

DESARROLLO HUMANO PARA ORGANIZACIONES DE  
ECONOMÍA SOLIDARIA, CASO APROBORCA,  
UN RETO PARA LA GERENCIA SOCIAL

RIGOBERTO HERNÁNDEZ ROSALES

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

2003

DESARROLLO HUMANO PARA ORGANIZACIONES DE  
ECONOMÍA SOLIDARIA, CASO APROBORCA,  
UN RETO PARA LA GERENCIA SOCIAL

RIGOBERTO HERNÁNDEZ ROSALES

Trabajo de grado presentado al comité curricular del centro de estudios e  
Investigaciones latinoamericanas como requisito para optar el  
Título de Especialista en Gerencia Social

ASESOR:

RAÚL ALBERTO QUIJANO MELO

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

2003

Nota de aceptación:

---

---

---

---

---

---

Presidente trabajo de grado

---

Jurado

---

Jurado

## AGRADECIMIENTOS

De manera especial al Doctor RAÚL ALBERTO QUIJANO MELO, quien aceptó con agrado la dirección de esta investigación.

A LUIS CARLOS JOJOA, presidente Organización de Economía Solidaria, APROBORCA, Asociación de Procesadores de Basura de Cabrera, por su amabilidad al permitir el desarrollo de este trabajo de investigación.

Al Doctor JUAN CARLOS ARTEAGA, Director Fundación San Francisco quien le agradó la idea de adelantar estudios sociales en la organización, APROBORCA.

A mis padres, ROBERTO HERNÁNDEZ DÍAZ, y MARIA DEL CARMEN ROSALES.

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	24
1.1 TEMA	26
1.1.1 Descripción del problema	26
1.1.2 Formulación del problema	26
1.2 OBJETIVO	29
1.2.1 General	29
1.2.2 Específico	29
1.3 HIPÓTESIS	30
1.3.1 Hipótesis 1	30
1.3.2 Hipótesis 2	30
1.4 JUSTIFICACIÓN	31
2. MARCO REFERENCIAL	33
2.1 MARCO CONCEPTUAL	33
2.1.1 Dirigir empresas	33
2.1.2 Dirección técnica de empresas	34
2.1.3 Crisis del humanismo en la empresa	34
2.1.4 Mercado y humanismo	35
2.1.5 Dirección de empresas en la era del conocimiento	36

	Pág.
2.1.6 Introducción del humanismo en la empresa	36
2.1.7 Humanismo y ética empresarial	37
2.1.8 Alternativa empresarial con enfoque humanista	37
2.1.9 Humanismo en las empresas un nuevo paradigma	38
2.1.10 La era de la información y el humanismo	39
2.1.11 Humanismo y competitividad	39
2.1.12 Una nueva civilización	39
2.2 INTERESES POSTECONOMICOS DEL SER HUMANO	49
2.2.1 Espiritualidad	41
2.2.2 Familia y empresa	42
2.2.3 Salud y empresa	43
2.2.4 Relaciones interpersonales	43
2.2.5 Solidaridad	44
2.2.6 Trabajo	45
2.3 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	46
2.4 MARCO CONTEXTUAL	49
2.4.1 Localización de APROBORCA	49
2.4.2 Historia de vida	51
3 METODOLOGIA	56

	Pág.
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	56
3.2 PROCESO DE INVESTIGACIÓN	56
3.3 POBLACIÓN	57
3.4 MUESTRA	57
3.5 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	57
4 ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN	61
4.1 ACTITUD MENTAL DE LOS ASOCIADOS	61
4.1.1 Metas inmediatas de los asociados	61
4.1.2 Metas para cinco años de los asociados	68
4.1.3 Metas para diez años de los asociados	72
4.1.4 Metas para 20 años de los asociados	76
4.1.5 Metas de la empresa	80
4.2 Salud de los asociados	84
4.2.1 Seguridad social	84
4.2.2 Edad de los asociados	88
4.2.3 Sexo de los asociados	91
4.3 Familia de los asociados	95
4.3.1 Estado civil de los asociados	95
4.4 TRABAJO DE LOS ASOCIADOS	99

