y no un fin. Encontramos cómo estos procesos son fortalecidos por otras actividades conexas que deben generar ingresos para lograr el respaldo entre unos y otros en forma solidaria al interior del grupo social. “Para poder enmarcar una propuesta de finanzas solidarias donde el objetivo central es democratizar el dinero, necesitamos sin duda partir del trabajo” (Meyer, 2011).

Ahora bien, al ir entrelazando el concepto de finanzas solidarias con todos sus componentes de educación, relaciones humanas, administración y economía y al mostrar cómo estos fortalecen el desarrollo y la sostenibilidad, Muñoz (2014) recuerda que “[m]uchas organizaciones solidarias encuentran en el componente financiero grandes ventajas que contribuyen al desarrollo de dicha organización”. Por lo anterior, no se debe desligar de los principios y valores el que se pueda hablar de desarrollo y sostenibilidad en las organizaciones solidarias; es importante prestar atención a la correcta interpretación del concepto de desarrollo.

Espejo (2012) plantea que:

(...) el concepto de desarrollo sostenible ha sido usado para referirnos a los procesos mediante los cuales se generan transformaciones, adecuaciones u optimizaciones [...] no ha sido sencillo distanciarlo del uso predominante que de él han hecho los modelos que lo asocian con la idea de progreso sobre la base de un crecimiento económico (...).

Se muestra así la importancia que adquiere la correcta interpretación del concepto para no perder la identidad de las organizaciones solidarias. Al respecto comenta Max Neff (1993) que los “[...] estilos de desarrollo dominantes se han tropezado con tremendos obstáculos para compatibilizar el desarrollo personal con el desarrollo social”. Por lo tanto, son los valores y principios en conjunto con los vínculos de solidaridad, confianza y trabajo en equipo los que ayudan a la compatibilización del desarrollo personal con el desarrollo social.

Microfinanzas frente a las finanzas solidarias

Las microfinanzas han incursionado en el mercado siendo percibidas como una herramienta financiera incluyente para la población vulnerable en el sistema financiero, a tal punto de crear confusiones entre si las microfinanzas son las mismas finanzas solidarias.

Según Muñoz (2014), las microfinanzas se inician con un concepto de bienestar. Al respecto, Yunus, economista fundador del “banco de los pobres”, plantea que “creó el Grameen, un banco dedicado a proporcionar los más pobres de Bangladesh con préstamos minúsculos. Grameen Bank, basado en la creencia de que el crédito es un derecho humano básico, no el privilegio de unos pocos afortunados” (Yunus Center, s. f.). A partir de esta iniciativa, otras instituciones comenzaron a incursionar en el microcrédito desdibujando su concepto inicial. Para Colombia, el Banco de la República menciona que

El microcrédito se define como el conjunto de préstamos de montos pequeños concedidos a la población de bajos ingresos que tienen acceso restringido a los créditos de la banca tradicional, debido a que no cuentan con activos que los respalden y a que la información sobre sus proyectos es deficiente. El microcrédito hace parte de un concepto más amplio, el de microfinanzas, que hace referencia a todos los servicios diseñados para satisfacer las necesidades financieras de las personas con bajos niveles de ingresos y activos.

A pesar de que el microcrédito es tomado como una herramienta de desarrollo y disminución de la pobreza, deben ser analizados otros aspectos de esta iniciativa:

El microcrédito está definido formalmente en la legislación bancaria colombiana y tiene una categoría especial, en la medida que los bancos pueden cobrar una comisión hasta del 7 % del monto de crédito (anticipada) para asesoría y seguimiento al beneficiario del crédito, lo cual hace que el mismo sea el crédito nominalmente más costoso. Todavía estamos en la etapa de que el costo del mismo se compara con el denominado gota a gota (Cepal, 2009).

Los microcréditos son los créditos más costosos, y su acceso se hace aún más restringido para población vulnerable, al solicitar avales y otros requerimientos. Según un aparte del artículo 39 de la Ley 590 del 2000 “[...] con las comisiones se remunerará el estudio de la operación crediticia, la verificación de las referencias de los codeudores y la cobranza especializada de la obligación”.

La tabla 3 presenta las diferentes formas de financiamiento que se consiguen en el mercado para personas que no tienen un suficiente respaldo económico a la hora de solicitar un crédito:

Tabla 3. Formas de financiamiento

ENTIDAD	PLAZO	REQUISITOS	FORMA DE PAGO	TASA EA
Bancamia	Desde 6 meses hasta 48 meses	Ser propietario de una microempresa y demostrar experiencia en el desarrollo de la actividad. Acreditar posesión del negocio mínimo de 10 meses. Tener un comportamiento de pago adecuado (no estar reportado en centrales de riesgo). Aplican las demás condiciones y requisitos establecidos por el banco.	Mensual	46%
AV Villas	De 6 meses a 60 meses	Certificado de cámara y comercio no mayor a 30 días. Estados financieros del último semestre. Declaración de renta o carta de no declarante. Extractos bancarios de los últimos 3 meses	Mensual	29%
Banco Agrario	Desde 3 meses	Firma personal oavalista solvente o fondo nacional de garantías según clasificación del cliente	Mensual	37,9%
Gota a Gota	60 días	Ninguno	Diario	848.7 %

Fuente: elaboración propia, datos tomados de las páginas web de las entidades mencionadas.

Actualmente la legislación colombiana solamente contempla el microcrédito bajo las condiciones mostradas en la tabla 3 (criticando el último ítem, gota a gota, sin dar soluciones reales para su eliminación del mercado financiero).

Tabla 4. Simulación de créditos microfinancieros (datos registrados para el 2014)

ENTIDAD	FORMA DE PAGO	TASA EA	SIMULACIÓN			
			Valor presente	Valor futuro	Periodo	Intereses pagados
Bancamia	Mensual	46%	\$ 431 200,00	\$ 629 530,44	1 año	\$ 198 330,44
AV Villas	Mensual	29%	\$ 431 200,00	\$ 556 248,00	1 año	\$ 125 048,00
Banco Agrario	Mensual	37,91%	\$ 431 200,00	\$ 594 667,92	1 año	\$ 163 467,92
Gota a gota	Diario	848,77%	\$ 431 200,00	\$ 4 091 097,83	1 año	\$ 3 659 897,83
	0,618%					

Fuente: elaboración propia.

La tabla 4 presenta una simulación de los costos de un microcrédito, en los cuales no se incluyen seguros y otros cobros que suelen hacer los bancos, y, si llegáramos a compararlos con otros tipos de tasas de otra modalidad, determinaríamos que son unas de las más costosas del mercado.

Como consecuencia de que en la legislación colombiana no se conozcan todas las posibilidades que se tienen en torno a las finanzas solidarias, se invisibiliza el trabajo de muchas organizaciones solidarias, las cuales integran actividades económicas de respaldo entre unos y otros en forma solidaria, practicando finanzas solidarias sin saberlo y que al nacer al interior de la organización acogen más elementos de autodependencia. “Las relaciones de autodependencia, por el contrario, tienen mayores efectos sinérgicos y multiplicadores cuando van de abajo hacia arriba” (Neef, 1993, p. 89), diferenciándose con respecto a otros sistemas de financiación.

Otro aspecto relevante resulta ser la cultura del ahorro en las actividades inherentes a las finanzas solidarias derivado del trabajo: “el ahorro es fruto y expresión del trabajo, trabajo propio y trabajo de todo un grupo familiar” (Meyer, 2011, p. 59). El ahorro requiere de disciplina para realizar un uso adecuado de los ingresos que generen posibilidades reales de ahorro constante. Sin embargo, los modelos capitalistas apalancados con culturas consumistas hacen que otros tipos de organizaciones que están en éxodos de cambios a procesos más solidarios y humanos se vean rodeados de paradigmas y malas interpretaciones en los que se cree que el dinero es la base para iniciar el cambio.

En términos de las organizaciones solidarias, se destaca el hecho de que estas no realizan actividades de fortalecimiento humano y de ahorro; en general, buscan primero quién les va a prestar para luego tratar de organizarse, le dan mayor importancia al dinero dejando de lado el desarrollo humano y social; esta cultura del no ahorro es transferida a las organizaciones por cuenta de sus mismos asociados o integrantes. Según una evaluación preliminar de la gestión del programa familias en acción, implementado por el Gobierno Nacional para atender las familias vulnerables con niños menores de 18 años, realizada por Maldonado y Urrea (2010), se encontró que el 72 % de la muestra del estudio indica no tener ahorros ni haber ahorrado en ningún periodo pasado.

La anterior situación genera por parte de las organizaciones la búsqueda de mecanismos y estrategias diferentes de apalancamiento financiero adquiriendo deudas con altos intereses.

Metodología

El concepto de finanzas solidarias hace parte de una investigación que articula varias nociones relacionadas con el modelo de gestión socioempresarial solidario, las cuales se abordaron según la metodología de la praxeología en sus cuatro momentos de la siguiente forma:

Ver: En esta fase comienzan las bases del proceso investigativo a través de las experiencias del autor en el tema y de un proceso de búsqueda bibliográfica de autores que articulen y consoliden el autoconcepto.

Juzgar: Se analiza la información que se recolectó en el ver con el fin de poder dar sustento al autoconcepto, juzgando cuáles son los autores que apoyan la propuesta dada desde el inicio de este capítulo, que es el autoconcepto.

Actuar: El autoconcepto trabajado en esta investigación apoya al proyecto dando pistas sobre cómo iniciar y mantener proyectos autogestionados de finanzas solidarias, lo que ayuda al fortalecimiento de las organizaciones solidarias.

Devolución creativa: Esta fase se llevará a cabo en su totalidad para próxima etapa del proyecto, cuando se implemente el modelo y se sistematicen las experiencias en las organizaciones sujetas a la acción. No obstante, a esta se da inicio realizando preguntas a estudiantes de la asignatura Cátedra Solidaria en la que con sus aportes, que fueron tabulados, se comenzó a buscar patrones cualitativos que nos dieran una idea sobre qué comprensión tiene la comunidad de las finanzas solidarias y cómo estas se pueden aplicar en las organizaciones, también se realizó un panel de expertos para conceptualizar las finanzas solidarias; en este sentido, de acuerdo con la metodología devolución creativa se trabaja de manera inicial con los estudiantes para luego en llevarlo a las comunidades.

Con un total de 33 alumnos de diferentes profesiones que cursaron la asignatura de cátedra solidaria en el segundo semestre del 2014 en la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO se realizó una encuesta de dos preguntas con respecto a las finanzas solidarias: primero, “¿para usted qué significa finanzas solidarias?”, y,

segundo, “¿cuál es una posible propuesta para llevarlas a cabo en las organizaciones solidarias?”. Esto se hizo con el fin de encontrar patrones en la percepción de la comunidad académica sobre el tema que nos dieran ideas de cómo poder llevar a cabo su aplicación en las organizaciones.

Resultados

En relación con las fases de ver y juzgar, encontramos que el autoconcepto de finanzas solidarias en apoyo con diferentes autores se convierte en eje fundamental en el fortalecimiento de las organizaciones solidarias no solamente en la parte financiera, sino también en todos sus componentes de valores y principios, los cuales son las bases para la construcción de capital social. En este sentido según uno de los hallazgos de esta etapa de la investigación se formula el concepto de finanzas solidarias como:

Las finanzas solidarias tienen como fin el desarrollo de los seres humanos en el que la actividad de apalancamiento económico es un medio ejecutado desde una perspectiva responsable con las personas y con el medio ambiente.

Las finanzas solidarias están basadas en actividades de carácter colaborativo que deben generar ingresos y sostenibilidad al grupo. El respaldo se hace a partir de grupos de confianza que tienen reglas de juego preestablecidas.

Un diagnóstico de las finanzas solidarias sugiere que estas son una buena iniciativa y una propuesta acorde con las necesidades de nuestro país; sin embargo, son muy pocas las organizaciones que se comprometen en la práctica con las finanzas solidarias, lo que las hace perder el horizonte en sus actividades y tener limitadas oportunidades de alianza con otras organizaciones de finanzas solidarias a nivel mundial. Así mismo, las finanzas solidarias están siendo confundidas con el concepto de microfinanzas, más desarrollado en el país en términos legales, en la práctica y en tendencias gubernamentales.

Diagnóstico de las finanzas solidarias

Las organizaciones no realizan actividades de fortalecimiento humano y de ahorro, sino que buscan primero quién les va a prestar para luego tratar de organizarse, le dan mayor importancia al dinero y lo ponen como fin último y no construyen antes de.

Por otra parte, los resultados de esta investigación fortalecen el autoconcepto de finanzas solidarias con diferentes autores y dan una mirada actual a las microfinanzas, pues había confusiones en el concepto inicial de cada una de estas categorías y su diferentes transfiguraciones. Estas confusiones entre finanzas solidarias y el microcrédito han sido aprovechadas por diferentes entidades que poseen los recursos financieros y ofrecen servicios de préstamo fácil e incluyente a comunidades vulnerables excluidas del sistema bancario, pero que, por su misma naturaleza de riesgo, tienen altas tasas de interés y ahonda más las crisis que padecen estas poblaciones que acuden a estos procesos de apalancamiento para tratar de mejorar sus condiciones de vida.

Según las tablas 3 y 4 las alternativas para el microfinanciamiento, a pesar de que están dirigidas a pequeños empresarios, no les sirven a muchas de las personas a las que están dirigidas, pues no poseen los requisitos. Esto hace que recurran al servicio que no les exige nada, que es el gota a gota, el cual genera un impacto muy negativo a las comunidades por su alta tasa de interés: “[...] los prestamistas más frecuentes son figuras cercanas al hogar [...] en parte debido a que la posibilidad de financiamiento con las que disponen son muy limitadas” (Maldonado & Urrea, 2010, p. 22). Los microcréditos no siguen siendo la alternativa más viable, y es por eso que se ve la importancia de iniciar los proyectos de finanzas solidarias dentro de las organizaciones solidarias.

Aportes de los estudiantes

Los resultados aducen que en un alto porcentaje de los estudiantes (43 %) ve en las finanzas solidarias un mecanismo de ahorro y financiación que se desvincula de los sistemas tradicionales bancarios y que incluye principios y valores sociales. También hay una tendencia a pensar que este cambio viene de afuera y que es responsabilidad de instituciones especializadas, al encontrar un 30 % que estima que son trabajo de instituciones financieras enfocadas en poblaciones vulnerables.

Con respecto a la forma como se pueden implementar las finanzas solidarias en las organizaciones la tendencia es a considerar que esto debe ser realizado por los bancos comunales con respaldo de los mismos asociados con el 31 %. Pero si nos damos cuenta el 45 %, distribuido en tres partes iguales, da pilares esenciales para el fortalecimiento como la educación, la autogestión y la especialización.

Conclusiones

A pesar de que muchas organizaciones solidarias aún no logran ser determinantes en sus procesos internos con miras a un crecimiento conjunto y que la legislación colombiana no privilegia el apoyo y reconocimiento a las finanzas solidarias, estas sí existen y son formas de hecho que ayudan a robustecer las actividades de unión primordial. Estos pasarían a ser pilares en la construcción de una sociedad equitativa y en el que se debe fomentar en su razón principal que es el ser humano autoconstructor de su futuro por medio de la educación y el fortalecimiento de valores, principios solidarios y éticos de la mano de las herramientas financieras disponibles que generen sostenibilidad e identidad a las organizaciones.

Con relación a los diferentes retos del modelo de gestión en lo referente a las finanzas solidarias no se deben escatimar esfuerzos en la aplicación de disímiles estrategias que logren estimular y fortalecer los valores del ser humano en su convivencia con los demás y que estos valores sirvan como aditivo a la edificación de las entidades solidarias.

Cómo se podrían implementar las finanzas solidarias en las organizaciones

Para la implementación de las finanzas solidarias en las comunidades objeto de acción se propone realizar y validar actividades sistémicas en trabajos de campo, apoyadas con cajas de herramientas diseñadas que ayuden a entender y aplicar los conceptos de finanzas solidarias dentro de las comunidades. Estas actividades se pueden dividir y aplicar en tres momentos:

- **Construcción antes de:** En esta, por medio de cartillas lúdicas, se busca entrar en procesos de autoevaluación, fortalecimiento solidario y trabajo en equipo en la comunidad objeto de acción y deben estar basados en los principios de la economía solidaria:
 - Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
 - Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
 - Formación e información para sus miembros de manera permanente, oportuna y progresiva.
 - Servicio a la comunidad. (Ley 454, art. 4, 1998).

- **Construcción en:** En este momento la organización debe estar inmersa en procesos organizacionales de gestión, se diseñará una caja de herramientas financieras que, con un uso adecuado, ayudará a su sostenibilidad tanto económica, como social y ambiental. Este momento es dinámico y continuo; está fortalecido por sus bases de construcción del antes de, lo que genera riquezas y crecimiento a lo construido.

Todo el proceso de diseño y construcción de la caja de herramientas de finanzas solidarias está basado en el principio de:

- “Administración democrática, participativa, autogestoria y emprendedora”. (Ley 454, art. 4, 1998).

- **Construido:** Tiene relación directa con el balance social y cómo la organización logra fortalecer el tejido social dentro de la comunidad y su entorno. Se debe encontrar los puntos centrales de convergencia de las diferentes fuerzas sociales enmarcadas en el modelo de gestión solidario y cómo a través de la aplicación de las herramientas de gestión se deconstruye una organización fuerte que generara impacto social y que por sí misma tiene la fortaleza de integrarse con otras organizaciones.

También dentro del trabajo de campo donde ya definido el concepto de finanzas solidarias se puede determinar qué tipo de finanzas están llevando las organizaciones.

Lista de referencias

Arias, J. (2012). *Cartilla curso básico de la economía solidaria* Bogotá: UNIMINUTO.

