

**DESEMPEÑO LABORAL E IMPACTO SOCIAL DE LOS ESPECIALISTAS
EGRESADOS DEL PROGRAMA DE GERENCIA SOCIAL DEL CEILAT
UNIVERSIDAD DE NARIÑO, PROMOCIÓN 2009 – 2011**

MARIA JESUS MONTENEGRO BERNAL

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LATINOAMERICANAS
CEILAT
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO
2013**

**DESEMPEÑO LABORAL E IMPACTO SOCIAL DE LOS ESPECIALISTAS
EGRESADOS DEL PROGRAMA DE GERENCIA SOCIAL DEL CEILAT
UNIVERSIDAD DE NARIÑO, PROMOCIÓN 2009 – 2011**

MARIA JESUS MONTENEGRO BERNAL

Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Gerencia Social

**Asesora
Mg. MARIANA DE JESUS VALLEJO FUERTES**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LATINOAMERICANAS
CEILAT
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO
2013**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en este trabajo son responsabilidad exclusiva del autor”

Artículo 1. Del acuerdo N° 324 de Octubre 11 de 1966, emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación:

MARIANA DE JESUS VALLEJO FUERTES
Asesor

JAIME GILBERTO MEJIA BASTIDAS
Jurado.

JAVIER EDUARDO RODRIGUEZ SALAZAR
Jurado

San Juan de Pasto, 21 de Septiembre de 2013

DEDICATORIA

El resultado de este logro es merecedor Dios por su bendición a través de la vida, la salud, la bondad y permanente compañía en el día a día. A mis hijas Cristh Alison y María Camila quienes a través de su amor, motivación, paciencia y soledad ante mi ausencia son el motor que me impulsa a aprender, reaprender y comprender la realidad social. A Fernando Rivera por su compañía y motivación para continuar. A los docentes Mariana Vallejo, Javier Rodríguez y Jaime Mejía cada uno con una visión sensible y humana ante la realidad de las poblaciones vulnerables, gracias por enseñarme a validar otras miradas, a trabajar de manera holística, aceptar y trabajar con la complejidad y la incertidumbre. A mis amigos y compañeros incondicionales quienes a través de sus confrontaciones me impulsaron a llegar a la meta. Todos Ustedes son grandes maestros en mi vida .

Muchas gracias.

María Jesús Montenegro Bernal

“...se requiere de muchos estudios para ser profesional, pero se requiere de toda una vida para aprender a ser persona”

Julio C. Dávila S.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo conocer el “Desempeño laboral e impacto social de los especialistas egresados del programa de Gerencia Social del CEILAT universidad de Nariño, promoción 2009 – 2011. Desde allí, comprender el aporte del Gerente Social en el contexto de las instituciones donde se desenvuelve y con ello el impacto en la construcción, ejecución y administración de Política pública y Programas sociales a nivel Local y Regional.

El trabajo de investigación abarca el ámbito actual de los egresados de Gerencia Social; entendiéndose como egresado a la persona que culmino sus estudios y adquirió el título correspondiente de Especialista en Gerencia Social.

Palabras clave: Impacto social, gerencia social y desempeño laboral.

ABSTRACT

This research has as main objective to know the social impact at individual and regional scale of the CEILAT Social management program of the Nariño University in Pasto, through the labor development, social and academic of the graduates in 2009 – 2011 promotions of the same program.

The research process covers the current field of the graduates of the Social management program; understanding graduate as the person who finished his studies and acquired the Social management Specialist qualification.

Key Words: Social Impact, Social management and labor development.

CONTENIDO

	Pág
1. COMPONENTES GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	13
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.3. JUSTIFICACIÓN	14
1.4 ANTECEDENTES	15
1.5 METODOLOGIA	17
2.PERSPECTIVAS TEÓRICAS DE LA GERENCIA SOCIAL	19
2.1. GERENCIA SOCIAL	19
2.2. POLÍTICAS SOCIALES	21
2.3 GERENCIA SOCIAL Y PROYECTOS SOCIALES	23
2.4. IMPACTO SOCIAL	23
2.5. DESEMPEÑO LABORAL	25
3. RESULTADOS	27
3.1 DIMENSIÓN ACADÉMICA:	27
3.1.1 ACTUALIZACIÓN ACADÉMICA	32
3.2 DIMENSIÓN LABORAL	32
3.3 EI GERENTE SOCIAL EN LA REGIÓN	35
3.4 EL GERENTE SOCIAL Y SU APOORTE EN EL DESARROLLO REGIONAL	39
3.5 SUGERENCIAS PARA FORTALECER EL PROGRAMA	40
3.6 REQUERIMIENTOS DE CUALIFICACIÓN	40
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
5. BASE DE DATOS EGRESADOS ESPECIALIZACION GERENCIA SOCIAL	
CEILAT UNIVERSIDAD DE NARIÑO	43
BIBLIOGRAFIA	46
ANEXOS	51

INDICE DE GRÁFICOS

P.

Ilustración 1: Campos de la gerencia	20
Ilustración 1: Principal contribución de la Especialización en Gerencia Social al egresado de acuerdo a su motivación de ingreso.	28
Ilustración 3 : Principal aporte del Programa en Gerencia social al desarrollo académico de los egresados	29
Ilustración 4: Importantes aportes teóricos brindados por el Programa de Gerencia Social	31
Ilustración 5: Debilidades en el Programa de G.S	32
Ilustración 6: Aportes de la Especialización en Gerencia Social a la vida laboral del egresado	35
Ilustración 7: Competencias desarrolladas en la Especialización en Gerencia social	39

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata de conocer y evaluar el impacto social que tiene el programa de Gerencia Social del CEILAT Universidad de Nariño a nivel Regional, a través del desempeño laboral de los egresados de dicho programa durante el periodo 2009 a 2011; comprendiendo que a través de las herramientas adquiridas y los modelos de transferencia de conocimientos ofertados por la Academia, los egresados influyen directamente sobre la construcción y desarrollo de las Políticas Públicas en las instituciones privadas y públicas donde se desempeñan, mismas que se ven traducidas en programas para la Región.

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó la metodología cualitativa y cuantitativa basada en información directa de los egresados y los empleadores de las instituciones que han vinculado personal cualificado de dicha especialización. Se adelantaron entrevistas semi estructuradas que han permitido conocer las percepciones y conceptos.

El presente documento contiene un primer capítulo donde se describe los componentes generales de la investigación, un segundo capítulo referente a Gerencia Social, impacto social y desempeño laboral y un tercer capítulo de resultados sobre el aporte de la Gerencia social en el desarrollo Regional. Esperamos que los elementos que se plantean permitan identificar en el programa los elementos relevantes del impacto social.

De igual manera se anexa el directorio de egresados en la parte final del documento que será fundamental para establecer contacto para información frente a procesos de actualización, invitación a seminarios y eventos académicos que realice el CEILAT Universidad de Nariño.

Se espera que la investigación aporte a los procesos de mejoramiento que se realizan en la Academia, y para los egresados se constituya en una estrategia de autoevaluación para generar cambios en su quehacer profesional y obtener información sobre posibles contactos para construir redes de apoyo para compartir encuentros, grupos de análisis, estudio, concertación, discusión y construcción de pensamiento.

1. COMPONENTES GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El avance de la ciencia, el conocimiento y la tecnología ha permitido avances y evolución en la sociedad, pero unido a ello el enfrentar cambios, crisis y nuevas necesidades es decir el enfrentar la incertidumbre que exigen acomodación y/o adaptación a nuevos contextos y situaciones. En el momento los Centros de conocimiento e investigación como las universidades adaptan constantemente programas que consideran dan respuesta a estas necesidades, crisis y dificultades que enfrentan los individuos y la sociedad. Mas sin embargo en algunos casos estas no responden o cumplen con las necesidades y expectativas del desarrollo personal y Regional, o muchos otros a pesar de que obtienen logros importantes en las áreas de la investigación y la ciencia, no logran un impacto en lo social como se esperaría.

Por tal motivo, es que se hace necesario conocer y comprender la pertinencia de la investigación porque a través de ella se pretende tener respuesta frente al impacto social que el programa de Gerencia Social del CEILAT Universidad de Nariño, tiene en la Región, lo anterior a través del seguimiento a sus egresados y a su influencia en las instituciones donde se desempeñan para así lograr conocer por una parte, los avances y los progresos tanto al interior de la institución, como el aporte realizado en la construcción y adelantos de conocimiento en cuanto a la Gerencia Social, y por otra parte conocer el aporte en cuanto a la experiencia profesional y social del ex alumno. Dicho seguimiento con el fin de que permita al programa obtener información para generar continuamente procesos de autoevaluación en aras de la calidad.

Esta investigación es un aporte a la necesidad de seguimiento a realizarse a los egresados del Programa y de la cual se pretende que los resultados arrojen una caracterización del impacto social desde el ámbito laboral.

De la misma manera este trabajo de investigación abarca el ámbito laboral y proyección social actual de los egresados de Gerencia social del CEILAT Universidad de Nariño entre los años 2009 a 2011; entendiéndose como egresado a la persona que culmino sus estudios y adquirió el título correspondiente de Especialista en Gerencia Social.

