

**LA CONSTRUCCION DEL PENSAMIENTO DE LA GERENCIA SOCIAL
DESDE EL ENFOQUE LATINOAMERICANO,
CASO CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES
LATINOAMERICANAS (CEILAT).**

LEONARDO ANDRÉS MONTERO FERNANDEZ

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LATINOAMERICANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO
2010**

**LA CONSTRUCCION DEL PENSAMIENTO DE LA GERENCIA SOCIAL
DESDE EL ENFOQUE LATINOAMERICANO,
CASO CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES
LATINOAMERICANAS (CEILAT).**

LEONARDO ANDRÉS MONTERO FERNANDEZ

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar el Título de
Especialista en Gerencia Social**

Asesor:

Mg. MARIANA DE JESUS VALLEJO FUERTES

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LATINOAMERICANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO
2010**

“Las ideas y conclusiones aportadas en la tesis de grado son de responsabilidad exclusiva de sus autores”.

Art. 1º del acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966 emanado por el honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, Febrero de 2010

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO I	
ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.1 JUSTIFICACIÓN	6
1.2. PROBLEMA	7
1.2.1 TEMA	7
1.2.2 FORMULACION DEL PROBLEMA	7
1.2.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	7
1.2.4 MAPA CONCEPTUAL	8
1.3. OBJETIVOS	9
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	9
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
1.4. METODOLGÍA	10
1.4.1 FUENTES PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	10
1.4.1.1 Fuentes primarias	10
1.4.1.2 Fuentes secundarias	10
1.4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.4.2.1 Fase de exploración y reconocimiento	11
1.4.2.2 Fase de recolección de información	11
1.4.2.3 Sistematización, análisis y socialización de la información	11
CAPITULO II	
DEFINICIÓN Y ENFOQUES DE LA GERENCIA SOCIAL	12
2.1 DEFINICIÓN	12
2.2 ENFOQUES DE LA GERENCIA SOCIAL	14
2.2.1 Evolución de las prácticas gerenciales en Norteamérica	15
2.2.2 Las teorías de la motivación	18
2.2.3 La teoría sociológica	20
2.2.4 El aporte del pensamiento japonés	21
2.3 LA GERENCIA SOCIAL COMO PARADIGMA	22
2.3.1 Paradigmas compartidos de la ciencia y tecnología	22
CAPITULO III	
ORIGEN, EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DE LA GERENCIA SOCIAL	24
3.1 SURGIMIENTO DE LA GERENCIA SOCIAL	24
3.1.1 Contexto mundial	24

3.1.2 Contexto latinoamericano	30
3.1.3 Contexto colombiano	31
3.2 LA GERENCIA SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO	35
3.2.1 Historia de la Gerencia Social en San Juan de Pasto, capital del Departamento de Nariño	35
3.2.2 Objetivos de la Especialización en Gerencia Social del CEILAT	38
3.2.2.1 Objetivos generales	38
3.2.2.2. Objetivos específicos	38
3.2.3 Enfoques de la Gerencia Social en el Departamento de Nariño.	39
3.2.4 Necesidades que pretendían subsanarse con la implementación de la Gerencia Social en Nariño	40
3.2.5 Concepto de Gerencia Social en el CEILAT	40
3.2.6 Perfil del egresado de la especialización en Gerencia Social del CEILAT	42
3.2.6.1 Profesional	42
3.2.6.2 Ocupacional	42
3.2.7 Logros alcanzados con el desarrollo de Gerencia Social en Nariño.	42
3.2.7.1 Impacto Educativo	42
3.2.7.2 Impacto y Proyección Social	43
3.2.7.3 Impacto Cultural	44
3.2.7.4 Desarrollo de Competencias para la concertación y la coordinación Interinstitucional	45
3.2.7.5 Fortalecimiento del Capital Humano y Capital Institucional	45
3.2.8 Tres casos prácticos de aplicación de la Gerencia Social por parte de los egresados de la Especialización	45
3.2.8.1 Sector Público	45
3.2.8.2 Sector Privado (Organizaciones de Economía Solidaria)	46
3.2.8.3 Análisis Académico (Perspectiva de género)	47
3.2.9 Retos que se propone alcanzar con la Gerencia Social en el Departamento de Nariño	48
CONCLUSIONES	51
Bibliografía	53
ANEXOS	55

LISTA DE CUADROS

	Pág.
1.2.4 MAPA CONCEPTUAL	8
Cuadro No. 1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	11
Cuadro No. 2 Sucesión de ideologías gerenciales desde 1870	16
Cuadro No. 3 Teorías de motivación y autosatisfacción	18
Cuadro No. 4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	56

DEDICATORIA

Dios Padre, que con su espíritu derrama en mí, divina claridad y marca la senda de mis pasos para poder vivir, quien me da salud, fuerza, serenidad hizo realidad este sueño, por todo el amor con el que me rodeas y porque me tienes en tus manos.

A mis padres, Ana Cecilia Fernández y Leonardo Efrén Montero, que ricos en amor, bondad y verdad, bendicen y guían mi existir para sortear exitosamente mi camino, en especial a mi madre ejemplo y ayuda incondicional en cada etapa de mi vida, esto es para ti por tu gran esfuerzo y sacrificio.

A mis sobrinos, Danna Isabella y Edwin Andrés, regalos divino de la vida; que con su vital presencia y miradas de ternura han llenado de fuerza y felicidad para enfrentar las vicisitudes que encarga la vida.

A mis hermanos Edwin y Edgar, a mis amigos del alma Carolina, Andrea, Patricia y Luís Eduardo que con su apoyo y comprensión han colaborado en mi continua superación personal y profesional.

A mi amor eterno, presencia viviente y palpante en mi, por su apoyo oportuno, perseverancia, dedicación, irreverencia y felicidad.

A Paola, Martha, Geovany y a todas aquellas personas que están conmigo y en mis recuerdos, que de alguna manera colaboraron para que este proyecto llegara a buen término,

MUCHAS GRACIAS

AGRADECIMIENTOS

El autor expresa sus agradecimientos a:

La Universidad de Nariño - Centro de Estudios e Investigaciones Latinoamericanas, en persona al Doctor. Pedro Pablo Rivas, Director del el programa de Especialización en Gerencia Social, por concederme la valiosa oportunidad de cumplir mi anhelo de superación personal.

A los docentes, Magister. José Luís Benavides y Especialista. Marco Antonio Burgos, jurados calificadoros del Trabajo de Grado, por si dedicación, paciencia y valiosos aportes para la satisfactoria elaboración del mismo.

El docente, Magíster, Mariana de Jesús Vallejo Fuertes, Asesor de Trabajo de Grado, por sus invaluable y oportunas orientaciones en el desarrollo de la investigación.

Todos y aquellas personas que de una u otra manera aportaron a la realización de mi propósito personal y profesional.

RESUMEN

La investigación que se presenta a continuación, pretende coadyuvar en la comprensión del paradigma de la Gerencia Social, teniendo en cuenta el contexto mundial y los diferentes enfoques que permiten su surgimiento en Latinoamérica y Colombia, para finalmente comprender el modelo propuesto para el caso local, es decir en la ciudad de San Juan de Pasto, Departamento de Nariño, en donde la Universidad de Nariño con la Especialización en Gerencia Social juega un papel determinante en la formación de los profesionales que implementaran estos conocimientos en su vida cotidiana.

ABSTRACT

The following investigation intends to help in the understanding of the Social Management paradigm, based on the world context and in the different focuses that let it develop in Latin America and Colombia, to finally understand the proposed model for the local case, that is San Juan de Pasto, Nariño Department, where the Universidad de Nariño, with the Social Management high studies plays a determinant role in the educational training of professionals that will implement this knowledge in their every day lives.

INTRODUCCIÓN

La Gerencia Social entendida como una estrategia cimentada en los criterios de equidad, eficacia, eficiencia y sostenibilidad, permite orientar la toma de decisiones, las acciones a seguir, el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados en los procesos, planes, proyectos y programas desarrollados por entidades y organizaciones públicas y privadas.

Históricamente se hace necesario recordar los grandes cambios sucedidos a finales del siglo XX en el plano global: la revolución tecnológica, la caída del muro de Berlín, la consolidación del neoliberalismo y la globalización, el surgimiento de luchas de reivindicación de derechos de grupos minoritarios, y la manifestación ecológica producto del calentamiento global. Elementos claves que abonarían el campo para el surgimiento de nuevos paradigmas epistemológicos y conceptuales (incluido la Gerencia Social) como elemento que permitiría realizar un mejor análisis y un acompañamiento (no una intervención) a los participantes (no de beneficiarios) de una determinada población, con el fin de que desde el cambio conceptual se generen cambios profundos que permitan abordar de otra manera las problemáticas sociales para mejorar la calidad de vida de las comunidades, principalmente de los pueblos Latinoamericanos.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se realiza con el fin de comprender la dialéctica de los cambios paradigmáticos hasta llegar al concepto de Gerencia Social. Visión que ha incidido en la manera de abordar los hechos sociales Latinoamericanos. Teniendo en cuenta los cambios en los imaginarios colectivos que vive el mundo actual del siglo XXI, cambios que son producto de la dialéctica histórica y de los acontecimientos sociales, políticos, ambientales, culturales y económicos en el devenir histórico de la sociedad.

En este orden de ideas, el análisis de la Gerencia Social permitirá conocer este paradigma como un nuevo modelo para realizar una mejor comprensión de las problemáticas, al igual que una eficiente y eficaz intervención sobre las mismas.

Finalmente puede decirse que la investigación propuesta se hace necesaria en el sentido de ahondar en el contexto global en el cual nace la Gerencia Social, los diferentes enfoques que la han perfilado y como se establece ésta en los pueblos Latinoamericanos, profundizando en el caso específico a nivel local, es decir en la ciudad de San Juan de Pasto, en donde la Universidad de Nariño con la Especialización en Gerencia Social juega un papel determinante en la formación de los profesionales que implementaran estos conocimientos en su vida cotidiana.

1.2 PROBLEMA

1.2.1 TEMA

Gerencia social e historia.

1.2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los componentes históricos y los enfoques que permiten el surgimiento de la Gerencia Social en Latinoamérica?

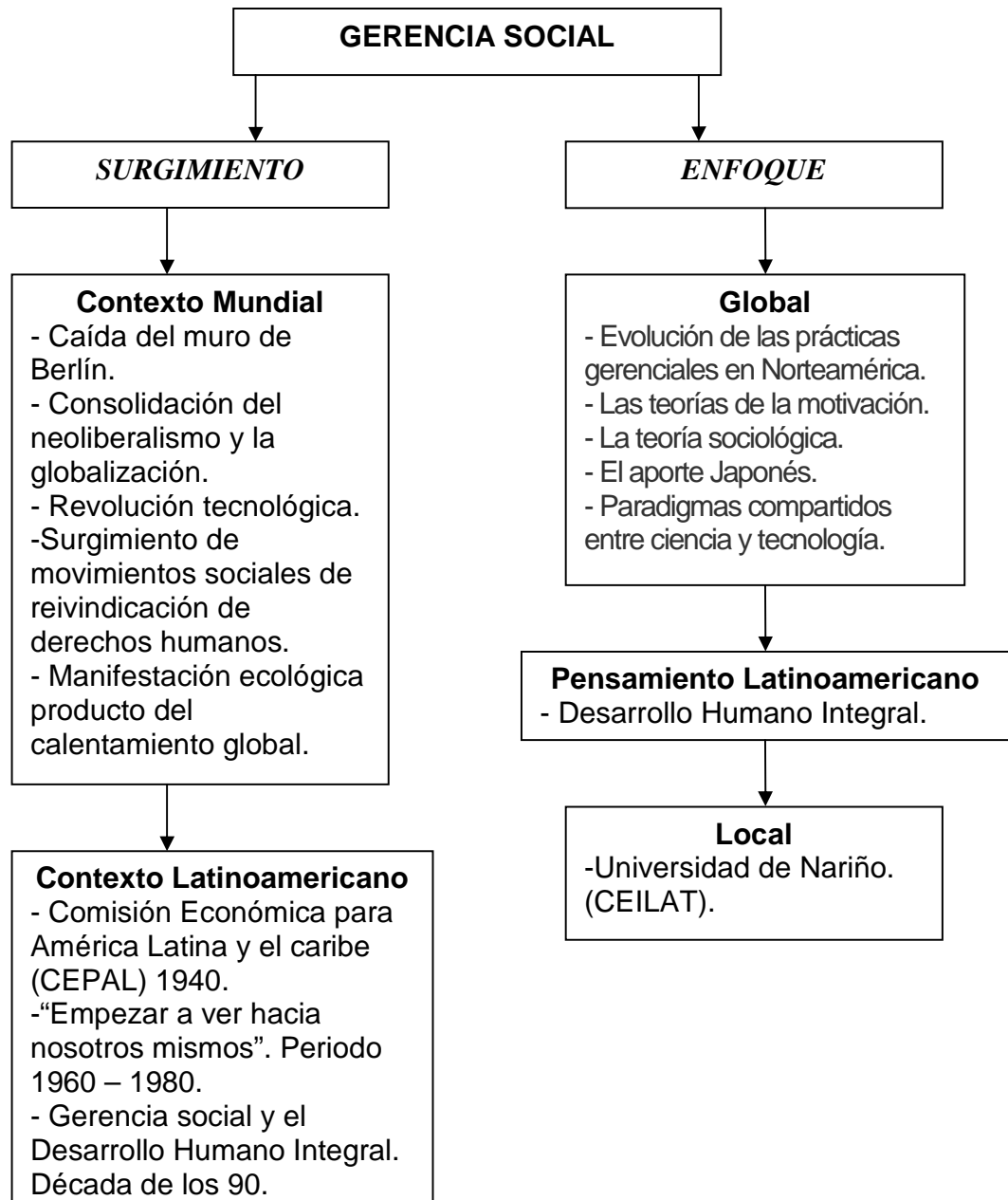
1.2.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Gerencia Social entendida como una estrategia cimentada en los criterios de equidad, eficacia, eficiencia y sostenibilidad, permite orientar la toma de decisiones, las acciones a seguir, el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados en los procesos, proyectos y programas desarrollados por entidades y organizaciones públicas y privadas que permitan trascender la rentabilidad económica en las intervenciones comunitarias, para alcanzar la rentabilidad social de las mismas, fortaleciendo el capital social, el mejoramiento de la calidad de vida y la convivencia pacífica, entre otros, valores agregados en cualquier proyecto de acompañamiento a las comunidades beneficiarias.