Banco de la república. (2010). *Situación actual del microcrédito en Colombia: características y experiencias*. Recuperado de http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/Tema1_sept.pdf

Cepal. (2009). *Microfinanzas e instituciones microfinancieras IMF: La situación en Colombia*. Recuperado de <http://www.cepal.org/colombia/noticias/documentosdetrabajo/7/35867/microfinanzas.pdf>

Dansocial. (2005). *Curso básico de economía solidaria*. Bogota: Ladiprint.

- Directiva 031. (2000). DANCIAL-MINEDUCACIÓN.
- Espejo, J. (2012). Prólogo. En L. López y A. Orrego (Eds.), *Deconstruyendo la educación para el desarrollo* (p 15-25). Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Ley 454. Congreso de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 04 de agosto de 1998.
- Ley 590. Congreso de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 10 de julio de 2000.
- Maldonado, J., y Urrea, M. (2010). *Bancarización y acceso a servicios financieros de beneficiarios urbanos del programa familias en acción*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Max Neef, M. (1993). *Desarrollo a escala humana*. Montevideo: Nordan Comunidad.
- Meyer, N. (2011). *Finanzas solidarias y democratización del dinero*. Portal de Economía Solidaria. Recuperado el 24 de noviembre de 2011 de http://www.economiasolidaria.org/documentos/finanzas_solidarias_y_democratizacion_del_dinero
- Muñoz, M. (2014). *Las finanzas solidarias en los procesos de desarrollo local: el caso de Agrosolidaria en el municipio de Tibasosa* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Rodríguez, M. (2009). *Autogestión, políticas del hábitat y transformación social*. Buenos Aires: Simón Bolívar.
- Yunus Center. (s. f.). *Banker to the poor*. Recuperado de <http://www.muhammadyunus.org/index.php/professor-yunus/publications/banker-to-the-poor>

CAPÍTULO 8

BALANCE SOCIOECONÓMICO SOLIDARIO

Roberto Antonio Gómez Zambrano

El balance socioeconómico solidario, desde su filosofía, contribuye a dar cuenta de lo social, lo administrativo y lo financiero de la organización solidaria, a partir de la contabilidad socioeconómica solidaria, involucrando los principios solidarios de corresponsabilidad, solidaridad, autogestión y democracia participativa. Este integra el índice de desarrollo humano, profundizando en el inventario de factores de calidad, con base en el mercadeo social para los asociados de las entidades, sus familias y su contexto en general. Es pertinente que las instituciones cuenten con este tipo de balance, ya que la organización solidaria tiene que dar cuenta de lo cualitativo y lo cuantitativo de su gestión en función de su actividad socioeconómica en el sector solidario y de su contribución al desarrollo de la sociedad. El presente capítulo aborda conceptualmente estos temas propios de la gestión social solidaria.

Balance socioeconómico solidario

El principal insumo para la elaboración del balance socioeconómico solidario es la responsabilidad social como se manifiesta a continuación:

La sociedad cooperativa por su propia definición y concepción empresarial constituye un claro ejemplo de empresa donde los principios y valores que

la definen avalan la actitud responsable o, dicho en otras palabras, su Responsabilidad Social [...]. Este concepto, que agrupa todas las actuaciones que voluntariamente realizan las organizaciones solidarias para atender las demandas sociales y medioambientales. (Polo & Vázquez, 2014).

Lo anterior implica que las actuaciones de la entidad y de la de quienes participan en ella deben estar en consonancia con la responsabilidad social y que ello pueda y deba ser visibilizado a través del balance socioeconómico solidario. Por tanto, este balance tiene que dar cuenta de cómo cada asociado contribuye a realizar sus actividades dentro y fuera de la organización, en pro del fortalecimiento de esta en lo económico, social y ambiental, atendiendo al compromiso voluntario que el modelo manifiesta en sus principios.

Estas actuaciones responsables socialmente se realizarán sin esperar exclusivamente un beneficio económico, sino contribuyendo al desarrollo para que haya un beneficio mutuo. En este cada persona aporta sus valores para contribuir al sostenimiento progresivo de la organización, siempre con un aliento de optimismo para con sus compañeros de trabajo, de tal forma que sea un gana-gana dentro y fuera de la entidad.

El balance socioeconómico solidario sintetiza la contabilidad, que es la ciencia por la cual se organiza la información propia del ejercicio de entidades y comunidades para la toma de decisiones. Esta es planteada racionalmente tanto desde la perspectiva económica como desde la social, que está enfocada al servicio de la humanidad para hacer que el ser humano alcance un mayor bienestar material y un desarrollo de autorrealización hacia una plenitud integral.

La contabilidad como campo de conocimiento representa las relaciones de intercambio y de los hechos económicos de los sujetos en la sociedad; estas relaciones no son solo económico financieras sino también de índole cultural, social, ecológica, ambiental y humana, entre otros aspectos. Esta forma de ver la contabilidad ha permitido que se puedan instaurar diversos sistemas de información contable que den cuenta de la contabilidad del talento humano, ambiental, social y de la responsabilidad social. (Aguirre, 2012).

Además de lo anterior, para las organizaciones de economía solidaria es de vital importancia observar su crecimiento o determinar el tamaño óptimo que puedan manejar con respecto a su infraestructura, porque estas tienden a desaparecer por un factible cambio de identidad debido al manejo de las presiones del entorno desde su creación. Así,

estas empiezan siendo solidarias para convertirse en empresas estándar dentro de un modelo capitalista.

Evitar esta transformación o pérdida de rumbo implica tener en cuenta los principios solidarios permanentemente, los cuales son:

Corresponsabilidad: Según este principio, se reciben unos beneficios y se comparten con amor y justicia, se fomenta la generosidad y se aprecia y cuida de manera responsable y moderada los bienes de la organización.

Solidaridad: Es entendida como un sentimiento de unidad basado en metas o intereses en común. Es una capacidad para entregarse con otros individuos, para poder compartir un hogar, alimentos, sentimientos, abrigo, entre otras cosas, con un ser humano sin pensar en su situación económica, tomando en cuenta que los bienes no están compuestos solo por lo material, sino también por lo sentimental.

Autogestión: A través del logro de sus objetivos con autonomía en el manejo de los recursos. Esto se realiza al establecer metas, planear, programar, seguir tareas, hacer una autoevaluación, autointervención y autodesarrollo. Este proceso propende por el empoderamiento de los individuos para que cumplan objetivos por sí mismos.

Democracia participativa: Está definida para el ámbito del balance socioeconómico solidario como la capacidad de asociarse y organizarse de tal modo que los asociados puedan ejercer una influencia directa en las decisiones de la organización, pues cada persona tiene voz y voto para la toma de decisiones.

Como conclusión de lo anterior, el balance socioeconómico solidario busca la consolidación de unos beneficios específicos trabajando como una unidad con intereses en común para luego ser explotados en pro del bienestar de todos. Esto se hace equitativamente, partiendo de la apropiación de la misión de la organización, sistematizando la visión y garantizando la ejecución de los objetivos para alcanzar una influencia directa en la toma de decisiones y realización de las metas.

Administración, gestión y balance socioeconómico solidario

El balance socioeconómico solidario resume la gestión que ha realizado la unidad socioproductiva sin ánimo de lucro en un periodo determinado; esta ha de estar comprometida con la administración

por valores para beneficio de sus asociados, organización y entorno. Toma en consideración que estas han sido creadas con el objetivo de producir, distribuir y consumir conjunta y eficientemente bienes y servicios para satisfacer las necesidades de sus miembros y al desarrollo de las obras de servicio a la comunidad en general. Tiene las siguientes características:

Establecerse como organización solidaria que contemple en su objeto social el ejercicio de una actividad socioeconómica, tendiente a satisfacer necesidades de sus asociados y el desarrollo de las obras de servicio comunitario, un aspecto fundamental para el funcionamiento de estas organizaciones es el de garantizar la igualdad de derechos y obligaciones de sus miembros sin consideración a sus aportes, así como destinar sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social, a reintegrar sus aportes de los mismos en proporción al uso de los servicios o a la participación en el trabajo de la empresa, sin perjuicio de amortizar los aportes y conservarlos en su valor real. (Ley 454, art. 6, 1998).

Por lo anterior, el balance socioeconómico solidario debe ser gestionado por el área de desarrollo humano de este tipo de entidades en sus tres categorías: salud, educación y riqueza. Con este proceso se pretende estudiar, analizar, planificar y tomar medidas para mejorar las condiciones de vida de los asociados, cubrir sus necesidades básicas y complementarias y aportar en la creación de un entorno en el que se respeten los derechos humanos de todos ellos.

Estas necesidades tienen múltiples facetas, pueden corresponder a la ausencia de alimentos y nutrición, a la situación de pobreza y el desempleo, así como a problemas relacionados con la salud, la educación, la seguridad y el medio ambiente. Las necesidades deben poder ser medidas y ponderadas para destinar recursos para poder satisfacerlas.

Es por esto que se necesita hacer una distinción entre necesidad y satisfactor, porque uno de estos puede satisfacer varias necesidades, mientras que una única necesidad puede requerir de varios satisfactores. La satisfacción de las necesidades ha de ser entendida como el resultado de vivir en un estado de salud mental que se describe como “el estado de equilibrio entre una persona y su entorno sociocultural que garantiza su participación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida” (Organización Mundial de la Salud, 1946, art. 40).

Además de lo anterior, la sensación de carencia debe generar el deseo de satisfacerla, y esto es descrito por el concepto de *satisfactor*, el

cual es entendido como todo insumo material o espiritual que cubre necesidades del ser humano. Por esto, en la planificación de la creación de satisfactores para las necesidades de los asociados dentro de la organización es necesario tener en cuenta la siguiente formulación:

Integrar la realización armónica de necesidades humanas en el proceso de desarrollo significa la oportunidad de que las personas puedan vivir ese desarrollo desde sus comienzos, dando origen así a un desarrollo sano, autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos para un orden en el que se pueda conciliar el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento de las personas y de toda la persona. (Max-Neef, 1993, p. 82).

La planificación, que, se ha mencionado, se construye y se desarrolla también en los procesos de dirección y gestión de los recursos para satisfacer las necesidades de los asociados y determinar el índice de desarrollo humano, necesita la transdisciplinariedad, porque debe integrar a todas las disciplinas que articulen lo político, económico, financiero, tecnológico, salud y ambiental.

Para armonizar las necesidades con los satisfactores a partir de la transdisciplinariedad, la contabilidad hacia el balance socioeconómico solidario debe aplicar unas políticas determinadas por los asociados, en las cuales se hace una ponderación cualitativa y cuantitativa de las necesidades y satisfactores en los que necesita trabajar la organización. Estos últimos se van a resumir en el balance, que se maneja con índices para su posterior seguimiento.

Esto cumple el propósito de determinar la gestión de la organización y sus asociados, y es útil para poder observar cómo mejoró o desmejoró el conjunto de índices o sistema de índices de acuerdo con los resultados. Esto permite, a su vez, hacer las respectivas proyecciones de mejoramiento que conlleven a un crecimiento sostenible y armónico por parte de la organización.

Se construyen y seleccionan índices porque estos integran lo económico, político, social, entre otros. A partir de estos se puede hacer un análisis inicial de la situación de los asociados, acompañarlos en la satisfacción de sus necesidades y observar la gestión de la organización con respecto a las actividades realizadas y sus contribución al crecimiento en lo socioeconómico.

Es necesario aclarar que no se toma, por ejemplo, el Índice GINI, indicador de desigualdad, por las siguientes razones:

El grado de desigualdad económica existente en una sociedad y su evolución en el tiempo son temas que mantienen el interés permanente de la opinión pública y de los especialistas en el estudio del bienestar colectivo. Por su parte, en la literatura que aborda el análisis de la distribución del excedente de la economía, se han propuesto diferentes medidas que pretenden sintetizar esta variable, con el objeto de efectuar comparaciones intertemporales y entre países, a la vez de permitir asignar un valor absoluto a la desigualdad y derivar conclusiones sobre el nivel de concentración del ingreso en una población determinada. (Medina, 2001, p. 7).

Como se puede observar Medina hace alusión al Índice de Gini, que mide el grado de desigualdad económica existente en una sociedad. Para el análisis de la distribución de los excedentes de la economía solidaria este indicador no es pertinente para este caso, ya que en el modelo no se pretende estudiar el grado de desigualdad de los asociados, sino que haya una distribución, económica y social que contribuya al crecimiento del gestor y su comunidad desde una situación inicial hasta determinados momentos posteriores.

Un elemento preponderante a considerar en el balance socioeconómico solidario y que va de la mano con el índice de desarrollo humano que se mencionó (Carrasco, 2004, p. 29) es el Inventario de Factores de Calidad de Vida, que incluye factores los siguientes:

- Familiares: Afectividad, amor, recreación.
- Laborales: Estabilidad, movilidad, mejoramiento.
- Intelectuales: Cultura, aficiones, creatividad.
- Físicos: Alimentación, servicios públicos, vivienda, salud, educación.
- Emocionales: Autoimagen, autoestima, espiritualidad.
- Comunitarios: Democracia efectiva, participación, transporte masivo, medio ambiente, tolerancia.

Los factores que hacen parte de la calidad de vida son importantes dentro del balance porque permiten dar a los asociados de la organización cuenta de su desarrollo integral. Este es entendido como lo formula Cárdenas (2006):

(...) desarrollo del ser humano [“la persona”] de manera integral, que incluya no solamente conocimientos, sino principios éticos, razonamiento crítico, el saber convivir, el participar activa y positivamente en su medio, que fomente y fortalezca una cultura de derechos pero también de deberes y compromiso. (p. 42).

Esta definición confirma el enfoque del desarrollo a escala humana, lo cual deja claro que el asociado tiene unos derechos y unos deberes dentro de la organización. Este aporta esfuerzos para el logro del objeto social de la organización, para con su familia y las personas que lo rodean.

Es fundamental que dentro de la organización haya unos criterios claros respecto al cumplimiento de los objetivos y metas, y de acuerdo a su misión la organización de economía solidaria debe tener bien claro su objeto social para la cual fue creada. También se necesita tener presente dentro de la organización el concepto de *inteligencia social*, como el que menciona Morgan (como se citó en Schvarstein, 2004). Según este, una organización es inteligente si es capaz de promover reflexiones en sus integrantes sobre la adecuación de sus acciones a los requerimientos de cada situación y generar acciones flexibles y creativas en respuesta a dichos requerimientos.

Como desarrollo de lo anterior, tener inteligencia social dentro de una organización significa poder ubicarse en el nivel de las personas, cosa que muestra la incorporación del conocimiento generado en su desempeño por parte de los agentes. Este apunta al reconocimiento de las necesidades sociales de los otros y a su disposición para satisfacerlas.

Lo social constituye una configuración específica de prácticas orientadas a promover la satisfacción de cierto tipo de necesidades de los miembros de una comunidad, procurando su cohesión sobre la base de la vigencia del principio de solidaridad. Entendido esto, se comprende que una organización sea socialmente responsable cuando instituye un conjunto de prácticas obligatorias y voluntarias orientadas a promover la satisfacción de las necesidades sociales de sus integrantes y las de los miembros de su comunidad.

Por otro lado, para obtener los insumos necesarios para el balance socioeconómico solidario, se debe trabajar internamente en las organizaciones desde la concepción del “[...] mercadeo social buscando el cambio de actitudes, creencias y comportamiento de las personas y las organizaciones en beneficio de la sociedad y la transformación social debe ser el propósito fundamental” (Portillo, 2009, p. 183). Esto implica comprender la naturaleza y métodos de operación de las empresas, en este caso, organizaciones solidarias, las cuales desarrollan dinámicas sociales en el ámbito de las economías contemporáneas. De la misma forma, involucra identificar los elementos esenciales del enfoque social de su gerencia, para determinar

los modos de comportamiento directivo y las prioridades en la toma de decisiones.

Para alcanzar la dinámica del mercadeo social se necesitan desarrollar ciertas capacidades organizacionales por parte de los asociados. Dentro de estas están:

- Capacidad de identificar la naturaleza, propósitos y características de las diferentes empresas con función social.
- Identificación de los componentes principales de la gestión social.
- Comprensión cabal del concepto de mercadeo social en relación con los problemas y contextos que favorecen dicha práctica de mercadeo.
- Aprehensión de las técnicas de mercadeo social.
- Identificación de enfoques y áreas de la responsabilidad social empresarial.
- Capacidad de identificar los principales conceptos por los cuales se diseña y propone un modelo de gestión social para diferentes tipologías de empresas sociales.
- Capacidad de formular, interpretar y evaluar indicadores de la gestión social.

Lo que busca el mercadeo social al interior de este tipo de organizaciones es que sus fundamentos se vuelvan una filosofía institucional. Esto deriva del hecho de que haya análisis, planeación, ejecución y control para determinar las necesidades, expectativas y percepciones del mercado social objetivo, para satisfacerlas y generar ganancia social.

Con base en los resultados de mercadeo social, se inicia el proceso de planeación social para definir unos propósitos acordes que concreten las compañías en sus planes de acción. Estos propósitos deben tener en cuenta:

- La misión.
- La visión.
- Las políticas.
- Las estrategias.
- Los objetivos.
- Las actividades.
- Las metas cualitativas y cuantitativas.
- Los talentos y recursos.

La misión se tiene en cuenta porque expone al balance socioeconómico solidario la función básica que va a desempeñar la organización en un determinado entorno, para satisfacción de las necesidades de sus asociados. La visión se necesita, debido a que le dará la dinámica a la organización para que se cumpla el propósito estratégico. La motivación de las políticas es que son esos principios y valores para que haya un compromiso por parte de los asociados y trabajadores de la organización. Las estrategias se consideran debido a que son las acciones propias de la organización para llevar a cabo sus objetivos y metas a través de los recursos y talento humano que tiene. Todo esto está relacionado con índices cualitativos y cuantitativos que den cuenta de la gestión de la organización para complementar como se menciona a continuación.