	Pág.
4.4.1 Satisfacción en el trabajo	99
4.4.2 Capacitación de los asociados	104
4.5 ÁREA FINANCIERA DE LOS ASOCIADOS	110
4.5.1 Ingresos mensuales de los asociados	110
4.5.2 Distribución de ingresos de los asociados	115
4.5.3 Vivienda de los asociados	119
4.6 TIEMPO LIBRE DE LOS ASOCIADOS	123
4.7 RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS ASOCIADOS	126
4.8 ESPIRITUALIDAD DE LOS ASOCIADOS	130
5. PROPUESTA EN DESARROLLO HUMANO PARA ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA SOLIDARIA, CASO APROBORCA, UN RETO PARA LA GERENCIA SOCIAL.	135
5.1 INTRODUCCIÓN	135
5.2 OBJETIVOS	137
5.2.1 Objetivo general	137
5.2.2 Objetivo específicos	137
5.3 JUSTIFICACIÓN	138
5.4 MARCO REFERENCIAL	141



	Pág.
5.4.1 Construir la visión	141
5.4.2 Educación para el trabajo	141
5.4.3 Nuevas estrategias docentes	142
5.4.4 Educación continua	142
5.5 ESTRUCTURA CURRICULAR	144
5.5.1 Fortalecimiento empresarial	147
5.5.2 Desarrollo humano	148
5.5.3 Área financiera	151
5.6 METODOLOGÍA	153
5.7 EVALUACIÓN ECONÓMICA DE LA PROPUESTA	155
6. CONCLUSIONES	158
7. RECOMENDACIONES	160
8. BIBLIOGRAFÍA	161
ANEXOS	

## LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Metas inmediatas de los asociados.	62
Cuadro 2. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Metas para cinco años de los asociados.	69
Cuadro 3. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Metas para diez años de los asociados.	73
Cuadro 4. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Metas para 20 años de los asociados.	77
Cuadro 5. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Metas de la empresa.	81
Cuadro 6. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Seguridad social de los asociados.	85
Cuadro 7. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Edad de los asociados.	89
Cuadro 8. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Sexo de los asociados.	92

	Pág.
Cuadro 9. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Estado civil de los asociados.	96
Cuadro 10. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Satisfacción en el trabajo de los asociados.	100
Cuadro 11. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Capacitación de los asociados.	105
Cuadro 12. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Ingresos mensuales.	111
Cuadro 13. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Distribución de ingresos de los asociados.	116
Cuadro 14. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Tipo de vivienda de los asociados.	120
Cuadro 15. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Tiempo libre de los asociados.	124
Cuadro 16. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Relaciones interpersonales de los asociados.	127
Cuadro 17. Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de Pasto. Espiritualidad de los asociados.	131
Cuadro 18. Problemas relevantes.	139

	Pág.
Cuadro 19. Ejes temáticos.	145
Cuadro 20. Núcleos temáticos.	149
Cuadro 21. Metodología.	154
Cuadro 22. Valor económico de la propuesta.	156

## LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. San Juan de Pasto, Corregimiento de Cabrera, 2003.	50
Figura 2. ARPOBORCA. Asociación de procesadores de Basura del Corregimiento de Cabrera, San Juan de Pasto, 2003.	53
Figura 3. Recurso Humano, APROBORCA, Asociación de procesadores de Basura del Corregimiento de Cabrera, San Juan de Pasto, 2003.	58
Figura 4. Planta, APROBORCA, Asociación de procesadores de Basura del Corregimiento de Cabrera, San Juan de Pasto, 2003.	59
Figura 5. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Metas inmediatas de los asociados.	63
Figura 6. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Metas para cinco años.	70
Figura 7. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Metas para diez años.	74
Figura 8. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Metas para 20 años.	78

	Pág.
Figura 9. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Metas de la empresa.	82
Figura 10. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Seguridad social.	86
Figura 11. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Edad de los asociados.	90
Figura 12. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Sexo de los asociados.	93
Figura 13. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Estado civil de los asociados.	97
Figura 14. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Satisfacción en el trabajo de los asociados.	101
Figura 15. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Capacitación de los asociados.	106