Así, la gerencia social como enfoque, presenta una fusión de los distintos saberes y de los aprendizajes desde las mismas experiencias, de este modo produce una mirada propia sobre los problemas. Es decir, construye un enfoque de características transdisciplinarias, en donde los objetos y las metodologías de origen de cada disciplina y de cada modalidad de intervención tienden a trasvasarse en objetivos ligados al desarrollo social, sin apartarse de la reflexión y el sentido crítico sobre la acción.

De este modo, puede decirse que la Gerencia Social surge en un contexto social histórico determinado por un sinnúmero de factores, pero que a su vez permiten también el surgimiento de dicho paradigma en los pueblos Latinoamericanos.

1.2.4 MAPA CONCEPTUAL



1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Comprender los componentes históricos y los enfoques que permiten el surgimiento de la Gerencia Social en Latinoamérica, caso San Juan de Pasto. Departamento de Nariño.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.2.1 Comprender el contexto histórico en el cual surge la Gerencia Social.

1.3.2.2 Identificar los diferentes enfoques de la Gerencia Social.

1.3.2.3 Comprender el planteamiento de la Gerencia Social desde el enfoque Latinoamericano.

1.3.2.4 Conocer la historia de la Gerencia Social en San Juan de Pasto, Departamento de Nariño.

1.4 METODOLOGÍA

El enfoque metodológico es de tipo cualitativo, de corte descriptivo-analítico. Para la presente investigación fue de vital importancia recurrir a la historia para analizar el surgimiento de la Gerencia social en el contexto global y los diferentes enfoques hasta analizar su enfoque en el caso Latinoamericano.

1.4.1 FUENTES PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

1.4.1.1 Fuentes Primarias: Se hizo necesaria la utilización de técnicas de recolección de información directa:

- Observación participante.
- Diario de campo.
- Entrevista abierta semi-estructurada, la cual se aplicó a profesionales que en el área local manejan el pensamiento Latinoamericano y la Gerencia Social.

1.4.1.2 Fuentes Secundarias:

- Se acudió a documentos, textos, etc.

1.4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Cuadro 1. Diseño de la investigación

FASE	ACTIVIDAD
1.4.2.1 Fase de Exploración y Reconocimiento	-Revisión de antecedentes. -Primeros contactos.
1.4.2.2 Fase de recolección de información	-Aplicación de técnicas de investigación.
1.4.2.3 Sistematización, análisis y socialización de la información	-Sistematización. -Revisión teórica. -Interpretación. - Socialización de la información

Fuente: Esta investigación.

1.4.2.1 Fase de exploración y reconocimiento: se realizó la revisión de diferentes estudios, escrito y documentos para comprender de mejor manera el tema de investigación. En este orden de ideas se recurrió a diferentes archivos y bibliotecas existentes en la ciudad de San Juan de Pasto.

1.4.2.2 Fase de recolección de información: se consultaron textos y documentos especializados y se realizaron entrevistas abiertas semi estructuradas a personas conocedoras de la temática.

1.4.2.3 Sistematización, análisis y socialización de la información: se organizo y sistematizo la información recolectada, realizando la revisión teórica y la interpretación de la misma para su posterior socialización.

CAPITULO II DEFINICIÓN Y ENFOQUES DE LA GERENCIA SOCIAL

2.1 DEFINICIÓN

La gerencia social “*significa en la práctica cotidiana enfrentar “singularidades”... no es una operación organizacional “tubular”, sino otra de índole diferente, mucho más fluida, y de composición interorganizacional.*”¹, ya que se enfrentan a situaciones muy particulares y subjetivas relacionadas con los mismos problemas sociales de una determinada comunidad.

En este sentido al enfrentarse las particularidades de una determinada comunidad la gerencia debe ser eficiente; y plantea Kliksberg que “la gerencia social eficiente tiene que ver con optimizar el rendimiento de los esfuerzos de los actores sociales en el enfrentamiento de los grandes déficits sociales de la región, y el mejoramiento del funcionamiento y resultados de la inversión en capital humano y capital social.”².

La Gerencia Social se entiende como el desarrollo de la mentalidad empresarial, las relaciones sociales internas de la empresa, la planificación estratégica y la eficacia y eficiencia del servicio, para fomentar y fortalecer el impulso del cambio social. Desde este punto de vista se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- El carácter sistémico de la Gerencia Social: Interrelación e interdependencia de todos los fenómenos: sociales, políticos, culturales, ambientales y económicos, en el contexto sobre el cual actúa la organización.
- La relación de interdependencia e interrelación se cimienta en la dinámica de los siguientes componentes: Gerente de la Organización, cliente interno: el cual pertenece a la organización, el cliente externo: usuario o beneficiario de la entidad y el servicio. Razón por la cual en este engranaje cualquier falla afectaría el buen funcionamiento del sistema.
- La acción institucional afecta lo social.
- La gerencia social identifica la razón de ser y de existir de la institución en el cuerpo social que potencia el impacto y la responsabilidad social de las instituciones.

¹ KILKSBERG, Bernardo y TOMASSINI Luciano. Capital social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica S.A. 2000.p. 23.

² *Ibíd.*, pág. 43.

- La gerencia social es un agente y participante del cambio social, cimentado en la innovación y la mentalidad empresarial.

En este orden de ideas se puede decir que *“la Gerencia Social plantea la necesidad de que la intervención fomente y desarrolle la capacidad empresarial, permitiendo a la gente que compone la organización y a los beneficiarios encontrar respuestas estratégicas frente a la evolución de las necesidades sociales”*³. En este orden de ideas la Gerencia Social tiene en cuenta el contexto sobre el cual actúa, en donde los individuos que componen la organización constituyen el insumo fundamental de la construcción y del impacto del servicio.

Finalmente se puede concluir desde esta visión que la gerencia social debe ir más allá del asistencialismo para el cliente externo, e ir más allá del recurso humano para el cliente interno, es decir lograr eficacia, eficiencia y fortalecimiento del capital social en la prestación del servicio. Propone revisar la mentalidad con la que trabaja la gente: autoestima, sentido de pertenencia, motivaciones, visión del cliente. Mentalidad que permite rebasar los marcos estrechos del trabajo y compromiso de funciones puntuales. En conclusión, fortalecer el capital social interno de la organización para mejorar su impacto en el alcance de objetivos y metas sociales.

“La gerencia desde los servicios sociales, propone el análisis de la complejidad del entorno, los sistemas que la conforman: en donde el sistema político, sistema social, sistema de servicios sociales, sistema de gestión y sistema de población hacen parte de la Gerencia social. Enmarcada dentro de la organización, producción, gestión y evaluación de los servicios sociales, así como del análisis del impacto en el sistema social”⁴.

La función principal de la Gerencia Social es dar respuesta a las necesidades de la comunidad a través de estrategias eficientes y eficaces, en donde los derechos y deberes humanos sean el principio de la planeación, organización, control, evaluación y coordinación de los servicios ofrecidos por la entidad.

Si bien no se ha logrado una conceptualización unificada sobre lo que es la Gerencia Social, si puede decirse que esta surge a partir de los planteamientos desarrollados por Bernardo Kliksberg quien acuñó el concepto, cimentado en las eficiencia y eficacia de las ciencias administrativas, la creación de redes orgánicas y la creación de políticas públicas.

³ MUÑOZ, María Victoria. Gerencia Social, Gestión del Desarrollo. Medellín: Di di de Arteta, 1995.p. 59

⁴ Ibid, pág 48.

A partir de estos elementos el Instituto para el Desarrollo Social del Banco Interamericano de Desarrollo, la Gerencia social se puede ver desde tres puntos de vista:

- Instrumento para el diseño e implementación de políticas sociales.
- Campo de conocimiento que permite consolidar diversos saberes para la resolución de problemáticas sociales.
- Movimiento profesional a partir del cual se constituye un perfil y una identidad que hace posible dar respuesta al desafío de los grandes déficits sociales.

Para la CEPAL *“la Gerencia social puede ser entendida 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 objetivo a la que es referido, mediante un uso efectivo y racional de los recursos”*⁵. En este orden de ideas se puede argumentar que la Gerencia Social se circunscribe en el ámbito profesional de la Administración y se concibe como un instrumento tecnológico para el diseño, implementación y evaluación de las políticas sociales.

Para la Gerencia Social los obstáculos del desarrollo no son producto de las dificultades económicas, políticas o sociales, separables e independientes, sino que estas mantienen inherentes la sinergia con las estructuras sociales, las actitudes, las mentalidades, las significaciones, los valores, los imaginarios, etc. En esta nueva visión del desarrollo, lo social no se encuentra subordinado a lo económico, sino que por el contrario lo político, lo económico, lo social, lo ambiental y lo cultural hacen parte de la amalgama social y por ende repercuten en la visión colectiva e individual de las personas que conforman una sociedad determinada.

2.2 ENFOQUES DE LA GERENCIA SOCIAL

La globalización de la economía ha producido en los hemisferios oriental y occidental una civilización sujeta a veloces y radicales cambios; uno de ellos, el relacionado con el concepto de conocimiento. A la nueva sociedad la sustentan nuevas organizaciones, las que de un momento a otro adoptaron el conocimiento como recurso, como utilidad, como bien público; hoy, el conocimiento se prueba en la acción, es información eficaz, es resultado. Esto ha hecho que se formen especialidades y que desaparezca el tradicional conocimiento general.

⁵ KILKSBERG, Bernardo y TOMASSINI Luciano. Capital social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica S.A. 2000. pág 167.

2.2.1 Evolución de las prácticas gerenciales en Norteamérica

Universalmente empleadores o gerentes, ingenieros y militares consolidaron el proceso administrativo y la práctica administrativa con el aporte de las ciencias del hombre al conocimiento de la conducta. Esto para resolver los problemas de norma y control, de tan difícil manejo en las nuevas organizaciones, producto de la consolidación de clases en el mundo capitalista del siglo XX. Las ciencias económicas y políticas fueron un punto de partida para la estructuración interna de tales organizaciones, pero los conflictos del hombre en el trabajo no pudieron explicarse solamente con esos parámetros.

La evolución y las crisis de las ciencias sociales en Norteamérica han determinado el surgimiento de grandes oleadas de cambio conceptual, como la que hoy representa el arribo de la gerencia social. Ante los cambios de paradigmas impuestos por la globalización de la economía, la gerencia y, en particular, la administración han tenido que cambiar sus actividades y funciones.

Al examinar la literatura de los pensadores modernos, se observa que desde finales de 1959 han surgido grandes tendencias correspondientes a las exhaustivas investigaciones de Stephen R. Barley y Gideon Kunda (1995) respecto a los controles normativo y racional de las cuales se ha nutrido en gran medida la psicología. En torno a sus planteamientos, cuya evolución no ha sido lineal, ni progresiva, lo que se observa es una alternancia de las ideologías, las de control normativo y las de control racional, con una continua oposición de sus temáticas.

En torno a la propuesta de control normativo, basada en la coerción y la obediencia han surgido los movimientos de "mejoramiento industrial", "capitalismo de bienestar", "relaciones humanas" y "cultura organizacional".

El control normativo se ejerció en las primeras industrias a principios del siglo XX por medio de reglamentos disciplinarios, mediante los cuales el trabajador era manipulado con el fin de beneficiar los objetivos de producción. Se le cohibió de ciertas libertades, se mantuvo por encima de ocho horas la jornada de trabajo, se le controló el uso del tiempo libre, entre otras acciones.

En este orden de ideas lo anterior significó un gran avance en las ideologías la existencia del mejoramiento industrial, de las relaciones humanas y de la cultura organizacional, ya que mediante estas ideologías, los límites entre el trabajo, la gerencia y el liderazgo se aproximaron entre sí. Surge en este contexto del desarrollo de la administración la idea del gerente líder para encontrar quien aprovechara la cohesión y la lealtad como factores de rendimiento productivo; este líder para dar ejemplo debía motivar el bienestar de donde se deriva el pensamiento acerca de que el empleado al ser tratado como ser social se comportaría comprometido con ideales colectivos.

De lo anterior se desprende que el control normativo se centraba en moldear las identidades las emociones y las creencias de los trabajadores

Con el fin de aliviar las tensiones producidas por las diferencias de objetivos entre los trabajadores se experimentó acerca de cómo hacer que los trabajadores se sintieran parte del proceso productivo, rindieran al máximo y con el menor desperdicio, lo cual requería del acato a las normas. Es en este momento cuando se habla del sentido de *pertenencia*, concepto que permanece en las diferentes orientaciones de la administración, inclusive en las tendencias modernas.

La propuesta de un control racional, por su parte, dio origen a la administración científica y a los sistemas racionalistas. El control racional, al igual que el normativo, tiene como fin el incremento de la productividad de la industria en el siglo XX, basada en métodos y sistemas minuciosamente calculados. El gerente es visto como un experto capaz de realizar análisis racionales para resolver los problemas relacionados con las condiciones del trabajo, los intereses del empleado en la producción, entre otros, mediante la manipulación de los sistemas de manera eficiente.

“Los movimientos asociados a ambas propuestas surgieron, intercalados, entre 1870 y 1990. Tal sucesión se ilustra en la tabla de sucesiones de las ideologías gerenciales presentada por los autores Stefen y Kunta.

Cuadro 2. Sucesión de las ideologías gerenciales desde 1870*

<i>Movimientos</i>	<i>Período de auge</i>	<i>Carácter</i>
Mejoramiento industrial	1870 -1900	Normativo
Administración científica	1900 -1923	Racional
Capitalismo de bienestar/ Relaciones humanas	1923 -1955	Normativo
Sistemas racionalistas	1955 -1980	Racional
Cultura organizacional	1980 - presente	Normativo

*Modificado de Stefen y Kunta. Año 1995.

Fuente: Fuente: Julia Reyna de Zuluaga.⁶

La sucesión de tales ideologías gerenciales representa, así mismo, la evolución de las prácticas gerenciales en Norteamérica a partir de las tendencias normativa y racional, que a

⁶ ZULUAGA, Julia Reyna. Gerencia social: Nuevo paradigma en la formación profesional. Medellín: Imprenta Departamental de Antioquia. 1997. p. 49.

su vez han recibido aportes de la psicología y la sociología, en la búsqueda de un pensamiento gerencial universal”⁷.