Gracias a este instrumento, las cooperativas contarán con un medio adecuado para medir el grado de acercamiento o alejamiento que tengan con respecto al cumplimiento de su misión como organización cooperativa, a la luz de sus principios y valores cooperativos. Estos principios nos ofrecen un esquema común a la totalidad de las cooperativas —con independencia de cuál sea su dimensión, grado de desarrollo, etc.— al basarlo en dichos puntos de referencia compartidos por todas ellas, constituyendo así la columna vertebral de este Balance Cooperativo. (Mugarra, 2001).

Los planes de acción social se ubican en un escenario y tiempo determinados para que den cuenta de la gestión socioeconómica de la organización, que es lo que se va a registrar a través del balance socioeconómico solidario. Para su implementación, previo a la formulación del plan se realiza un análisis de la situación actual de la entidad para determinar las acciones a seguir para impactar los factores de calidad de vida, integrando lo económico, social, cultural, solidario, financiero, político, ambiental, todo lo cual ha de estar fundamentado en sus principios de solidaridad, autogestión, democracia participativa y corresponsabilidad.

Integrando los postulados esenciales del balance, este enmarca la planeación estratégica, misión, visión, objetivos y metas de la organización. Se inicia con un mercadeo social que involucra al asociado, al trabajador, al proveedor, al cliente y a la comunidad alrededor de esta, porque describe toda su operación, desde sus insumos y actividades, hasta el análisis de oportunidades de mejoramiento.

Los destinos finales de esta información sirven tanto al interior como al exterior de la organización; esta brinda conocimiento a los asociados, a los proveedores, a los clientes, al Estado, entre otros,

porque (por ejemplo, da cuenta de la situación de la entidad, de sus actividades e innovación, de sus aspectos a corregir y de todo aquello que se pueda convertir en una alternativa para continuar construyendo el desarrollo social).

La organización planifica y controla los objetivos y metas para la toma de decisiones en todos los niveles administrativos. Todo esto se hace para que pueda dar cuenta del desarrollo integral de los asociados, de su familia, de la comunidad y de su entorno, para obtener información sobre sus resultados y su gestión.

La praxeología en la implementación del balance socioeconómico solidario

Un aspecto relevante para este capítulo es la praxeología, que es un principio de UNIMINUTO para transformar al estudiante en su quehacer haciendo que reflexione y profundice en su vivir cotidiano de la forma que se menciona a continuación.

La praxeología es una contribución educativa, especialmente en el ámbito pedagógico, que se ha desarrollado a partir de las experiencias formativas de UNIMINUTO. No obstante, esta es aplicable en diferentes ámbitos en los que se genera conocimiento social que se puede usar para el aprendizaje de las comunidades, para el impacto frente a condiciones desfavorables o de vulnerabilidad y para crear nuevos conocimientos.

Entonces, como método para planificar, actuar y aprender a partir de los esfuerzos sociales por transformar la realidad, es un fundamento importante para el balance socioeconómico solidario, ya que facilita la observación de la situación inicial o punto de partida, la toma de decisiones y la evaluación del proceso desde una visión social y práctica. La praxeología

Indaga y construye los saberes de la práctica mejor adaptados para gestionar una acción y, en últimas, intenta construir una teoría general de la praxis. La lógica de la acción (praxis) se articula con la del conocimiento (logos), y la clásica oposición entre teórico y práctico se transforma en una complementariedad dialéctica entre saberes y saberes de la acción, que favorece un movimiento en espiral entre lo vivido, la práctica y el pensamiento, lo que termina haciendo de esa práctica una praxis. (Juliao, 2011, p. 31).

Proceso metodológico del balance socioeconómico solidario

Dada la naturaleza integral del balance socioeconómico solidario, el proceso por el cual se genera se caracteriza por ser cualitativo; está dado a partir del concepto de contabilidad social y un marco conceptual que fundamenta el sostenimiento progresivo de los asociados, sus familiares, las organizaciones de economía solidaria a las cuales ellos pertenecen y el entorno de estas.

Dentro de este proceso se suscitan preguntas sobre cómo se evidencia lo social, político y ambiental en las organizaciones de economía solidaria particulares, por qué se pueden observar tales evidencias y, por extensión, como un producto derivado del enfoque cualitativo, cuáles pueden ser mecanismos apropiados para garantizar que la visión institucional se alcance.

Adicionalmente, la descripción cualitativa permite la interpretación de cada caso, pues no se trata solamente de obtener medidas características o resúmenes de información, sino de hallar evidencias específicas y sus relaciones, lo cual permite obtener una visión compleja y lo más completa posible de las organizaciones. Por esta razón, su finalidad es el conocimiento general del fenómeno de estudio, que en este caso va de la mano de categorías como:

- Contabilidad económica, social, política, ambiental entre otras
- Desarrollo humano, índice de desarrollo humano
- Inventario de factores de calidad de vida
- Mercadeo social
- Inteligencia social
- Enfoque praxeológico

Este proceso se trata de un ejercicio de “creatividad compartida”, porque este está situado en las organizaciones cuyas comunidades también lo retroalimentan, pero, igualmente, porque es una construcción colectiva en la que se sintetiza y sistematizan las vivencias y resultados del desarrollo del trabajo que den cuenta del balance socioeconómico solidario.

Aspectos de especificación del balance socioeconómico solidario

Partiendo de la reflexión praxeológica, el mundo está dominado por un modelo puramente capitalista, neoliberal, que no busca sino la acumulación de riqueza para unos pocos en detrimento de las mayorías. Es precisamente cuando se torna como alternativa social cuando la propuesta de balance socioeconómico solidario rompe con los esquemas predominantes.

En algún momento se entendió mal el concepto de transformación del individuo, porque esta no era para utilizarlo en beneficio de los demás, sino para que se diera una colaboración mutua entre las personas. La Praxeología provoca cambios personales y sociales, y los sujetos implicados en ambientes particulares son quienes con su esclarecimiento y comprensión de las realidades y necesidades sociales, señalen la dirección y concreten los derroteros a seguir.

La sociedad cooperativa responde a un modelo diferente al capitalista en el cual en la pirámide de la administración por objetivos, el vértice superior lo ocupan los dueños y los gerentes de las organizaciones, quienes son los que en últimas toman las decisiones de las empresas.

En la sociedad cooperativa el vértice superior se cambia de dirección y queda mirando hacia abajo. Esto indica que las decisiones se toman en consenso por todos los asociados trabajadores o no trabajadores en la organización; en esta clase de operación, para atender a la responsabilidad social, demandas sociales y medioambientales, se necesita de un instrumento que de forma cualitativa y cuantitativa exponga todo lo referente a su función, para observar su gestión.

Con los principios que soportan y dan cuenta en la administración de las organizaciones de economía solidaria se pretende que cada uno de sus asociados contribuya a su fortalecimiento, lo que implica que cada sujeto de acción asuma unas responsabilidades, se apropie de ellas y busque el bien común. Esta perspectiva requiere un cambio de enfoque en el uso de recursos y su registro, hacia la implementación de enfoques también sociales de gestión.

La contabilidad se debe ajustar para instaurar diversos sistemas de información contable que den cuenta de: talento humano, ambiental, social y de la responsabilidad social; esta forma de ver la contabilidad ayuda dar un informe detallado de las actividades que desarrolla

la organización de economía solidaria y se resumen en el balance socioeconómico solidario.

Este permite, además, hacer las diferentes comparaciones periódicas que brinden indicios a los asociados sobre lo que esté pasando social y económicamente en la organización y se pueda hacer el monitoreo respectivo de la gestión de los recursos económicos y sociales de la organización para la toma de decisiones.

El balance socioeconómico solidario expone la transformación de los asociados y de su entorno familiar con relación a la forma de inicio de la organización y de cómo ha mejorado, qué proyecto ha sacado adelante y con qué presupuesto contó para poder hacer frente a las necesidades de los asociados y, en últimas, cómo la organización ha transformado el sector al cual pertenece.

Todo este cambio en cada uno de los participantes se observa en lo social, administrativo, económico, financiero y político, de modo que el balance actúa como un informe que busca clarificar las actividades que se realizan dentro y fuera de la organización, así como dar cuenta de los recursos con los que se realizaron las actividades en pro del fortalecimiento de la comunidad en general y no en particular, de los individuos que la conforman.

El inventario inicial de factores de calidad de vida es el primer insumo que aborda el nivel de desarrollo humano del asociado de acuerdo a la ponderación de sus necesidades al comenzar el proceso, para identificar cómo se pueden satisfacer, acompañados por la organización.

Así las cosas, el inventario inicial de factores con sus respectivos indicadores cualitativos y cuantitativos a tener en cuenta por los asociados dentro y fuera de la organización y el seguimiento a cada factor será el insumo necesario para determinar el nivel de desarrollo integral que tiene el asociado. Posteriormente, el inventario final después de cada ejercicio le dará las directrices a la organización para determinar los pasos a seguir con cada factor y sus respectivos indicadores, de tal manera que puedan hacer de la empresa solidaria una organización socialmente responsable y económicamente sostenible.

Como punto de partida, se ha de construir el índice de desarrollo humano de acuerdo con la ponderación que realice el asociado o la organización para tener los objetivos claros y las metas definidas al mejorar la magnitud del índice, porque siempre se estará en la búsqueda

de nuevas necesidades y no siempre las necesidades primordiales serán la mismas de otra persona.

Para el cálculo del índice se necesita estimar el total de los beneficios sobre el costo total del programa; los beneficios se ponderan según el nivel de satisfacción, de forma que no solo dé cuenta de lo cuantitativo, sino de lo cualitativo. En esto involucran los objetivos al comienzo de cada actividad, y se plantean unas metas, para que puedan ser cuantificables y medibles.

Seguidamente, se crea un plan de acción a partir de un cronograma de actividades, se elabora un método de control interno para que cada actividad se cumpla según los objetivos, los tiempos y recursos destinados para esta y, por último, se establece el sistema de evaluación. Durante el desarrollo del programa se mide el nivel de satisfacción de los participantes, y se aplican pruebas de control antes y después de cada acción.

Para que esto se consiga, varios profesionales tendrían que articular sus saberes. De esta manera, se puede llegar a factores preponderantes que determinen el nivel de calidad de vida de cada uno de los asociados y de la comunidad. A este respecto, se propone que la información se sistematice a través de cuadros de síntesis para facilitar su análisis y la construcción del balance.

Los cuadros anexos son el inventario inicial de los asociados y sus familias con sus respectivos ingresos, gastos, nivel educativo, seguridad social y ponderación de necesidades de acuerdo con el grupo familiar. Lo anterior es útil para visualizar en cada periodo qué actividades desarrolló la organización, los recursos utilizados, las necesidades satisfechas, las metas de la planeación estratégica y los indicadores que informen sobre cómo está el asociado al inicio y cómo terminó después de haber participado en el proceso de la organización.

También se cuenta en los anexos con un cuadro de la organización que contiene los datos principales de estas, pero además integra la planeación estratégica, que viene de la ponderación de necesidades que hicieron sus asociados, el cumplimiento de los objetivos y metas que se realizaron al principio del periodo, con los indicadores de las actividades programadas para la satisfacción de necesidades al final.

Así mismo, dentro de estos anexos se encuentra la propuesta del balance socioeconómico solidario en la que se exponen sus activos, pasivos y patrimonio con su respectivo estado de resultados del año

anterior; así se puede saber con qué recursos cuenta la organización y cómo se gestionarán estos en el futuro. Es importante mencionar que dentro del análisis de la organización se deberá llevar un inventario de los proyectos que generen los recursos necesarios para desarrollar las actividades que den el sostenimiento económico y financiero de la organización.

Anexos

I. Estructura familiar

Estructura Familiar

Nombres <small>Nota: la casilla No. 1 es para el</small>	Parentesco	Si posee discapacidad, ¿cuál?	Sexo		Ocupación	Ingresos	Gastos	Último título obtenido
			F	M				
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
Total								

Nombres <small>Nota: la casilla No. 1 es para el accedido y su grupo</small>	Nivel de Escolaridad								¿Aporta al ingreso familiar?	
	Primaria		Bachillerato		Técnicos		Universitarios		Si	No
	Años	Terminó S/N	Años	Terminó S/N	Años	Terminó S/N	Años	Terminó S/N		
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
Total										

II. Ponderación de necesidades

De acuerdo a su necesidad pondere; 6 es la de mayor prioridad y 1 la de menor prioridad.

Ponderación de necesidades

Necesidades	Ponderación
Familiares: afectividad, amor, recreación	
Laborales: estabilidad, movilidad, mejoramiento	
Intelectuales: cultura, aficiones, creatividad	
Físicos: alimentación, servicios públicos, vivienda, salud, educación	
Emocionales: autoimagen, autoestima, espiritualidad	
Comunitarios: democracia efectiva, participación, transporte masivo, medio ambiente, tolerancia	

Comentario

Indicadores

Fecha	Actividad realizada	Necesidad satisfecha	Recursos utilizados	Metas relacionadas	Indicador

III. Identificación de la organización

Nombre de la asociación	
NIT	
Dirección	
Teléfono	
Nombre representante legal	
Actividad económica principal	
Número de asociados	
Número de trabajadores	

Misión

Visión

Objetivos

Metas cualitativas y cuantitativas

Balance

ACTIVO		PASIVO	
Cuenta	Valor	Cuenta	Valor
Efectivo		Obligaciones financieras	
Inversiones		Cuentas por pagar	
Cuentas por cobrar		Impuestos por pagar	
Inventarios		Nomina	
Propiedad, planta y equipo		Otros pasivos	
Otros activos		Total pasivos	
		Patrimonio	
Total		Total pasivo + patrimonio	

Estados de resultados

Valor _____

Ingreso _____

Gastos _____

Utilidad _____

IV. Proyectos realizados en los últimos 5 años

Nombre de proyecto	Valor de proyecto

V. Proyectos a realizar a futuro

Nombre de proyecto	Valor de proyecto

Lista de referencias

- Aguirre, R. J. (2012). Contabilidad: entre la responsabilidad social y el interés público. *Criterio Libre*, 219-234.
- Cárdenas, H. L. (2006). El desarrollo humano integral, la teoría de sistemas y el concepto de competencias en el ámbito académico universitario. *Revista Mexicana de Ciencias Farmacéuticas*, 37(3), 40-55.
- Carrasco, B., Salazar, D., y Merino, J. M. (2004). Un inventario para medir calidad de vida familiar. *Revista Chilena de Salud Pública*, 8 (1), 29-35.
- Juliao, C. G. (2011). *El enfoque praxeológico*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Ley 454. Congreso de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 04 de agosto de 1998.

- Max Neef, M. (1993). *Desarrollo a escala humana*. Montevideo: Icaria.
- Medina, F. (2001). *Consideraciones sobre el Índice de Gini para medir la concentración del ingreso*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Elorriaga, A. M. (2001). Responsabilidad y balance social hoy en día: un reto para las cooperativas. *CIRIEC España: Balance social en la Economía social*, (39), 24-55.
- Organización Mundial de la Salud. (1946). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*.
- Polo, F. C., y Vázquez, D. G. (2014). La revelación social en sociedades cooperativas: una visión comparativa de las herramientas más utilizadas en la actualidad. *Revesco: revista de estudios cooperativos*, (114), 7-34.
- Schvarstein, L. (2004). *La inteligencia social de las organizaciones: desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social*. Buenos Aires: Paidós.

CAPÍTULO 9

EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIOEMPRESARIAL SOLIDARIO

Raquel Oses Cabrera

Este trabajo surge de la necesidad de comunicar a otros facilitadores algunos elementos conceptuales para la reflexión, ya sea individual, ya sea grupal: personas directivas, de los comités de educación y asociadas de las organizaciones solidarias sujetas de acción, estudiantes universitarios y profesionales interesados en la economía solidaria.

Posiblemente una manera de hacer la reflexión sea la de plantear hipótesis que permitan rebatir a otros autores con los cuales no se está de acuerdo. Por el contrario, aquí solamente se citan autores con los cuales se comparten algunas de sus reflexiones para procesos educativos pertinentes y oportunos de acuerdo con las condiciones de contexto y a las necesidades de las comunidades aprendientes.

La organización solidaria requiere de una educación que haga posible a sus asociados, directivas y colaboradores, no solo el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades técnicas, sino de la posibilidad de generar los escenarios, herramientas conceptuales y metodológicas para la vivencia de los principios de solidaridad, autogestión, democracia participativa, corresponsabilidad y equidad, entre otros. De esa forma, se puede lograr sus objetivos sociales, económicos, culturales, ambientales y políticos, en pro del bien común.

En UNIMINUTO se adoptan los lineamientos de la Directiva 031 de 2000 gracias a la gestión de la Escuela de Economía Solidaria.