	Pág.
Figura 16. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Ingresos mensuales de los asociados.	112
Figura 17. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Distribución de ingresos de los asociados.	117
Figura 18. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Tipo de vivienda de los asociados.	
Figura 19. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Tiempo libre de los asociados.	125
Figura 20. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Relaciones interpersonales de los asociados.	128
Figura 21. Asociación de procesadores de Basura, APROBORCA, San Juan de pasto. Espiritualidad.	132
Figura 22. Grafico curricular, San Juan de Pasto, 2003.	145

## LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Modelo de encuesta, 2003



## GLOSARIO

**EMPRESA DE ECONOMÍA SOLIDARIA.** Organización social conformada por personas con intereses comunes, quienes se asocian para ayudarse mutuamente en la búsqueda de soluciones a problemas económicos y sociales, actuando de acuerdo a determinadas normas que especifican su quehacer dentro de ellas.

**GERENCIA SOCIAL.** Desempeño del cargo de gerente, dirigiendo una organización conformada por varios asociados a quienes debe orientar para trabajar mancomunadamente en la realización de las metas propuestas en beneficio de los miembros de la asociación y de las personas a quienes le sirve.

**PARADIGMA.** Conjunto de reglas y normas correctas o incorrectas que siguen las personas y que les permite entender una realidad.

**RETO.** Desafío que implica el desarrollo planificado y organizado de acciones que conducen al logro de determinados objetivos y por lo tanto, a la realización de metas propuestas.

DESARROLLO HUMANO. Enriquecimiento personal conducente a mejorar como personas y como miembros de un grupo social.

## RESUMEN

Crear organizaciones de economía solidaria implica tener un nivel de formación en el área social, económica, política, legal, cultural, etc. que va más allá de regulaciones legales de las organizaciones de economía solidaria. Implica conocer culturalmente a los miembros de la organización, tener bases sólidas de formación empresarial y visión integral del ser humano. Pero sobre todo tener la convicción que todo ser humano es capaz de desarrollar la suficiente motivación e interés para alcanzar niveles de desempeño hacia la excelencia mediante la capacitación continua que permita el desarrollo integral de los asociados.

Cuando una organización de economía solidaria no logra las expectativas económicas que se ha planteado existe una alta probabilidad de que desaparezca, por lo tanto si desarrollamos la organización integralmente suministrando, un intangible ( conocimiento ) va a mantener la unidad de la organización, mientras se forma la cultura empresarial de los asociados en tanto que se llega a metas económicas.

Los ejes temáticos recomendados para el desarrollo integral de organizaciones de economía solidaria, caso APROBORCA, son.

Espiritualidad o alfabetización científica

Alfabetización financiera

Actitud mental

Profesionalización

Tiempo creativo

Familia

Relaciones interpersonales

Alfabetización en salud

El avance continuo en cada una de las áreas mencionadas permite formar empresarios integrales, flexibles para adaptarse a los cambios de visión orientada a entender y transformar favorablemente el entorno social y de la organización.

## ABSTRACT

To create organizations of solidarity economics involves to have formation level related to social, economic, political, cultural and other areas which are beyond legal organization rules of solidarity economics. It implies to know, in a cultural way, organization members, to have solid bases of company formation and integral vision of human being, but above all, to have the conviction that all human being is able to develop enough motivation and interest in order to reach some performance excellence levels through a constant qualification which allows the members integral development.

When a solidarity economic organization does not reach its economic plans which have been projected, there is a high probability of organization disappearance. Therefore, if we developed the organization in an integral way, by giving intangible knowledge, it will be have the unity of organization, while the company culture of members is formed meanwhile economic goals are reached.

The thematic axis recommended to integral development of solidarity economic organizations, APROBORCA case, are:

- Spiritually or scientific alphabetization
- Finance alphabetization
- Mental attitude
- Professional knowledge
- Creative time
- Family
- Interpersonal relationships
- Healthy alphabetization

The continuous advance in each one of areas above allows to develop integral, and flexible impresarios who can adapt themselves to vision changes transforming in a convenient way the social environment and those of the organization.

## INTRODUCCIÓN

Son numerosas las organizaciones de economía solidaria, como cooperativas, asociaciones que se crean y otras que requieren trabajo en equipo para desarrollar el objeto social. Sin embargo desaparecen muchas de ellas de una manera silenciosa porque no logran sortear los diferentes obstáculos de tipo organizacional que surgen al interior del grupo. El fracaso genera un clima de apatía para formar organizaciones y las personas prefieren emprender solas una actividad pero de igual manera los alcances para desarrollarse son limitados, y se tarda tiempo en lograr resultados.