A comienzo del siglo XX, el movimiento de mejoramiento industrial se sustentó en principios religiosos y morales que buscaban apaciguar la confrontación entre los levantamientos sociales y la defensa de la propiedad privada. Posteriormente la preocupación por el mejoramiento de las condiciones laborales acudió a las teorías de la cooperación para dar una salida distinta a la basada en los principios del cristianismo y el protestantismo, pero la diferencia de intereses acerca de la propiedad privada no pudo resolverse por esas vías y el surgimiento de las ideas socialistas ayudó a la confrontación. No obstante los altruistas industriales insistieron en los postulados de la moral. Y he aquí el gran dilema de los primeros gerentes: cambiar las condiciones del trabajador o las condiciones del trabajo; optaron por lo primero, pero su estilo caritativo fue rudamente criticado por ingenieros, para dar paso al siguiente, el movimiento denominado administración científica.

Las ideas socialistas dieron origen a distintos levantamientos sociales de los obreros norteamericanos, ante los cuales el razonamiento científico de los ingenieros y los industriales no pudo plantear soluciones, pero sí abrir paso a la influencia de la psicología y la sociología.

Con el consecuente resurgimiento del *capitalismo de bienestar*, y ante las críticas al individualismo, al racionalismo y a la intervención científica cobra interés el control normativo. Aparecen los psicólogos industriales como orientadores de grupos, bajo el amparo del movimiento de relaciones industriales. La llamada "psicología profunda" sacó a la luz pública los aspectos sociopatológicos del trabajo y los conflictos laborales fueron entendidos como sociopatologías de grupos.

Fue Elton Mayo quien introdujo la multidisciplinariedad entre la psicología clínica, la sociología y la antropología. Para Elton Mayo, los trabajos de Freud y Janet, Oliver Sheldon y Mary Parker, representaron un aporte a la interpretación de los fenómenos observados.

A partir de los movimientos normativos, en especial el de relaciones humanas, los educadores representaron un importante papel en la divulgación del aporte de la psicología y la sociología. “En 1940, se observó la proliferación de institutos de investigación, como por ejemplo la Universidad de Chicago; en 1945, Kurt Levis creó el centro de investigaciones de la Universidad de Massachusetts, y en 1947, en la misma universidad se propuso el programa de entrenamiento en relaciones humanas, dirigido a los gerentes”⁸.

⁷ *Ibíd.*, pág. 47

⁸ *Ibíd.*, pág. 52.

Los aspectos antes anotados reflejan que la eficiencia del movimiento de Taylor, cuyo principio rector fue bajar costos eliminando desperdicios, no pudo resolver el conflicto de los grupos en el auge del desarrollo industrial, sin embargo, su invitación a la revolución mental fue aprovechada por el movimiento de relaciones humanas. Desde entonces hasta los años noventa, éste ha tomado muchos matices orientados siempre por el pensamiento norteamericano de cuyo lado ha estado el manejo de la información sobre los avances de las diferentes disciplinas, especialmente de la psicología, aunque éstas se hubiesen desarrollado más en Francia y demás países europeos.

2.2.2 Las teorías de la motivación

Después de la Segunda Guerra Mundial, el movimiento de relaciones humanas, da origen a las teorías de la motivación, apareciendo como un cuestionamiento al racionalismo. Los trabajos de grupo a partir de Elton Mayo y Lewin fueron aprovechados y superados por Abraham Maslow, en las teorías de la autorrealización; argumentando la idea de pertenencia y aceptación como necesidades del hombre en el trabajo, planteándose como garante de la integración en grupos.

Los hallazgos iniciales en tribus y niños, fueron tenidos en cuenta para la interpretación y análisis del comportamiento del hombre en el trabajo, en tanto se determinó la estrecha e importante relación entre las necesidades - deseos, impulsos, motivos - y su satisfacción.

A continuación, se presentan las teorías de la motivación y la autosatisfacción aplicadas dentro de los ciclos de desarrollo del pensamiento de gerencia.

Cuadro 3. Teorías de la motivación y la autosatisfacción.

Teoría	Autor	Nacionalidad	Aportes
Teoría de la autosatisfacción	Abraham Maslow 1950	Americana	Cumplimiento de metas a partir de la organización.
Teorías X-Y	McGregor 1960	Americana	Jerarquía de necesidades fisiológicas, de seguridad y protección.
Teoría Z	William Ouchi 1980	Japonesa	Las necesidades sociales y la cultura organizacional.
Teoría L	Jean P. Sallenave 1990	Francesa	Sesgos de poder, afiliación y logro del gerente.

Fuente: Julia Reyna de Zuluaga.⁹

⁹ Ibíd., pág. 48.

La teoría de la autosatisfacción demuestra que el individuo se identifica con la organización sólo en la medida en que satisface las necesidades.

Las teorías X- Y presentan dos grupos de motivaciones observadas en las investigaciones de McGregor entre empresarios norteamericanos. El eje X da cuenta de los trabajadores como indiferentes a la organización con sentimientos de odio al trabajo. El eje Y, por el contrario, da cuenta de los trabajadores con capacidad de asumir responsabilidades en la organización y su actitud frente al trabajo es positiva.

La teoría Z centra la motivación del trabajador en las necesidades sociales. Aunque es una teoría en la administración moderna no es una teoría psicológica, sino una interpretación de líderes japoneses dedicados a estudiar el nuevo paradigma de gerencia.

La teoría L es una identificación del perfil de motivaciones de gerentes latinoamericanos, cuya interpretación se basa en postulados de la psicología mediante los cuales se han estudiado las motivaciones de logro, poder y afiliación.

La gerencia efectiva se constituyó en sinónimo de liderazgo y de manejo de poder dentro de los sistemas normativos, bajo la exigencia de métodos para inspirar motivación y conocimientos que permitieran moldear la dinámica de un grupo. Pero al resultar convertidas las organizaciones en instituciones cohesivas se atentaba contra el individualismo, al tiempo que el movimiento de las relaciones humanas se constituía en símbolo de homogenización, haciendo que los valores de la sociedad democrática se vean minimizados por los gerentes, quienes, representaban las relaciones humanas como factores desintegradores de la familia y la comunidad.

Durante el periodo de 1950 a 1980, se ordena el conocimiento gerencial con los aportes de Newman, Drucker, Koontz y Odonnell, quienes dieron importancia a las teorías de los procesos y los sistemas, recuperando el racionalismo en el diseño de problemas lógicos.

La planeación, el pronóstico y control articulados a la administración por objetivos, según propuestas de Peter Drucker (1954), se volvieron populares en los ambientes académicos y en las empresas en 1960, contribuyendo a la decadencia de los movimientos de relaciones humanas y comportamiento organizacional.

Entonces, los racionalistas de sistemas preocupados más por la acción práctica que por las relaciones humanas, retaron a las ciencias del comportamiento a ir más allá de las generalidades. Esta discusión, que comenzó hacia 1960 y se prolongó hasta los noventa, arrojó unas teorías cuya aplicación se debate entre un liderazgo de la situación o un liderazgo de las reglas y normas de las organizaciones, y se nutre de las teorías de la autorealización y la motivación aportadas por la psicología.

En 1970 cuando surgió la "teoría de la contingencia", los gerentes empezaron a prepararse no para manejar grupos internos sino para diseñar nuevas organizaciones. Las teorías motivacionales de Maslow fueron reemplazadas por esquemas basados en cálculos racionales y toma de decisiones cognitivas. Demostrándose así, que el desarrollo del pensamiento gerencial ha sido siempre dual y cíclico.

2.2.3 La teoría sociológica

La teoría de gerencia no podría haberse desarrollado sin el estudio de las organizaciones. Es difícil establecer los límites entre los aportes de la sociología y la psicología al pensamiento gerencial, pero es preciso acudir ahora a las concepciones sociológicas que permitan comprender, al margen de lo psicológico, el nuevo paradigma gerencial.

El cambio del pensamiento gerencial de los noventa lo determina en gran parte la teoría de las organizaciones, pero el papel de las organizaciones en la sociedad ha sido asunto de debate por casi dos siglos dentro de la sociología. Charles Perrow, uno de los investigadores más citados por los teóricos de la administración por sus aportes al respecto, plantea que el estado de la sociedad actual es simple y complejamente la relación entre distintas redes y organizaciones, es donde se muestra el verdadero sentido social de la organización económica y la manera como influye en la vida y el progreso de la humanidad.

Este autor ha investigado sobre los fenómenos del cambio social y los movimientos sociales dentro de una perspectiva que evalúa los aportes de las teorías sociológicas hasta finales del siglo XX, con la incursión de las organizaciones en el contexto económico. De ese modo, las actuales escuelas burocráticas institucionales, y las teorías de la gerencia resultan evaluadas en aspectos claves como el poder, el entorno, las relaciones entre el Estado y la industria, variables que exigen una sociedad de organizaciones y no una organización para la sociedad.

El modelo burocrático, centrado en el poder ejercido por medio de la autoridad legal, mediante reglas, procedimientos y comunicaciones jerárquicas; el modelo de sistemas, ya explicado; el modelo institucional, basado en el poder de la organización ejercido mediante su capacidad de control de las relaciones de grupos y el modelo tecnológico, mediante el cual los avances de la tecnología se colocan en posición de poder y capacidad de desarrollo de las organizaciones; todos ellos han sido debatidos a la luz de las posiciones del sociólogo alemán Max Weber, para arrojar como resultados concepciones sociológicas en pro y en contra de las organizaciones, en el debate entre lo individual y lo colectivo, que permiten nutrir los diferentes enfoques de la Gerencia.

2.2.4 El aporte del pensamiento japonés

La cultura de la calidad aparece en los ochenta, y con ella resurgen las teorías de las relaciones humanas. El concepto de calidad como parte del carácter de las organizaciones se incorpora al pensamiento gerencial por dos vías: una, la de los trabajos teóricos desarrollados en los años setenta, influidos por antropólogos; la otra, el aporte de consultores y expertos. Los primeros construyen un paradigma alternativo para el análisis organizacional; los segundos se perfilan algo pragmáticos. Las firmas se hicieron más competitivas y comenzaron a atender a los valores de los empleados y a los aspectos simbólicos del liderazgo.

La formación gerencial japonesa que los norteamericanos difunden y practican, aunque los procesos y los resultados no sean los mismos, es una formación que combina la investigación, la educación permanente y el trabajo en equipo, para enfocar los problemas del conocimiento hacia el mejoramiento de la producción.

El estilo de gerente japonés y el modelo de organización proyectado a partir de los aspectos presentados estarían remontados, a la luz de muchos estudios, a métodos didácticos tan antiguos como el socrático y a la formación del aprendiz medieval en Occidente. La cultura corporativa se impone como discurso y los racionalistas son atacados duramente por sacrificar la autoridad moral, la integración social, la calidad, y la flexibilidad.

Los sistemas racionalistas acarreaban costos altos y con ello, la producción decaía, según lo señaló Baker en 1980, en su diagnóstico sobre las organizaciones; mientras que la cultura corporativa sustenta su fortaleza en el acuerdo, la socialización, la centralización y descentralización como aspectos de la autonomía. La gerencia de hoy soporta el dualismo de muchas décadas, dualismo explicado por antropólogos y sociólogos, entre otros Levi Strauss, para quien la cultura se mueve en torno a estructuras dualistas. De estos dualismos, el más sobresaliente en el pensamiento gerencial es el que tiene como términos el colectivismo y el individualismo.

En este orden de ideas temas como lo asociativo, lo comunitario, lo privado, lo individual y lo social han servido para configurar desde las ciencias sociales diversas explicaciones sobre la integridad del tejido social. Pero no solamente logra plantearse la cuestión dual con la investigación sociológica, sino que se convierte ésta en un eje central de la cultura occidental.

Según los antropólogos y los sociólogos, el dualismo, comunalismo - individualismo se relaciona con el dualismo representado por las dos formas de control mencionadas antes. El control normativo, inspirado en el régimen de confianza, se opone al control racional inspirado en el régimen de auto interés. Sin embargo, a veces se piensa que los comportamientos sociales son previstos de acuerdo con los criterios de compromiso, pero resulta que en realidad también se benefician de la racionalidad de los sistemas.

Por lo tanto, las ideologías gerenciales aplican tanto el control normativo como el control racional, en ocasiones dentro de la misma corporación o el mismo conglomerado social.

2.3 LA GERENCIA SOCIAL COMO PARADIGMA

La gerencia social es un paradigma que confirma lo establecido por Tomas Kuhn acerca de la apropiación de los resultados de investigación de las comunidades científicas y su aplicación mediante reglas a las organizaciones.

Es un modelo de gestión de desarrollo y un patrón interno de dirección de las organizaciones que se estableció a partir de los diferentes paradigmas de la administración, de los cuales ha tomado los soportes para su aplicación.

A partir de los intentos encaminados a explicar el deber ser de la gerencia según trabajos desarrollados hasta el momento, al menos en Latinoamérica, se precisa aquí una definición más amplia de la gerencia social como un modelo de gestión que integra las antinomias del control normativo y el racional dentro de las organizaciones, en un sistema social centrado en la calidad, con estrategias de mercadeo, supervivencia y rentabilidad: Modelo mediante el cual las organizaciones no gubernamentales y las dependencias estatales logren resultados en cuánto a la solución de problemas sociales y al mejoramiento de la calidad de vida, en una economía reconocida en los años noventa como única e internacional. Desde el punto de vista de la administración, el proceso ha de comprender la formulación, la ejecución y la evaluación de dos estrategias fundamentales:

1ª La dirección de las organizaciones a partir del humanismo y la democracia.

2ª La supervivencia de las organizaciones dentro del mercadeo internacional y la inversión estatal en pro del desarrollo social.

Una serie de experiencias realizadas en distintos países y tendentes a resolver problemas tan delicados como la pobreza han dado paso a importantes cambios paradigmáticos en la práctica científica de las diferentes disciplinas. Es así como se han combinado leyes, teorías e instrumentos para proporcionar un modelo de administración a partir del cual se integren coherentemente las disciplinas y profesiones interesadas en formar gerentes sociales.