Esto se hace no solo por ser una norma, sino por la participación de esta Corporación en la construcción de esa legislación. Ante el interrogante de por qué se han quedado tanto los lineamientos de esta Directiva como los de la Ley 454 de 1998 en “letra muerta”, han surgido diversas hipótesis luego de algunas discusiones en el seminario permanente de economía solidaria. Entre estas se encuentran:

- Falta de discusión y apropiación de los conceptos por parte de los diversos actores solidarios y públicos con competencia sobre el tema.
- Débil identidad y pertenencia de las personas asociadas a las organizaciones, por lo cual no se motivan a estudiar estos temas.
- Concepción economicista de la mayor parte de los administrativos de las organizaciones, lo cual los lleva a una gestión tradicional en el marco de las empresas de capital.
- Actos educativos desarticulados, esporádicos y poco pertinentes, que no facilitan escenarios, ni herramientas conceptuales y metodológicas para la apropiación y puesta en práctica de dichos postulados.
- Ejercicios de planeación aislados respecto a la organización. Por un lado, están los directivos; por el otro lado, el comité de educación, y por otro lado más, el órgano de autocontrol, quienes conciben el balance social desde un enfoque cuantitativo: ¿qué se hizo?, ¿cuántas personas se beneficiaron? y ¿cuánto se gastó?, desconociendo la articulación de los diversos procesos, de la importancia de la participación en general de las personas asociadas en el diseño de los indicadores cualitativos y cuantitativos que darán cuenta del plan de desarrollo y del proyecto educativo socioempresarial solidario de la organización.

Esto demuestra los retos de la educación socioempresarial solidaria como sistema, que debe servir como soporte, dinamizar y retroalimentar a la organización para lograr los fines de la economía solidaria.

En respuesta a la necesidad de una normatividad que regule la promoción de la educación en organizaciones solidarias, es declarada por el ministerio de educación nacional y el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria (Dansocial) la Directiva 031 cuyo objetivo es:

(...) dotar a las organizaciones que conforman el sistema de la Economía Solidaria, de directrices específicas, para el desarrollo de los programas educativos que deben adelantar, orientando el uso adecuado de los fondos de educación. Para ello se establecen los siguientes criterios.

1. Educación Solidaria

Entiéndase por Educación Solidaria el proceso permanente orientado a fortalecer la práctica de valores de solidaridad, cooperación y ayuda mutua, con el fin de generar actitudes y conductas que permitan consolidar un compromiso social frente a la misión que deben cumplir las organizaciones solidarias de conformidad con las previsiones de la Ley 454/98.

En armonía con lo anterior, la Educación Solidaria busca consolidar procesos de autogestión empresarial en función del desarrollo sostenible de la calidad de vida de los asociados y de la comunidad en general.

2. Principios de la educación solidaria

En el marco de los fines que establece la ley general de educación, los procesos educativos que se deben adelantar en las organizaciones se fundamentarán en los siguientes principios:

- Percibir de manera integral al asociado como ser humano, como persona, agente social de la localidad, la región y el país, así como a quienes opten por participar en el modelo Solidario.
- Desarrollar y fortalecer el modelo solidario para la generación de empleo, a través de empresas asociativas que faciliten mejorar las condiciones de vida de los asociados y comunidades en general.
- Motivar a los asociados en la gestión de su empresa asociativa, participando en el diseño y ejecución de planes y proyectos de desarrollo que incidan en la vida social, económica, política, administrativa y cultural de la organización y su entorno.
- Incentivar a la generación de conocimientos humanísticos, sociales, científicos, técnicos y gerenciales más avanzados que mediante la investigación permitan fortalecer las organizaciones solidarias.
- Promover una cultura ecológica solidaria en los asociados para garantizar un desarrollo sostenible desde las actividades socioeconómicas que ejecutan las empresas asociativas.
- Contribuir a la formación en el respeto a la Ley y a los principios que regulan a las organizaciones solidarias.
- Desarrollar el sentido de pertenencia de los asociados hacia su organización y hacia el Sector Solidario, fomentando una cultura de autocontrol sobre la gestión de las mismas.

3. Sujetos de la educación solidaria

La educación que deben adelantar las organizaciones solidarias tendrá como sujetos: el comité de educación, los asociados, los órganos de administración, de vigilancia y control, los empleados, las personas naturales o jurídicas que imparten educación a las organizaciones solidarias, los organismos de integración del sector y las entidades gubernamentales y no gubernamentales que coadyuvan al logro de los fines del Proyecto Educativo Social y Empresarial de la organización, los cuales conforman

la comunidad educativa solidaria y según su competencia participarán en el diseño, ejecución y evaluación de los Proyectos Educativos Sociales y Empresariales y en la buena marcha de la empresa asociativa.

4. Proyecto educativo social y empresarial [PESEM]

Toda organización solidaria debe contar con un plan de desarrollo que atienda sus necesidades reales y que potencialice la gestión de la empresa asociativa en procura de la buena marcha de la misma y del mejoramiento de la calidad de vida de los asociados y de su entorno. Este plan estará sustentado en un Proyecto Educativo Socioempresarial, el cual consiste en el proceso permanente que orienta la ejecución del plan de desarrollo a través de actividades educativas enmarcadas en los ámbitos de investigación, promoción, formación, capacitación y asistencia técnica de que trata el numeral 5 del presente documento.

La organización solidaria deberá llevar a cabo un balance social que permita establecer el impacto de la ejecución del plan de desarrollo, el cual será enviado a la entidad competente cuando ésta lo requiera. *El balance social incluirá indicadores específicos de evaluación de la gestión educativa.*

5. Ámbitos que comprende la educación solidaria

Para garantizar el éxito del Proyecto Educativo Social y Empresarial las organizaciones solidarias deberán tener en cuenta los siguientes ámbitos:

Formación: Propende por el desarrollo del sentido de pertenencia del asociado hacia su organización y al sector a través del conocimiento de sus deberes y derechos, logrando su propia identidad y crecimiento como ser humano.

Promoción: Permite dar a conocer la filosofía, principios y fines de la cooperación y de la ayuda mutua y las bondades socioempresariales de las organizaciones solidarias a través de campañas que promuevan el modelo solidario.

Capacitación: Facilita el desarrollo de habilidades técnicas para que los asociados, administradores y empleados de las organizaciones solidarias logren una eficiente y eficaz administración y manejo empresarial.

Asistencia técnica: Permite dinamizar el desarrollo productivo y el mejoramiento continuo en la prestación eficiente y eficaz del (los) servicio(s) que ofrece la organización solidaria, mediante la identificación y utilización adecuada de los recursos de producción, financiación, tecnológicos, etc. de conformidad con su actividad socioeconómica.

Investigación: Permite ejecutar acciones tendientes a la generación o producción de nuevos conocimientos y tecnologías para la proyección de las organizaciones solidarias.

6. Indicadores de evaluación de los PESEM

Los indicadores de logro de los Proyectos Educativos Sociales y Empresariales deben mostrar las evidencias de los resultados esperados en relación con los objetivos trazados para éstos, atendiendo a los principios de la educación planteados en el presente documento. *Los indicadores de logro fundamentalmente deben atender a:*

- Los procesos valorativos y actitudinales que tengan relación con la formación de una cultura solidaria, propendiendo por el cambio de una conciencia individualista por una conciencia colectiva.
- La capacidad crítica y reflexiva de la problemática de la organización y su entorno y la creatividad para la solución de la misma.
- Al mejoramiento continuo de los canales de comunicación y participación de la comunidad educativa solidaria en la elaboración y desarrollo del PESEM.
- Al establecimiento de procesos de planificación, ejecución y evaluación educativa por parte de la organización solidaria.
- Al crecimiento social y económico reflejado en el bienestar de la comunidad solidaria y su entorno [...].

Existe resistencia en el discurso de algunos formadores y asesores de las organizaciones de economía solidaria frente a la normatividad que rige al sector solidario, pues hay una idea de que fue impuesta por el Estado, discusión pertinente cuando no se ha sido actor en la construcción de dichas normas. Para el caso particular, tanto de la autora —de 1989 al 2000— como de UNIMINUTO —1996 al 2000—, estas dos normas son referentes importantes por la participación activa que se tuvo en el proceso de construcción de dichos marcos conceptuales, ahora el reto es pasar “del dicho al hecho”.

Educación socioempresarial solidaria

La educación para el desarrollo socioempresarial solidario es el sistema educativo orientado por el enfoque praxeológico, conformado por un conjunto de procesos de promoción, formación, capacitación e investigación permanentes, continuos, progresivos, pertinentes y oportunos. Estos brindan escenarios de encuentro, herramientas conceptuales y metodológicas, en pro del desarrollo y fortalecimiento de conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas de las personas asociadas —para que ejerzan sus deberes y derechos como dueñas, trabajadoras y gestoras de sus organizaciones y las familias de los asociados—. Esto se hace con el fin de mejorar las condiciones de vida y las personas de los órganos directivos, productivos, de autocontrol y comités, de manera que se cumplan los compromisos adquiridos. Todo se hace en el marco del desarrollo integral de todas las personas, para que la organización sea socialmente capaz y económicamente sostenible:

Figura 8. Sistema de Economía Solidaria



Fuente: elaboración propia.

Para que la economía solidaria se pueda desarrollar se requiere del sistema educativo socioempresarial solidario como soporte y dinamizador de esta. Este sistema educativo debe estar orientado por un enfoque pedagógico, dinámico, reflexivo y práctico; este puede ser adaptado a cualquier comunidad y en cualquier contexto intercultural.

Pedagogía praxeológica

El sistema educativo socioempresarial solidario requiere de un enfoque pedagógico que le brinde un horizonte conceptual y metodológico, de tal manera que le permita afrontar los retos que le exige la economía solidaria en pro del “desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía”. Es por esto que el enfoque

más conveniente para ese propósito, según la autora, es la pedagogía praxeológica, la cual se cita aquí, más como referente, porque requiere de un estudio juicioso para su apropiación:

UNIMINUTO ha sido afortunada en aprovechar la reflexión desde la práctica pedagógica, del hoy director de investigación de la Sede Principal, el padre Carlos Juliao, quien desde sus diversos ejercicios pedagógicos, orienta la praxeología.

Cuando hablamos aquí de educación crítica y transformadora no nos referimos a un método educativo (la praxeología pedagógica, por ejemplo), sino a una teoría pedagógica (la pedagogía praxeológica) — que obviamente requiere de una implementación coherente—, referida a una práctica que de algún modo genera mejores condiciones de vida y ayuda a la emancipación de personas y comunidades. Se trata entonces, de un enfoque plural, incluso en sus denominaciones: educación crítica, transformadora, liberadora, popular, emancipadora, entre otras. Vamos a considerar los que nos parecen ser los fundamentos (y con los que más nos identificamos) de la educación crítico-transformadora, como elementos que nos ayuden a replantear lo que estamos llamando pedagogía praxeológica desde esta corriente educativa.

[...] Hemos planteado que la pedagogía praxeológica va unida a una praxis liberadora y al conocimiento reflexivo y crítico en y sobre la experiencia práctica de los sujetos. No queremos decir que consista en una simple aplicación de estos dos referentes, sino que se trata de tres modos complementarios de aproximarse a un enfoque teórico, ético y de acción, que definimos como praxeológico, crítico, transformador o emancipador. Forzosamente existirán diferencias según se trate del campo de intervención social, de los movimientos sociales, de la ciencia social crítica o de la educación, pero pensamos que, teniendo diversos puntos de partida y acciones particulares y concretas, sí existe un hilo conductor común, y que, además, la teoría de la acción se enriquece si consideramos cada en cada campo los aportes de los demás. En este enfoque, la educación no asume una posición subalterna (enseñar lo que otros descubren o definen), pues el mismo proceso de acción (*praxis*) y de conocimiento (*theoría*) incluye un componente cultural o educativo. la educación, desde esta perspectiva praxeológica, no se puede considerar al margen de la sociedad en la que interviene... (Juliao, 2014a, p. 79).

[...] ¿Cómo interrogar perspectivas conceptuales tan diversas sin contradecirse o caer en un eclecticismo a ultranza? Corriendo el riesgo de simplificar mucho, podemos resumir como sigue los fundamentos de la pedagogía praxeológica, a partir del modelo educativo institucional:

En la base encontramos una pedagogía de inspiración humanista, fundada en la fenomenología. Este enfoque define la unicidad de cada persona, precisando ciertas condiciones relativas a la realización de sí mismo como persona [...] y sobre todo, a la actualización, desde su experiencia práctica, del potencial humano de cada uno [...]; de ahí el calificativo praxeológica. La premisa central es que en condiciones de aprendizaje [ó]ptimas, aquellas que genera, entre otras, la reflexión sobre la propia acción práctica. Los seres humanos tenderán a realizarse plenamente y aceptarán responsabilizarse de su propio desarrollo. Es el componente base de nuestro modelo educativo que hemos llamado “desarrollo humano” o proceso de realización personal.

A esta visión autonomizante la pedagogía praxeológica integra elementos de responsabilidad social, como la concientización [...] y el compromiso que despierta a la persona y la invita a querer participar de un proyecto de sociedad fundado sobre la paz, la justicia y la solidaridad, contribuyendo a la construcción de comunidades autogestionarias. Corresponde al proceso de responsabilidad social que, en nuestro modelo educativo, tiene un carácter de innovación social, de investigación aplicada y comprometida con la comunidad.

En fin para favorecer la implementación de esta pedagogía praxeológica, se propone que se desarrolle un proceso dialéctico entre la teoría y la *praxis*, es decir, un enfoque que relacione acciones y ambientes educativos que pueden ser en apariencia contradictorios, alrededor del desarrollo de las competencias para la acción en el proceso cognitivo que supone el quehacer educativo. Este enfoque dialéctico integra las dimensiones liberadora y autonomizante de la pedagogía humanista y la pedagogía crítica a la dimensión socializante más tradicional de la educación.

Definición de pedagogía praxeológica:

Pedagogía praxeológica: se trata de un proceso interactivo de socialización/autonomización, a partir de un trabajo reflexivo sobre las prácticas (que llamamos “praxeología pedagógica”: ver, juzgar, actuar, devolver creativo), que se adapta a las características individuales de cada aprendiz y a los contextos socioculturales, y que busca actualizar el potencial de cada uno en sus dimensiones intrapersonal, interpersonal y social, al tiempo que contribuye al desarrollo autogestionario de las comunidades en las que ellos interactúan. Esta pedagogía comprende varios elementos interdependientes y complementarios que reunidos, constituyen una concepción de la vida y una filosofía educativa.

Para captar bien el sentido de la pedagogía [p]raxeológica, hay que comprender su enfoque dial[é]ctico y distinguir su perspectiva de aquellas que adoptan otros enfoques pedagógicos que también parten de la unicidad de la persona...

Frecuentemente, intentamos vender un nuevo enfoque educativo caracterizando el enfoque opuesto; disminuyendo su valor y sus aspectos positivos, se vuelve fácil de eliminar. Ahora bien, un enfoque dialéctico pretende más bien unir las fuerzas de la oposición, ver su complementariedad, en vez de forzar a elegir entre un enfoque u otro. En la realidad, los contrarios no existen porque la realidad última aúna los contrarios. (Juliao, 2014a, pp. 85-87a).

Procesos del sistema educativo socioempresarial solidario

De esta manera, el sistema educativo socioempresarial solidario es la base de las organizaciones solidarias para que la economía solidaria logre sus fines. En este orden de ideas es importante analizar cada uno de los elementos constitutivos del sistema educativo socioempresarial solidario: procesos, actores, fines, y estrategias.

Los ámbitos de la educación solidaria —promoción, formación, capacitación, asistencia técnica e investigación— (Directiva 031 de 2000) requieren ser diseñados, implementados y evaluados desde una perspectiva sistémica por parte de los comités de educación, quienes están apoyados por los formadores-facilitadores; esto exige la deconstrucción de los modelos mentales de estos últimos, ya que tienen como misión facilitar espacios de encuentro, herramientas conceptuales y metodológicas (Senge, 2010). De esta manera, los actores de dichos comités pueden construir propuestas educativas a la medida de la organización.

El reto para los formadores/facilitadores es generar procesos simultáneos, permanentes, continuos, progresivos, pertinentes y oportunos. Estos son procesos de promoción, formación, capacitación, asistencia técnica e investigación y permiten el desarrollo tanto de conocimientos, como de actitudes, habilidades y destrezas por parte de la comunidad educativa para el desempeño de sus papeles, de tal manera que sean una comunidad aprendiente desde su práctica reflexionada, para el mejoramiento continuo.

El formador/facilitador, según el diagnóstico educativo del cual se ha partido, necesita en cada acto educativo, para responder a los retos de la educación socioempresarial solidaria entrelazar los ámbitos de la educación:

Formación: Proceso que facilita el crecimiento de las personas en la vivencia de los principios para hacer de ellos valores en la vida cotidiana.

Promoción: Mediante este proceso tanto el formador/facilitador como la comunidad se apasionan por las bondades del sistema de la economía solidaria, pues se constituye como escenario para lograr mejores condiciones de vida dadas en términos de un desarrollo integral del ser humano, en las que todas las personas alcanzan beneficios tanto sociales, como económicos, culturales, ambientales y políticos.

Capacitación: Este proceso genera las capacidades técnicas y prácticas para el desempeño de las diferentes funciones en las que se han comprometido las personas asociadas, las familias de los asociados, las directivas, los colaboradores, los miembros de los órganos de autocontrol y los mismos formadores/facilitadores.

Asistencia técnica: En este proceso la comunidad asociada mantiene despierta su conciencia para estar actualizada, pendiente de los indicadores del contexto respecto a todas las actividades emprendidas por ellos.

Investigación: Es el proceso que ayuda a la comunidad asociada a aprender y desaprender para que se dé un mejoramiento continuo desde su propia práctica. Este quehacer genera instrumentos de registro de información sobre lo qué se hace y cómo se hace. Es la oportunidad de hacer la devolución creativa de la práctica reflexionada.

Diseño, gestión y evaluación de los procesos educativos

Con base en los diez momentos planteados por Waldemar de Gregori se ordenan las acciones en el marco de la praxeología de tal forma que el ver, juzgar y actuar se aplican en las etapas de investigación, planeación e implementación y la devolución creativa se da en el *feedback*, el cual permite evaluar, retroalimentar y reorienta a partir de la sistematización de la experiencia.