La pregunta que se hace a lo largo de la investigación es: Cual es el desempeño laboral e impacto social de los especialistas egresados en Gerencia Social del CEILAT Universidad de Nariño en Pasto, promoción 2009- 2011.

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer el desempeño laboral e impacto social de los especialistas egresados en Gerencia Social del CEILAT Universidad de Nariño en Pasto, promoción 2009- 2011.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el impacto social del especialista egresado en Gerencia Social de la Universidad de Nariño en Pasto, promoción 2009- 2011
- Identificar cual es el aporte del Gerente Social en el contexto Regional.
- Establecer una línea de base de los egresados en Gerencia Social del CEILAT
- Universidad de Nariño, promoción 2009- 2011.

1.3 JUSTIFICACIÓN

La educación es uno de los factores fundamentales para el crecimiento y desarrollo tanto del ser humano como de la sociedad, de allí que el CEILAT Universidad de Nariño a través de su Especialización en Gerencia Social ofrecida en Pasto, ha procurado ser factor de desarrollo socioeconómico y organizacional en el contexto Nariñense, además ha buscado trascender su territorialidad a través de sus programas de formación y de proyección social, es por ello que en la misión de la Universidad y del Programa se hace especial énfasis en la formación integral y profesional de sus egresados encaminando de este modo que ellos respondan con calidad humana, profesional y competitividad al desarrollo económico, social y organizacional de Nariño y del contexto Nacional.

En consecuencia la investigación tiene pertinencia puesto que se podrá inferir que tan pertinente es la formación, preparación y perfil profesional ofrecidos por este programa con respecto a las necesidades del entorno laboral y social. Además, la investigación es de importancia ya que permitirá determinar la situación laboral actual de los gerentes sociales egresados de la especialización, y el impacto social que ellos han generado en el desarrollo Local y Regional de Nariño.

El estudio permitirá identificar en los egresados las herramientas, habilidades y competencias adquiridas que han permitido cualificar su desempeño laboral y de igual manera evidenciarán las debilidades que consideran deben analizarse y tenerse en cuenta para la cualificación del Programa.

Lo anterior provocará dos respuestas específicas; la primera consistirá en que las nuevas generaciones de gerentes sociales puedan satisfacer eficaz y eficientemente las necesidades del medio social en el que se puedan circunscribir y la segunda que los egresados puedan acceder a programas de capacitación y actualización que la universidad identifique como necesarias. Por otra parte la

viabilidad del proyecto abordado, permite dar respuesta a las exigencias del Ministerio de Educación Nacional sobre los criterios de registro calificado y alta calidad, exigidos en el decreto 2566 de diciembre 10 del 2003.

1.4 ANTECEDENTES

Revisado el estado del arte relacionado con el tema de investigación, se encontraron investigaciones a nivel de pregrado y posgrado que no tratan específicamente a los egresados de Gerencia social, pero si dan cuenta de investigaciones que tratan sobre impactos sociales, desempeño laboral de otras profesiones y que pueden ser un buen referente para esta investigación.

En pregrado existen los siguientes estudios: Un antecedente de gran trascendencia que orienta en gran medida la investigación planteada lo constituye los estudios realizados por la Universidad EAFIT sobre Impacto Social de los programas de pregrado en Administración de Negocios en su investigación denominada “Impacto Social de los programas de pregrado en Administración de Negocios año 2008”. Con el propósito de evaluar el impacto social del pregrado en Administración de Negocios, por una parte, y la calidad del programa y de la Universidad por la otra, con base en la aplicación de una encuesta a los egresados de la carrera.

Un segundo antecedente es el estudio de la situación laboral actual de los egresados de Contaduría Pública de la Universidad Mariana en la ciudad de San Juan de Pasto, realizado por (Morales & Sánchez, 2010) problema objeto de estudio que se planteó en esta investigación fue: ¿Cuál es la situación laboral actual de los egresados de Contaduría Pública de la Universidad Mariana?

El trabajo Identifica algunas características de los egresados relacionadas con la ubicación, ocupación, tipo de empresa, remuneración, modalidad de contratación, jornada laboral, nivel académico y determinar si ha obtenido reconocimientos, distinciones o premios por parte del sector empresarial, comunidades académicas,

asociaciones empresariales, científicas y profesionales; además determinó si la formación recibida por el egresado corresponde al perfil de formación profesional del programa y si este se desempeña en actividades propias de dicho perfil y si dicha formación académica es concordante con las necesidades del mercado laboral, desde el punto de vista del egresado.

Dicho estudio se constituye como antecedente en la medida en que también indaga sobre situación laboral y perfil ocupacional versus demanda laboral y perfil laboral, no indaga sobre impacto social y deja de lado algunos elementos del desempeño laboral como competencias y otros aspectos que pueden ser abordados por esta investigación.

Un tercer antecedente es el estudio denominado “Eficiencia en el desempeño profesional del Contador Público en el desempeño de su profesión en las empresas comerciales de la ciudad de San Juan de Pasto inscritas en la DIAN, en el régimen Común” elaborado por (Achicanoy & Estrada 2005). La pregunta de investigación con la que aborda la problemática es la siguiente: ¿Cuál es el nivel de la eficiencia en el desempeño del contador público, en el ejercicio de su profesión en las empresas comerciales de San Juan de Pasto que están legalmente inscritas ante la DIAN en el régimen común?, las conclusiones a las que se llegó en este estudio refieren que la mayor parte de contadores públicos que prestan servicios profesionales ha manifestado encontrarse satisfecho con la forma en que se encuentra vinculado a la empresa, es decir, bien en las modalidades de trabajo de tiempo completo, contrato u honorarios principalmente, los contadores públicos en su gran mayoría se desempeñan como contadores pero también ocupan otras importantes posiciones en la unidad económica como asesores financieros, asesores tributarios, entre otros.

Muchos de los contadores públicos son tenidos en cuenta por la toma de decisiones, que sin duda, marcan el futuro de la empresa, esto ha llevado a que

en general los empresarios en su calidad de empleadores de la mayor parte de los contadores públicos, han valorado como altamente eficiente el desempeño de los profesionales contables

El aporte que genera esta investigación se da en el escenario de la globalización de los mercados y el avance de las comunicaciones, prevé un lugar destacado a la información en los modelos o procesos de decisión, porque la esencia de la empresa del futuro, está sustentada sobre los principios de gestión de la calidad.

1.5. METODOLOGÍA

Una de las dificultades de la evaluación del impacto en programas de formación es que abarca cuestiones un tanto intangibles como lo sería la calidad de la enseñanza y del aprendizaje, o el beneficio social a nivel individual y de la comunidad a través de la transferencia de lo aprendido en los contextos laborales. Esta investigación no se pregunta directamente por la calidad educativa del programa, sino por el impacto social que se ha generado por parte del Programa de Gerencia social a través del desempeño y aportes de sus egresados en el periodo 2009-2011, es decir a través de la transferencia del aprendizaje de técnicas y teorías en sus desempeño laboral o social en las instituciones a las cuales están vinculados y por ende en su comunidad.

Por tal motivo la metodología desarrollada para la recolección y análisis de información fue de corte cuantitativa (encuesta) y cualitativa (entrevista). En el primer caso se desarrolló un instrumento estructurada en tres partes sobre las que se buscaba indagar del egresado: lo laboral, lo académico y lo social (Ver Anexo). Esta encuesta fue aplicada a 40 egresados del Programa de la Especialización en Gerencia Social durante el periodo 2009-2011.

En el segundo caso se construyó una encuesta semi estructurada orientada a recabar las percepciones de los egresados.

En cuanto al proceso de investigación, se llevó a cabo en las siguientes fases: una primera fase de documentación bibliográfica, donde se consultó diferentes fuentes de información secundaria, una segunda fase de diseño de la investigación en la cual se formuló el problema investigativo, se realizó el planteamiento de los objetivos, y la metodología de trabajo. Una fase de trabajo de campo en la cual se realizó la recolección de la información. Una vez aplicadas las encuestas y desarrolladas las entrevistas se adelantó la transcripción de textos y el ordenamiento según los objetivos planteados en la investigación, una fase final de construcción del artículo que da cuenta del proceso investigativo y de las conclusiones y recomendaciones finales.

2. PERSPECTIVAS TEÓRICAS DE LA GERENCIA SOCIAL

2.1. GERENCIA SOCIAL

La Gerencia Social ha sido abordada desde diferentes perspectivas, siendo la principal desde el campo empresarial enfocada a la responsabilidad social de las empresas, en el cual puede ser entendida en términos generales, como el conjunto integrado de principios, prácticas y técnicas que permiten mediante su aplicación producir cambios significativos en al menos una condición de bienestar en la población, objetivos a la que es referido mediante uso efectivo y racional de recursos, sus principios, la equidad, la focalización, la articulación, la reflexión y la participación social (Klisberg, 1995).” Es decir, que es un proceso racional para lograr la promoción de un desarrollo social, más equitativo, más incluyente, que genera políticas sociales de impacto que posibilitan un verdadero desarrollo integral y que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

En el ámbito de la responsabilidad social de una empresa, la Gerencia Social hace hincapié a la inversión en el Capital humano que es a la vez quien agencia los programas y proyectos sociales, y propone cambios en el enfoque de desarrollo de estos procesos para un posible cambio frente a la realidad social. Dichos cambios son el producto de un proceso racional, el cual está compuesto por las siguientes dimensiones o campos:

Ilustración 2: Campos de la gerencia



Fuente, Documentos del BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO; Marzo 2006. Serie de Documentos de Trabajo I-56. p.3

En el centro del proceso se encuentra como fin último el cambio de la realidad para llegar a un tipo ideal de mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades objeto, al cual solo se puede hacer realidad con el cumplimiento de los objetivos sociales de la institución y a través de un uso racional de los recursos y de un proceso control social.