2.3.1 Paradigmas compartidos de la ciencia y la tecnología

Tras ese establecimiento de la gerencia social como modelo en los noventa, el análisis de experiencias y el avance investigativo han generado un debate mundial entre disciplinas, comunidades profesionales y científicas, políticos, profesores y líderes comunitarios. De allí pueden extraerse, a manera de síntesis, los distintos paradigmas compartidos o paradigmas generales de la ciencia y la tecnología en los noventa:

- El humanismo que resurge como un intento de respuesta a la actual violencia que se vive en el mundo.
- La filosofía, enfocada hacia el pensamiento del hombre moderno.
- La psicología, orientada al análisis de lo individual y lo colectivo.
- La sociología, que pasa de ser institucional a ofrecer el análisis de la sociedad y a explicar el cambio social.
- Las ciencias jurídicas, que ha medida que refuerzan la lucha por los derechos humanos y la democracia legitiman nuevas organizaciones bajo nuevas constituciones.
- Las ciencias económicas, con el aporte del movimiento de la "economía descalza", que se centra en la escala de necesidades humanas, experimentan cambios paradigmáticos.
- La teología y la proliferación de religiones, que resurgen ante la desesperanza mundial en la búsqueda de un futuro feliz.
- La teoría de la cultura, en torno al estudio antropológico y sociológico de integración de Oriente y Occidente.
- Las ciencias políticas, con sus teorías sobre el Estado moderno y el manejo del poder.
- La informática y la tecnología, desarrolladas al máximo y de manera acelerada, para repercutir en el cambio del modelo empresarial.
- El Marketing, como sistema de mercadeo contractual y de distribución de niveles múltiples, como la concesión y la franquicia, se impone como modelo mundial para el comercio internacional.
- La ecología, como una preocupación por la preservación de los recursos en tomo a la cual se crean nuevas organizaciones.

Los límites que el modelo de gerencia social como tal, establece dependencia de los cambios paradigmáticos en las relaciones de poder. Así, se deduce que en algunos aspectos aún no puede hablarse de un paradigma establecido, sino que apenas se está avanzando, en la asignación de responsabilidades y en su identificación¹⁰.

¹⁰ ZULUAGA, Julia Reyna. Gerencia social: Nuevo paradigma en la formación profesional. Medellín: Ed. Imprenta Departamental de Antioquia. 1997. p. 53 – 69.

CAPITULO III ORIGEN, EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DE LA GERENCIA SOCIAL

3.1 SURGIMIENTO DE LA GERENCIA SOCIAL

3.1.1 Contexto mundial

Históricamente es de vital importancia recordar los grandes cambios sucedidos a finales del siglo XX en el plano global, tales como:

- Caída del muro de Berlín.
- Consolidación del neoliberalismo y la globalización.
- Revolución tecnológica.
- Surgimiento de movimientos sociales por la reivindicación de derechos humanos.
- Manifestación ecológica producto del calentamiento global.

Para que el lector pueda entender de mejor manera los conceptos anteriormente expuestos en el contexto de los cambios de la década de los 90, se recurrirá a la historia para establecer la relación de estos elementos con el surgimiento de la Gerencia Social.

El neoliberalismo y la globalización son fenómenos que aparecen en el mundo para convertirse en protagonistas de los últimos años del siglo XX hasta la actualidad. La globalización busca desarrollar un nuevo proceso al interior de la economía mundial a través de la universalización de los medios de comunicación y de algunos valores culturales. Por su parte, el neoliberalismo es un programa de reformas económicas que pretende hacer que algunos países no se rezaguen en su proceso de acoplamiento al mundo globalizado.

“Se puede decir que la globalización surge desde el mismo momento en el que se hace el descubrimiento del nuevo mundo, es decir desde 1492 cuando se hace un reconocimiento de la existencia total del globo terráqueo a partir de la mítica travesía realizada por Cristóbal Colón, si bien ya habían existido Imperios como el Griego y Romano, entre otros en Europa. En este momento la historia se encontraba con el surgimiento de los Imperios Globales Europeos, con lo cual las metrópolis ejercían un estricto control del comercio en las colonias. Esto ocasionó tensiones entre las potencias coloniales, en las cuales surgió la necesidad de buscar arreglos entre ellas. Es así, como en 1494, en el primer tratado global de la historia, España y Portugal se reparten el mundo a ser conquistado, dividiéndolo de acuerdo al Tratado de Tordesillas”¹¹.

Posteriormente, movimientos independentistas causan el fin de ese primer período colonial (mercantilismo) de la Edad Moderna, remplazándolo por el capitalismo y

¹¹ ABT, Clark. Auditoria social para la gerencia. México: Ed. Diana S.A. 1981. p.46.

sus nuevas teorías: el laissez-faire económico y el liberalismo político y social de Adam Smith. Esa nueva visión contribuyó durante los años cuarenta y cincuenta del siglo XIX a la extensión del modelo de la división internacional del trabajo, asignando a Europa la producción de bienes manufacturados y a los países no europeos la producción de materias primas, generando así una inmensa acumulación de capital que dio impulso al sistema capitalista industrial.

Sin embargo, esta situación empezó a cambiar en la década del setenta del siglo XIX. Las dificultades comerciales de Gran Bretaña se agudizaron con el periodo prolongado de deflación, en la "Larga Depresión" (1873 – 1896), periodo que condujo al abandono del libre comercio entre las potencias europeas. Esto a su vez provocó un nuevo periodo colonial. Las potencias europeas colonizaron amplias regiones del Medio Oriente, África, y Asia, a veces desplazando imperios no europeos. Ocasionando nuevas tensiones entre las potencias coloniales.

La nueva ola proteccionista desembocó en dos sangrientas guerras mundiales, que causaron grandes sufrimientos a los pueblos y enormes daños a las economías. Durante esas fechas se produce en 1917 la Revolución Rusa, que pone fin a la Primera Guerra Mundial, con la imposición de la democracia soviética. Sin embargo, las guerras no resuelven el otro problema central de la economía mundial de la época: las fluctuaciones cíclicas de la actividad económica, en períodos relativamente cortos de expansión seguidos por recesión. La más conocida de estas es la gran depresión de 1929.

Hacia el fin de este periodo, entre las dos guerras mundiales, se empieza a aceptar en las naciones capitalistas la noción de que el Estado tiene una doble función fundamental en el buen funcionamiento de la economía:

1º Asegurar la prosperidad de la población.

2º Propender por los ciclos de crecimiento económico y evitar la recesión. Creándose así las bases para la aparición del Estado de Bienestar¹².

“En 1945, poco antes de finalizar la **Segunda Guerra Mundial**, las Naciones Unidas, aún en proceso de constitución, realizan la Conferencia Financiera en Bretton Woods (EEUU), donde se decide crear el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Poco después, en 1947, se firma el Acuerdo General sobre

¹² Por Estado de Bienestar, se entiende aquel, en el cual el Gobierno vela por el acceso de la población a derechos primordiales, tales como servicios sociales (salud, vivienda, educación), regula la economía y vela por la protección de los empleados. *Ibíd.*, pág.68.

Aranceles y Comercio (GATT), antecesor de la OMC. En lo relacionado a políticas del desarrollo, se implementa el Plan Marshall¹³.

Sin embargo, al terminar la guerra, el mundo se dividió en dos grandes bloques político-económicos: el bloque capitalista con el liderazgo de Estados Unidos y el bloque comunista liderado por la Unión Soviética. Esta división desembocaría en la denominada guerra fría, debido a la carrera armamentística atómica que incrementó una conciencia de destino común como especie.

Por su parte, los pueblos de las colonias europeas, incluidos los Latinoamericanos, iniciaron una serie de luchas de descolonización o de liberación nacional. Muchos de estos países prefirieron no alinearse en ninguno de esos dos bloques. Emergiendo entonces un Tercer Mundo que se organizó como Movimiento de Países No Alineados que, aún manteniendo cierta relación con uno o con los dos bloques, se conservaban neutrales en la confrontación global. Este sector puso en práctica una serie de políticas a fin de obtener su desarrollo económico, muchas de las cuales estaban basadas en el principio de Industrialización por sustitución de importaciones.

En ese periodo (finales de 1947) los países capitalistas se reorganizaron, guiados por los acuerdos del GATT, en el OCDE. El producto interno de ese bloque se expandió y al mismo tiempo se vio la emergencia a la preeminencia de las "corporaciones" o Empresas Multinacionales, con gran poder económico y político, que desplazaron las empresas del capitalismo clásico.

Históricamente, los bloques practicaban el proteccionismo con relación a los otros y a veces con sus propios aliados. Pero a su vez ambos buscaban manipular las lealtades de los miembros del grupo tercermundista a través de la concesión o negación de relaciones económicas. A su vez, los tercermundistas trataban de evitar esa relación que fue descrita como de dependencia o neocolonial tratando de llegar a la autosuficiencia económica.

Sin embargo, una nueva crisis que se inició a mediados de la década del 60, agudizada por la crisis del petróleo de 1973 provocó una reorganización radical de la economía, fundada en la intensa promoción de la innovación tecnológica (TIC), la reforma de las políticas de desarrollo y tentativas de desmantelar del Estado de Bienestar.

Entre 1989 y 1991, el mundo experimentaría la caída del muro del Berlín, que conlleva al fin de la "Guerra Fría" y el mundo bipolar, emergiendo los Estados Unidos como única potencia hegemónica global.

¹³ HARTO de Vera, Fernando. América Latina: Desarrollo, Democracia, Globalización. España: Editorial Trama. 2000. p. 67.

El comercio multilateral, que floreció bajo el sistema del mundo bipolar se transformo en el neoliberalismo. El concepto de soberanía dejó de prevalecer en el mundo de los altos intereses económicos, dado el hecho de que cada Estado ya no tiene la capacidad de sobrevivir sólo, lo cual ha conducido a la aparición de las economías de conjunto.

La mayor amenaza a la paz se originaría a través de la pobreza, de las discriminaciones étnicas, del nacionalismo exacerbado, del radicalismo religioso, del narcotráfico y de las condiciones del medio ambiente.

El neoliberalismo se mantendría hasta la actualidad cimentado en los siguientes fundamentos:

- Desaparición de las fronteras de los mercados de bienes y capitales que sugieren el fin de la independencia económica de los países pero al mismo tiempo facilita la capacidad de resolver necesidades económicas que actores locales han sido incapaces de satisfacer.
- La creciente privatización de los sectores económicos, junto al auge de la empresa multinacional y el decaimiento de empresas y estado nacionales.
- El aumento de la desigualdad en la competencia económica, por un lado incrementa la cantidad y calidad de los productos y por el otro amenaza las condiciones de trabajo y la sobreexplotación del medio ambiente. Esta desigualdad, facilita la venta de productos y la adquisición de tecnologías, mercancías y promueve empleos, pero con el alto costo de la desprotección de la justicia social.
- El intercambio cultural amenaza con la pérdida en la integridad de las culturas o identidades nacionales de los países participantes versus la oportunidad de diversificar y enriquecer las costumbres.
- La posibilidad del refloreCIMIENTO de culturas regionales o folclóricas y valores individuales versus la homogenización producto de la masificación e internacionalización de los medios
- El reforzamiento de una conciencia de "comunidad humana" versus la adquisición acrítica de elementos culturales de sociedades dominantes.
- Posible sobrevaloración de lo material sobre lo social o moral versus la satisfacción de necesidades materiales mínimas de amplios sectores.
- El poder político de empresas sobre los países.

- La generalización de la democracia y el estado de derecho como formas de gobierno predominantes a nivel mundial.
- Defensa del mercado como única forma para lograr la regulación económica en todos los países.

Sin embargo, para lograr todo lo anterior sería necesario que se lleven a cabo algunas reformas para que dichas pretensiones sean posibles:

- Reducción estatal. Se busca que el Estado sea más eficiente y sea más fácil de controlar.
- Apertura comercial. Se busca, por medio de la eliminación de aranceles, que las importaciones y las exportaciones funcionen mas fluida y efectivamente.
- Ajuste estructural. Por medio de los procesos de ajuste se busca que la economía de los países sea más eficiente.

Según lo anterior, se podría pensar que lo que realmente busca el neoliberalismo es encontrar el camino para que las naciones con menos posibilidades de exportación y con una capacidad mínima de participación en el mercado no sufran tanto en el proceso de acoplamiento al mundo globalizado; sin embargo, hoy en día, la polémica suscitada por la implantación de este modelo sigue viva, ya que para nadie es un secreto que la mayoría del capital que circula en el mundo queda en manos de las potencias mundiales como Estados Unidos o de algunos países europeos.

Además de la caída del bloque socialista y la creación de un nuevo orden económico internacional, se vive actualmente la Revolución en el Campo de la Tecnología.

- Históricamente el primer gran cambio tecnológico que modificó radicalmente el modo de vivir de las personas ocurrió hace 12 mil años con la revolución agrícola. En la medida en que los grupos humanos aprendieron a domesticar semillas y a cultivar la tierra, se volvieron sedentarios y posteriormente crearon ciudades y civilizaciones.
- El segundo gran cambio vino con la revolución industrial, en el siglo XVIII. Con las máquinas y los motores, las distancias se acortaron, el campo dejó de ser el espacio económico más importante, y sobrevino el fenómeno de la urbanización masiva.
- Actualmente se esta viviendo la tercera gran revolución tecnológica. Los computadores, el Internet, los medios de comunicación interactiva, la realidad

virtual y otros avances en el área de la informática, transformaron radicalmente las nociones del tiempo, espacio e inclusive de la realidad.

- La segunda área de la actual revolución tecnológica se da en la ingeniería genética y biotecnología, vinculada a la vida humana, animal y/o vegetal.

- La tercera área es la creación de nuevos materiales. Lo que significa pérdida de precio y de importancia económica de las materias primas tradicionales.

“En resumen: vivimos en una economía donde lo más importante ya no es la tierra (factor clave en una sociedad agrícola), ni las materias primas, máquinas e industrias (de la revolución), sino del conocimiento. Ello significa que el futuro de un pueblo pasa a depender sobre todo de la enseñanza y de la investigación de su sistema educacional. Precisamente en la época en que las escuelas públicas y centros de investigación están siendo mermados”¹⁴.

Si bien se ha globalizado la cultura, la tecnología, el comercio, etc. También se han producido movimientos sociales que surgen en un plano local pero con un gran impacto global, o viceversa. Grupos que hacen su aparición y ejercen su accionar en la defensa de los derechos humanos. Cabe resaltar que para el mundo actual sería de vital importancia el surgimiento de los grupos de defensa de los derechos humanos nacidos durante la década de los sesenta y setenta del Siglo XX. Uno de ellos y tal vez el más conocido es el movimiento Hippie Estadounidense, establecido como un rechazo a la guerra de Vietnam, caracterizado por la adopción de un modo de vida comunitario, basado en el amor y la paz, renegaban del nacionalismo y de la regulación estatal así como de la mercantilización y burocratización de la vida cotidiana, como también del consumismo y del capitalismo.