Actores sujetos de la acción educativa

Los actores sujetos del sistema educativo socioempresarial solidario son variados en edad y de múltiples responsabilidades de desempeño como seres humanos, como miembros de la familia, la organización, los facilitadores y la sociedad de entorno. Estos representan

para el sistema educativo un gran reto, ya que es una educación desde la vida y para esta mediante la economía solidaria.

Los actores sujetos de acción que están comprometidos en los procesos educativos tienen unos papeles a fortalecer dentro de la organización:

- **Asociados:** dueños, trabajadores y cogestores de la organización.
- **Familia de los asociados y comunidad de entorno:** mejorar condiciones de vida.
- **Personas directivas, colaboradores y miembros órgano auto-control:** cumplimiento de funciones en el equipo en el que están comprometidos.
- **Formadores/facilitadores o funcionarios de entidades de apoyo:** cumplimiento de su función, según corresponda.

Estos actores de los procesos educativos requieren desarrollar y fortalecer sus conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas para cumplir esas funciones. Esto se hace desde la práctica cotidiana de los valores de solidaridad, autogestión, democracia participativa, corresponsabilidad y equidad. De esta manera los actores sabrían vivir más en comunidad, empoderándose en los diferentes escenarios, participando y produciendo, para que la organización sea socialmente capaz y económicamente sostenible en pro del bien común.

Proyecto educativo socioempresarial solidario

Respecto al plan de desarrollo, al proyecto educativo socioempresarial solidario y al balance social, la autora los nombró durante décadas como instrumentos, hoy se replantea esta denominación, pues un instrumento no genera desarrollo; tal vez sea mejor denominarlos *herramientas* que permiten recoger los resultados de los procesos que adelanta la organización solidaria para alcanzar sus objetivos.

Dentro de la Directiva 031 de 2000 es de obligatorio cumplimiento que:

Toda organización solidaria debe contar con un plan de desarrollo que atienda sus necesidades reales y que potencialice la gestión de la empresa asociativa en procura de la buena marcha de la misma y del mejoramiento de la calidad de vida de los asociados y de su entorno. Este plan estará sustentado en un Proyecto Educativo Socioempresarial (PESEM), el cual consiste en el proceso permanente que orienta la ejecución del plan de desarrollo a través de actividades

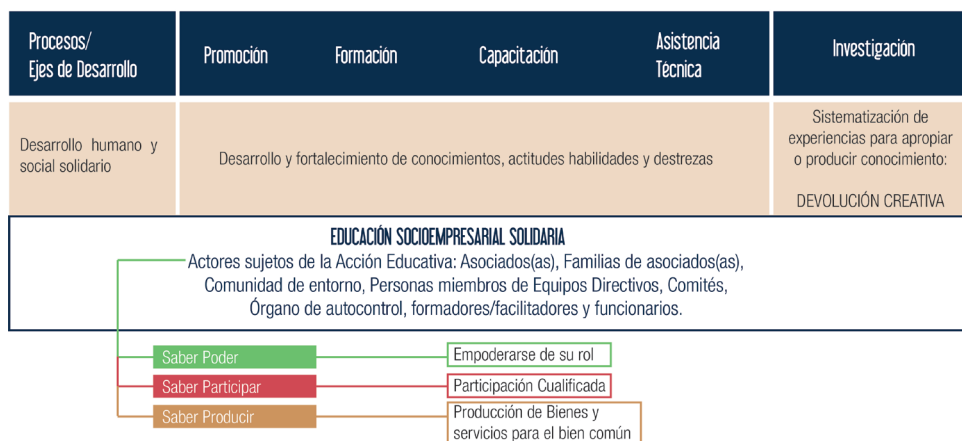
educativas enmarcadas en los ámbitos de investigación, promoción, formación, capacitación y asistencia técnica de que trata el numeral 5 de la Directiva.

La organización solidaria deberá llevar a cabo un balance social que permita establecer el impacto de la ejecución del plan de desarrollo, el cual será enviado a la entidad competente cuando esta lo requiera. *El balance social incluirá indicadores específicos de evaluación de la gestión educativa* [Énfasis de la autora].

Fines de la educación socioempresarial solidaria

Los principales fines del sistema educativo socioempresarial solidario son la generación o fortalecimiento de conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas. Este proceso está dirigido a personas asociadas, las familias de los asociados, los directivos, colaboradores, miembros del órgano de autocontrol y formadores/facilitadores, para que desde una perspectiva integral y sistémica, se comprometan consigo mismos, con los demás y con el entorno. De esta manera, estos pueden lograr simultáneamente sus objetivos espirituales, sociales, económicos, culturales, ambientales y políticos, lo que hace de su organización socialmente capaz y económicamente sostenible. Lo cual exige el empoderamiento y la participación cualificada en los diversos escenarios en los que actúan, y la producción de bienes y servicios para el bien común, en pro del desarrollo integral de toda y todas las personas.

Figura 9. Educación socioempresarial solidaria



Fuente: elaboración propia.

El fin último de la educación socioempresarial solidaria es brindar la posibilidad a los sujetos de acción de educarse, de trabajar en procesos interdependientes. De esta manera, estas personas puedan apropiarse de las capacidades que les permitan saber ser más en comunidad en pro del desarrollo integral de toda y todas las personas. Esto se hace desde la vida y para esta, en los contextos particulares de desempeño. Este proceso exige saber empoderarse, saber participar y saber producir en comunidad.

- *Aprender a empoderarse*

Saber empoderarse para los actores que se educan es saber poder:

- Reconstruir subjetividad
- Intervenir en procesos de socialización y deconstrucción de lo colectivo, e intervenir en la institucionalidad social y económica.

Esto les permitirá comprender el poder del ejercicio de los derechos y deberes como personas.

- *Aprender a participar*

Saber participar para los actores sujetos de acción del acto educativo es saber participar en:

- La planeación de sus organizaciones y en el territorio
- Obras para el bien común y la evaluación del desarrollo en los diferentes escenarios de acción.

Esto les permitirá comprender la importancia de participar en la toma de decisiones para el bien común, como acto político, el cual a su vez es un derecho y un deber.

Figura 10. Participación para la toma de decisiones



Fuente: elaboración propia.

- *Aprender a Producir*

Saber producir para los actores sujetos de acción de la educación es saber producir:

- Una convivencia solidaria,
- La satisfacción de necesidades, y
- Las alternativas para el cuidado y protección del ambiente.

A partir de ahí, podrán comprender el poder saber producir bienes y servicios de manera solidaria, autogestionaria y sostenible para favorecer el bien común.

Figura 11. Saber para el desarrollo integral de todos y todas



Fuente: elaboración propia.

Retos del educador/facilitador

El educador en la economía solidaria es ante todo un facilitador de escenarios de encuentro, herramientas conceptuales y metodológicas, quien compromete su conocer, su ser y saber hacer. Es una persona que requiere revisar permanentemente sus paradigmas y sus modelos mentales en una dinámica interdependiente como sujeto social lógico, creativo y práctico:

Antes de planear cómo va enseñar, el formador/facilitador debe resolver algunos interrogantes de manera compartida con los actores comprometidos en el marco del diálogo de saberes. Entre estos están:

- ¿Cuál es el proyecto de sociedad que se quiere construir en esa organización?
- ¿Quiénes son las personas a educar?
- ¿Cuáles son las intencionalidades de la educación?

- ¿Qué tipo de educación necesitan para alcanzar sus objetivos comunes y particulares?
- ¿Cuál es el contexto cercano y lejano de las personas y de la organización?
- ¿Qué conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas requieren para desempeñarse?
- ¿Cuáles son los principios particulares o de mayor énfasis que deben guiar la educación en esa organización?
- ¿Cuál es la forma más adecuada de llevar a cabo los procesos educativos y en que espacios?

Como dice Juliaio:

La pregunta pedagógica del maestro ¿Cómo hacerlo mejor? siempre parte de su experiencia.

La respuesta que el maestro da a su pregunta (¿Cómo hacerlo mejor?) siempre retorna a su propio quehacer pedagógico. Cuando la ofrece a otros (si existe el deseo y la posibilidad de compartirla, o de difusión) su teoría adquiere la forma de un discurso, que conteniendo un relato de la experiencia articuladora, combina tres elementos, normalmente tan mezclados que uno no logra distinguirlos claramente, si bien los tres le dan coherencia a dicho discurso:

- Las convicciones (valores), en relación con las finalidades que se persiguen en educación,
- las concepciones (teorías, saberes de referencia) de que se dispone,
- las acciones (prácticas que él asume) que se desarrollan. (Juliaio, 2014, p. 8).

Elementos de la acción pedagógica a tener en cuenta

Pautas para el currículo

Tal vez el instrumento diseñado para recoger la información no dé razón de las múltiples necesidades educativas de los actores involucrados en el sistema educativo, pero por lo menos debe brindar la posibilidad de atender los ejes del desarrollo socioempresarial solidario: desarrollo humano y social solidario, desarrollo cultural solidario, desarrollo empresarial solidario, desarrollo territorial solidario. Para esto debe estar apoyado en las tecnologías de la comunicación y la informática.

Después de la consulta con las personas que participaron en la investigación, se llega a la siguiente conclusión mediante el diálogo de saberes:

Tabla 5. Conclusiones del diálogo de saberes

Actores	Conocimientos Deben conocer:	Actitudes Deben saber ser:	Habilidades y destrezas Deben saber hacer:
Asociados	<ul style="list-style-type: none"> Filosofía de la economía solidaria. Estatutos y reglamentos. Sobre proyectos Normatividad del sector. Fundamentos de administración de organizaciones solidarias 	<ul style="list-style-type: none"> Participativos. Solidarios. Autogestionarios. Corresponsables. Equitativos. Proactivos/emprendedores. Abierto al cambio. Responsable. Comprometido. 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo. Analizar el contexto. Elaborar proyectos.
Familias de Asociados	Fundamentos de economía solidaria	<ul style="list-style-type: none"> Participativos. Solidarios. Proactivos/emprendedores. 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo. Analizar el contexto. Generar alternativas de Solución.
Directivas	<ul style="list-style-type: none"> Filosofía de la economía solidaria. Estatutos y reglamentos. Normatividad del sector. Administración de organizaciones solidarias. Finanzas solidarias. Uso de las tic. Diseño, gestión y evaluación de planes, programas y proyectos socioeconómicos. Manejo del conflicto. 	<ul style="list-style-type: none"> Lider democrático. Abierto al cambio. Solidario. Autogestionario. Corresponsable. Equitativo. Diplomático. Responsable. Comprometido. Proactivo/emprendedor. 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo. Diseño, gestión y evaluación de proyectos. Relaciones públicas autónomas. Administración solidaria colegiada. Usar las tic. Sistematización de las experiencias. Generar procesos de mejoramiento continuo.
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> Fundamentos de economía solidaria. Estatutos y reglamentos. Normatividad del sector. La función asignada. Relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> Solidario. Responsable. Comprometido. 	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño calificado de la función asignada. Trabajo en equipo. Buenas relaciones interpersonales.
Miembros de órganos de autocontrol	<ul style="list-style-type: none"> Filosofía de la economía solidaria. Estatutos y reglamentos. Normatividad del sector. Evaluación de planes, programas y proyectos socioeconómicos. 	<ul style="list-style-type: none"> Solidarios. Análítico. Equitativo. Respetuoso. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar planes, programas y proyectos. Analizar indicadores cualitativos y cuantitativos. Elaborar el balance socioeconómico solidario.
Comunidades de entorno	<ul style="list-style-type: none"> Filosofía y prácticas posibles de economía solidaria. El papel de la economía solidaria en el desarrollo territorial. 	<ul style="list-style-type: none"> Ser solidario. Ser participativo. 	<ul style="list-style-type: none"> Saber participar en pro del bien común.
Formadores/facilitadores	<ul style="list-style-type: none"> Todos los temas mencionados anteriormente. Pedagogías diversas para distintos grupos poblacionales. Metodologías. Didácticas. Técnicas y dinámicas de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Solidario. Abierto al cambio. Estudioso. Comunicativo asertivo. Empático. 	<ul style="list-style-type: none"> Manejar y direccionar todos los temas mencionados anteriormente. Motivación. Compartir el conocimiento. Evaluar y retroalimentar procesos de desarrollo socioempresarial solidarios.

Fuente: elaboración propia.

Análisis estratégico de los procesos de la educación socioempresarial solidaria

Al realizar el análisis estratégico de los procesos educativos se llegó a los siguientes resultados:

Promoción

Debilidades:

- Falta fuerza e identidad con el sistema de la economía solidaria por parte tanto de formadores como de los directivos de las organización y, en consecuencia, de las personas asociadas a las organizaciones solidarias.
- Se confunde por parte de entidades públicas y privadas a la economía solidaria con una herramienta para paliar la pobreza.

Fortalezas:

- Se cuenta con personas estudiosas que buscan fundamentar las acciones para demostrar las bondades de la economía solidaria.
- La economía solidaria cuenta con un respaldo normativo tanto constitucional como legislativo.

Oportunidades:

- Las crisis sociales, económicas, culturales, ambientales y políticas del país son un campo abonado para la promoción de la economía solidaria.
- El desempleo, puesto que despierta el espíritu emprendedor asociativo de las personas.

Amenazas:

- Falta de confianza de los seres humanos en sí mismos.
- Prácticas ambiciosas que arrasan con los productores pequeños.

Estrategia:

Diseñar campañas de motivación y sensibilización dirigidas a las distintas poblaciones sujetas de acción: niños, jóvenes, adultos, profesionales de entidades públicas y comunidades en general. En estas campañas se muestran los fundamentos y bondades y razón de ser de la economía solidaria en pro del desarrollo integral del ser humano.

Formación

Debilidades:

- La razón de ser de los seres humanos ha girado hacia el tener para ser, olvidando que tener es un medio para ser.

- La corresponsabilidad familia-escuela-sociedad se perdió, y hoy la formación del ser está a cargo de los medios masivos de comunicación.

Fortalezas:

- La economía solidaria trabaja a partir del fortalecimiento de principios como la solidaridad, autogestión, democracia participativa, corresponsabilidad y equidad.
- Colombia tiene raíces ancestrales solidarias, dignas de rescatar.

Oportunidades:

- UNIMINUTO desde su misión trabaja por formar a un ser humano comprometido con el desarrollo del ser humano y tiene procesos con comunidades de base.
- Participar en investigaciones aplicadas para convertir los principios en valores de vida cotidiana.

Amenazas:

- El mercado individualismo promovido desde los hogares y los medios de comunicación masivos.

Estrategia:

Realizar en el marco de la praxeología proyectos de economía solidaria con la familia, de tal manera que se den acciones de integración generacional, para favorecer el bien común.

Capacitación

Debilidades:

- La educación para las organizaciones solidarias solo informa y no facilita el desarrollo de habilidades y destrezas para el desempeño de los cargos.
- Hacen falta laboratorios, consultorios y talleres con instrumentos que posibiliten el aprendizaje para el desempeño en ejercicios reales.

Fortalezas:

- Enfoque de desarrollo integral de la economía solidaria y de la educación socioempresarial solidario.

Oportunidades:

- Promover en UNIMINUTO un consultorio empresarial solidario por el cual se promueva el desarrollo de habilidades y destrezas administrativas solidarias.

Amenazas:

- Falta de constancia en los procesos de las personas involucradas en las organizaciones solidarias.

Estrategia:

Generar estrategias didácticas para el desarrollo de habilidades y destrezas de manera práctica, *in situ*.

Asistencia técnica

Debilidades:

- Los formadores son repetitivos en sus contenidos y en sus orientaciones.
- Falta acompañamiento escalonado que permita el verdadero mejoramiento continuo en las organizaciones solidarias.

Fortalezas:

- Existen líderes y también profesionales comprometidos en buscar alternativas de solución viables a los problemas que aquejan a la sociedad.

Oportunidades:

- Autoformación para poder responder a los retos.
- Oferta educativa y de acompañamiento de UNIMINUTO.

Amenazas:

- Falta de tiempo de los líderes para comprometerse en procesos.

Estrategia:

Brindar a formadores/facilitadores, espacios permanentes de estudio y autoconducción, con el fin de generar de manera colectiva nuevas herramientas conceptuales y metodológicas, que permitan la pertinencia y oportunidad de la asistencia técnica y el acompañamiento a los procesos de economía solidaria.

Investigación

Debilidades:

- El activismo de los líderes.
- La falta de método y de orientación para sistematizar las experiencias en las comunidades.

Fortalezas:

- Las comunidades son emprendedoras y todos los días asumen el reto de innovar para sobrevivir a las amenazas.

Oportunidades:

- Con la orientación de UNIMINUTO aprender a identificar, tabular, analizar la acción de las organizaciones en todos los sentidos para reorientar la acción y así mejorar continuamente con esos aprendizajes.

Amenazas:

- Falta de organización en la información de las organizaciones.

Estrategia:

Compartir con otros colectivos de formadores/facilitadores la pedagogía praxeológica, aplicada a la educación socioempresarial solidaria, de tal manera que la devolución creativa ayude a avanzar con mayor identidad y pertenencia a las comunidades comprometidas. Se logran así mejores condiciones de vida desde la economía solidaria.

Reflexión final

Estos elementos, surgidos de la reflexión y para la reflexión, requieren de equipos de aprendizaje conformados por facilitadores que los discutan para deconstruirlos o apropiarlos y generar cajas de herramientas didácticas con múltiples opciones, dada la diversidad de actores y contextos sujetos de la educación socioempresarial solidaria.