Generalmente cuando se crean estas organizaciones la dirección se vuelve técnica ateniéndose como énfasis a la legislación vigente para dirigir la organización, se rige por estatutos, regímenes internos de trabajo, de convivencia, se acude a sanciones, no se hace esfuerzos por elevar la moral y la ética de los asociados para que reglas y reglamentos sean remplazados en la organización por valores morales elevados.

El caso, APROBORCA, Asociación de Procesadores de Basura de Cabrera, se analizan las necesidades de formación, en aspectos:

espirituales, económicas, de trabajo, tiempo libre, salud, desarrollo personal, condiciones físicas, familia y relaciones interpersonales, que deben ser mejorados constantemente, mantenerse competitiva y convertirse en una fuerza poderosa para lograr el objeto social propuesto.

Para determinar el desarrollo personal de los asociados se realizaron visitas, se entrevistó al personal de directivos, asociados y se procedió a realizar el respectivo análisis. Al final del estudio a manera de propuesta se indica los ejes temáticos que se deben trabajar en la organización de manera continua y permanente para llevar a los asociados a ser líderes en gerencia social de la organización, mantenerla flexible y competitiva.



# 1. DESARROLLO HUMANO PARA ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA SOLIDARIA, CASO APROBORCA UN RETO PARA LA GERENCIA SOCIAL

## 1.1 TEMA

El tema de esta investigación es identificar las necesidades humanas en lo personal, social, económico, manejo de relaciones interpersonales y de familia en las organizaciones de economía solidaria como un factor adherente y de competitividad. El caso, APROBORCA, Asociación de Procesadores de Basura de Cabrera, es la situación de la mayoría de organizaciones de economía solidarias que enfocan su desarrollo y competitividad en producción de bienes y servicios descuidando los recursos humanos colocándose en desventaja frente a las nuevas exigencias de competitividad.

1.1.1 Descripción del problema. La situación socioeconómica del país motiva a las personas a formar parte de organizaciones de economía solidaria con el fin de lograr bienestar de los asociados, especialmente en lo que concierne a la solución de sus problemas económicos. Estas personas, en principio, se comprometen a trabajar por una causa. No obstante, con el

tiempo, las organizaciones mueren, desaparecen, quedan varadas, no prosperan, pierden la razón de ser, por problemas de índole económico y humanos que se resumen en las siguientes expresiones:

Miedo a organizarse, desconfianza a invertir, falta de conocimientos sobre el funcionamiento de la empresa, falta de recursos económicos, malos manejos, envidia entre los asociados, peleas, demandas entre asociados, desilusión frente a las garantías que ofrece la asociación, utilización de métodos coercitivos como multas encaminados a direccionar la voluntad de los asociados; prevalencia de intereses económicos particulares, especialmente de los directivos; sentimientos de frustración frente a la asociación que se organizó y frente a las personas con quienes se comparte, desinterés por la formación humana, desanimo, faltos de fe, falta de capacitación en organización y planeación de acciones empresariales, incapacidad de los dirigentes para motivar a los asociados hacia el desarrollo de acciones exitosas en lo humano y en lo económico, falta de integración y comunicación oportuna, carencia de una visión prospectiva de la vida y de la importancia del éxito, conformismo y facilismo.

A lo anterior nos preguntamos: ¿Por qué las organizaciones de economía solidaria no prosperan si son concebidas como alternativa social y

económica de desarrollo dirigido a grupos humanos carentes de poder y bienestar?. En la mayoría de los casos las personas terminan desarrollando adversidad a formas empresariales de carácter asociativo sobre todo en el sector campesino y personas más pobres porque necesariamente se tiene que interrelacionar con personas.

APROBORCA, Asociación de Procesadores de Basura del Corregimiento de Cabrera, se inició con reuniones de hasta 120 personas interesadas en hacer parte de la organización, luego pasó a 30 personas, posteriormente quedaron 20 integrantes y en el momento siguen vigentes 19 asociados, pero quienes hacen trabajo de procesar la basura, ocuparse de la administración y liderar la organización son seis personas, los 13 asociados restantes envían trabajadores y se mantienen al margen de la asociación. Esta falta de compromiso de los asociados es característico cuando la organización no cumple las expectativas que llevó a integrar la asociación, y las seis personas que se quedaron sencillamente no tienen otra actividad para desarrollar.