En ese contexto la institución es un elemento dinámico que interactúa con el cambio del entorno. No puede estar al margen como espectadora, es un agente

activo y participante del cambio social, pues de lo contrario iría al aniquilamiento. En este sentido, la alta variabilidad de las necesidades sociales y de los escenarios, muy rápidamente hace perder vigencia a programas o instituciones que poco tiempo antes se consideraban exitosas (Muñoz, 1995. Pág. 62).

En la perspectiva administrativa, la Gerencia Social se concibe como el proceso a partir del cual los Gerentes sociales deben desarrollar las capacidades para la gestión de recursos, la formulación de proyectos sociales que permita la

canalización de fondos para la implementación de políticas que generen mayores niveles de equidad.

Autores como Molina y Moreira (1999) sostienen que “La Gerencia Social es una forma de dirigir y potenciar los recursos internos y externos de los servicios sociales, hacia su producción y su distribución dentro de parámetros de calidad, eficiencia, eficacia y responsabilidad social. Implica el cambio de la mentalidad asistencialista, paternalista y depredadora de las potencialidades humanas, hacia una mentalidad que reconoce los servicios sociales como derechos ciudadanos y coloca el valor de las potencialidades y responsabilidades de los seres humanos en transformar su realidad.” (Molina, 1999. Pág. 95)

La Gerencia como elemento potenciador se entiende como: “Gerencia Social es una acción que le incumbe a una persona en el cumplimiento de la función de dirección de un programa o institución,” (Krichner, 1997. Pág. 32) y María Victoria Muñoz focaliza su comprensión de “Gerencia Social como un elemento potenciador de recursos propios como innovador de propuestas alternativas que rebasan los marcos institucionales ubican sus estrategias en las potencialidades y posibilidades del ámbito social.” (Muñoz, 1995. Pág. 57)

Según el planteamiento anterior la Gerencia Social permite potenciar los recursos de las empresas y proponer diversas alternativas ante las problemáticas identificadas y posibilitar el desarrollo según el contexto social y cultural en que se encuentren

Por ultimo en el campo de conocimiento e investigación, la gerencia social es definida como “un campo de acción y de conocimientos estratégicamente enfocado en la promoción del desarrollo social. Su tarea consiste en garantizar la creación de valor público por medio de la gestión, contribuyendo a la reducción de la pobreza y la desigualdad, así como al fortalecimiento de los estados democráticos y de la ciudadanía” (Mokate & Saavedra, 2006. Pág. 3)

Ante la realidad social, económica y política de los contextos la Gerencia Social juega un papel importante, debe estar alerta a la posibilidad de generar cambio según la dinámica de desarrollo que se presente.

2.2. POLÍTICAS SOCIALES

Podemos considerar que una de las responsabilidades del proceso de formación del Programa en Gerencia Social está en desarrollar competencias en los estudiantes para el diseño y la implementación de políticas sociales, que estén acordes con los contextos sociales, económicos y políticos de la Región.

“La Gerencia Social puede considerarse un instrumento sobre el cual recae la responsabilidad de diseñar e implementar las políticas sociales o societarias. Esta categoría de lo social comprende, por una parte, la esfera de la política social (organización de los servicios sociales y redistribución de riqueza e ingresos) y, por la otra, todos los puntos del ciclo de reproducción de la vida social (producción, distribución, consumo y acumulación), sobre los cuales se estructura la sociedad” (Venegas Vélez Carlos Alberto)

Teniendo en cuenta la complejidad de la realidad social, se requiere un gerente Social con capacidad de análisis y mentalidad crítica que permita la innovación y la construcción de políticas favorables a la realidad social. “El principal desafío de la Gerencia Social radica en el diseño y la implementación eficaz de las políticas sociales, que se caracterizan por ser complejas, experimentales e inmersas en

ámbitos conflictivos. La capacidad gerencial para implementar las políticas y resolver los problemas que surgen durante la ejecución de los programas y proyectos (Licha, 2001. Pág. 2)”.

2.3. GERENCIA SOCIAL Y PROYECTOS SOCIALES

Los proyectos y programas sociales los podemos comprender como: “ Un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionados y coordinados ; la razón de un proyecto es alcanzar objetivos específicos dentro de los límites que imponen un presupuesto, calidades establecidas previamente y un lapso de tiempo previamente definidos. La gestión de proyectos es la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades de un proyecto para satisfacer los requisitos del proyecto (Gleichmann, Odenwald, & Steenken 2004. Pág. 15)·

“Un proyecto social es la unidad mínima de asignación de recursos, que a través de un conjunto integrado de procesos y actividades pretende transformar una parcela de la realidad, disminuyendo o eliminando un déficit, o solucionando un problema” (Martínez & Cohen 2003).

Los proyectos sociales son una alternativa a la problemática identificada en una realidad social, pretenden lograr transformaciones apropiadas. La Gerencia Social en este sentido permite desarrollar capacidades para la planeación y ejecución de proyectos sociales.

Según Bernardo Klisberg el perfil deseable debe reunir, por lo menos, las siguientes cualidades: Capacidad para gerenciar complejidad teniendo en cuenta que los contextos en los cuales se desarrolla la acción gerencial caracterizada por la incertidumbre y la turbulencia; la excelencia gerencial en estas condiciones no se logra sobre la base del desarrollo de capacidades específicas y el dominio de tecnologías acotadas, si no que se obtiene básicamente logrando un desarrollo en las capacidades de aprender de la realidad misma, de “darse cuenta” “Se afirma

con fundamentación empírica significativa que en realidad actualmente la gerencia empieza donde termina la técnica (Muñoz, 1995. Pág. 125)”

2.4. IMPACTO SOCIAL

El término impacto, proviene de la voz “IMPACTUS”, del latín tardío y significa, en su tercera acepción, “impresión o efecto muy intensos dejados en alguien o en algo por cualquier acción o suceso (Moliner, 1988)” Luego, el uso del término se amplió con otras acepciones y usos, un ejemplo de los cuales es el siguiente concepto de impacto en el terreno de una organización, donde se plantea que: “El impacto organizacional puede definirse como el cambio generado en la organización como consecuencia de una innovación (Sánchez, 1998)”.

El impacto puede verse como el cambio en el resultado de un proceso. Este cambio también puede percibirse en la forma como se realiza el proceso o las prácticas que se utilizan y que dependen, en gran medida, de la persona o personas que las ejecutan. Esta definición se refiere a cambios, pero se diferencia de otras definiciones en que este cambio ocurre en los procesos y productos.

El impacto es la consecuencia de los efectos de las causas y sus actores. Los impactos y efectos se refieren a las consecuencias planeadas o no previstas de un determinado proyecto o programa educativo, en este caso el de Especialización en Gerencia Social a través de sus egresados; para ellos, los efectos generalmente se relacionan desde dos perspectivas, una de las cuales se refiere a los efectos que tienen distintos tipos de proyectos que apoyan el desarrollo de las actividades de formación adquiridas en la academia y desplegadas en el entorno social u organizacional. La otra perspectiva se refiere a los resultados del uso de competencias en la solución de los problemas fundamentales del desarrollo social y en el caso que nos ocupa organizacional.

Desde esta óptica “cuando nos referimos al impacto social desde un enfoque organizacional denotamos también la superación o capacitación, debe considerarse la existencia, entre otros, de los rasgos siguientes: expresa una relación causa-efecto entre la(s) acción(es) de superación y el comportamiento en el desempeño profesional de los participantes en ellas y los resultados organizacionales, los cambios tienen carácter duradero y son significativos (Valiente & Álvarez 2004)”.

Para la realización de procesos de evaluación se requiere que se proponga desde el inicio los objetivos sobre los cuales se establece comparación de sus alcances al final. En esta comparación se puede establecer los alcances o logros de un programa o proyecto implementado.

En el terreno específico de la evaluación de impacto, se encuentran definiciones como la siguiente: “trata de determinar si hubo cambios en la magnitud que tuvieron a qué segmentos de la población objetivo afectaron y en qué medida (y) qué contribución realizaron los distintos componentes del proyecto al logro de sus objetivos (Cohen & Franco, 2004)”.

Es la valoración de los cambios producidos en un grupo social debido a la inserción de un nuevo componente; para el caso que nos ocupa la acción del egresado. Este impacto puede observarse en el desempeño de una organización, tanto en su funcionamiento interno como en el cumplimiento de su misión en la sociedad. Puede referir también los cambios en el bienestar de los individuos que pueden atribuirse a un programa o a una política específica.