La filosofía hippie tuvo un importante impacto en la cultura influenciando la música, el cine, la literatura y el arte. Así mismo algunos valores hippies como la tolerancia y celebración de la diversidad cultural, facilitarían el surgimiento de grupos feministas, gays, afroamericanos e indigenistas, entre otros, que lograron amplia aceptación incluso por la sociedad mayoritaria. También sus valores de libertad sexual (amor libre) y su búsqueda de formas de espiritualidad alternativa han logrado expansión y aceptación.

Por otro lado los hippies anticiparon el movimiento New Age o Nueva Era, así como múltiples movimientos reconstruccionistas y conservacionistas de culturas locales amenazadas por la globalización homogénea de la sociedad occidental, y en alguna forma, también, al movimiento ecologista. La idea que manejaron en torno a la sociedad era la de la construcción de una sociedad alternativa, idea que

¹⁴ PÉREZ, Carlos Andrés. *América Latina en el Umbral del siglo XXI*. Venezuela: Ed. Galería de Artes Gráfica. 1989. p. 38.

tuvo importante influencia en subculturas y movimientos políticos de socialismo libertario y ecosocialismo posterior.

Finalmente en este segmento se puede concluir que el establecimiento de la globalización y del neoliberalismo como dos elementos paradigmáticos de gran auge en la actualidad sujetos a un sin número de contradicciones. Sin embargo, puede decirse que se establece una globalización desde arriba, fundamentada principalmente en lo económico y lo político, constituida transversalmente por los intereses de las transnacionales y de grupos económicos hegemónicos. Paralelo a lo anterior se da la globalización desde abajo en donde nuevos enfoques, nuevas maneras de ver, sentir, comprender y analizar el mundo se universalizan, cuyo eje transversal es la manera de mejorar las dificultades sociales, basada en los criterios de equidad, diversidad, capital social, economías alternativas, defensa del medio ambiente y de los derechos humanos. Dos posiciones yuxtapuestas pero que convergen en el hilo conductor de la globalización, ya que las dos tienden a universalizarse en los imaginarios locales.

3.1.2 Contexto Latinoamericano

Para la gerencia social sería de vital importancia el cambio de paradigma en la visión de progreso y desarrollo con la cual se venía trabajando por parte de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) desde mediados de 1940, visión en la cual se proponía el desarrollo inscrito dentro del modelo económico, cimentado en el concepto Occidental. Parecía evidente que la expansión, el progreso y el crecimiento eran realidades propias de la sociedad humana y que alcanzarlo era inevitable, sin tener en cuenta los contextos particulares de los habitantes. Para dicha visión del desarrollo lo esencial era el crecimiento sostenido auto productivo para garantizar el mejoramiento social; así el desarrollo se media en términos de modernización y capacidad de crecimiento, dando primacía al fortalecimiento económico y a la inyección de recursos en el mejoramiento consecuente de las dificultades sociales que afrontaban las sociedades y los pueblos ubicados al sur de América.

Sin embargo, a partir de la década de los 60's hasta los 80's, es cuando se empieza a criticar dicho paradigma, cimentado bajo el criterio de "empezar a ver hacia nosotros mismos". Argumento bajo el cual se promueve una visión diferente del desarrollo y se replantea el papel del estado frente a las comunidades, cuestionándose la eficiencia y calidad de su acción y los sistemas administrativos aplicados. Dentro de este cuestionamiento aparecen los primeros movimientos que recogen la inversión social como un elemento dinamizador del desarrollo y el progreso, y consecuentemente establecen la necesidad de contar con un recurso humano capacitado para gerenciar los cambios requeridos, dicha visión alcanzo grandes avances, que lastimosamente comenzarían a ser aplacados por la nueva visión que sumergiría a los pueblos latinoamericanos en una serie de crisis.

“A partir de la década de los noventa enmarcada bajo el modelo de desarrollo neoliberal centrado en la reducción de las funciones socio-económicas del gobierno Estatal y el favorecimiento a los consumidores que cuentan con más recursos, la inversión, el auge de actividades económicas rentables, la explotación de los recursos, la financiación de la deuda externa, la especialización, la tenencia corporativa, los mercados internacionales y la apertura, sería el contexto en el cual la gerencia social se comenzaría a vislumbrar como un modelo de gestión pública, a partir de unos organismos y unos autores, modificadores del paradigma clásico, del deber ser del Estado, la sociedad y la empresa privada en lo que se refiere al sector social”¹⁵.

3.1.3 Contexto colombiano

El terreno en los países subdesarrollados para la década de los 90's estaba abonado para que organismos multilaterales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) impusieran las directrices a favor del capital internacional. En muchos países antes tercermundistas, como en Colombia, el esquema de Estado construido para el modelo anterior, había caído en un nivel de descomposición que casi lo había deslegitimado. Un Estado centralista y burocratizado, se había vuelto lento, politiquero, corrupto e ineficiente derivado del Frente Nacional, conduciendo la administración a niveles de ineffectividad que habían hecho perder la credibilidad ante la sociedad civil.

Era por lo tanto momento oportuno para proponer cambios de fondo, como el cambio de Constitución Política en el año de 1991 y con ello la gran oportunidad para adecuar la estructura del Estado a los nuevos requerimientos del ordenamiento económico mundial. Una Constitución con normas orientadas a la libre empresa, a la reducción del tamaño del Estado, a la introducción de todas las actividades, incluidas las sociales, al juego del mercado y a la posibilidad de convertir en negocio y empresa hasta los más restringidos campos de los servicios sociales.

Con la nueva constitución surgen también nuevas relaciones entre el Estado y la sociedad civil. Se borra la frontera de "lo público" y "lo privado" y la responsabilidad de la carga del desarrollo se comparte entre ambas partes.

Posteriormente a la Constitución del 91 se empezaría a introducir el concepto de Gerencia Social, sin querer decir que esta es la fecha exacta de surgimiento en Colombia. Al revisar los planes de desarrollo nacionales expedidos dentro del marco normativo de la nueva carta, o sea los que corresponden a los períodos presidenciales a partir de 1994, se puede argumentar que en el Plan de Desarrollo titulado: “El Salto Social” del entonces presidente Ernesto Samper en 1995, el cual según el artículo primero, tiene como objeto "...orientar la acción del Estado y de la

¹⁵ *Ibíd.*, pág 28.

sociedad civil hacia el crecimiento integral de la persona humana y el desarrollo solidario de la comunidad colombiana." En el artículo 14 se incluyen las estrategias denominadas "del buen gobierno" y entre las seis que presenta, el numeral tres señala la de "Mejoramiento de la Gestión Pública"¹⁶.

El Plan relaciona el buen gobierno y las condiciones derivadas de la carta, con una mayor eficacia y eficiencia en la acción del Estado, con una relación más directa y transparente entre el Estado y la sociedad civil de modo que los problemas y necesidades de la gente puedan fluir hacia las instancias gubernamentales y con ello mejorar la capacidad de respuesta del Estado en términos de soluciones a las necesidades de la población.

La estrategia relacionada con la gestión pública, anota que el gobierno introduciría modificaciones conceptuales, procedimentales e institucionales en las actividades del Estado para crear una nueva visión de la gestión pública, especialmente dirigida al cumplimiento de sus objetivos sociales. Seis acciones contempladas bajo este propósito:

- Creación de conceptos y categorías estratégicas.
- Asignación clara de responsabilidades.
- Coordinación inter e intrainstitucional.
- Evaluar para aprender.
- Capacidad técnica e innovación en el Estado.
- Gerencia Social.

Dice el texto que la política social depende de la capacidad de gestión de las entidades públicas y privadas responsables de su ejecución y define la gerencia social como "... el conjunto de conocimientos que permite conducir una institución a la obtención de metas determinadas de desarrollo social mediante el uso eficiente y racional de sus recursos."¹⁷ Agregando que para el éxito de "El Salto Social", es relevante fortalecer dichos conocimientos por parte de quienes se encargan de la implementación de los programas o proyectos sociales.

Para el sector social, esta estrategia articula los esfuerzos públicos y privados para mejorar la gestión de la política social y consideraba procesos permanentes de producción de materiales de divulgación para la promoción del tema. Anotaba que con el apoyo del Instituto para el Desarrollo Social del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las ONG nacionales o internacionales y con la participación de la Escuela superior de Administración Pública (ESAP), se ejecutaría un programa de capacitación para la gerencia social con los siguientes componentes:

¹⁶ SAMPER, Ernesto. Plan de Desarrollo Nacional: "El salto social". 1994-1998. p. 16.

¹⁷ *Ibíd.*, pág. 45.

- Formación de gerentes sociales públicos y privados en todos los niveles de la gestión de la política social.
- Interlocución con diferentes instancias del Estado y organizaciones de la sociedad civil para sensibilizarlas respecto a los desafíos de los sectores sociales y a las prioridades sociales nacionales, departamentales y municipales.
- Diseño y difusión de herramientas para la gerencia social en todos los niveles de la administración pública y privada.
- Mejoramiento de la calidad de los servicios sociales y promoción de la investigación sobre diseño y aplicación de alternativas e instrumentos para la gerencia social.

El Documento denominado "Profundización del Plan de Desarrollo para el año social"¹⁸ cuyo capítulo VII estableció los instrumentos para la ejecución de los programas sociales refiriéndose a dos temas: la unificación de mecanismos y procedimientos para el acceso al Sistema Nacional de Cofinanciación y la gerencia social. Sobre este último anotaba que se requiere contar con cuadros técnicos capacitados en diseño de política y gerencia social, que se requiere contar con conocimientos del instrumental moderno, que se requiere contar con visión integradora del desarrollo social y económico y propuso crear un programa de capacitación en diseño de políticas y gestión social. Adicionalmente propuso crear un programa de capacitación en el diseño de políticas sociales y gestión social y estableció que el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y la Consejería Presidencial para la Política Social (CPPS) diseñarían un programa integral de gerencia social que defina los contenidos estratégicos, los instrumentos y los mecanismos operativos necesarios para la puesta en marcha de programas de capacitación dirigidos a los mandos medios en los departamentos y municipios, como directos responsables de los programas sociales.

Las dos visiones, sobre la manera como se debería impartir la Gerencia Social, propuestas por el DNP y la CPPS eran diferentes a partir de la conceptualización de lo social. La primera orientada a salud y educación, la segunda vinculada a todos los componentes sociales: abastecimiento alimentario, consumo básico, vivienda, saneamiento básico, salud, educación, recreación y deporte, derechos ciudadanos, seguridad pública, seguridad social, participación comunitaria, tradición o identidad cultural, unidad familiar, solidaridad y apoyo comunitario. Sin embargo, a lo largo del proceso de constitución del corpus de la gerencia social, las dos instancias en este periodo no pudieron converger.

Teniendo en cuenta los programas académicos sobre la materia, se puede observar que el nombre Gerencia Social se utiliza con dos connotaciones: una desde el punto de vista microeconómico, es decir cuando la unidad operacional es una empresa, y otra desde el punto de vista macroeconómico, es decir cuando la

¹⁸ CONPES 2831 del 17 de enero de 1996.

unidad operacional es un conjunto o número plural de empresas agrupadas sectorialmente o con criterios territoriales, al igual que en la anterior diferencia, el DNP enfocaba la gerencia social con sentido microeconómico mientras que la CPPS lo hacía con sentido macroeconómico.

Los diálogos entre el DNP, la CPPS y el INDES-BID lograron acuerdos sobre los objetivos del proyecto y las actividades preliminares de lo que buscaba ser un proceso de formación y capacitación en Gerencia Social a largo plazo.

El proyecto en mención debía involucrar a centros universitarios y ONG's de carácter regional en el desarrollo del Proyecto.

Fue la época en que el tema se colocó de moda y en el concierto universitario nacional a comienzos de 1997, se ofrecían 47 programas de postgrado relacionados con el tema (44 especializaciones y 3 maestrías) de los cuales cuatro tenían nombre genérico sobre gerencia social y el resto se referían a temas específicos de los sectores sociales pero todos con el nombre "gerencia". Los programas se localizaban en Bogotá, Neiva, Tunja, Ibagué, Montería, Sincelejo, San Gil, Medellín, Pasto, Cartagena, Pamplona, Cali, Bucaramanga, Santa Marta, Barranquilla, Barrancabermeja, El Socorro Santander, Fusagasugá, Cundinamarca y Armenia. Los primeros se refieren a los programas de: Gerencia Pública del Instituto de Ciencias de la Salud de Medellín, Gerencia de Desarrollo Social de EAFIT en Medellín, Gestión Gerencial de las Universidades de Cartagena y Central de Bogotá y Gerencia Social de ESAP, Universidad Javeriana, Corporación Simón Bolívar y Universidad Antonio Nariño.

A finales de 1997, la Consejería Presidencial para la Política Social nuevamente removió el tema de gerencia social. Convocó a los cinco Corpes y les propuso adelantar conjuntamente una estrategia de promoción del tema en las entidades territoriales. En principio, los entes de planificación regional atendieron la convocatoria dando respuesta positiva, pero luego únicamente el Corpes de Occidente mantuvo su interés por el tema hasta el final del período de gobierno.

La estrategia para el trabajo territorial adoptada, consistía en conformar equipos departamentales multisectoriales y multidisciplinarios para que estos se encargaran de difundir el tema en su territorio y promover la implementación de los instrumentos adoptados para el efecto, así como brindar la correspondiente asesoría a los municipios con el mismo fin. No se desconoce la buena intención de los CPPS en materia de gerencia social; pero como sucede muchas veces en este país, los procesos se inician pero no se terminan.

“Otro evento que vale la pena resaltar de las realizaciones sobre el tema en Colombia, es el que se llevó a cabo en Medellín en el mes de marzo de 1997, organizado por las Gerencias Sociales de Medellín, organismo adscrito a la alcaldía de la municipalidad, realizó el "Simposio Internacional sobre Gerencia Social" en el que participaron expositores de Argentina, Chile, Ecuador, España, México y por supuesto de Colombia. Uno de los puntos de la programación fue la

presentación de la experiencia de Medellín ejecutada por los organizadores del evento.

El modelo de Medellín se basa en cinco áreas de intervención:

- Estructura administrativa y funcional apropiada.
- Procesos sociales zonales.
- Caracterización de las formas de pobreza y focalización de usuarios para proyectos de inversión social.
- Proyectos sociales integrales y metodologías de evaluación cualitativa y concertación intersectorial, interinstitucional y comunitaria.
- Lo anterior cimentado en los principios de transparencia, equidad, legalidad, pertinencia, coherencia, consistencia, sostenibilidad, calidad, eficiencia, eficacia y efectividad¹⁹.