1.1.2 Formulación del problema. ¿Qué valores deben atenderse al interior de las organizaciones de economía solidaria, caso APROBORCA, para mantenerla, unida, competitiva, motivada y flexible a cambios?.

## 1.2 OBJETIVOS

1.2.1 General. Establecer una propuesta de desarrollo humano para “APROBORCA”, Asociación de Procesadores de Basura de Cabrera para mantener unida, motivada y elevar el nivel de competitividad de la organización.

1.2.2 Específicos. Identificar por qué las organizaciones de economía solidaria, APROBORCA, deben propender por el desarrollo humano y formular una propuesta que busque atender integralmente al asociado en sus necesidades de capacitación, psicológicas, para unir, motivar y mantener competitiva la organización.

- Formular conclusiones y recomendaciones que conduzcan a los miembros de “APROBORCA”, al mejoramiento continuo en desarrollo humano de los asociados.

- Concientizar al gerente social sobre la importancia de implementar principios de humanismo en las organizaciones para unir, motivar, e incrementar la competitividad de las organizaciones de economía solidaria.

- Enriquecer la formación del gerente social y de las organizaciones de economía solidaria con principios de desarrollo humano que generen cambios en el paradigma de la organización empresarial solidaria.

### 1.3 HIPÓTESIS

1.3.1 Hipótesis 1. Si, APROBORCA, es una organización de economía solidaria constituida hace 13 años, y por su naturaleza centra su desarrollo en la realización integral de los asociados debe tener un programa de capacitación en principios de solidaridad y desarrollo humano.

1.3.2 Hipótesis 2. Si no han adoptado un programa en desarrollo humano, así haya tenido éxito económico, la organización debe presentar problemas que pone en riesgo el éxito, debido a que el personal es atendido pasivamente en sus necesidades de desarrollo personal.

## 1.4 JUSTIFICACIÓN

Crear un grupo asociativo, productivo, económico o de beneficencia, tiene complejidades profundas que trascienden lo material; desde el punto de vista del desarrollo empresarial y de la gerencia social, se está frente a un cambio de paradigma al pasar de la atención de la empresa exitosa centrada en la riqueza material que acumula (edificios, mercancías, estop de mercancías y utilidades), a la empresa centrada en el desarrollo humano de sus trabajadores, en el servicio al cliente, el cuidado del entorno y mejoramiento de la calidad de vida de aquellos con quienes se interrelaciona. En éste sentido, tanto el gerente social como los miembros de una asociación deben ser conscientes que:

- El ser humano hace todo en pos de encontrar un significado a su vida, entendida como realización y la posibilidad de agradar a los demás mediante la prestación de un servicio o ayuda que le merezca reconocimiento.
- Las organizaciones exitosas se han dado cuenta que trabajar en sus integrantes, la creación de capital humano mediante el desarrollo del

talento, les trae benéficos en una mejora integral de las personas: en lo espiritual, familiar, económico, social, trabajo, etc..

- Sumado a calidad total o producción sin defectos, el humanismo es un factor de competitividad, el desarrollo humano, autoayuda, crecimiento personal, la invitación a mirar la crisis como una oportunidad, trato con una sonrisa, liderazgo, todos apuntan a desarrollar el talento humano en pro de interacciones sociales exitosas que permite beneficiar a la organización.

- Por lo tanto justifica que estudiemos las organizaciones de economía solidaria con el propósito de identificar sus debilidades en el área humana para presentar propuestas que unan, motiven y desarrollen la organización.

## 2. MARCO REFERENCIAL

### 2.1 MARCO CONCEPTUAL

2.1.1 Dirigir empresas. Según Fontrodona<sup>1</sup>: “Dirigir empresas es gobernar personas, y las personas tienen una característica esencial que las distingue y las coloca por encima de cualquier otra criatura: las personas son seres libres. Dirigir empresas es gobernar seres libres y ahí radica la principal dificultad de la dirección, y responsabilidad de los directivos”.