Puede concluirse que los conceptos coinciden en contemplar el impacto social desde un enfoque organizacional como la valoración de los resultados de la aplicación de una acción de un grupo (egresados), resultados que provocan todo

tipo de efectos, tanto los buscados, de acuerdo con los objetivos de la acción, como otros no planificados.

2.5. DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral según autores consultados puede identificarse como las acciones implementadas por los trabajadores o empleados de una institución pública o privada que son relevantes para el cumplimiento de objetivos. El desempeño está mediatizado por las expectativas frente al trabajo, de igual manera las actitudes. Estos elementos podemos considerarlos como fundamentales en el desempeño laboral. En este campo las habilidades del trabajador juegan un papel importante para un buen desempeño.

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas, normas, visión y misión de la organización.

Arias Galicia (2001) afirma que la persona debe poseer aspectos conceptuales y prácticos para poder efectuar un trabajo. Expone que las expectativas, esperadas del desempeño, se asocian especialmente con referencia a recompensas o sanciones. Estas determinan el razonamiento, la percepción y el entendimiento del trabajador ante los retos impuestos.

3. RESULTADOS

Para conocer, analizar y comprender el desempeño laboral e impacto social generados en y por los especialistas egresados del programa de Gerencia Social del CEILAT Universidad de Nariño, se construyeron una serie de indicadores cuantitativos y cualitativos, que a través de la percepción tanto del egresado del programa como de los empleadores, se puede valorar la importancia, los aportes y también las debilidades frente a las expectativas individuales de los egresados y de las instituciones públicas y privadas a las que se encuentran vinculados.

3.1 DIMENSIÓN ACADÉMICA

La ampliación, actualización y construcción del conocimiento, es y ha sido una de las bases del crecimiento personal, comunitario y de las sociedades en general, y es precisamente uno de los principales aportes que los egresados reconocen frente a las competencias adquiridas en la especialización Gerencia Social. Lo anterior se muestra en el siguiente gráfico. Un porcentaje alto de los egresados encuestados consideran que la más representativa contribución personal que la Especialización en Gerencia Social les ha brindado, ha sido la cualificación académica a través de la adquisición y actualización de conocimientos.

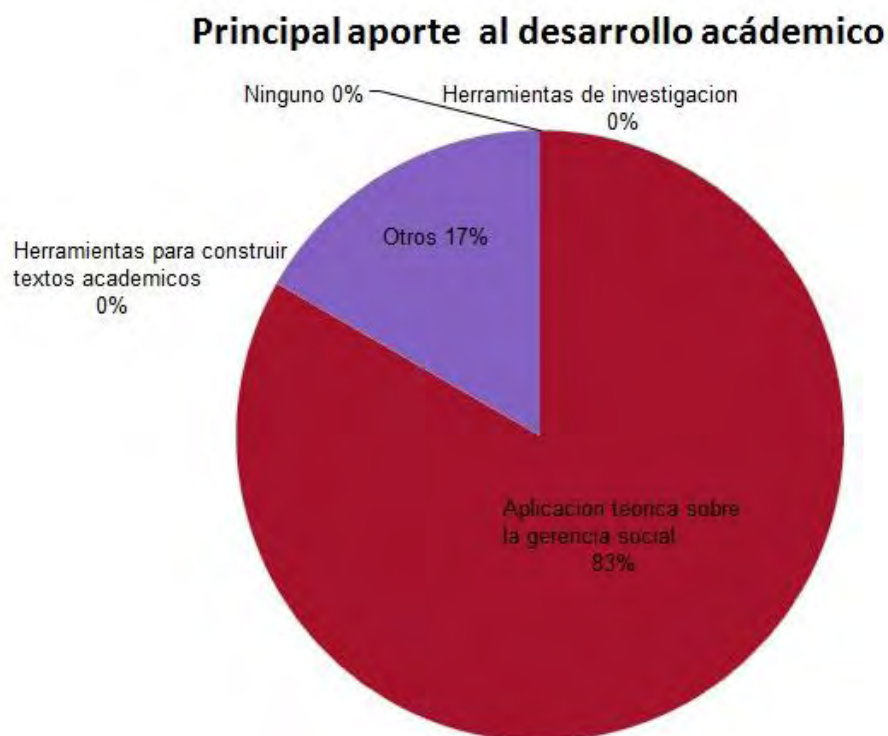
Ilustración 3: Principal contribución de la Especialización en Gerencia Social al egresado de acuerdo a su motivación de ingreso.



Fuente. Esta investigación 2011

La cualificación a nivel académico lo relacionan con un resultado positivo y directo en el desempeño laboral, que en palabras de un entrevistado “ Me permite tomar decisiones con un mayor pensamiento crítico, una actitud de sensibilidad ante la complejidad de los problemas, fortalecer el trabajo en equipo y realizar gestión,” (Pantoja M. 13-02-2012). De tal manera los egresados consideran que el programa de Gerencia Social realiza un aporte importante al desarrollo del Capital humano. “Considero que la Gerencia Social es un complemento a la formación que tiene el Trabajador Social a través de la actualización y profundización de conocimientos, adquisición de nuevas técnicas y herramientas teóricas y prácticas para cualificar el SER y el HACER. (Pantoja M. 13-02-2012).”

Ilustración 3. Principal aporte del Programa en Gerencia social al desarrollo académico de los egresados.



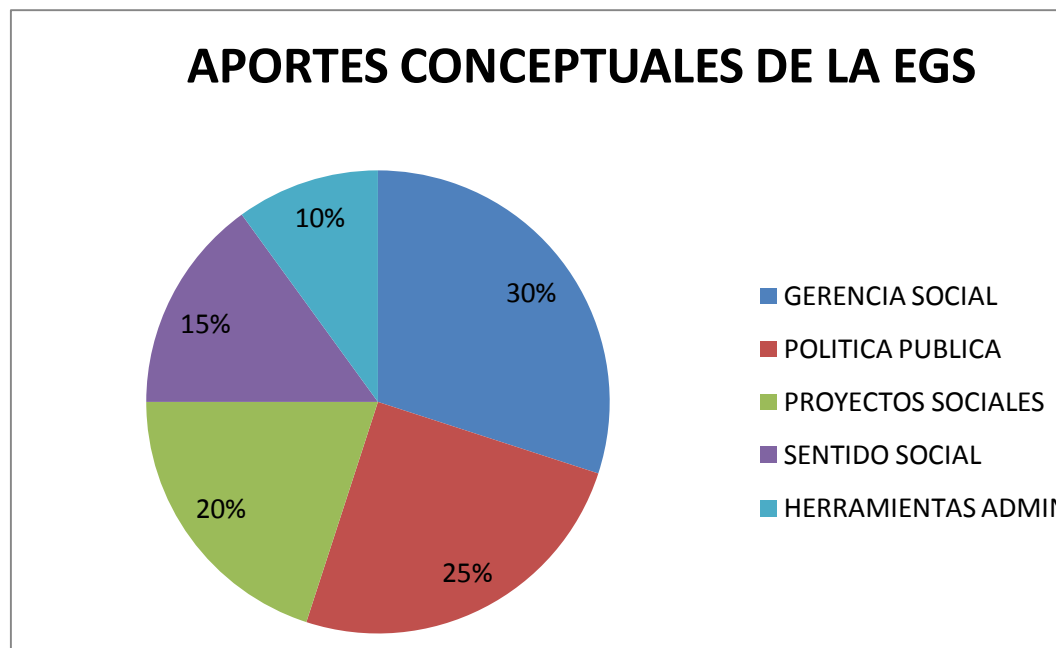
Fuente: La presente investigación 2011.

La grafica nos permite hacer la relación entre la motivación que tuvieron los estudiantes para el ingreso al Programa de G.S y el cumplimiento de este reto al termino de la misma ya que el 83 % de los encuestados afirman haber cumplido con la ampliación teórica sobre la Gerencia Social adquiriendo entonces la cualificación y desarrollo académico que se pretendió obtener a lo largo de la formación.

Se ha ampliado además el horizonte para la construcción de espacios de reflexión y producción interinstitucional en temas sociales como familia, salud, educación, en estos espacios los egresados del programa G.S están aplicando las herramientas gerenciales para el manejo adecuado de las cuestiones y están

implementando estrategias innovadoras para resolverlos, traducidas en procesos y modelos de gestión social.