Si bien, los siguientes periodos de gobierno: 1998-2002, 2002-2006, 2006-2010 no se realizarían mayores pronunciamientos en concreto sobre el asunto. Si se deduce que estos gobiernos no utilizarían las mismas denominaciones, sin embargo, contemplarían argumentos similares para la gestión de políticas públicas porque las condiciones aún son las mismas en el país y los propósitos de la Gerencia Social obedecen a respuestas de igual contenido.

3.2 LA GERENCIA SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO

3.2.1 Historia de la Gerencia Social en San Juan De Pasto, Capital Del Departamento de Nariño.

Después de conocer algunos apuntes sobre la historia de la gerencia social y el contexto global, latinoamericano y nacional, se hace necesario comprender ciertos elementos que permitan reconocer la importancia de esta en el plano local a partir del surgimiento formal académico en San Juan de Pasto, capital del Departamento de Nariño.

La gerencia social surge en el Valle de Atriz como respuesta a la necesidad de gerenciar (direccionar recursos humanos, técnicos y financieros) en el contexto en el cual las ciencias sociales se enfrentaban a problemas de orden político presionados por las corrientes de cambios sociales, económicos y culturales que se vivían en la región. En este orden de ideas, la Gerencia Social surge como una respuesta para potencializar los tres tipos de recursos para realizar análisis profundos e integrales en el diagnóstico de las problemáticas sociales y en la

¹⁹ NARANJO, Sergio. Gerencia Social: Hacia un Nuevo Modelo de Gestión Social. Medellín: S.N. 1997. p. 46.

búsqueda de solución a las mismas, con el fin de mejorar la calidad de vida de las poblaciones vulnerables.

Teniendo en cuenta lo anterior, en San Juan de Pasto y el Departamento de Nariño al igual que en el contexto Latinoamericano, la Gerencia Social principalmente se institucionaliza en el tercer sector (especialmente en cooperativas y organizaciones sociales – ONG´s).

Como lo argumenta el docente Ferney Mora Acosta²⁰: *“Tanto las entidades del sector solidario, como otros tipos de organizaciones y empresas que dirigen, producen y/o distribuyen bienes y servicios sociales a la comunidad, requerían con urgencia una gerencia de alta calidad técnica y humana para poder afrontar con posibilidades de éxito los difíciles retos de los finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI en el contexto latinoamericano y local”*.

Como se puede comprender la situación administrativa y de dirección de las empresas que brindan servicios sociales podían mejorar los altos indicadores de ineficiencia con la consecuente pérdida de enormes y valiosos recursos, que debían ser superadas a la mayor brevedad para poder alcanzar mejores metas de desarrollo social. En este orden de ideas la demanda y oferta de bienes y servicios sociales como educación, salud, vivienda, recreación, cultura, ahorro y crédito popular, atención a los niños y ancianos, saneamiento ambiental, entre otras, ocupan un lugar primordial dentro de la economía nacional y local. Este gigantesco mercado, que en su mayoría es atendido por entidades sin ánimo de lucro de carácter oficial o privado, debían alcanzar una mejor eficiencia en el manejo económico de los recursos, que se traduzca en una gran eficacia social en la solución de los problemas de la comunidad, es aquí donde la Gerencia Social encontraría su nicho para poder desarrollarse.

Puede argumentarse, que si bien, la gerencia encuentra el nicho en el contexto global de finales del Siglo XX y principios del siglo XXI, caracterizado por la caída del muro de Berlín, la globalización, el neoliberalismo, entre otros factores anteriormente expuestos, cabe destacar que para el plano local este campo de surgimiento se abonaría con los siguientes fines:

-Fortalecer el Pensamiento gerencial con enfoque social, sin demeritar el pensamiento de una gerencia pública, con la sana intención de buscar un puesto dentro de la gerencia al componente social.

-Rescatar elementos propios del pensamiento Latinoamericano, como son la participación, la construcción de alternativas participativas y el desarrollo de un

²⁰Entrevista: Ferney Mora Acosta. Maestro en Estudios Latinoamericanos. Docente Universidad de Nariño y Universidad Mariana en San Juan de Pasto.

capital humano potencial que lidere y permita la sostenibilidad en los procesos de desarrollo.

-Construir una nueva manera de ver el desarrollo a partir de un pensamiento integral que permita encontrar nuevas formas de trabajo social con las comunidades y por las comunidades.

-Mejorar la relación entre gobierno, desarrollo social y actores sociales, permitiendo que estos últimos y las comunidades vulnerables sean partícipes del diagnóstico de sus problemáticas y las posibles soluciones, coadyuvadas por los dirigentes políticos y el tercer sector.

-Reconocimiento de que lo público es de todos, no solo de los gobiernos, pues lo social incluye a cualquier actor y a todos los niveles de la sociedad.

-Mejorar la brecha existente entre la riqueza y la pobreza, considerando que el tener no sea de unos pocos, sino que pase a muchos. Lo anterior, contemplando una sociedad participativa, incluyente y con oportunidades para todos.

-Fortalecer la gestión en el campo social, cuyo único interés sea el desarrollo del capital social, potencializado por un manejo óptimo de recursos humanos, técnicos y financieros.

-El mejoramiento de la inversión social, entendiendo que es un elemento clave para el desarrollo integral de la sociedad.

Puede argumentarse que la Gerencia Social surge por las razones anteriormente expuestas. Sin embargo, también fue una necesidad puesta en conocimiento por un buen número de profesionales y organizaciones al servicio de la sociedad nariñense como la Fundación para la Educación y el Desarrollo Cooperativo -FUNDECOP- y el Banco Cooperativo quienes se dirigieron a la dirección del Centro de Estudios e Investigaciones Latinoamericanas -CEILAT- de la Universidad de Nariño para solicitar la especialización en Gerencia Social cuyo programa académico responda a un concepto de interdisciplinariedad que permita el reconocimiento de la sociedad Latinoamericana a partir de la historia de las ideas desde la filosofía, la educación, la sociología y el pensamiento económico latinoamericano.

En este orden de ideas, el CEILAT en el año 2002 presentaría al honorable Consejo Académico de la Universidad de Nariño el proyecto de postgrado en Gerencia Social a nivel de especialización, propuesta aceptada dadas las necesidades gerenciales que presentaba la región.

3.2.2 Objetivos de la Especialización en Gerencia Social del CEILAT:

3.2.2.1 Objetivos generales²¹:

- Formar especialistas con un nivel teórico y metodológico para comprender las políticas sociales, generales y particulares, donde se ubica la gestión del bienestar social e intervenir con eficiencia y eficacia.
- Realizar una reflexión compartida sobre los marcos conceptuales adecuados, los enfoques sobre el diseño de políticas y programas sociales y gerencia social.
- Desarrollar en los profesionales una comprensión interdisciplinaria del contexto social, político y educativo del país y de los diferentes modelos de desarrollo que les permitan diseñar, implementar y evaluar programas de desarrollo social y comunitario en su contexto laboral, como alternativas de solución a los problemas que aquejan a la sociedad colombiana.
- Generar en los profesionales una actitud crítica, creativa, consiente, y abierta que permita el planteamiento y desarrollo de innovaciones que dinamicen las instituciones en las cuales están vinculados.

3.2.2.2. Objetivos específicos:

- Desarrollar en los estudiantes las habilidades requeridas para diseñar, ejecutar, administrar y evaluar programas y proyectos y educativos y comunitarios que sean respuesta a una necesidad real del medio.
- Proveer a los estudiantes de los mecanismos requeridos para la búsqueda de financiación a programas y proyectos.
- Desarrollar estrategias de complementariedad intersectorial e inter-institucional que permitan la implementación de los programas desde una perspectiva integral.
- Capacitar a los estudiantes en la creación de programas y proyectos de desarrollo alternativos que representen aportes reales a la problemática de las instituciones a las cuales están vinculados.

²¹ Tomados del documento presentado al Ministerio de Educación Nacional con fecha 30 de junio de 2004: Renovación de licencia de funcionamiento y registro calificado del programa Especialización en Gerencia Social del Centro de Estudios e Investigaciones Latinoamericanas (CEILAT) de la Universidad de Nariño.

- Desarrollar la capacidad investigadora e innovadora para renovar modelos de gestión en la prestación de servicios, acordes con las coyunturas generales del país y de las instituciones en particular.

3.2.3 Enfoques de la Gerencia Social en el Departamento de Nariño.

Los siguientes serían los diferentes enfoques que enriquecerían la Gerencia Social en la Universidad de Nariño:

“Educación y Sociedad: en esta área se estableció de una manera crítica las relaciones entre la educación y la sociedad en Latinoamérica en donde el análisis de los contextos regionales y locales tuvieron mayor relevancia, sin desconocer los sucesos foráneos, propios de la globalización que inciden en la manera de ver, sentir y pensar el mundo de los pobladores locales. Desde esta perspectiva se buscó que la dinámica educación y sociedad se analizara desde el punto de vista histórico, filosófico y social; para comprender y buscar postulados éticos que en una sociedad moderna tejan el crecimiento individual dentro de un proyecto de vida y calidad dignos.

Economía en América Latina y Gerencia Social: el área de Economía y Gerencia Social tiene como objeto de estudio las tendencias contemporáneas de la economía y de la denominada economía social en América Latina cimentado en los enfoques de desarrollo. Procurando desarrollar los enfoques organizacionales modernos cimentados en la humanística y en la gestión del área social de la economía.

Investigación Social Pertinente y Planeación: áreas en la que se trata de estudiar y aplicar los métodos de investigación de las Ciencias Sociales como paso necesario para la planeación en el sector de la economía social. La base fundamental para la generación de cambios sociales será la investigación. Razón por la cual, el conocimiento profundo de las problemáticas sociales locales mediante la investigación, permitirá encontrar mejores maneras de abordar y planear soluciones con base en la elaboración de planes, programas y proyectos a corto, mediano y largo plazo, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población vulnerable²².

Como se puede leer, la Gerencia Social en el caso nariñense tiene fuertes componentes latinoamericanos que cimientan la generación de un desarrollo social y humano integral en donde éste surge a partir del análisis de las diferentes visiones y contextos locales sin desconocer lo global, en donde la educación, la economía, la investigación y la planeación juegan un papel determinante.

²² Entrevista: Pedro Pablo Rivas. Director CEILAT. Universidad de Nariño.

3.2.4 Necesidades que pretendían subsanarse con la implementación de la Gerencia Social en Nariño.

- Déficit en los conocimientos, habilidades, destrezas y valores necesarios, para una gerencia moderna de las entidades, del sector solidario y demás empresas del sector social de la economía.
- Analizar el impacto que las actuales tendencias del desarrollo mundial y nacional, tienen sobre las entidades del sector.
- Identificar los últimos avances de la ciencia administrativa en las áreas de planeación, organización, gestión, finanzas, mercadeo, control y auditoría.
- Conocer los avances de las ciencias sociales y humanas en materias como el desarrollo del talento humano, la gestión y el avance social en las empresas, la gerencia de tecnología y la gerencia en proyectos.
- Manejar las similitudes y diferencias entre la gerencia social, la gerencia pública y la gerencia privada.
- Adquirir destrezas en las metodologías de estudios e investigaciones en el área socioempresarial y en especial en la metodología de estudio de casos para el sector solidario en nuestro medio.
- Reconocer el significado que tiene la educación para el sector social.
- Conocer las entidades filosóficas, económicas y políticas latinoamericanas relacionadas con el sector social.

3.2.5 Concepto de Gerencia Social en el CEILAT.

“La Gerencia Social es el motor impulsor que requieren las políticas sociales para materializar la transformación del capital humano permitiendo el desarrollo social, la disminución de la brecha existente entre la pobreza y la calidad de vida de poblaciones vulnerables, involucrando en este proceso un sentido de acceso a los servicios sociales y de inclusión, equidad, formación, corresponsabilidad, participación, entre otras; donde exista la reformulación de planes de vida y una producción de pensamiento que apunte al valor de lo público como una integración de actores donde el centro sea el ser humano; un desarrollo social con el hombre y para el hombre. Se refiere entonces a un trabajo especializado con programas y proyectos dirigidos a la construcción de sociedad y a la optimización, gestión y manejo de recursos (humanos, políticos, económicos y materiales) en beneficio de la potencialización del capital humano como fuente de transformación, cambio y

*desarrollo en los diferentes grupos poblacionales y etáreos, niños, niñas, jóvenes, adultos, hombres, mujeres y adultos mayores*²³.

Teniendo en cuenta lo anterior se pueden establecer elementos importantes sobre la visión que tendría la Gerencia Social en San Juan de Pasto y por lo tanto en la formación de los profesionales para el Departamento de Nariño:

- La disminución de la brecha existente entre la pobreza y la riqueza, orientada al mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones vulnerables.
- El establecimiento de la equidad, la igualdad y la participación a nivel político, social, cultural y económico.
- El Desarrollo Humano Integral, reconociendo que el ser humano puede mejorar su calidad de vida si potencializa las dimensiones:
 - Sociales: Mejoramiento de la calidad de vida y fortalecimiento del capital social.
 - Ambientales: Desarrollo sostenible y sustentable de los ecosistemas, visualización de un futuro saludable mediante el trabajo realizado en el presente.
 - Políticas: Participación de las comunidades en el diagnóstico y solución de sus problemáticas, toma de decisiones, gestión de proyectos, fiscalización y control de recursos.
 - Económicas: Mediante el fomento de la economía solidaria, hacer que las relaciones de producción, distribución y consumo sean más justas y equitativas para fortalecer el capital social.
 - Culturales: Practicas que fomenten la valoración del Patrimonio material e inmaterial, la conservación de éste, el arraigo cultural y la formación educativa y artística en el plano local, departamental y nacional que permitan de esta manera alcanzar la paz en nuestros pueblos.

²³ Entrevista: Javier Eduardo Rodríguez Salazar. Especialista en Gerencia Social. Director: Fundación Aldea Global. San Juan de Pasto.