Vale la pena resaltar el permanente aprendizaje, pero también la posibilidad de articular distintas apuestas desde las perspectivas integral y sistémica. Posiblemente esta reflexión para la reflexión genera en el gremio de los formadores/facilitadores importantes discusiones, las cuales se requieren para poder “hablar, sino el mismo idioma, por lo menos hacer explícitos tanto acuerdos como desacuerdos para la acción”, lo cual es el principal motivo de escribir estas líneas.

Los educadores/facilitadores tienen un gran desafío impuesto desde la pedagogía praxeológica. La razón es que este escenario de “la educación socioempresarial solidaria” pone en juego no solo su discurso, sino su saber hacer y su saber ser, solidario, autogestionario, democrático y equitativo en pro del desarrollo de todas las personas. Este compromiso se adquiere al ser responsable de las comunidades sujetos de acción del acto educativo.

También es un reto para la institucionalidad, pues pasar del “dicho al hecho” obliga a desarrollar procesos de promoción del modelo de la economía solidaria permanentes, continuos, oportunos, pertinentes, simultáneos y progresivos. Es una formación para que los

principios se conviertan en valores en la vida cotidiana, capacitación que permita el desarrollo de habilidades y destrezas administrativas y productivas, asistencia técnica que rete la capacidad de actualización y apropiación de tecnologías y la devolución creativa a partir de la sistematización de las experiencias de las comunidades sujetos de acción.

Saber ser más en comunidad, para el desarrollo integral de toda y todas las personas, cuidando y protegiendo el ambiente, es un acto eminentemente político, que compromete la voluntad política de todos y cada uno de los actores sujetos de acción de la educación socioempresarial solidaria.

Lista de referencias

- De Gregori, W. (2015). *Conferencia administración sistémica*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Juliao Vargas, C. G. (2011). *El enfoque praxeológico*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Juliao Vargas, C. G. (2014a). *Una pedagogía praxeológica*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Juliao Vargas, C. G. (2014b). *Para entendernos en praxeología hay que redefinir la pedagogía*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Senge, P. (2011). *Quinta disciplina*. Buenos Aires: Juan Granica.

CAPÍTULO 10

EL PAPEL DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (TIC) EN LAS ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA SOLIDARIA

José Rafael Cogollos Pérez

El desarrollo socioempresarial y la educación solidaria están regulados por la Ley 454 de 1998. En esta, se define la economía solidaria como

(...) el sistema socioeconómico, cultural y ambiental, conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía. (Ley 454, art. 2, 1998).

El papel de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) es lograr que se dé su apropiación social cultural, educativa y organizacional, a través de la caracterización del entorno tecnológico promovido a las comunidades solidarias, con procesos de capacitación, asesoría y desarrollo de proyectos sociales en los que intervengan las TIC.

Actualmente, el conocimiento del uso de las TIC en el sector solidario colombiano es muy pobre, en gran medida porque las empresas colombianas no están preparadas para asumir con responsabilidad la aplicación de estas, que se presentan como un factor crítico. Esta escasa articulación entre proveedores tecnológicos y el sector productivo colombiano hace difícil que los empresarios del sector perciban los beneficios de las TIC. Para muchas empresas de economía solidaria,

el uso colectivo de las TIC podría servir como un importante punto de partida para establecer mecanismos adecuados que fomenten asociaciones estratégicas entre empresas, proveedores y centros tecnológicos.

El ambiente económico actual le plantea a las empresas la necesidad de actuar en el contexto de redes empresariales con conocimiento en TIC, dada su influencia sobre la competitividad empresarial, particularmente en las compañías de economía solidaria y su contribución al desarrollo empresarial. De acuerdo con lo anterior, el presente proyecto evalúa la incidencia que tienen las relaciones entre las empresas solidarias e instituciones sobre la innovación empresarial y el papel que desempeñan las TIC en la economía solidaria.

Las circunstancias

La Ley 454 de 1998 establece el marco conceptual del desarrollo socioempresarial y la educación solidaria. La economía solidaria es el resultado de una búsqueda teórica y práctica de formas alternativas de hacer economía, basadas en la solidaridad y el trabajo. Es una respuesta real y actual a los más graves problemas sociales de nuestra época: la pobreza, la desocupación, la economía informal o popular, las desigualdades sociales, la crisis de las formas cooperativas y el deterioro del medio ambiente, temas a los cuales se les debe dar prioridad para evitar mayor deterioro en la sociedad menos favorecidas del país (Razeto, 1997).

Normas

La normatividad, las estrategias y las políticas públicas se explican claramente en los siguientes documentos:

- Los artículos 58, 60, 64, 333 y 355 de la Constitución Política de Colombia.
- En la Ley 134 de 1931, la cual tiene muchos años de haberse promulgado.
- En la Ley 79 de 1988 que trata sobre el régimen cooperativo.
- La Ley 454 de 1998 que es el marco conceptual que regula la economía solidaria.
- El documento Conpes 3639 de 2010 que habla sobre la modernización de un estado solidario.

Con base en esta normativa se puede establecer que una empresa de economía solidaria apoyada por las TIC y sumada a un proyecto social puede explotar mejores ideas del recurso humano. Esto permite generar lazos con los agrupados, en los que la identidad y el amor por la organización liberan la responsabilidad propia de las personas, lo que hace más fácil la búsqueda del bienestar colectivo y el trabajo por los intereses comunes, que es en sí el objetivo que se busca con la asociación. Este es un factor clave de éxito para las empresas de economía solidaria.

Las organizaciones y sociedades más exitosas en la producción y aplicación productiva de capital humano se caracterizan por organizar sus estrategias de “fuera hacia dentro”, configurando sistemas, redes de organizaciones, cadenas de valor que combinan y optimizan el uso de capital social, el capital humano y el capital estructural de forma más efectiva (Bernárdez, 2007).

Las TIC apoyan a los empresarios siempre y cuando ellos no les teman ni tampoco sean esquivos con ellas. Como referente clásico está la profesora Sandra Sieber (2006), quien sostiene:

La toma de decisiones sobre Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), con conocimiento de causa y con el convencimiento de lo que se está realizando, es todavía una de las asignaturas pendientes para muchos de los gestores actuales. En numerosas empresas, las decisiones sobre qué tipo de plataforma tecnológica cabe utilizar, e incluso qué cantidad de dinero hay que invertir en TIC, es delegada a los responsables funcionales a cargo de “informática”.

Con respecto a lo anterior, Peter Senge (2011) en *La quinta disciplina* advierte:

Las organizaciones inteligentes, explotan las capacidades de cada persona involucrada, para aprender a cómo producir resultados extraordinarios. Con los cambios repentinos que se dan hoy y que caracterizan el mundo de los negocios, las habilidades de adaptación de este tipo de organizaciones son sumamente beneficiosas.

Un suceso económico en el que se exploten capacidades humanas demanda cambios en la forma de hacer negocios; los empresarios necesitan adaptarse a este nuevo entorno global para mantener e incrementar su competitividad: esto requiere que desarrollen o mejoren determinadas competencias. Para constituir una empresa de economía solidaria apoyada por las TIC es importante sumarle al proyecto económico uno social. Esto permite generar lazos con los agrupados, en los que la identidad y el amor por la organización liberan la responsabilidad propia de

las personas, lo cual hace más fácil la búsqueda del bienestar colectivo. Esto último facilita el trabajo por los intereses comunes que es en sí el objetivo que se busca con la asociación, ojalá integrada en lo posible por ecosistemas empresariales. Las TIC son un elemento clave para que las empresas alcancen una ventaja competitiva e incluso cuando hay entendimiento y comportamiento de ayuda, como cuando se establecen ecosistemas empresariales.

Ecosistemas empresariales, educación y aprendizaje

Un ecosistema es un nivel de organización conformado por conjuntos de sistemas; estos están integrados por una trama de organismos que, a su vez, se constituyen por otros elementos que cumplen con determinadas funciones (Bernárdez, 2007).

Con la nueva economía, se destaca un elemento importante, que puede ayudar a muchas empresas a crecer, el ecosistema empresarial. Este concepto hace referencia a un conjunto de empresas o negocios que comparten intereses, afinidades y se cuidan de economías emergentes absorbentes. Adicionalmente, consiste en trabajar los puntos de conexión entre empresas de diferentes sectores, pero colaboradoras entre sí, de manera que no sean sólo proveedores o clientes, sino que entiendan que están entre ellas creando industria, economía, bienestar y compartiendo tecnologías. Para las empresas de economía solidaria es una oportunidad tener empresas que se colaboren mutuamente, tal como lo exponen Víctor Hwang y Grez Horowitz en *The Rainforest* que busca comprender y transformar los ecosistemas de innovación y emprendimiento. Su propuesta es una nueva teoría para explicar el surgimiento de polos de actividad emprendedora innovadora, como Silicon Valley (Valle del Silicio), “[...] prestando énfasis a las redes y normas sociales que fomentan la colaboración y la proliferación de intercambios entre distintos agentes”.

Las TIC deben apoyar a las empresas de economía solidaria y a los empresarios locales para enseñar y promocionar sus productos a través de Internet. Para esto se vale la enseñanza interactiva y la educación a distancia a través de las diferentes plataformas *opensource* (libres) dirigidas tanto a empleados como a empresarios que requieran capacitación u orientación práctica en competencias (integración, trabajo en equipo, motivación, disciplina, conocimiento etc.). Actualmente vivimos en una sociedad en la que las TIC avanzan con nuevos servicios y espacios que ayudan a adquirir conocimiento y generan nuevas formas de trabajo.

- Los servicios que ofrecen las TIC facilitan el trabajo del empresario (videos, animaciones, imágenes, noticias actualizadas...). Esto hace que se abran nuevos canales de comunicación, lo que genera nuevas dinámicas de trabajo, como la presentación de productos a los clientes en la que se obtienen ventas de muchas maneras diferentes, e incluso enriqueciendo cada organización o empresa solidaria creada, realizando una caracterización georreferenciada, mapeo y diagnóstico de flujos económicos identificando las unidades productivas y empresariales.

Cuando se habla de “redes y herramientas de gestión para la innovación” estas puede ser aplicada a la formación o al desarrollo de habilidades profesionales u organizacionales. sin embargo, más allá de los cambios tecnológicos, se producirán grandes cambios en los comportamientos derivados del uso de tales tecnologías. Además de estar conectados globalmente, se tendrá acceso a la información en tiempo real o en línea.

Metodología

De manera deductiva y cuantitativa, mediante el trabajo colaborativo con estudiantes de administración de empresas e ingeniería informática de UNIMINUTO, se recogió información por los cuales se identificaron los núcleos de decisión típica sobre el enfoque que se tienen de las organizaciones solidarias.

Las tendencias tecnológicas consideradas aplican en este momento en los procesos TIC de cualquier organización o país que analice sus procesos técnicos. Estas fueron:

1. Internet (banda ancha), infraestructura en tiempo real.
2. Computación de *software* alojado y nube.
3. Redes inalámbricas de comunicaciones móviles y celulares.
4. Negocio electrónico (*e-business*).
5. Desarrollo científico para el desarrollo del agro colombiano.
6. La gestión del riesgo de desastres.
7. Defensa y seguridad nacional.
8. Nanociencia y nanotecnología.
9. Desarrollo productivo humano, gobernabilidad y derechos humanos.
10. Sistemas de Información para toma de decisiones.

La encuesta se realizó a 100 estudiantes, que era una población joven de 18 a 31 años. Con base en los datos anteriores, se desarrollarán cada uno de los pasos de la metodología, pero con relación al destino en estudio de TIC en la economía solidaria.

En el primer paso se realizará la planificación, que es el planteamiento de todas las acciones a llevar a cabo. Se visualizarán los servicios de la economía solidaria y su planificación: ¿qué se va a hacer?, ¿quién debe hacerlo? Esto determinará el establecimiento de planes para alcanzar los objetivos.

El segundo paso es desarrollar, organizar, relevar, inventariar cómo se va a llevar a cabo la autoevaluación de los subsectores solidarios. Esto lleva a ejecutar cada una de las etapas del plan.

El tercer paso es examinar. Luego de realizado el inventario y registro de todos los recursos tecnológicos, se analizarán los resultados para ver cuál es el papel de las TIC para el sector solidario.

El último paso es actuar: ¿qué productos de tecnologías de la información y las comunicaciones ofrecer?, ¿cómo mejorar o innovar? Se deben estandarizar acciones efectivas para luego mejorarlas.

Resultados

El análisis y los resultados para conocer las tendencias tecnológicas las cuales se analizaron de la siguiente manera con base a la pregunta:

a. ¿Para usted qué significan las TIC en la economía solidaria?

Se describirá la tendencia que puede establecer el punto de partida para saber cuál es el papel de las TIC. Para esto se establecen los campos de acción y del saber que necesita una organización solidaria que quiera tener conocimiento de las TIC. Con esto se establece que:

El 22 % considera que la función más apropiada para las TIC en la economía solidaria es como sistemas de información que contribuyen en la toma de decisiones en las organizaciones.

Un 15 % considera que las TIC en la economía solidaria representan un desarrollo productivo y humano que se presta a las organizaciones solidarias.

Un 14 % opina que las TIC en la economía solidaria son negocios que se pueden realizar por Internet.

El 11 % considera que las TIC en la economía solidaria son las redes inalámbricas y comunicaciones móviles que tiene las organizaciones.

Un 10 % sostiene que las TIC en la economía solidaria son el Internet de banda ancha y la infraestructura en tiempo real.

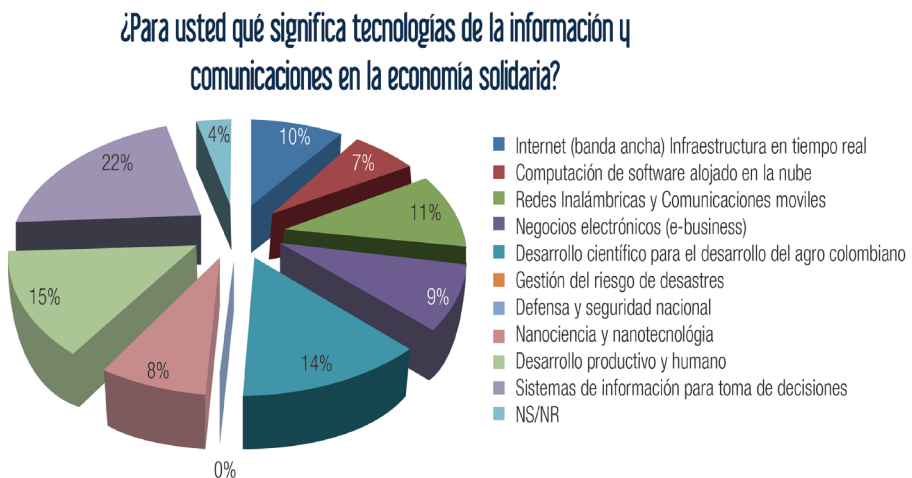
Un 9 % opina que estas son negocios electrónicos (*e-business*).

Un 8 % opina que estas son equivalentes a nanociencia y nanotecnología.

Un 7 % opina que estas son computación de *software* alojado en la nube.

En el análisis de las tendencias se tenían dos ítems que no fueron examinados ni percibidos por los encuestados y son: la gestión del riesgo de desastres y la defensa de la seguridad nacional. Esto indica que la población joven no considera a las TIC elementos para controlar y gestionar el riesgo en empresas solidarias. Su percepción se da en lo productivo y en lo comercial.

Figura 12. Significado de la Economía Solidaria



Fuente: elaboración propia.

La siguiente pregunta marca las tendencias en las que las empresas se mueven en un proceso tecnológico. Con las encuestas se marcan las directrices con la siguiente pregunta:

b. ¿Cuál es su propuesta para poder llevarlo a cabo en las organizaciones solidarias?

Se tomaron 8 tendencias de las que más se aplican actualmente, sin que los encuestados lo supieran. Sus respuestas fueron de acuerdo a su visión, idoneidad y conocimiento del tema.

Las tendencias tomadas fueron las siguientes:

1. Formación, capacitación, aprendizaje con TIC.
2. Promoción empresarial (redes de apoyo).
3. Asociación empresarial (ecosistemas) para la reducción de costos.
4. Asistencia técnica de soporte.
5. Investigación permanente e innovación.
6. Trabajo colaborativo con proveedores.
7. Construcción de espacios virtuales.
8. Participación de directivos o empresarios en procesos estratégicos.

El 30 % opina que la formación, capacitación, aprendizaje con TIC son indispensables en un tipo de organización solidaria.

El 18 % asegura que la investigación permanente e innovación son primordiales en las organizaciones solidarias.

El 14 % coincide en decir que es un trabajo colaborativo con proveedores que se debe hacer en forma constante.

El 12 % afirma que para poder llevar a cabo un proceso TIC en organizaciones solidarias es necesario hacer una asociación empresarial (ecosistemas) para la reducción de costos.

El 7 % considera que la participación de directivos o empresarios en procesos estratégicos es parte del éxito.

El 6 % sugiere que debe haber promoción empresarial (redes de apoyo) para ser competitivos.

El 6 % cree que la asistencia técnica y el soporte son elementos clave para las empresas solidarias.

El 5 % asegura que la construcción de espacios virtuales es un elemento para llevar a cabo los procesos TIC en las organizaciones solidarias.

Un 2 % no sabe o no responde.

El análisis hecho por los encuestados muestra que la población joven aboga por la formación y capacitación TIC en todos los campos de una empresa y que la investigación permanente en todas las organizaciones debe hacerse de forma periódica y continua. Esta es la forma más eficaz junto a un trabajo colaborativo para que una organización solidaria sea más exitosa.

Figura 13. Propuesta TIC para organizaciones de Economía Solidaria



Fuente: elaboración propia.