Ilustración 4: Importantes aportes teóricos brindados por el Programa de Gerencia Social



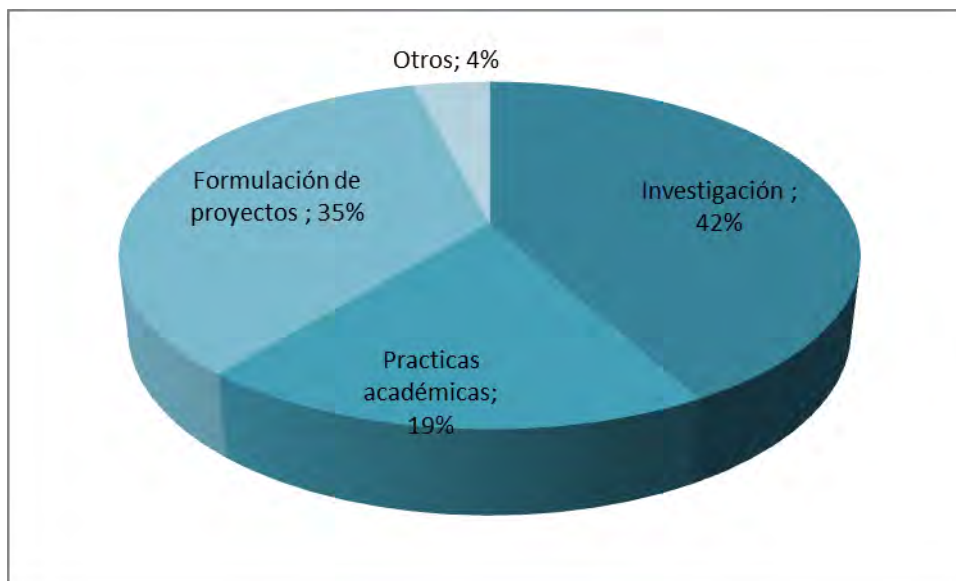
Fuente: La presente investigación 2011.

Al realizar el comparativo entre la grafica anterior y la presente se puede concluir que el Programa de Gerencia Social cumple con la motivación inicial de las personas que se interesaron en ingresar a la formación de la Especialización cual es lograr la cualificación académica haciendo énfasis en los temas de Fundamentos y Gerencia Social con un resultado del 50 %, le sigue el tema sobre Política Pública con el 25%, La temática relacionada con Proyectos sociales con el 20 %, el despertar en los egresados el interés por la realidad social, el sentido humano a través del tema Compromiso social y el 10 % por los aportes teóricos en las herramientas administrativas y gerenciales.

Significativo también el aporte a nivel académico en el sentido de resaltar por parte de los egresados la experiencia positiva de compartir con profesionales con diferentes perfiles con variado grupo multidisciplinar y por tanto de abordar el tema de la Gerencia Social desde una mirada holística y perspectiva de diferentes disciplinas. Por ejemplo, un egresado afirma: “He aprendido a ser humilde y reconocer mis limitaciones, respetar y valorar los conceptos y mirada de los otros, he despertado la sensibilidad ante la realidad social, estoy fortaleciendo las relaciones interinstitucionales y tengo como reto la construcción de redes.” (Ruano, M. 22-02-2012) es decir, esta característica de la interdisciplinariedad da un plus agregado, no solo a la calidad educativa, sino a la manera de abordar las problemáticas regionales generando impacto social.

Pese a que se mencionó en un aparte que no es el objetivo de la investigación evaluar directamente la calidad de la enseñanza impartida por el Programa de G.S, a lo largo de la investigación se interrelacionan aspectos de la Academia, entre ellos la evidencia de algunas debilidades apreciadas por los egresados y vale la pena mencionarlas para su análisis y posible formulación de planes de mejoramiento.

Ilustración 5.. Debilidades en el Programa de Gerencia Social



Fuente: La presente investigación 2011

En el grafico se puede observar que el 42 % de los encuestados afirman haber presentado dificultades con aspectos relacionados con la Investigación por cuanto no existe en primer lugar la motivación necesaria y el aporte de herramientas conceptuales, metodológicas y practicas para el desarrollo de investigaciones que a cuenta del alumno pueda realizarlas y segundo se evidencia que no existe unificación de criterios por parte del CEILAT respecto a orientar de manera objetiva en la línea de investigación en la cual el estudiante desarrollará su trabajo de grado o estudio. En segundo lugar con un 35% identifican debilidad en la proyección de las bases teóricas a la práctica en planteamiento, diseño y formulación de Proyectos sociales, culturales, ambientales atinados a nuestra realidad y que apunten a la gestión a nivel nacional e internacional. Identifican también debilidad en planificación estratégica, gestión pública en abordajes en diseño, formulación y elaboración de Planes de desarrollo, siendo esta una alta necesidad y requerimiento para asesorar de manera técnica a las autoridades municipales como los alcaldes, concejales y demás líderes comunitarios.

3.1.1 ACTUALIZACIÓN ACADÉMICA

La vinculación laboral de los egresados de Gerencia Social en las instituciones ha sido el resultado de su formación académica y al desarrollo de sus capacidades personales y profesionales logrando un amplio reconocimiento por su desempeño.

En el campo laboral debido a sus capacidades profesionales la especialización en Gerencia Social ha permitido desarrollar competencias para la administración y dirección de programas y proyectos sociales que benefician a la población vulnerable, capacidad para la toma de decisiones en los aspectos gerenciales de sus ámbitos laborales, gracias a los avances en el campo conceptual y metodológico les ha permitido representar a sus entidades.

“Potenciar el talento humano de un equipo de trabajo, para tener mayor eficiencia en el trabajo, pero también tener un impacto positivo y favorable con la población objeto vulnerable y víctima de la violencia y comunidades indígenas.”(Narváez, C. 18-03-2012)

“ Fortalecer mis capacidad y asumir una actitud crítica frente a la toma de decisiones, manejar adecuadamente las relaciones interpersonales, ampliación de conocimiento y análisis desde lo social.” (Rosero, L. 21-03-2012)

“Mejorar mi percepción social, aprendí nuevos conceptos, reforcé mis conocimientos sobre gerencia, reforcé el interés y análisis de lecturas relacionadas con lo Social.” (Ruano, M. 22-02-2012).

3.2 DIMENSIÓN LABORAL

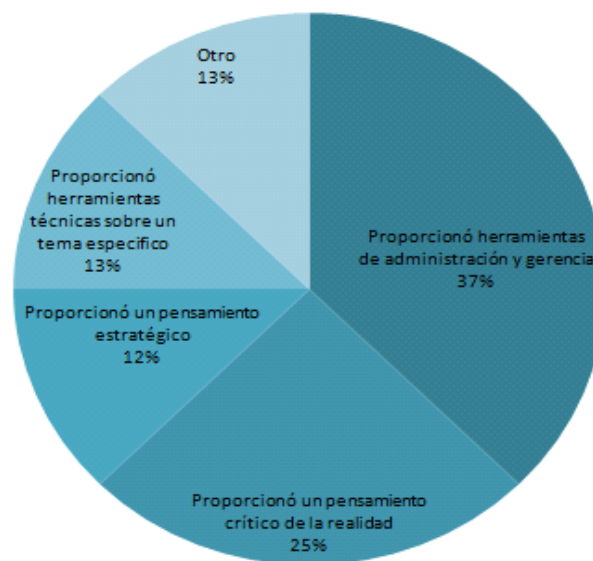
En los contextos laborales los egresados identifican que el programa de Gerencia Social ha permitido especialmente generar conocimiento pertinente en diferentes

campos. Así como la vinculación laboral a empresas de servicios sociales de reconocida trayectoria en el contexto Local y Regional; de igual manera ha permitido la cualificación en el desempeño laboral a través de la adquisición de herramientas e instrumentos de análisis para cualificar el quehacer profesional.

En la sociedad que vivimos de conflicto y desigualdad, la Gerencia Social ha enfatizado el ejercicio de la ética en el SER, EL SABER Y EL HACER.

Ilustración: 6 Aportes del Programa de Gerencia Social en la vida laboral de los egresados.

Aporte de la EGS a la vida laboral



Fuente: La presente investigación 2011.

Los principales aportes que se identifican son los siguientes:

- Cualificación de los profesionales a través de las herramientas técnicas y metodológicas para un mejor desempeño laboral en diferentes campos.

- Un alto porcentaje de egresados se encuentran vinculados laboralmente en campos muy importantes y estratégicos para la Región en el ámbito social.
- Genera capacidades y sentidos de pertenecía por el territorio, desde la percepción de un entrevistado, la especialización permite “generar nuevas formas de desarrollo regional y el aprovechamiento de los recursos para mejorar los ingresos y calidad de vida de los habitantes.” (López, A. 12-03-2012)
- En el campo laboral los conocimientos adquiridos en la especialización en Gerencia Social según los egresados han permitido asumir liderazgo gerencial en las diferentes instituciones donde se han desempeñado
- mejoramiento en el clima organizacional de las instituciones donde laboran.
- Un mayor reconocimiento a labor ejecutada en el lugar de trabajo.
- Nuevas y mayores alternativas laborales.
- “Abre nuevas expectativas frente a la manera de abordar el tema social, y por tanto fortalecer significativamente las habilidades profesionales.”(Pantoja, M. 25-11-2012)
- “Por la forma de asumir el liderazgo de los diferentes procesos instituciones, ampliación del rol de gestor, líder y gerente social.” (Caicedo, 13-12-2012)
- Un mayor engranaje entre las perspectivas individuales y los objetivos de responsabilidad social de las empresas, así lo afirma por ejemplo un egresado: “ La Gerencia Social me aportó conocimiento en la importancia de la responsabilidad social de las empresas y corresponsabilidad entre familia sociedad y Estado ”(Narváez, C. 18-03-2012)
- “Fortalece las habilidades de negociación, gestión con entidades públicas y privadas, conocimiento del sistema de la función pública, manejo de indicadores de política pública y liderazgo.” (Caicedo, 13-12-2012)

Desde esa óptica se podría afirmar que el programa de Gerencia Social es pertinente porque responde a las necesidades desde lo social al Departamento de Nariño y a sus necesidades, ya que dadas las condiciones de pobreza, inseguridad, violencia generalizada se requiere talento humano capacitado para la administración adecuada de programas sociales.