Para Fontrodona<sup>2</sup>: Las personas deben ser consideradas en las empresas como fines en sí mismas, pero es cierto que las personas son también motor, o medio, para cumplir todas las actividades que las empresas llevan a cabo, y conseguir los objetivos previstos. Las empresas, por su parte, necesitan definir objetivos, establecer procedimientos de decisión, diseñar sistemas que ayuden a su correcto funcionamiento, todo ello debe hacerse respetando la dignidad de las personas, no solo los empleados de la empresa, sino todos aquellos que de una u otra forma tienen relación, clientes, consumidores, proveedores, comunidad local, etc.

---

<sup>1</sup> FONTRODONA, Joan. <http://www.economia.ufm.edu.gt/ProfesoresInvitados/Frontrodona/HUMANISMO.HTME>. El humanismo en la dirección de empresas. Guatemala, 2000, p. 3.

<sup>2</sup> Ibid.



2.1.2 Dirección técnica de empresas. Referente a la dirección técnica de empresas Fontrodona<sup>3</sup>, manifiesta que: El director al modo de la técnica es alguien solitario, porque le es imposible aceptar que otros puedan decidir por ellos mismos. Con esta actitud que muchas veces se hace en nombre de la eficiencia se acaba por ocasionar un coste en la empresa, no sólo en términos económicos sino principalmente un coste antropológico, al negar a los individuos la posibilidad de pensar por sí mismos y contribuir a la toma de decisiones.

2.1.3. Crisis del humanismo en la empresa. Según Calleja<sup>4</sup>: Con la aparición de la sociedad industrial, el mundo del trabajo se separa en buena medida de la atención a la vida humana, de “lo humano en el hombre”. Como la ruptura entre el modo de trabajo y el modo de vida no se puede mantener, el nuevo estilo de producir cambia la estructura de la sociedad, en consecuencia, al hombre mismo. A partir de entonces, no se busca ya que la vida sea, en su conjunto, un éxito, sino tener éxito en la vida. Y así el mundo pierde humanidad.

---

<sup>3</sup> FONTRODONA, Joan. Op. cit., p. 4.

<sup>4</sup> CALLEJA, Tomas. [http://www.unav.es/empresa\\_y\\_humanismo/Olinfo/INFO.HTM](http://www.unav.es/empresa_y_humanismo/Olinfo/INFO.HTM)., p. 1.

Para Lana<sup>5</sup> Mar: Ante el fracaso socioeconómico del modelo capitalista y comunista, hay quien ha formulado alternativas científicas, modelos económicos rigurosos para sustituir y mejorar un sistema que no respeta al hombre ni a la naturaleza. El peligro de sobreexplotación del planeta y el control del poder económico en manos de unos pocos nos lleva indiscutiblemente hacia la pobreza, no solo económica sino también humana. Y cuando un modelo roza el extremo de su decadencia, necesariamente surgen voces y acciones que reivindican la necesidad de dar la vuelta a aquello que no funciona; a estos movimientos se les tilda de irrealizables por lo utópico, pero son el camino para que se produzca la verdadera evolución.

2.1.4. Mercado y humanismo. Según Calleja<sup>6</sup>: El predominio de una visión meramente competitiva, en buena medida, ha convertido al mercado en una guerra con reglas, pero sin principios y sin intereses por lo verdaderamente humano; ha cargado toda tarea llamada “social” o “humana”, convertida en problema frecuente como consecuencia de la filosofía empresarial mencionada, sobre los hombros de un estado que se pretende mínimo pero que crece inevitablemente; y ha impregnado diversas esferas de la

---

<sup>5</sup>LANA, Mar. La economía solidaria. <http://www.enbuenasmanos.com/ARTICULOS/muestra.asp2art-141.2003>, p. 1.

<sup>6</sup> CALLEJA, Tomas. Op. cit., p. 2.

comunicación social de un lenguaje, que sirve y está pensado sobre todo para captar voluntades.