3.2.6 Perfil del egresado de la especialización en Gerencia Social.

El profesional egresado de la Especialización se constituye en un verdadero agente del cambio social con profundos y sólidos conocimientos en el campo del desarrollo y la gerencia social. En este orden de ideas el perfil se puede categorizar en dos ítems:

3.2.6.1 Profesional.

- Conciencia ética frente a su formación como educador y líder en su campo profesional
- Aptitudes para la investigación
- Crítico con relación a su profesión
- Comprometido con el desarrollo social, económico, humanístico y educacional regional

3.2.6.2 Ocupacional.

- Proyección social
 - Investigación pertinente
- Docencia formal, no formal e informal que lleve inherente el conocimiento de la región en la cual desarrollará el desempeño laboral el estudiante.

3.2.7 Logros alcanzados con el desarrollo de la Gerencia Social en Nariño.

El desarrollo del presente ítem es extraído de la entrevista realizada al Doctor Pedro Pablo Rivas, Director del CEILAT, como uno de los principales actores en el plano local, al ser uno de los gestores de la especialización en Gerencia Social desarrollada por la Universidad de Nariño.

3.2.7.1 Impacto Educativo: el programa de Especialización en Gerencia Social desarrolla unos contenidos teóricos específicos correspondientes al campo disciplinar, pero sobre todo propicia la formación en “inteligencia social” es decir en la capacidad de los Gerentes Sociales para adaptarse a un mundo que cambia, que exige procesar información, tomar decisiones que aseguren el aprovechamiento óptimo de cada coyuntura. El actuar ético con responsabilidad, compromiso y respeto por los valores universales, derechos humanos y en la práctica de la justicia. En este orden de ideas desarrolla el pensamiento crítico y estimula la actividad investigativa, que le permite al profesional explorar la realidad, y realizar propuestas coherentes con el contexto social, económico y político de la región.

3.2.7.2 Impacto y proyección social: se ha implementado la formación de profesionales idóneos y capaces de orientar la acción social “Gerencial” de procesos, proyectos y programas sociales. Así, la Gerencia Social permite que los profesionales de esta área puedan optimizar el rendimiento de los esfuerzos del Estado y de los actores sociales en el enfrentamiento del déficit social que presenta la región, y el mejoramiento del funcionamiento y resultados de la inversión en Capital Humano y Capital Social. En este sentido las organizaciones públicas y privadas, tienen por misión desarrollar actividades sociales, que aporten al germen de una mayor responsabilidad ante la actividad para ser generadoras del Desarrollo Integral del hombre y con una urgente ética de gestionar los programas sociales con eficiencia y de manera oportuna.

La sociedad requiere el diseño e implementación de programas innovadores, que se ejecuten con transparencia, empleando las metodologías de gestión apropiadas dando amplia participación en el proceso de las organizaciones de la sociedad civil. Solo allí se podría alcanzar el uso más efectivo posible de los recursos limitados existentes, y generar soluciones concretas. Lo anterior argumentando la existencia y la necesidad de formar un recurso humano en el marco de la globalización de la economía y la competitividad donde se mueve las organizaciones de bienestar social y aquellas que prestan servicios que coadyuvan al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

En esta dinámica social se ha implementado la formación de un recurso humano que lidere el cambio social que se traduzca en equidad y sostenibilidad, una formación política, fundamentada en la participación ciudadana, la gerencia de redes de organismos públicos y de sociedad civil, reflexión estratégica, construcción de escenarios y creación de valor público. Un Gerente Social que propicie las transformaciones organizacionales e institucionales.

El proceso académico implica la integración de las necesidades e intereses de los estudiantes y de su contexto en el proceso de aprendizaje, de manera tal que pueda encontrar identidad entre sus necesidades de información y aquellas propuestas por el proceso educativo. La proyección social se encuentra orientada de la siguiente manera:

- **Formulación o implementación de proyectos y propuestas en los campos laborales de los estudiantes.**

La experiencia de aprendizaje esta organizada permitiendo a los estudiantes asimilar el conocimiento desde su marco de referencia conceptual, articular el nuevo conocimiento con sus experiencias y poder revertir el aprendizaje en procesos prácticos orientados a la solución de problemáticas reales. En esta interacción permanente el estudiante desarrolla significados propios y se convierte en un transformador activo de su propio contexto.

- **Participación en procesos de extensión a través de diplomados en el contexto regional**

El CEILAT desarrolla a través de convenios interinstitucionales diversos diplomados orientados al apoyo y fortalecimiento de liderazgos sociales en los municipios del departamento de Nariño. En este proceso se vincula a los estudiantes de Gerencia Social al acompañamiento del proceso como “monitores” seleccionados bajo el criterio de calidad académica, este proceso ha contribuido a desarrollar compromiso social ya que los diplomados se realizan en los contextos de los participantes.

- **Participación en procesos de investigación relevante y pertinente en el contexto regional.**

El CEILAT participa en procesos de investigación comunitaria en convenio con otras instituciones de la región, a estos procesos investigativos se vinculan estudiantes del programa aportando desde su marco teórico y metodológico al desarrollo de la investigación. Se formuló el diseño metodológico y el proceso de investigación del plan de desarrollo comunitario de Nariño en 6 regiones con 450 líderes del departamento y estudiantes participantes del programa.

3.2.7.3 Impacto Cultural: la gerencia social ha permitido formar profesionales que aspiren a un liderazgo comunitario, social, político y económico, con una filosofía de cooperación para el bien común, con valores y principios éticos, con la capacidad para desarrollar una gestión práctica, efectiva y paciente.

Los egresados se encuentran laborando en diferentes entidades del Departamento de Nariño que influyen en las políticas sociales que afectan a la comunidad. Muchos de ellos se encuentran en la Gobernación de Nariño, en la Alcaldía de Pasto y otros en entidades particulares que prestan servicios a la comunidad como Proinsalud, Coomeva, Contraloría General del Departamento, CORPONARIÑO, entre otras.

El programa de Gerencia Social responde a la necesidad de preparar personas de acuerdo a los desarrollos de la globalización de la economía y la competitividad donde se mueve las organizaciones de bienestar social y de aquellas que prestan servicios que coadyuvan al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

La formación de recursos humanos es la clave para el éxito de la perspectiva social. El gerente social egresado de la Universidad de Nariño es una persona capacitada para moverse en un mundo de alta complejidad, lo que sugiere una preparación amplia. La experiencia demuestra que las políticas sociales tienen un nivel elevado de incertidumbre, ante lo cual, se debe tener una capacidad de adaptación a circunstancias nuevas e imprevistas a través del manejo gerencial.

El sector social y su gestión, requieren de la dimensión interinstitucional, que necesita diseñar estrategias de coordinación buscando lograr un impacto significativo y profundo.

3.2.7.4 Desarrollo de Competencias para la concertación y la coordinación Interinstitucional: se ha logrado concebir la Gerencia Social como una experiencia continua de aprendizaje que promueva la formulación de preguntas, y la búsqueda de alternativas a la problemática social, la investigación y transformación de la realidad, más que a la memorización de técnicas y datos. El programa tiene un enfoque interdisciplinario por la formación que recibe el estudiante a través de las diversas áreas; lo cual permite una comprensión integral de la realidad que contempla en su formación el desarrollo de habilidades para la concertación, para la coordinación interinstitucional y para fortalecer proyectos compartidos.

3.2.7.5 Fortalecimiento del Capital Humano y Capital Institucional: los proyectos de desarrollo que se realizan atienden a intereses diversos de los estudiantes, y sus respectivos contextos laborales, para lo cual se brinda una formación en el campo de la investigación, desde el ámbito epistemológico y metodológico, para que los trabajos que realicen se constituyan en una contribución a la búsqueda de alternativas a la problemática regional, sectorial o local, promoviendo la participación activa de las comunidades y organizaciones sociales fortaleciendo el capital humano y el capital institucional.

El programa de Gerencia Social combina actividades académicas teóricas y prácticas, e incluye discusión de casos, formulación de proyectos en el ámbito social y organizacional, la realización de seminarios, y coloca a disposición del estudiante la más actualizada bibliografía sobre gerencia social, bases de datos documentales y referenciales, y un cuerpo docente de alto nivel. Todo lo anterior cimentado en el análisis de lo local fortalecido por lo regional y global.

3.2.8 Tres casos prácticos de aplicación de la Gerencia Social por parte de los egresados de la Especialización:

A continuación se hace un reconocimiento a la manera a través de la cual los egresados de la especialización en Gerencia Social colocan en práctica los conocimientos académicos adquiridos durante la etapa de estudios de postgrado. Los ejemplos citados a continuación se enmarcan en el campo público (Sector salud), privado (sector solidario) y en el análisis académico (vinculado a la perspectiva de género).

3.2.8.1 Sector público:

Para hacer el análisis en este sector se realizó la consulta de la tesis titulada: Diseño de un plan de mejoramiento en la atención del usuario del servicio de

consulta externa del Hospital Departamental de Nariño ESE, de la egresada de la especialización en Gerencia Social Gloria Gamboa Insuasty²⁴.

Para ella la Gerencia social ha aportado en diferentes áreas del conocimiento, en este caso se hace el análisis de la manera como se brinda la atención al usuario en el servicio de consulta externa del Hospital Departamental de Nariño ESE, en este orden de ideas después de argumentar el contexto y la problemática relacionada con este tema, se plantea la manera como la gerencia social se debe orientar a la calidad y eficiencia de una empresa pública en la prestación del servicio, cambiando a una actitud humanizada y productiva para propiciar bienestar integral al usuario, proponiéndose de manera puntual un plan de mejoramiento en el servicio en el cual la gerencia juega un papel determinante en el análisis de la problemática de manera integral para buscar una solución que beneficie a los pacientes de servicios externos.

3.2.8.2 Sector privado (organizaciones de economía solidaria)

Para hacer este análisis se consulto la tesis titulada: Desarrollo Humano para organizaciones de economía solidaria. Un reto para la gerencia social de Rigoberto Hernández Rosales²⁵, egresado de la especialización en Gerencia Social.

En la investigación se plantea la manera como en el sector solidario la situación socioeconómica de las poblaciones, principalmente consideradas vulnerables, lleva a las personas a conformarse como organizaciones de economía solidaria. Sin embargo éstas no prosperan; disolviéndose o terminando en conflictos debido a los siguientes factores:

- Falta de conocimiento del manejo de la empresa.
- Envidia entre asociados.
- Peleas.
- Desilusión frente a las garantías.
- Prevalencia de intereses económicos particulares.
- Desinterés por la formación humana.
- Falta de capacitación y planeación.

Para el autor, lo anterior hace que las personas terminan odiando las formas de trabajo asociado principalmente en el sector campesino y en los sectores más pobres. El análisis de esta situación hace que las organizaciones y empresas de economía solidaria enfoquen el desarrollo y competitividad en la producción de

²⁴ INSUASTY, Gloria. Tesis titulada: Diseño de un plan de mejoramiento en la atención del usuario del servicio de consulta externa del Hospital Departamental de Nariño ESE Año 2004. 16 p.

²⁵ HERNÁNDEZ, Rigoberto. Tesis titulada: Desarrollo Humano para organizaciones de economía solidaria. Año 2003. 25 p.

bienes y servicios descuidando los recursos humanos, colocándose en desventaja frente a las nuevas exigencias de competitividad.

Tomando como referente el análisis anterior se propone a la luz de la Gerencia Social:

Implementar principios de humanismo en las organizaciones para unir, motivar e incrementar la competitividad en las organizaciones y empresas solidarias.

Enriquecer la formación del gerente, director o presidente de las organizaciones de economía solidaria con principios de desarrollo humano que generen cambios en el paradigma de la organización empresarial solidaria. Lo anterior sumado al reconocimiento del desarrollo humano como un recurso intangible que puede mantener adherida la organización mientras se desarrollan estrategias y proyectos para captar recursos económicos.

3.2.8.3 Análisis académico (Perspectiva de género)

La egresada de la especialización en Gerencia Social Inés Vargas Osorio en su tesis titulada: La planeación con perspectiva de género en el ámbito administrativo público²⁶, hace un análisis del rol que desempeña la mujer en el sector público y privado.

En la investigación se hace un análisis de la manera como la discriminación y las diferentes manifestaciones de la violencia (física, laboral y psicológica) en contra de la mujer, se relacionan directamente con la estructura de poder existente en la familia y en la sociedad, el cual se legitima el dominio del hombre como producto de la historia, la cultura y la división social del trabajo, ubicando a éste en el ámbito de lo público (entorno laboral y político por ejemplo) y a la mujer en lo doméstico (hogar) caracterizado por la diferenciación con relación a ella; en la distribución de ingresos, educación, capacitación, influencia y participación, entre otros aspectos.

El reto de esta investigación se orienta a plantear los mecanismos a través de los cuales los administradores públicos encargados de las políticas de estado realicen una verdadera gestión social encaminada a lograr un cambio sociocultural mediante el uso de los recursos humanos y económicos de los cuales disponen, en donde la Gerencia social se toma como una herramienta fundamental en los procesos de cambio social. Permitiendo combinar dos acciones: La gerencia entendida como lo racional y lo científico que hace relación entre causa y efecto, orientada a prever y anticipar acciones en forma más consecuente y eficiente. Una gestión social que incluya la interacción humana a lo cual confiere la dimensión de lo ideológico, lo intuitivo, lo emocional y lo espontáneo a través del liderazgo social.

²⁶ VARGAS, Inés. Tesis titulada: La planeación con perspectiva de género en el ámbito administrativo público. Año 2001. 21 p.

En este orden de ideas se concluye:

- Las mujeres no participan de manera equitativa de los beneficios del desarrollo y permanecen invisibles.
- Todos los proyectos de beneficio social deben trabajarse con la perspectiva de género no solo aquellos que así lo exigen.
- Para la gerencia social se hace necesario retar la cultura organizativa existente y abordar el asunto de las desigualdades, incluyendo aquellas que se derivan de los roles y las relaciones de género, al interior de las organizaciones y entre ellas.
- La planificación con perspectiva de género se considera como un área estratégica para el logro de la igualdad social.

Después de este recorrido investigativo que han desarrollado gerentes sociales egresados de la especialización, se puede argumentar que los fines, principios e impactos que persigue el programa facilitado por el CEILAT con su estructura teórica y práctica se cumplen en su totalidad y son aplicados en los tres espacios: público, privado y académico, lo cual permite argumentar que se alcanza un desarrollo integral relacionado con la manera de abordar problemáticas y soluciones en los campos de acción de los estudiantes.