3.3 EL GERENTE SOCIAL EN LA REGIÓN

Hasta el año 2011, los egresados de la Especialización en Gerencia Social se encuentran vinculados laboralmente en un 78%, a instituciones públicas y el 22% se encuentra vinculado al sector privado.

De estas personas, y de acuerdo a las entrevistas realizadas a empleadores se puede deducir que el Programa en Gerencia Social estudiado aquí, aporta de manera positiva y directa a través de la transferencia de conocimientos de la academia al ejercicio de sus funciones en los lugares de trabajo. De estas herramientas y saberes, las que más se destacan son las siguientes:

Una mayor planeación en la ejecución de las actividades realizadas.

Una actitud propositiva y de liderazgo en el desempeño de la labor y funciones realizadas.

Clara apuesta por el trabajo de equipo y en contexto comunitario.

El compromiso y la responsabilidad social en la construcción de política pública y planes para la región.

Para complementar el análisis nos referimos al planteamiento de Kliksberg frente al desarrollo de capacidades para gerenciar en contextos de complejidad social. Para Klisberg los principales “dilemas de decisión en Gerencia Social son la “turbulencia” en los objetivos, la complejidad política de los procesos de implementación, la accesibilidad a los beneficiarios, la relevancia del estilo de gestión, las dificultades de coordinación entre los distintos actores sociales y etapas de los proyectos, la necesidad de descentralización y, la evaluación y gerencia de los distintos procesos”. En consecuencia, el perfil deseable de gerente

social debe incluir necesariamente: “capacidad para gerenciar complejidad”, “orientación a la articulación social”, “capacidades para la concertación”, “gerencia de frontera tecnológica” y “formación hacia el compromiso.

Podemos encontrar en los egresados de la especialización que los elementos de formación gerencial han permitido: “Generar nuevas expectativas frente a cómo abordar el tema social, y ha fortalecido significativamente las habilidades profesionales” (Pantoja M. 13-02-2012). Sumado a ello se ha desarrollado la capacidad de liderazgo gerencial y desempeñar el rol de gestores de proyectos y programas sociales, con un amplio reconocimiento en el desempeño de sus funciones directivas, administrativas y operativas: “Por la forma de asumir el liderazgo de los diferentes procesos instituciones, ampliación del rol de gestor, líder y gerente social.”

Por otra parte, la institución que en este caso es la Universidad de Nariño a través del CEILAT tiene un gran valor, y es reconocida y valorada como la más importante del Departamento y compite además por su alta calidad a nivel Nacional.” (López, A. 12-03-2012)

En esa medida la Universidad se encuentra comprometida con la realidad social y así lo expresan las instituciones y las personas. “Es una universidad que aporta en el manejo de las problemáticas regionales y sociales...En la parte social y sobre todo en el tema de pobreza la Gerencia Social tiene un impacto muy importante, ya que es una especialización que tiene calidad en el pensum académico.” (Pantoja M. 13-02-2012).

Ilustración 7: Competencias desarrolladas en la especialización en gerencia social



2. Fuente: Esta investigación 2011

El programa de Gerencia Social es único a nivel Regional, ha brindado la posibilidad de acceder a la formación de líderes sociales, a docentes y profesionales a partir de la especialización, de los cursos, encuentros y diplomados de formación. Es un programa que cuenta con el reconocimiento de actores académicos e institucionales por su desarrollo curricular, así como la permanencia, sostenibilidad y representatividad en la en la Región de Nariño.

Los egresados consideran que la especialización aporta “en el manejo, análisis y gestión de las problemáticas regionales y sociales.” (López, A. 12-03-2012) Desarrollando una capacidad de análisis del contexto local y regional, conocimiento de la situación económica y política que permitió tener

planteamientos frente a la realidad y proponer alternativas de solución. El desempeño profesional de los egresados desde el punto de vista de las entidades ha sido calificado como excelente debido a los aportes técnicos, metodológicos y en habilidades sociales que califican como un valor agregado en el desempeño profesional.

3.4 EL GERENTE SOCIAL Y SU APOORTE EN EL DESARROLLO REGIONAL

De acuerdo a las percepciones de los egresados, los contenidos temáticos del programa de la especialización se ajustan y responden a la formación en el campo social y administrativo que requiere la Región contribuyendo a la ejecución adecuada de proyectos y programas sociales de manera eficaz y eficiente, con responsabilidad frente a los grupos poblacionales.

Con la cualificación, ha permitido el desarrollo de competencias y habilidades gerenciales que el campo laboral se refleja en su desempeño profesional.

Ha permitido a nivel conceptual contar con información sobre el campo social “Fortalecimiento conceptual y manejo, capacidad de liderazgo en la región, apertura hacia espacios laborales, facilidad para acercamiento y desarrollo institucional (...) También ha permitido Mirar de manera más amplia el rol del gerente y líder social donde se aclararon aspectos sobre política pública” (Narváez, C. 18-03-2012). Por otra parte el “Conocimiento aporta en el ámbito social, el rol del gerente social, administración en el ámbito misional de la Especialización y el Talento humano (...) así como en el desarrollo en procesos sociales, elaboración de proyectos, trabajo con proyectos (Acosta, A. 22-10-2012).” Con Conciencia social aprender a investigar, elaborar ensayos, conceptos de desarrollo, mejoramiento en el desempeño laboral, nuevas oportunidades del estudio y trabajo, formación como persona, incrementó de ingresos” (López, A. 12-03-2012).

En los campos mencionados se resalta la capacidad de gestión y fortalecimiento de la gestión y corresponsabilidad institucional para la construcción de políticas

públicas, de igual manera la capacidad de liderazgo social. La sensibilidad y conciencia social frente al tema de pobreza, y grupos poblacionales vulnerables permitió que los egresados se comprometieran con el planteamiento, formulación y gestión de proyectos benefician a la población para mejorar las condiciones y calidad de vida.

3.5 SUGERENCIAS PARA FORTALECER EL PROGRAMA

Los egresados proponen como sugerencias para la cualificación y mejoramiento del programa de Gerencia Social, dinamizar y profundizar el conocimiento y praxis en los temas que se mencionan a continuación.

- Diseño y construcción de Política Pública en las diferentes áreas como educación, salud, vivienda, indígenas, niñez, familia entre otros.
- Planteamiento, formulación, diseño y gestión de proyectos sociales ante entidades del Estado a nivel nacional e internacional.
- Formación en economía latinoamericana considerando que es el aspecto fuerte del pensamiento en el CEILAT.
- Profundización en el tema de planeación estratégica.
- Construir la base de datos de egresados con el fin de establecer contacto a fin de conocer invitaciones a eventos, oportunidades laborales, programar conversatorios, el medio que proponen emplear para las convocatorias son las llamadas telefónicas y las redes sociales.

Los egresados exponen a continuación las debilidades identificadas a lo largo de la especialización.

- La Especialización en Gerencia Social brinda una formación débil en “la elaboración, formulación, diseño y gestión de proyectos sociales, económicos y culturales, así como en la planeación prospectiva y evaluación de indicadores de gestión (Rodríguez, M 27-11-

2011).”Planeación estratégica, área administrativa, monitoreo y evaluación de programas y proyectos.

- “Las asignaturas del pregrado son muy pertinentes, pero se requieren afianzar en algunas, me aportó una concepción más integral de los social... y Actualizar la base de datos de sus egresados, mejorar página web o rutas de acceso a la UDENAR.” (Acosta, E. 14- 01-2011).”
- Posibilitar la realización de prácticas gerenciales en diferentes contextos empresariales con el fin de permitir proyectar el aprendizaje y el desarrollo de competencias gerenciales.
- “ Unificar criterios por parte de los Directivos del CEILAT respecto a las líneas de investigación a trabajar por parte de los estudiantes.”(Montenegro, M. 27-11-2011)

3.6. REQUERIMIENTOS DE CUALIFICACIÓN

Se propone las temáticas relacionadas como referentes para profundizar en las asignaturas correspondientes y en lo posible reforzarlas en los seminarios de actualización que esperan y solicitan se realicen de manera permanente y continuada, uno de los elementos que resaltan es el aporte que realizaría la cualificación al desempeño laboral y a la cualificación y actualización de sus conocimientos.

Los temas de mayor cualificación identificados por los egresados son:

El proceso continuo en el desarrollo de la asignatura de Políticas públicas, la motivación y participación activa generada en la asignatura de Gerencia Social, y las dinámicas de sensibilización personal y grupal desarrolla y validas para la resolución pacífica de conflictos.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el documento se pueden identificar elementos que permiten el mejoramiento y cualificación del programa a partir de las observaciones de los egresados de la Especialización en Gerencia Social, a nivel general las entidades y los egresados opinan que la especialización apporto al desarrollo de competencias y habilidades gerenciales.