Con base en los resultados de esta fase de la investigación se desarrollan los siguientes productos:

1. Conocimiento y alfabetización en TIC para empresarios que inicien con empresas solidarias.
2. Manejo y aplicación de herramientas de *software* libre para la gestión y mejora de productividad en empresas de economía solidaria.

3. Cambio en la importancia relativa de los factores de producción: el conocimiento y la innovación, aplicando las TIC.
4. Cambio de estructuras de producción sectorial y de patrones de empleo y producción a través de redes que actúan colectivamente con otras empresas solidarias del mismo sector o integran parte de asociaciones con agentes de apoyo tecnológico.
5. Documento impreso con casos de éxito en los que las compañías hayan actuado colectivamente con otras empresas del mismo sector o hagan parte de asociaciones con agentes de apoyo tecnológico. Manual para el docente.
6. Publicación en la revista de la Facultad y en los demás medios de difusión institucional de un artículo con un análisis crítico y valorativo de las herramientas y redes para gestionar procesos empresariales solidarios en los que se apliquen las TIC.

Además, de manera indirecta los resultados de este trabajo permitirán:

Apoyar las líneas de investigación de las demás áreas de las ciencias administrativas, encaminadas al posconflicto colombiano, utilizando la información obtenida para alimentar proyectos de investigación de diagnóstico empresarial, control de gestión, manejo del capital de trabajo, redes de distribución y manejo de inventarios.

Usuarios directos e indirectos de los resultados de la investigación:

Se espera que los resultados de este trabajo motiven el emprendimiento que se vive en las facultades de enseñanza. Por ello, el usuario directo en primera instancia es la Corporación Universitaria Minuto de Dios, que brinda el patrocinio académico y económico para realizar esta investigación. La institución fortalecerá su comunidad académica, ganará prestigio frente a las demás escuelas de administración y sumará méritos para mantener la acreditación de alta calidad de sus programas de administración.

En consecuencia, se espera que las guías de éxito para el estrategia innovador se apliquen en los programas tecnológicos y en las áreas de formación básica y profesional de los programas de administración de empresas y también dentro de los programas de extensión.

Los demás usuarios son variados. Por un lado, los estudiantes que cursan actualmente la carrera de administración; por otro, los

egresados que han decidido crear sus propias empresas solidarias. Igualmente los gerentes en ejercicio y aquellos técnicos o profesionales que quieran capacitarse para mejorar la conducción de las empresas que hoy tienen a su cargo o de aquellas que crearán en el futuro.

Una vez concluido el trabajo de investigación, se divulgarán los resultados mediante las siguientes estrategias:

Los resultados se transferirán directamente incorporando los ejercicios de simulación o de casos empresariales como herramientas pedagógicas en el programa de Administración de Empresas y en los cursos o seminarios de extensión ofrecidos por UNIMINUTO a la comunidad empresarial.

Igualmente se pretende transferir resultados mediante la incorporación de estudiantes que estén desarrollando trabajos de grado en la carrera de administración de empresas o en disciplinas afines, quienes tendrán a su cargo tareas auxiliares de acuerdo con la metodología prevista.

Discusión

Construir herramientas innovadoras de aplicación y aprendizaje, utilizando *software* libre con ayuda de redes para el desarrollo empresarial social colombiano, fundamentados en los casos de éxito aplicados en escenarios con TIC empresariales.

Es indudable que en este instante muchos empresarios y gerentes de Colombia y, en general, en el escenario empresarial latinoamericano se encuentran superando diversas contingencias en los procesos de toma de decisiones al frente de numerosas organizaciones pequeñas de economía solidaria. Gestionando sus operaciones, ellos tratan de convertir sus metas en extraordinarias realidades. Mediante esta corriente de energía creativa, se combinan el talento y la capacidad conceptual, y esto da como resultado la creación de nuevos puestos de trabajo, el aseguramiento de la supervivencia empresarial con los ecosistemas empresariales y el incremento de las redes comerciales de intercambio. Pero estos empresarios de economías solidarias no disponen de entrenamiento ni de las herramientas adecuadas para el desarrollo de sus habilidades técnicas y conceptuales en los campos de la gestión de mercadeo, finanzas, talento humano y producción. Igual ocurre en los ambientes de aprendizaje formal donde los alumnos tampoco cuentan con opciones didácticas adecuadas para desarrollar sus habilidades y competencias de gerencia social.

La óptima dirección de nuestras empresas aparece como un factor clave de singular importancia en la dinamización de la actividad económica, actuando ineludiblemente contra el estancamiento y la recesión. Bajo estas circunstancias, el mejoramiento en la capacitación de los futuros empresarios solidarios y administradores, así como el soporte que le brindan a los gerentes actuales para el desarrollo de sus habilidades gerenciales sociales los dispositivos electrónicos y de simulación social, mejorarán sin duda la calidad de la formación de empresarios, los estudiantes de administración y la eficacia en el desempeño de los gerentes en ejercicio.

Conclusiones

Con la dinámica desarrollada sobre el papel de las TIC en los procesos de economía solidaria se establecen:

- Mayor coordinación de proyectos de economía solidaria.
- Implementación infraestructura y conectividad para la competitividad de empresas solidarias.
- Apropiación de TIC para su conocimiento y la competitividad.
- Asignación de equipos para alfabetización de TIC.
- Capacitación a personal de empresas solidarias, sobre funciones básicas de informática manejo de TIC y aplicación web con diferentes motores de buscadores.
- Mantenimiento a equipos de computadores con empresas asociativas del sector solidario.
- Realización de convenios con empresas colombianas.

Lista de referencias

- Bernárdez, M. (2007). *Desempeño organizacional: Conceptos y herramientas para la mejora, creación e incubación de nuevas organizaciones*. Author House: Estados Unidos.
- Razeto, L. (1997). *Los caminos de la economía de solaridad*. Buenos Aires: Lumen.
- Sieber, S., Valor, J., y Porta, V. (2006). *Los sistemas de información en la empresa actual: Aspectos estratégicos y alternativas tácticas*. Madrid: McGraw-Hill.

Senge, P. (2011). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Argentina: Editorial Granica.

Hwang, V., & Horowitz, G. (2012). *The Rainforest: The Secret to Building the Next Silicon Valley*. Estados Unidos: Kindle Edition.

CAPÍTULO 11

LA ECONOMÍA SOLIDARIA EN LA GESTIÓN DEL DESARROLLO TERRITORIAL PARTICIPATIVO

*Jesús Farfán Casagua
Julio César Chamorro Futinico*

El problema que se aborda en esta investigación es el de identificar las causas por las que las organizaciones del sector solidario (oss), tienen poca o casi nula articulación con el sector público en las entidades territoriales. Esta situación hace que las oss no aprovechen la oportunidad que les ofrece gobierno local, para convertirse en organizaciones competitivas y sostenibles y, a partir de esto, proponer estrategias de articulación con el sector público a través de los planes de desarrollo económico y social y de ordenamiento territorial. Esta hipótesis tiene su horizonte epistemológico en un nuevo paradigma del desarrollo —el postdesarrollo—, fundamentado en el postestructuralismo, en el que se sostiene que el discurso es poder y el poder nace del conocimiento y, por eso, es tan importante analizar el discurso y tomar el conocimiento de la cultura que tienen las comunidades que ocupan un territorio, reconociéndose y valorándose en su saber ancestral poco valorado.

En la teoría tradicional, el desarrollo se mide en términos de crecimiento económico y de poder adquisitivo. Sin embargo, hay paradigmas nuevos sobre este concepto que se deben tener en cuenta desde el ámbito local, pues apuntan hacia una nueva concepción —inspirada en los movimientos sociales— en la que se sugiere que el desarrollo se debe considerar y determinar desde la calidad de vida y la cultura, además del conocimiento que tienen los lugares región, como fuente de

determinación y poder para influir de manera directa en el desarrollo de las entidades territoriales. Todo esto se da a través de la generación de sinergia entre sector solidario, público y privado.

Evaluar la articulación del sector solidario con el sector público de una localidad, y proponer estrategias de articulación para generar más posibilidades de sostenibilidad y competitividad de las organizaciones, a través de la inclusión de sus proyectos productivos en los planes de desarrollo económicos y sociales como también de los planes de ordenamiento territorial, es el instrumento que para este caso tiene el sistema nacional de planeación, banco de proyectos de inversión. En la primera parte del presente documento, se pone a consideración las teorías y nuevas tendencias del desarrollo; posteriormente, en la segunda parte, se analiza el desarrollo urbano territorial. En la tercera parte, se presenta el marco teórico y legal de las oss. La cuarta parte expone la relación hallada entre las oss y el desarrollo territorial participativo, y, finalmente, van las conclusiones.

Las organizaciones del sector solidario: de la evolución teórica a la normatividad jurídica en Colombia

El término economía solidaria es definido por Razeto (2010) como una búsqueda teórica y práctica de formas alternativas de hacer economía, basadas en la solidaridad y el trabajo y aislado del contexto histórico. Se constituye en objeto analítico de recurrente imprecisión teórica a partir de dos ambigüedades básicas: una, por suponer entes económicos diferenciados y autónomos; la otra por enmarcar a la economía bajo los conceptos de solidaridad, incompatibles con los fundamentos característicos del sistema capitalista inducidos en la teoría económica por Smith (1776) (De Oliveira Arruda, Pasquotto Mariani, Bitencourt Fagundes, Schmidt & Teixeira Dias, 2013).

En las iniciativas que buscan definir el concepto de economía solidaria, surge una aproximación que tiene en cuenta el deterioro de las condiciones del trabajo asalariado y el crecimiento de los niveles de desempleo bajo los cuales reposa el origen de dicha economía (Guerra, 2012). Esta perspectiva le da preponderancia al bienestar de los individuos como elemento intrínseco a las prácticas características de la economía solidaria y se inserta en el debate acerca de los métodos de promoción del desarrollo socioeconómico, incorporando en su análisis el concepto de *economías de escala* (Schumpeter, 1934); las ventajas competitivas de la aglomeración (Porter, 1990); las cadenas productivas (Gereffi & Fernandez-Stark, 2011; Gereffi &

Kaplinsky, 2001); y la distribución efectiva del ingreso (Robinson, 1956).

Pero a diferencia de lo que ocurre en la tradición europea, donde se origina y evoluciona el concepto de economía social (Monzón & Chaves, 2012). En América Latina aparecen definiciones que de cierto modo toman distancia con el marco teórico desarrollado en el continente europeo (Coque, 1999; 2012; De Oliveira Arruda et ál., 2013; Guerra, 2012). Los partidarios de la economía solidaria latinoamericana interpretan la economía solidaria como un nuevo modo de producción, el cual dista de las características inherentes al sistema capitalista (Guerra, 2010; Moral & Jurado, 2006). Por otro lado, es tipificada como un mecanismo de política pública, que busca la inclusión social activa de los trabajadores en el capitalismo, pretendiendo la humanización del sistema capitalista y de la economía (De Oliveira Arruda et ál., 2013). En esta se entiende al hombre como un ser que se autoconstruye con relativa libertad que está condicionada por factores objetivos; desde la praxis social este tiene la capacidad de modificarse y enriquecerse (Machado & Guadarrama, 2008).

Es a partir de estos dos enfoques que las Organizaciones de Economía Social han reaccionado en paralelo con la evolución social de los sistemas económicos y las instituciones satisfaciendo las necesidades a las que el Estado no ha podido dar respuestas (Coque, 2012; Moral & Jurado, 2006; Parente Neiva Santos, 2014). Actualmente, estas organizaciones surgen con gran rapidez y llegan a sectores a las que otras organizaciones no logran llegar, dando cobertura a todas las actividades económicas y desempeñando labores sociales de las que difícilmente podrían responsabilizarse los entes públicos desde lo urbano o lo rural, ya que su ubicación geográfica solo depende de la decisión de sus fundadores y las necesidades de la población (Moral & Jurado, 2006).

La economía social ha demostrado ser decisiva en la generación de empleo estable, así como determinante en el incremento del bienestar social y en el desarrollo local. Tiene la capacidad de crear empleo en épocas de crisis y de impulsar la reactivación económica de las regiones convirtiéndose en uno de los mayores aliados de las administraciones públicas, lo que motiva su promoción y regulación (Coque, 2012; Coraggio, 2002; Parente Neiva Santos, 2014). Así las cosas, en Colombia, un Estado social de derecho, organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales (Asamblea Nacional Constituyente, 1991), se considera

que la participación ciudadana es un principio fundamental, el cual incluye “el conjunto de posibilidades de interacción de los ciudadanos en el ámbito público”. i.e., considera la participación de los ciudadanos en tres dimensiones, a saber, la (i) acción cívica y democrática; (ii) la asociación, y (iii) la cultura ciudadana.

La acción cívica se materializa en el ejercicio libre de los derechos de la población, asociada al libre acceso individual y colectivo a recursos en asuntos públicos. La asociación señala la importancia de conformar organizaciones que den cuenta de los intereses privados de los ciudadanos mediante la configuración de organizaciones sociales y la cotidiana y frecuente interacción de las personas (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

En este sentido, la actividad económica y la iniciativa privada son libres dentro de los límites del bien común. La libre competencia económica es un derecho de todos que supone implica responsabilidades, y la empresa como base del desarrollo tiene una función social que conlleva obligaciones. Por lo tanto, el Estado colombiano desde la constitución (Asamblea Nacional Constituyente, 1991) propone fortalecer las organizaciones solidarias con el fin de estimular el desarrollo empresarial. En este sentido, se emite la Ley 454 de 1998 (Congreso de la República de Colombia, 1998) en la que se denomina “economía solidaria” al sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía (Ley 454, p. 1, 1998).

Esta, en su artículo 4, presenta los principios de la economía solidaria. Estos son:

- (i) El ser bueno, su trabajo y mecanismos de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción;
- (ii) Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua;
- (iii) Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora;
- (iv) Adhesión voluntaria, responsable y abierta;
- (v) Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción;
- (vi) Participación económica de los asociados, en justicia y equidad;
- (vii) Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva;
- (viii) Autonomía, autodeterminación y autogobierno;
- (ix) Servicio a la comunidad;
- (x) Integración con otras organizaciones del mismo sector;
- (xi) Promoción de la cultura ecológica. (Ley 454, 1998).

Así mismo, los fines, según el artículo 5, son:

- (i) Promover el desarrollo integral del ser humano;
- (ii) Generar prácticas que consoliden una corriente vivencial de pensamiento solidario, crítico, creativo y emprendedor como medio para alcanzar el desarrollo y la paz de los pueblos;
- (iii) Contribuir al ejercicio y perfeccionamiento de la democracia participativa;
- (iv) Participar en el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social; y
- (v) Garantizar a sus miembros la participación y acceso a la formación, el trabajo la propiedad, la información, la gestión y distribución equitativa de beneficios sin discriminación alguna
(Ley 454, 1998).

Teorías del desarrollo

El desarrollo, de acuerdo con Reyes (2002), es la condición social dentro de un territorio, en la cual las necesidades auténticas de su población se satisfacen con el uso racional y sostenible de recursos y sistemas naturales. La satisfacción está basada en una tecnología que respeta los aspectos culturales y los derechos humanos e incluye la especificación de que los grupos sociales tienen acceso a organizaciones y a servicios básicos como educación, vivienda, salud, nutrición, y sobre todo, que sus culturas y tradiciones sean respetadas dentro de un Estado nación en particular. Es decir, existe desarrollo cuando para la población de un país hay oportunidades de empleo, satisfacción de las necesidades básicas y una eficiente distribución y redistribución de la riqueza nacional (Reyes, 2002).

Durante más de medio siglo se ha conceptualizado el desarrollo en las ciencias sociales, tiempo en el cual esta noción ha pasado por tres momentos fundamentales que corresponden a tres orientaciones teóricas contrastantes: (a) la teoría de la modernización en las décadas de los cincuenta y sesenta, (b) la teoría de la dependencia, (c) las aproximaciones críticas al desarrollo como teoría de los sistemas mundiales los años ochenta y noventa y (d) la teoría de la globalización (Escobar, 2005; Reyes, 2002).

La teoría de la modernización establece que las sociedades modernas son más productivas, los niños están mejor educados y los necesitados reciben más beneficios (Reyes, 2002), lo cual significó un período de certeza bajo la premisa de los efectos benéficos del capital, la ciencia y la tecnología (Escobar, 2005). Este movimiento se vio

beneficiado por tres elementos en el periodo de la postguerra: (1) el surgimiento de Estados Unidos como una potencia, tras el debilitamiento de Gran Bretaña, Francia y Alemania después de la II Guerra Mundial, con la implementación del Plan Marshall para reconstruir la devastada Europa occidental; (2) el movimiento comunista de la antigua Unión Soviética y su rápida expansión en países asiáticos; y (3) la desintegración de las colonias europeas en Asia, África y Latinoamérica, dando lugar a nuevos estados en el Tercer Mundo (Reyes, 2002).

La perspectiva de la modernización establece que los países llamados del Tercer Mundo son tradicionales y que los países occidentales son modernos. Por tanto, para alcanzar el desarrollo, los países pobres deben adoptar los valores occidentales. Pero, una de las críticas más importantes es que el desarrollo no es necesariamente unidireccional, y otra, que sólo muestra un modelo de desarrollo. Es decir, se protege el patrón de desarrollo de los Estados Unidos, sin tener en cuenta otras experiencias de desarrollo en otros países como Taiwán y Corea del Sur. Otra de las críticas se refiere a la necesidad de eliminar los valores tradicionales de los países del Tercer Mundo quienes no tienen un grupo de valores tradicionales homogéneos, y priman los sistemas de valores heterogéneos. Situación que frena el actuar del proceso de modernización (Escobar, 2005; Reyes, 2002).