3.2.9 Retos que se propone alcanzar con el desarrollo de la Gerencia Social en el Departamento de Nariño.

El programa de especialización busca consolidarse como “Maestría en Gerencia Social” pretendiendo el fortalecimiento y cualificación del talento humano y el desarrollo de competencias investigativas en los diferentes proyectos sociales, tomando como referente la perspectiva del Desarrollo Humano Integral Sostenible con un enfoque latinoamericano. El programa de Maestría en Gerencia Social también pretende responder a la solicitud manifestada por funcionarios de instituciones públicas y privadas de la región y estudiantes que han estado vinculados al Centro de Estudios e Investigaciones Latinoamericanas –CEILAT- de la Universidad de Nariño.

La formación a nivel de Maestría tiene como propósito formar profesionales de alto nivel con conocimientos, y competencias para la investigación en Gerencia Social, que permitirá desempeñarse con ética, productividad y liderazgo con funciones de carácter directivo, ejecutivo y de investigación, contribuyendo de esta manera, al desarrollo regional y nacional.

El programa se encontrará dirigido a profesionales en las diferentes áreas: economía, psicología, sociología, educación, salud, ciencias sociales, entre otros,

con grado universitario de licenciatura o profesional y que estén vinculados a instituciones cuyo campo de acción esté relacionado con algunas de las áreas de énfasis del programa, o áreas a fines. Profesionales que trabajen en actividades de diseño de política, implementación o evaluación de programas y proyectos sociales.

El futuro depende de la capacidad para enfrentar dichos cambios buscando formas alternativas desde una visión de Desarrollo Humano Integral Sostenible. En el campo regional se plantea la necesidad de una acción holística que involucre la participación de la institucionalidad y comunidad en el diseño, ejecución y evaluación de políticas, planes y programas de desarrollo social, para lo cual la formación del talento humano se convierta en un factor clave del desarrollo.

Con la implementación de políticas y programas de desarrollo y de lucha contra la pobreza, implica inversiones en proyectos orientados a la reducción de los niveles de pobreza, asistencia y promoción de programas para la mujer, los niños, jóvenes y poblaciones vulnerables; la conducción de estas políticas demanda el desarrollo de servicios, orientados a lograr óptimos niveles de productividad y calidad, razón por la cual, la Gerencia Social adquiere un valor fundamental.

En tal sentido, el recurso humano encargado de gerenciar dichos programas y proyectos debe contar con una formación que les permita afrontar y adecuarse a la variabilidad que se plantean en diversos escenarios sociales y prepararse para asumir un rol estratégico y de liderazgo. En este contexto se hace necesaria la formación de profesionales idóneos y capaces de orientar la acción social “Gerencial” de procesos, proyectos y programas sociales, en el enfrentamiento del gran déficit social de la región, y el mejoramiento del funcionamiento y resultados de la inversión en Capital Humano y Capital Social.

La sociedad requiere el diseño e implementación de programas innovadores, que se ejecuten con la transparencia, empleando las metodologías de gestión apropiadas dando amplia participación en el proceso de las organizaciones de la sociedad civil. Solo allí se podrá alcanzar el uso más efectivo posible de los recursos limitados existentes, y generar soluciones concretas.

El mejoramiento de la Gerencia Social, en todo lo que ello implica (redefinición de las estructuras y funciones, reingeniería de procedimientos, formación del recurso humano, mejoramiento de la programación social, monitoreo y evaluación), tiene un fuerte impacto en la calidad de los servicios sociales prestados y en la eficiencia de la inversión. La especificidad de los programas y proyectos sociales exigen que sean analizados desde sus dimensiones particulares, aquellas que derivan de las características mismas de la problemática económica, social y política expresadas tanto en sus condiciones históricas, como en los aspectos

coyunturales y perspectiva de largo plazo inherente a la construcción de sociedades equitativas y sostenibles.

Los recursos humanos que lideren el cambio social deben traducir sus esfuerzos en equidad y sostenibilidad, con una formación política, fundamentada en la participación ciudadana, la gerencia de redes de organismos políticos y de sociedad civil, reflexión estratégica, construcción de escenarios y creación de valor público.

En este orden de ideas se plantean los siguientes objetivos:

- “Formar investigadores en el campo de la Gerencia Social con un nivel teórico y metodológico que permita el diseño, implementación y evaluación de política social, programas y proyectos sociales.
- Desarrollar en los profesionales una comprensión del pensamiento Latinoamericano con competencia investigativa para el desarrollo de proyectos en el campo de la Gerencia Social.
- Generar en los estudiantes competencias investigativas que permitan el planteamiento y desarrollo de innovaciones que dinamicen las instituciones en las cuales están vinculadas y el contexto regional.
- Desarrollar y consolidar las líneas de investigación fortaleciendo la producción de conocimiento y la gerencia de espacios de socialización a nivel local, regional e internacional en el campo de la Gerencia Social.
- Formar profesionales investigadores en el área de la gerencia social y el fortalecimiento de la capacidad de gestión pública, a nivel local.
- Desarrollar la capacidad investigadora e innovadora para renovar modelos de intervención social, acordes con las coyunturas generales del país y de las instituciones en particular”²⁷.

Tomando en cuenta lo anterior puede decirse que la Gerencia Social se convierte en una alternativa para mejorar la calidad de vida de la población vulnerable, tomando como estrategia indispensable la investigación, la participación, la gestión, la gerencia, el seguimiento y la evaluación con el fin de potencializar los recursos humanos, económicos y tecnológicos para generar una mayor eficacia y eficiencia en la administración de los recursos.

²⁷ Entrevista: Pedro Pablo Rivas. Director CEILAT. Universidad de Nariño.

CONCLUSIONES.

-La gerencia social en el contexto global surge en el contexto de finales del XX y principios del siglo XXI, momento caracterizado por el cambio de paradigmas, la caída del muro de Berlín, la globalización, el neoliberalismo y el surgimiento de la conciencia ecológica, entre otros elementos. Sin embargo, se convertirían en los abonos primordiales que permitirían el surgimiento de la gerencia social.

-La gerencia social surge en el contexto global, caracterizada por establecer una globalización desde arriba, fundamentada principalmente en lo económico y lo político, constituida transversalmente por los intereses de las transnacionales y de grupos económicos hegemónicos. Paralelo a lo anterior se da la globalización desde abajo en donde nuevos enfoques, nuevas maneras de ver, sentir, comprender y analizar el mundo se universalizan, cuyo eje transversal es la manera de mejorar las dificultades sociales, basada en los criterios de equidad, diversidad, capital social, economías alternativas, defensa del medio ambiente y de los derechos humanos. Dos posiciones yuxtapuestas pero que convergen en el hilo conductor de la globalización, ya que las dos tienden a universalizarse en los imaginarios locales.

-La gerencia social presenta diferentes enfoques, sin embargo el eje transversal que los caracteriza hace parte de la manera como se abordan las problemáticas sociales, teniendo en cuenta la investigación, gestión, participación, evaluación y seguimiento que permitan mejorar la eficacia y la eficiencia en el manejo de los recursos humanos, económicos y tecnológicos para lograr un mayor impacto en la búsqueda de soluciones en las problemáticas sociales.

-El concepto Gerencia Social para el caso del Departamento de Nariño y su capital hace referencia al motor impulsor que requieren las políticas sociales para materializar la transformación del capital humano permitiendo el desarrollo social, la disminución de la brecha existente entre la pobreza y la calidad de vida de poblaciones vulnerables, involucrando en este proceso un sentido de acceso a los servicios sociales y de inclusión, equidad, formación, corresponsabilidad, participación, entre otras; donde exista la reformulación de planes de vida y una producción de pensamiento que apunte al valor de lo público como una integración de actores donde el centro sea el ser humano; un desarrollo social con el hombre y para el hombre. Se refiere entonces a un trabajo especializado con programas y proyectos dirigidos a la construcción de sociedad y a la optimización, gestión y manejo de recursos (humanos, políticos, económicos y materiales) en beneficio de la potencialización del capital humano como fuente de transformación, cambio y desarrollo en los diferentes grupos poblacionales y etáreos, niños, niñas, jóvenes, adultos, hombres, mujeres y adultos mayores.

-La gerencia social para el caso latinoamericano busca un mirar hacia nosotros mismos, es decir se caracteriza por el análisis crítico y profundo de las problemáticas sociales. Cabe resaltar que para el caso del Departamento de Nariño y su capital san Juan de Pasto, la Gerencia social surge teniendo en cuenta los cambios paradigmáticos acaecidos a finales del siglo XX y principios del siglo XXI en el contexto global. Sin embargo, se caracteriza por responder a las necesidades de mejorar la gerencia en la región con lo cual la Universidad de Nariño de manera acertada responde no solo ante las necesidades de la región y a la solicitud de la comunidad académica, sino también a la solicitud de la población en general.

-Los enfoques con los cuales se sustenta la Gerencia Social corresponden a:

- Educación y Sociedad.
- Economía en América Latina y Gerencia Social.
- Investigación Social Pertinente y Planeación.

-El buen desarrollo del programa de especialización en Gerencia Social ha permitido generar impactos positivos en diversos y variados sectores, tales como: el educativo, el social, el cultural, el desarrollo de competencias para la concertación y la coordinación interinstitucional y el fortalecimiento del capital humano e institucional.

-Los fines, principios e impactos que persigue el programa facilitado por el CEILAT con su estructura teórica y práctica se cumplen en su totalidad y son aplicados en los tres espacios: público, privado y académico, lo cual permite argumentar que se alcanza un desarrollo integral relacionado con la manera de abordar problemáticas y soluciones en los campos de acción de los estudiantes.

- El programa de especialización busca consolidarse como “Maestría en Gerencia Social” pretendiendo el fortalecimiento y cualificación del talento humano y el desarrollo de competencias investigativas en los diferentes proyectos sociales, tomando como referente la perspectiva del Desarrollo Humano Integral Sostenible con un enfoque latinoamericano. El programa de Maestría en Gerencia Social también pretende responder a la solicitud manifestada por funcionarios de instituciones públicas y privadas de la región y estudiantes que han estado vinculados al Centro de Estudios e Investigaciones Latinoamericanas –CEILAT- de la Universidad de Nariño.

Bibliografía

ABT, Clark. Auditoria social para la gerencia. México: Ed. Diana S.A. 1981. 259 p.

CONPES 2831 del 17 de enero de 1996. 76 p.

HARTO de Vera, Fernando. América Latina: Desarrollo, Democracia, Globalización. Editorial Trama: España. 2000. 277 p.

HERNÁNDEZ, Rigoberto. Tesis titulada: Desarrollo Humano para organizaciones de economía solidaria. Año 2003. 75 p.

INSUASTY, Gloria. Tesis titulada: Diseño de un plan de mejoramiento en la atención del usuario del servicio de consulta externa del Hospital Departamental de Nariño ESE Año 2004. 96 p.

JARAMILLO, Iván y PARRA Rubén. Método y conocimiento. Metodología de la investigación. Medellín: Fondo editorial Universidad EAFIT. 1006. 387 p.

KILKSBERG, Bernardo y TOMASSINI Luciano. Capital social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica S.A. 2000. 398 p.

MENDEZ, Carlos. Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. Caracas Venezuela: 2006. 357 p.

MUÑOZ, María Victoria. Gerencia Social, Gestión del Desarrollo. Medellín: Di di de Arteta, 1995. 225 p.

NARANJO, Sergio. Gerencia Social: Hacia un Nuevo Modelo de Gestión Social. Medellín: S.N., 1997. 117 p.

PÉREZ, Carlos Andrés. América Latina en el Umbral del siglo XXI. Venezuela: Galería de Artes Gráfica, 1989. 134 p.

SAMPER. Ernesto. Plan de Desarrollo Nacional. "El salto social". Colombia: Imprenta nacional, 1994. 265 p.

SCHEIN, Edgar. Consultoría de procesos: su papel en el desarrollo organizacional. México: Dardo S.A. 1973. 163 p.

VARGAS, Inés. Tesis: La planeación con perspectiva de género en el ámbito administrativo público. Año 2001. 91 p.

ZULUAGA, Julia Reyna. Gerencia social: Nuevo paradigma en la formación profesional. Medellín: Imprenta Departamental de Antioquia.1997. 120 p.

ANEXOS

Cuadro 4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES AÑO 2009

FASES	ACTIVIDAD ESPECIFICA	SEMANAS						
		1	2	3	4	5	6	7
Fase de Exploración y Reconocimiento.	- Revisión de antecedentes. - Primeros contactos.							
Fase de recolección de información (aplicación de técnicas).	- Revisión de fuentes primarias. - Observación participante. - Diario de campo. - Entrevista abierta semi-estructurada.							
Fase de sistematización, análisis e interpretación de la información.	- Revisión de instrumentos. - Revisión de fuentes teóricas. - Socialización de la información.							

ENTREVISTA ABIERTA SEMIESTRUCTURADA

Objetivo: Comprender los componentes históricos y los enfoques que permiten el surgimiento y desarrollo de la Gerencia Social en Latinoamérica, caso CEILAT San Juan de Pasto. Departamento de Nariño.

¿Para usted qué significa la Gerencia Social?

¿Qué conoce usted sobre el surgimiento de La gerencia Social en Latinoamérica?

¿Cuál es la relación existente entre el Pensamiento Latinoamericano y la Gerencia Social?

¿Hace cuánto tiempo y cómo inicio el proceso de formación de Gerentes Sociales en Pasto?

¿Cuáles fueron las necesidades que quisieron subsanarse con la Implementación de la Gerencia Social?

¿Se han realizado cambios en el pensum académico?

¿Cuáles son los diferentes enfoques que enriquecen la Gerencia Social para el caso de Nariño?

¿Cuáles son los logros más importantes que se ha alcanzado con la implementación de la Gerencia Social?

¿Cuáles son los retos a futuro que se propone alcanzar con el desarrollo de la Gerencia Social en Pasto?

ENTREVISTA ABIERTA SEMIESTRUCTURADA

Entrevista abierta semiestructurada realizada a egresados de la especialización en Gerencia Social del centro de Estudios e investigaciones Latinoamericanas (CEILAT).

Objetivo: Comprender los aportes de la Gerencia Social con relación a la proyección social en San Juan de Pasto. Departamento de Nariño.

¿Para usted qué significa la Gerencia Social?

¿Para usted cuales son los principales campos de acción en los que la Gerencia Social puede desarrollarse?

¿Cuáles son los aportes que realiza la Gerencia Social a su profesión y cargo que desempeña?

¿Cómo coadyuva la implementación y desarrollo de la Gerencia Social específicamente en la proyección social, de acuerdo a su campo de acción y la entidad pertenece?

¿Considera que la Gerencia Social aporta en el desarrollo local y regional, de que manera?