La Gerencia Social debe contar con metodologías de análisis multidimensional de los problemas, para lograr una visión y comprensión de la realidad, incluir instrumentos específicos como los planteados por Isabel Licha para canalizar adecuadamente los niveles de complejidad, incertidumbre e innovación que caracterizan el manejo de las políticas, programas y proyectos sociales.

En la perspectiva administrativa la Gerencia Social se concibe como el proceso a partir del cual los Gerentes Sociales deben desarrollar las capacidades para la gestión de recursos, la formulación de proyectos sociales que permita la canalización de recursos para la implementación de políticas que generen mayores niveles de equidad.

Los egresados consideran que el programa de Gerencia Social realiza un aporte importante al desarrollo de la Región debido a la cualificación del talento humano capacitado para la implementación de Proyectos sociales, comunitarios, culturales, ambientales, entre otros, de igual manera la participación activa en las mesa de concertación, de planeación y construcción de Política Pública. El programa es pertinente porque responde a la situación actual del departamento ya que debido a las condiciones de pobreza, inequidad, corrupción y situación de violencia se requiere talento humano capacitado para la administración, seguimiento, monitoreo y evaluación de los Programas sociales.

El Programa de Gerencia Social permite cualificar la formación de los profesionales con herramientas técnicas y metodológicas para un mejor

desempeño laboral en diferentes campos. Un porcentaje alto de egresados del Programa se encuentran vinculados y laborando en espacios importantes de la Región. Genera capacidades y sentidos de pertenecía por el territorio Generar nuevas formas de desarrollo regional y aprovechamiento de los recursos para mejorar los ingresos y calidad de vida de los habitantes.

Según la investigación adelantada se puede plantear que la Especialización en Gerencia Social ha tenido un impacto positivo a nivel regional y en el desempeño profesional en los diferentes campos laborales de los egresados. Ha permitido el desarrollo capacidades gerenciales y habilidades para la implementación, de programas y proyectos sociales en las empresas donde se encuentran vinculados. Generó para la región un talento humano capacitado para el desempeño de la labor de orientación administrativa y política en los municipios (alcaldes municipales) impulsó el mejoramiento en las instituciones donde se encontraban vinculados los egresados y han podido aportar en el campo de la planeación y la investigación social. Para algunos de los egresados la formación en la Especialización en Gerencia Social permitió un mejoramiento laboral por las capacidades y competencias adquiridas, de igual manera amplía sus expectativas sobre sus campos laborales y sobre las posibilidades de continuar en otros contextos sociales.

Para complementar el análisis nos referimos al planteamiento de Klisberg frente al desarrollo de capacidades para gerenciar en contextos de complejidad social.

Como recomendación se espera que se implementen los cursos de actualización donde participen los egresados del programa y sean convocados con la debida antelación para realizar los trámites de permiso.

Los temas solicitados para profundización son: Implementación, formulación, formulación de proyectos manejo de conflictos política pública, gestión de recursos.

5. BASE DE DATOS EGRESADOS ESPECIALIZACION GERENCIA SOCIAL CEILAT UNIVERSIDAD DE NARIÑO

NOMBRE	PERIÓDO	CONTACTO
SUSANA ARELLANO	CEILAT 2/08	susarellanocordoba@hotmail.com
JAIRO CADENA	CEILAT 2/08	jairocade@hotmail.com
CLAUDIA CALVACHE	CEILAT 2/08	claudiamcc7@yahoo.es
YINNA LICETH CANDO	CEILAT 2/08	yilikafo@hotmail.com
ESPERANZA CHAVES	CEILAT 2/08	echavesrivas@hotmail.com
CAROL CUASTUMAL	CEILAT 2/08	kaamcubac@hotmail.com
MARIA ELIZABETH DEL HIERRO	CEILAT 2/08	melizadhr@hotmail.com
ANDRES MONTERO	CEILAT 2/08	andresmontero07@yahoo.es
MARTHA LUCIA MUÑOZ	CEILAT 2/08	marthaluciamupa@msn.com
INGRID NARVAEZ	CEILAT 2/08	pa002303@hotmail.com
CARLOS ADRES RODRIGUEZ	CEILAT 2/08	arq_carodriguezg@gmail.com
ANDREA ROSERO	CEILAT 2/08	anrosv09@yahoo.es
YAMILE SANTACRUZ	CEILAT 2/08	yamilesan9@hotmail.com
MONICA ZAMBRANO	CEILAT 2/08	monicatoy@hotmail.com
NILSA BENAVIDES	CEILAT2/09	nilsajasmin@gmail.com
NATALIA BRAVO	CEILAT2/09	natabragar800612@hotmail.com
ELIANA CABRERA	CEILAT2/09	elisofi76@yahoo.es
JEIMY CAROLINA CIACEDO	CEILAT2/09	jeimy.caicedo@icbf.gov.co
ANDREA CASTILLO	CEILAT2/09	andreacb46@hotmail.com
DUVI MARCELA CASTILLO	CEILAT2/09	rubielaisabel@yahoo.com
LILIANA CHAMORRO	CEILAT2/09	chamoren076@hotmail.com
CIRO DELGADO	CEILAT2/09	ciro1668@gmail.com
VIVIANA MONTAÑO	CEILAT2/09	viviana.m.z@hotmail.com
VANESSA MONTENEGRO	CEILAT2/09	vanemonhi72@hotmail.com
MARIO MORENO	CEILAT2/09	mmariormm@yahoo.es
JAIME ORDOÑEZ	CEILAT2/09	jaimealor@gmail.com
RUBIELA ISABEL ORTEGA	CEILAT2/09	rubielaisabel@yahoo.com
SANDRA PATRICIA PEREIRA	CEILAT2/09	sandrapatriciapereiraimues@yahoo.es
ELENA QUIÑONEZ	CEILAT2/09	elequi67@hotmail.com
MONICA ROSERO	CEILAT2/09	monidu@hotmail.com
MAURICIO ROSERO	CEILAT2/09	mauriciorosoeroj@hotmail.com

KATHERINE RUIZ	CEILAT2/09	karuro@hotmail.es
MARIA ROSA SALCEDO	CEILAT2/09	mariaro66@latinmail.com
SANDRA TORO	CEILAT2/09	sandratea20@yahoo.es
DIANA TUTISTAR	CEILAT2/09	dianatutistar@gmail.com
MARINELI URBANO	CEILAT2/09	maryurba@gmail.com
LUZ MARINA CABRERA	CEILAT 1/10	luzma@emaspasto.com
HELIANA CALVACHE	CEILAT 1/10	elical13@hotmail.com
MARIA CRISTINA MUÑOZ	CEILAT 1/10	criss487@gmail.com
HECTOR NARVAEZ	CEILAT 1/10	hectornarvaez66@hotmail.com
CLAUDIA NARVAEZ	CEILAT 1/10	cnarvaez@accionsocial.gov.co
ALEJANDRA NIETO	CEILAT 1/10	malenicar10@hotmail.com
MARTHA CECILIA REALPE	CEILAT 1/10	marcereal777@yahoo.com
JESUS ALBERTO ROJAS	CEILAT 1/10	jesuscordova111@hotmail.com
MARIA CRISTINA MUÑOZ	CEILAT 1/10	criss487@gmail.com
MONICA ROSERO	CEILAT 1/10	monido@hotmail.com
ISABEL ROSERO	CEILAT 1/10	isabel.rosero@hotmail.com
MELLY KARLY ROSERO	CEILAT 1/10	mellyrosero@yahoo.com.co
NILSA JASMIN ROSERO	CEILAT 1/10	nilsajasmin@gmail.com
SILVIA VALENCIA	CEILAT 1/10	silvia2531@hotmail.com
LEIDY MARCELA BRNAL	CEILAT 2/10	leidymarcela15@gmail.com
OSCAR HERNANDO CADENA	CEILAT 2/10	oscher26@hotmail.com
ROSSY CRISTINA CAJIGAS	CEILAT 2/10	cajigasrossy@gmail.com
OSCAR CHALAPUD	CEILAT 2/10	oscarfernando120@hotmail.com
CARMEN STELLA MORA	CEILAT 2/10	almacen08@comfamiliarinarino.com
ELIZABETH COLLAZOS	CEILAT 2/10	elizabethc.9@hotmail.com
HECTOR NARVAEZ	CEILAT 2/10	hectornarvaez66@hotmail.com
MILENA ORDOÑEZ	CEILAT 2/10	mileort@hotmail.com
ADRIANA SOLARTE	CEILAT 2/10	adrita-s@hotmail.com
NATHALIE SOLARTE	CEILAT 2/10	nata-nsg@hotmail.com
CHRISTIAN CAMILO BENAVIDES	CEILAT 1/11	camilopsico@hotmail.com
LUZ MARINA BRAVO	CEILAT 1/11	luzmarinabravopaso72@gmail.com
LUIS ENRIQUE BUSTOS	CEILAT 11.1	luisbustos25@hotmail.com
YAMILE MONTENEGRO	CEILAT 1/11	milemonteg6@gmail.com
DIANA MORA	CEILAT 1/11	dimar987@hotmail.com