2.1.5 Dirección de empresas en la era del conocimiento. Según Llano<sup>7</sup> Alejandro: Si se entiende bien, la denominada “sociedad del conocimiento” será una auténtica revolución para la empresa y para sus directivos. De la distinción entre información (algo externo) y el conocimiento (algo que pertenece al interior del hombre y le enriquece) surgen multitud de consecuencias prácticas para el directivo que pretenda liderar una “organización inteligente”. La dirección no es una tarea de control, restrictiva. Al contrario tiene que abanderar la causa de la mejora continua procurando a todos los miembros de su empresa medios necesarios para que aprendan lo que necesitan saber. Se trata de que encauce todas las iniciativas responsables hacia el bien común.

2.1.6 Introducción del humanismo en la empresa. Según Calleja<sup>8</sup> Tomás: No son pocos los que aprecian y se interesan por las humanidades. Pero, con frecuencia, las conciben como un puro ornato cultural. Sin embargo, si el problema es el olvido de “lo humano en la sociedad y en el hombre” la

---

<sup>7</sup> LLANO, Alejandro. Humanismo y tecnología del conocimiento. <http://www.ee-iese.com/80/afondo.html>.2003, p.1.

<sup>8</sup> CALLEJA, Tomás. Op.cit., 2003, p.2.

solución definitiva no se puede venir sólo de la mano de los saberes técnicos, por más que sean imprescindibles, sino por la introducción operativa de lo humanístico en todos los niveles y, particularmente, en el mundo empresarial.

2.1.7 Humanismo y ética empresarial. Para Calleja<sup>9</sup> Tomás: Es menester abandonar la idea de que los saberes humanísticos se adquieren sólo para poder gozar particularmente de ellos, para adornar o para presumir. El humanismo ha de demostrar también su eficiencia mediante su aporte directo a la mejor construcción de la sociedad. Se trata de un amplio programa con muchas claves, una de las cuales es la ética empresarial.

2.1.8 Alternativa empresarial con enfoque humanista. De acuerdo con Lana<sup>10</sup> Mar: La propiedad de los seres humanos es antinatural, y es esclavitud, y por ello el hombre debe recuperar la responsabilidad y capacidad de decisión que ha delegado en el empresario y en la empresa. La empresa integrada es un modelo socioeconómico integral y humanista revolucionario, adecuado para el ser humano, coherente con la forma en que la naturaleza ha concebido la apropiación de recursos. Para ello considera indispensable que el hombre realice un cambio interno que le

---

<sup>9</sup> CALLEJA, Tomas. Op. cit., 2003, p.3.

<sup>10</sup> LANA, Mar. Op. cit., p. 2.

lleve a reconocer su integridad, recuperando su capacidad de decidir, algo que ha cambiado por trabajo, dinero, competitividad y que le ha fragmentado.

El mismo Lana<sup>11</sup> Mar, menciona que: Solo una revolución convincente, libre y eficaz puede ser digna del ser humano. Hoy se habla de libertad, pero la primera liberación que el hombre necesita es liberarse del poder de las cosas, quitar el poder a las cosas y entregarlo a la persona.

2.1.9 Humanismo en las empresas un nuevo paradigma. Para Sotillo<sup>12</sup> Hidalgo: Hablar de los nuevos paradigmas que son objeto de análisis en el mundo de las organizaciones tiene su referente obligado en el humanismo. En el humanismo originado en su concepción más renacentista; en un nuevo resurgir de unos valores y de una visión que coloca a las personas en el centro del universo, en un nuevo orden universal en el que estamos inmersos. Y es que las organizaciones empresariales no son sino pequeños fragmentos de este universo donde se reproducen los modelos sociales a escala.

---

<sup>11</sup> LANA, Mar. Op. cit., p.2.

<sup>12</sup> SOTILLO, H. Ricardo, El nuevo humanismo en las empresas. <http://www.sht.com.ar/archivo/opinion/humanismo>. 2003, p.1.

2.1.10 La era de la información y el humanismo. Según Sotillo<sup>13</sup> Hidalgo: El nuevo enfoque humanista, solo es autentico si lo tomamos como un viaje de ida, porque en realidad no tiene marcha atrás. Basadas en este nuevo paradigma, algunos sin conocer sus conceptos; otros, presionadas por la moda del nuevo liderazgo motivacional; pero eso si, todas convergen en lo mismo: quieren ser empresas eficientes, inteligentes, con una buena cartera de clientes y buena imagen social.