Para Escobar (2005) la teoría de la modernización sufrió su primer golpe con la teoría de la dependencia, la cual planteó que el subdesarrollo radicaba en la conexión entre dependencia externa y explotación interna, y no en una supuesta carencia de capital, tecnología o valores modernos. Así, las bases de la teoría de la dependencia surgieron en la década de 1950 como resultado de las investigaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). Así el problema no estaba fundamentado tanto en el desarrollo como en el capitalismo, y se analizó el desarrollo como un discurso de origen ortodoxo occidental que operaba como un poderoso mecanismo para la producción cultural, social y económica del Tercer Mundo (Escobar, 2005).

Así la teoría de la dependencia combinó elementos neo-marxistas y keynesianos y a partir del enfoque económico keynesiano, dónde, de acuerdo con Prebisch (1950), para crear condiciones de desarrollo dentro de un país es necesario: (a) controlar la tasa de cambio monetario; (b) promover un papel gubernamental más eficiente en términos de desarrollo nacional; (c) crear una plataforma de inversiones con prioridad al capital interno; (d) permitir la entrada de capitales

externos de acuerdo con prioridades pre-establecidas en los planes de desarrollo nacionales; (e) promover la demanda efectiva en los mercados, para fortalecer la industrialización; (f) incentivar la demanda interna (consumo) incrementando los ingresos de los trabajadores; (g) desarrollar un sistema seguro social más eficiente, canalizado a los sectores de escasos recursos con el fin de hacerlos más competitivos; y (h) desarrollar estrategias nacionales alineado con la estrategia de sustitución de importaciones, protegiendo la interna (Escobar, 2005; Prebisch, 1950; Reyes, 2002).

Por su parte, las teorías de los sistemas mundiales y de la globalización, hacen parte de las nuevas tendencias: los sistemas mundiales, estudiados desde la perspectiva teórica se relacionan con la investigación, aplicación y transferencia de tecnología básica y productiva, los mecanismos financieros y el comercio internacional. Este enfoque enfatiza la división entre inversión productiva e inversión especulativa (Reyes, 2002). Las inversiones productivas son recursos financieros que canalizan el ahorro hacia la producción manufacturera de un país con el fin de fortalecerla en el largo plazo como en Corea del Sur y Singapur, y las inversiones especulativas, conocidos como “capital golondrina” son inversiones de corto plazo, volátiles y que generan ganancias rápidas en los mercados bursátiles, pero no le proveen al país una base sustentable que le permita alcanzar crecimiento a largo plazo.

Por otro lado, la teoría de la globalización no solo coincide con algunos elementos de la teoría de la modernización, sino que además, se ve como una evolución de esta (Boisier, 2001, 2005; Vázquez-Barquero, 2001). Las dos teorías coinciden en que la dirección principal del desarrollo debería ser aquella que emprendan las economías dominantes (Estados Unidos y Europa), y los principales patrones de comunicación y las herramientas para lograr mejores estándares de vida se deben originar en las regiones desarrolladas. Al igual que la teoría de los sistemas mundiales, la teoría de la globalización, toma una perspectiva global al determinar sus unidades de análisis en función de sistemas y subsistemas globales, a diferencia del enfoque de estados como en las teorías de la modernización y de la dependencia (Reyes, 2002).

Para Vázquez-Barquero (2001) los factores responsables de la aceleración del proceso de globalización han sido, (a) los cambios en las políticas económicas y comerciales; (b) la liberalización de los mercados de bienes, servicios y factores; (c) las nuevas estrategias de

las empresas multinacionales que usufructúan las oportunidades de localización que ofrece la integración; y (d) la introducción de las innovaciones que facilitan la integración de los mercados, la producción multinacional, y reducen los costos de producción y transacción.

Desarrollo Urbano Territorial

Dicho lo anterior, es importante enfatizar que en un escenario de libre comercio, con globalización de la producción, de los intercambios y el aumento de las actividades de servicios, los agentes (entendidos como individuos, organizaciones y entidades territoriales) toman las decisiones de inversión o consumo en un entorno más competitivo y globalizado. Y en ese esfuerzo por aumentar la rentabilidad esperada de sus inversiones, ampliar la presencia en los mercados o satisfacer sus necesidades; las ciudades se han convertido en el referente del desarrollo, ya que en ellas se toman las decisiones de inversión y de localización de la industria y los servicios (Vázquez-Barquero, 2001).

El potencial de desarrollo de las ciudades, les permiten responder a los nuevos retos que presenta el aumento de la competitividad, gracias a la capacidad de vincular procesos de ajuste tanto productivo como organizativo, a la difusión de las innovaciones y al fortalecimiento de las relaciones con otras ciudades (Vázquez-Barquero, 2001). En este sentido, el espacio regional es un espacio organizado por las ciudades, ya que ellas son donde vive y trabaja la mayor parte de la población. Las ciudades, deben tomar la tendencia a integrarse en redes regionales e internacionales de cooperación y con sinergias cada vez más nutridas, cuyo dinamismo viene definido, fundamentalmente, por las relaciones empresariales que se establecen dentro de las mismas (Cotorruelo Menta, 2001)

Es así como el desarrollo territorial y regional cumplen un papel importante en el desarrollo de las regiones, Boisier (2001, 2005) los describe como el desarrollo que se da dentro de un recorte territorial en los que se crea un cambio social de un colectivo, donde el territorio es el contenedor y la región es el contenido. Desde esta perspectiva, los modelos de desarrollo regional y local se apoyan en dos ejes fundamentales. Por un lado, el reconocimiento del papel fundamental que juegan las ciudades en el proceso competitivo que se lleva a cabo en los mercados internacionalizados, y por otro, la importancia estratégica de las ciudades intermedias en el nuevo proceso de desarrollo y ordenación territorial (Cotorruelo Menta, 2001).

Economías solidarias y desarrollo territorial

Existe una relación directa y no utilizada por el sector solidario que opera en las entidades territoriales para hacer alianzas con el sector público. Y por esta razón es importante reconocer los procesos que se generan cada cuatro años cuando se está formulando el Plan de Desarrollo Económico y Social de acuerdo a la Ley 152 de 1994 (Congreso de la República de Colombia, 1994), ley orgánica del plan de desarrollo. En este escenario se pueden presentar proyectos en la ficha EBI – Estadística Básica de Inversión, que sean del interés del sector de la economía solidaria, en la producción de riqueza y oferta de bienes y servicios que no son atractivos para la economía tradicional.

La identificación de escenarios donde se elaboran y ajustan los Planes de Ordenamiento Territorial – POT; esta es la planificación a largo plazo de las entidades territoriales que tiene cuatro componentes importantes y en tres de ellos, el sector de la economía solidaria, tiene oportunidades para integrarse de manera eficiente y con el apoyo institucional de los gobiernos territoriales. Estos componentes son: (i) el plan de desarrollo económico y social, ya referido, que debe contemplar todos los sectores de la dinámica ciudadana; salud, educación, medio ambiente, recreación deporte y aprovechamiento del tiempo libre y servicios públicos entre otros; (ii) el plan local de manejo ambiental, que debe propender por la conservación de los recursos naturales de un territorio –base del desarrollo- formulando proyectos como la creación y gestión del vivero municipal, para la producción de especies nativas, que coadyuven a la conservación de los recursos naturales y otros procesos complementarios y no menos importantes (Congreso de la República de Colombia, 1994).

Tales como la recolección, manejo y disposición final de residuos sólidos, manejo de aguas residuales, e importantes procesos productivos que se pueden generar a partir de esta problemática que es un espacio para que las organizaciones de economía solidaria gestionen, con doble impacto, por un lado la competitividad y sostenibilidad de estas acciones económicas, con beneficio para las comunidades en práctica solidaria como proyecto de vida y el impacto sostenible a nivel del medio ambiente; (iii) el sistema territorial de información; relacionado con el diagnóstico actualizado de la localidad, para tomar decisiones acorde con las necesidades que requieren atención precisa y oportuna y en prospectiva (Congreso de la República de Colombia, 1994).

Estos tres componentes referidos generan procesos que la economía solidaria debe tener en cuenta de manera sustantiva para incluirse de forma eficiente y en ciclos económicos sostenibles, sustentables a mediano y largo plazo, cambiando poco a poco la mentalidad de las personas de un territorio de organizarse alrededor de micro-proyectos de supervivencia, que muy poco contribuyen a la formación de capital social y generación de riqueza (Bucheli, 2008; Coque, 1999, 2012; Moral & Jurado, 2006; Prévost, 1996).

Los mecanismos de participación del pueblo en ejercicio de su soberanía: el voto, el plebiscito, el referendo, la consulta popular, el cabildo abierto, la iniciativa legislativa y la revocatoria del mandato, están reglamentados por la Ley 134 de 1994. Así, el Estado promocio-na a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales, sin detrimento de su autonomía con el objeto de que constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública que se establezcan.

Así, durante el proceso de discusión de los planes de desarrollo, las autoridades de planeación velarán porque se hagan efectivos los procedimientos de participación ciudadana previstos en la presente Ley (Ley 152 de 1994, artículo 3 inciso g). Donde se debe dar prioridad del gasto público social, para asegurar la consolidación progresiva del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población. El proceso administrativo en el cual las OSS deben articularse en el sector público es en la elaboración, aprobación y ejecución de los planes de desarrollo de la Nación y de las entidades territoriales. Se deberá tener como criterio especial en la distribución territorial del gasto público el número de personas con necesidades básicas insatisfechas, la población y la eficiencia fiscal y administrativa, y que el gasto público social tenga prioridad sobre cualquier otra asignación.

En este sentido es importante hacer énfasis en los artículos 9, 10 y 11 de la Ley 454 de 1998 donde mediante sistemas de integración vertical y horizontal, y estableciendo redes de intercooperación territoriales o nacionales y planes económicos, se debe (i) consolidar la cultura solidaria en el desarrollo territorial a través de los planes sociales, educativos y culturales; (ii) participar en el diseño, debate, ejecución y evaluación de los planes de desarrollo, a través de la priorización y formulación de objetivos específicos, donde las OSS tiene el espacio para ser agentes gestores de la ejecución de los planes de

desarrollo y (iii) apoyar los entes territoriales dentro de un radio de acción específico.

De esta forma se incentiva el desarrollo local desde las regiones, como un proceso que implica la configuración dentro de un modelo de Estado Comunitario, en el que las oss puedan asumir la gestión del bien común con criterios de competencia social, transparencia y promoción de la convivencia e impulsa a una o más comunidades a generar su propio desarrollo a partir de la participación de las oss (Departamento Nacional de Planeación, 2010), donde la formulación sistémica y la gestión permanente de estrategias de desarrollo a largo plazo; la ejecución de las estrategias por parte de líderes locales y de oss gestadas localmente; y la generación de conceptos propios, tanto de desarrollo como de estrategias, con sus respectivas prácticas, sean llevadas a cabo, se constituye un modelo de desarrollo local de largo plazo en la comunidad (Boisier, 2005; Bucheli, 2008; Cotorruelo Menta, 2001).

Conclusiones

Las organizaciones de economía solidaria, tienen una gran oportunidad para ayudar a la consolidación de capital social en las entidades territoriales, a través de procesos generadores de riqueza, aumentando así las posibilidades de mejora en la calidad de vida de la comunidad que toma esta opción empresarial. Por tanto, se debe apostar por el desarrollo que tenga en cuenta la cultura de cada localidad, su cosmovisión, valores, principios. El desarrollo no implica imitar a otras comunidades que tengan mayor poder adquisitivo. Se trata de una visión holística del ser humano integral para formar comunidades sanas política y ecológicamente, con mayor oportunidad de ser felices y dignificar su existencia. Así, se deben identificar los procesos que unen y articulan los sectores: social, público y el privado, para apostarle a planes, programas y proyectos de desarrollo pertinentes, sostenibles y sustentables donde su principal objetivo sea el bienestar y desarrollo humano de las personas.

Lista de referencias

- Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de Colombia (1991).
- Boisier, S. (2001). Desarrollo (local): ¿de qué estamos hablando? *Estudios Sociales*. Recuperado de <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/29-DesLo.pdf>
- Boisier, S. (2005). ¿Hay espacio para el desarrollo local en la globalización? *Revista de La Cepal*, 86 (16), 47-62.
- Bucheli, M. (2008). El desarrollo local y las organizaciones solidarias; diversas estrategias para afrontar el desarrollo: un caso colombiano. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 5 (61), 111-129.
- Coque, J. (1999). Industrialización en el entorno local a través de (sociedades) cooperativas. *Revista de Estudios Cooperativos*, (68), 121-135.
- Coque, J. (2012). *Cooperativismo & desarrollo en el Sur del Departamento de Santander* (Colombia).
- Cotorruelo Menta, R. (2001). Aspectos estratégicos del desarrollo local. En A. Vázquez Barquero & O. Madoery (Eds.), *Transformaciones globales, instituciones y políticas de desarrollo local*. Rosario: Homo Sapiens. Recuperado de http://www.institutodeestudiosglobales.org/resources/Desarrollo_endogeno_y_globalizacion.pdf
- De Oliveira Arruda, D., Pasquotto Mariani, M. A., Bitencourt Fagundes, M. B., Schmidt, V., y Teixeira Dias, D. (2013). La relación entre la economía solidaria y el desarrollo local: Un estudio de caso volcado a los emprendimientos solidarios del turismo brasileño. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, (22), 745-762.
- Departamento Nacional de Planeación. (2010). *Política de desarrollo empresarial para el sector de la Economía Solidaria*.
- Escobar, A. (2005). El “postdesarrollo” como concepto y práctica social. In Universidad Central de Venezuela (Ed.), *Políticas de economía, ambiente y sociedad en tiempos de globalización* (pp. 17-31). Caracas: Universidad Central de Venezuela.

- Gereffi, G., & Fernandez-Stark, K. (2011). *Global Value Chain Analysis: A Primer. Center on Globalization, Governance & Competitiveness*. North Carolina: Duke University, Durham.
- Gereffi, G., & Kaplinsky, R. (2001). Introduction: Globalisation. *Value Chains and Development*, 32(3), 1-8. doi:10.1111/j.1759-5436.2001.mp32003001.x
- Guerra, P. (2010). La economía solidaria en Latinoamérica. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, (110), 67–76.
- Guerra, P. (2012e). Las legislaciones sobre economía social y solidaria en América Latina entre la autogestión y la visión sectorial. *Revista de la Facultad de Derecho*, (33), 73-94.
- Ley 152. Congreso de la República. Bogotá, Colombia, 15 de julio de 1998.
- Ley 454. Congreso de la República. Bogotá, Colombia, 04 de agosto de 1998.
- Machado, L., y Guadarrama, P. (2008). Antonio García Nossa: concepción antropológica y humanismo práctico. *Aquelarre*, 1(13), 115-130.
- Monzón, J. L., y Chaves, R. (2012). *La economía social en la unión europea*.
- Moral, A. M., y Jurado, E. B. (2006). Desarrollo territorial y economía social. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (55), 125-140.
- Parente Neiva Santos, S. M. (2014). *Economía solidaria, desarrollo local y microfinanzas: una convergencia posible*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Porter, M. E. (1990). The Competitive Advantage of Nations. *Harvard Business Review*, (68), 73–93. doi:Article
- Prebisch, R. (1950). *Crecimiento, desequilibrio y disparidades: interpretación del proceso de desarrollo económico*. Cepal.
- Prévost, P. (1996). El desarrollo local y las cooperativas. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, (37), 25-45.

- Razeto, L. (2010). ¿Qué es la economía solidaria? *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, (110), 47-52.
- Reyes, G. (2002). Principales teorías sobre desarrollo económico y social y su aplicación en América Latina y el Caribe. *Revista Electrónica Zona Económica*, 13-24. Recuperado de <http://pxwww.zonaeconomica.com/files/teorias-desarrollo.pdf>
- Robinson, J. (1956). *The Accumulation of Capital*. Homewood: Richard C. Irwin, INC.
- Schumpeter, J. A. (1934). The theory of economic development: an inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle. *Harvard Economic Studies*, 46(12), 255 p. doi:10.2307/1812657
- Smith, A. (1776). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*.
- Vázquez-Barquero, A. (2001). Desarrollo endógeno y globalización. *EURE (Santiago)*, 26 (79), 47-65.

Impreso en el mes de febrero de 2017
En su composición se utilizaron los tipos Calibri,
Calisto y Baskerville
Primera edición 2017
300 ejemplares
Bootá, D.C., 2017 - Colombia

Este libro es parte de la experiencia teórico-práctica de UNIMINUTO, liderada por la Escuela de Economía Solidaria de la Facultad de Ciencias Empresariales. Dicha experiencia surge mediante un convenio estratégico para beneficiar, de manera sustancial, a las organizaciones solidarias con el fin de que puedan cumplir con sus múltiples funciones, además de la económica; es decir, en la producción de bienes y servicios en pro de mejorar la calidad de vida de sus comunidades *sujetos de acción*. El presente texto evidencia la segunda fase, de una investigación más amplia, y se enfoca en el desarrollo conceptual de las áreas temáticas de trabajo para un modelo de gestión socioempresarial solidario.

Por tanto, en estas páginas el lector encontrará parte del desarrollo del modelo de gestión socioempresarial solidario. Se presenta como una contribución para las organizaciones solidarias, las cuales vienen siendo gestionadas bajo los parámetros de las empresas de capital, que desnaturalizan sus funciones socioeconómicas, culturales, ambientales y de participación solidaria. No obstante, lo que se busca es fomentar una economía al servicio del ser humano, y no el ser humano al servicio de la economía. Se espera seguir avanzando en el desarrollo de estas áreas temáticas apoyados con trabajo con las organizaciones del sector solidario.



Bogotá D.C. Calle 81B No. 72B - 70
Teléfono +(57)1 - 291 6520
www.uniminuto.edu