NANCY CELIA NAVARRO	CEILAT 1/11	nancy.celia.nr@gmail.com
RICARDO NAVIA	CEILAT 1/11	naviaherrera@yahoo.com
DIANA AMERICA ORTEGA	CEILAT 1/11	dianamerik@hotmail.com
JOHN JAIRO OVIEDO	CEILAT 1/11	johnjairoo1@hotmail.com
BEATRIZ SOPHIA PABON	CEILAT 1/11	beatrizsophia-pr@hotmail.com
ITAYOSARA ROSERO	CEILAT 1/11	itayosara20@hotmail.com
NATHALIE SOLARTE	CEILAT 1/11	nata_nsq@hotmail.com
SONIA VITERI	CEILAT 1/11	sviteri@sena.edu.co
BERNARDO CHAMORRO	CEILAT 2/11	bchg707@hotmail.com
MONICA CHAMORRO	CEILAT 2/11	mchamorro@hotmail.com
MARGARETH MUÑOZ	CEILAT 2/11	munozhuertas22@hotmail.com
CHRISTIAN CAMILO QUIROZ	CEILAT 2/11	christianquiroz1@hotmail.com

BIBLIOGRAFIA

Achicanoy, Jenny del Carmen, Narváez, Rosa Clemencia, Estrada, Floralba. Eficiencia en el desempeño profesional del Contador Público en el desempeño de su profesión en las empresas comerciales de la ciudad de San Juan de Pasto inscritas en la DIAN, en el régimen Común. Universidad Mariana, Programa de Contaduría Pública Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas. 2005.

Cohen E, Franco R. Gestión Social. Cómo lograr eficiencia e impacto en las políticas sociales. México DF: Siglo XX Editores; 1992.

Cohen E, Martinez R, Denominado: "FORMULACIÓN, EVALUACIÓN Y MONITOREO DE PROYECTOS SOCIALES".

Gleichmann Colin, Odenwald Michael, Steenken Kees, Wilkinson Adrian, Desarme, Desmovilización y Reintegración. Guía teórica y práctica. © GTZ, FSS, PPC, FHS, 2004.

Klisberg B, Denominado "Hacia una Gerencia Social eficiente en algunas cuestiones claves." INDES. Washington. Documento.1995.

Krichner, A. M. La Gerencia de Los Saberes. Buenos Aires: Espacio, 1997.

Licha I, "La Gerencia Social como un enfoque innovador y democratizante de la gestión municipal" INDES/BID Washington, DC. Agosto 2001. .

Mokate K, Saavedra J, Denominado: "Gerencia Social: Un Enfoque Integral para la Gestión de Políticas y Programas Departamento de Integración y Programas Regionales Instituto Interamericano para el Desarrollo Social" BANCO

INTERAMERICANO DE DESARROLLO; Marzo 2006. Serie de Documentos de Trabajo I-56.

Molina M. L, Morera N. E. La Gerencia de Servicios Sociales. Buenos Aires: Lumen/Hvmanitas, 1999.

Muñoz M. V. Gerencia Social. CASI –Centro de Apoyo al Sector Informal y la Universidad de Antioquia. Primera Edición. Lima, Perú. 1995.

Ortega Morales. A.E, Sanchez Caicedo M. N. Estudio de la situación laboral actual del egresado de Contaduría Pública de la Universidad Mariana en la ciudad de San Juan de Pasto. Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas. 2010.

Primavera H. “Gerencia social y epistemología: Reflexiones acerca de la construcción de herramientas de intervención” octubre de 1997.

Venegas V. C. A. “Gerencia Social y procesos de comunicación comunitaria. Gerencia Social y procesos de comunicación comunitaria”.

ENTREVISTAS

Alvarez, Yolanda. Especialista en Gerencia Social, CEILAT-Universidad de Nariño.

Acosta R, Adriana Emilse Rosero. Especialista en Gerencia Social, CEILAT-Universidad de Nariño.

Bernal, Leydi Marcela. Especialista en Gerencia Social, CEILAT-Universidad de Nariño.

Caicedo M. Jeimy Carolina Maturana. Especialista en Gerencia Social, CEILAT-Universidad de Nariño.

Chamorro.B, Especialista en Gerencia Social, CEILAT-Universidad de Nariño

López Calvache. Ana Milena, Especialista en Gerencia Social, CEILAT-Universidad riño.

Narváez R. Claudia H. Especialista en Gerencia Social, CEILAT-Universidad de Nariño.

Navarro Nancy. Especialista en Gerencia Social, CEILAT-Universidad de Nariño.

Pantoja R. María A. Especialista en Gerencia Social, CEILAT-Universidad de Nariño.

Rosero E. Libia I, Especialista en Gerencia Social, CEILAT-Universidad de Nariño.

Ruano J. Mauricio. Especialista en Gerencia Social, CEILAT-Universidad de Nariño.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Cohen. R. Martínez Formulación, evaluación y monitoreo de proyectos sociales.

Fernández Polcuch E. La medición del impacto social de la ciencia y la tecnología.

Guzmán M. Metodología de evaluación de impacto. Santiago de Chile:

División de Control de Gestión; 2004.

Gonzales C. Los bibliobuses como instrumento de fomento de la lectura.

Bibliotecas (2001-2003): 173-190.

Krichner, A M. La Gerencia de Los Saberes. Buenos Aires: Espacio, 1997.

Lago P. L. Metodología general para la evaluación de impacto ambiental de proyectos. 1997.

Moliner, M. Diccionario de uso del español. Madrid: Gredos; 1988.

Real Academia de la Lengua Española. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. 21 ed. Madrid: Espasa Calpe; 1992.

Naranjo P. Sergio & Machado J. Oscar. Gerencia Social: Hacia un Nuevo Modelo de Gestión Social. Medellín 1997.

Sanchez E. Evaluación del impacto organizacional que ocasiona un proceso de implementación de sistemas de información geográficos. 1999.

España, Ministerio de Asuntos Exteriores, Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica. Metodología de evaluación de la Cooperación Española. 2001.

ANEXOS
Encuesta.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESPECIALIZACION EN GERENCIA SOCIAL
ENCUESTA SOBRE IMPACTO SOCIAL DE LA ESPECIALIZACION EN
GERENCIA SOCIAL

IDENTIFICACIÓN

Nombres y Apellidos:

Departamento de Residencia:

Municipio de residencia:

Dirección:

Teléfono:

Email:

Edad ____ sexo ____ Profesión _____ Empresa o
institución de
trabajo _____

pública ____ privada ____ cargo _____

1. Sumado a la Especialización en Gerencia Social Ud. ha cursado otros
posgrado(s) si ____ no ____

2. Si su respuesta es positiva,
cuales: _____

3. Como conoció la especialización en Gerencia social de la UDENAR y CEILAT

A través de búsqueda en web ____

A través de conocidos (compañeros de trabajo, familiares, amigos...) ____

A través de un medio de un medio masivo de comunicación (prensa, radio, tv...)

Otro ____ cual _____

4. Cuál fue su principal motivación o razón inicial de ingresar a la especialización en
Gerencia Social:

Exigencia laboral ____

Cualificación académica ____

Compromiso social ____

Mejoramiento de ingresos económicos:

Otro ____ cual _____

5. Principal tema de interés al momento de ingresar a la especialización:

Planeación y gestión de proyectos ____

Herramientas de investigación ____

Herramientas de administración y gerencia ____

Preocupación por un problema social específico____
 Otro___ cual_____
 Ninguno____

DIMENSIÓN ACADÉMICA

6. ¿Cuál fue el principal aporte de la EGS en su desarrollo académico?
 Herramientas de investigación____
 Ampliación teórica sobre la gerencia social____
 Herramientas para construir textos académicos____
 Otro___ cual_____
 Ninguno____
7. Sobre el tema de Gerencia Social Ud. Ha:
 Hecho publicaciones académicas si___ no___
 Participado en actividades académicas nacionales o internacionales si___ no___
- #### DIMENSIÓN SOCIAL
8. En este momento, su vinculación laboral está directamente ligada a la gerencia social: Si___ No___
9. ¿Su vinculación laboral, mayoritariamente ha sido? En el sector Público___ privado___
10. ¿Cuál fue el principal aporte de al EGS en su vida laboral?
 Proporcionó herramientas de administración y gerencia____
 Proporcionó un pensamiento crítico de la realidad____
 Proporcionó un pensamiento estratégico____
 Proporcionó herramientas técnicas sobre un tema específico____
 Otro___ cual_____
 Ninguno_____

11. Califique de 1 a 5 (siendo 5 la nota más alta y 1 la más baja) los siguientes ítems de la EGS:

El plan de estudios de la EGS	
Calidad académica de la planta profesoral de la EGS	
Calidad de la investigación en la EGS	
Actualización académica y de los profesores	
Coherencia del pensum académico y la vida laboral	
Coherencia del pensum académico y la realidad regional	
Expectativas personales cumplidas	
Desarrollo de habilidades	