2.1.11 Humanismo y competitividad. Sotillo<sup>14</sup> H. Ricardo, de acuerdo con Mc Luhan que anunciaba unas décadas a tras la “aldea global”, el nuevo enfoque humanista no es sino la expresión de un proceso que ha encontrado su camino en el nuevo modelo social que se inició a mediados del siglo XX: la sociedad de la información.

2.1.12 Una nueva civilización. Según Sotillo<sup>15</sup> H. Ricardo: El avance del paradigma de la información y su aplicación a las empresas es una expresión paralela a la globalización de los mercados, al intercambio cultural entre distintos países, sobre todo, a un criterio de eficiencia. Su

---

<sup>13</sup> SOTILLO, H. Ricardo. Op. cit., p.1.

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> SOTILLO, H. Ricardo. Op. cit., p.3.

aplicación a las empresas está en función de ese entorno, normativo, cultural, económico y, sobre todo, social.

## 2.2 INTERESES POSTECONÓMICOS DEL SER HUMANO

De acuerdo con Sotillo<sup>16</sup> H. Ricardo: Ahora no solo han cambiado los presupuestos socioculturales, descartando los anticuados modelos positivistas e inclinándose hacia otros de raíces psicosociales. Ahora ha cambiado realmente la sociedad, han cambiado las necesidades de los individuos que la conforman y que se reproducen en las estructuras organizativas de los distintos países.

De la misma manera por Sotillo<sup>17</sup> H. Ricardo: Si en el contexto industrial las organizaciones empresariales se bastaban con una estructura de comunicación descendente, basada en instrucciones, en el nuevo panorama empresarial hablamos de nuevas necesidades, de comunicación ascendente, horizontal y descendente. Ahora estamos ante una realidad en la que el trabajador en “persona”, requiere, además de un salario, satisfacer unas necesidades de pertenencia, de reconocimiento, de desarrollo profesional y personal.

---

<sup>16</sup> SOTILLO, H. Ricardo. Op. cit., p.2.

<sup>17</sup> Ibid.

De acuerdo con Zigglar<sup>18</sup> Zig: Casi todo el mundo piensa en el éxito en términos de negocios y de riqueza financiera, pero nadie es verdaderamente exitoso sino cuenta con el éxito para la totalidad de la rueda de la vida: el oficio, la familia, las finanzas, lo personal, lo mental, lo físico y lo espiritual.

2.2.1 Espiritualidad. Para Razeto<sup>19</sup> Luis: La economía de solidaridad rescata una concepción del hombre como persona libre abierta a la comunidad, sujeto de necesidades y aspiraciones en las dimensiones personales y comunitarias, corporal y espiritual, capaz de actuar conforme a valores superiores, que no busca únicamente su utilidad individual sino que también ama a sus semejantes y se abre a sus necesidades, que se preocupa del bien común y se proyecta a la trascendencia. Los valores del trabajo y la solidaridad fundamentos de la economía solidaria, fortalecidos y enriquecidos por las fuerzas interiores y profundas del espíritu, pueden ser los que sostengan la nueva civilización latinoamericana, que bien podría ser una civilización de la solidaridad y el trabajo.

---

<sup>18</sup> ZIGGLAR, Zig. Éxito para principiantes. México, 1999, p. 120.

<sup>19</sup> RAZETO, Luis. La economía solidaria hacia una nueva civilización latinoamericana. <http://www.geoc/teologialatina/razetopuertoalegre.html>, 2003, p. 18.



2.2.2 Familia y empresa. Según Fischabach<sup>20</sup> J. Alfred: La familia reporta importantes ventajas competitivas frente a los competidores. Primero la vocación de seguir con el negocio a largo plazo. Esto les confiere mayor flexibilidad en épocas de recesión o incertidumbre.

Según Sánchez<sup>21</sup> Casanova: Familia y empresa muchas veces consideradas antagónicas, estas organizaciones humanas son más interdependientes de lo que parece. En el mundo muchas corporaciones empiezan a tomar conciencia de ello y adoptar medidas que consideran esta relación al momento de buscar eficiencia en la producción. La familia es pues la primera maestra de los futuros empleados y directivos de las empresas. Si no aprenden nuestros hijos a dar servicio en su casa léase ayudar en las labores del hogar ¿ Cree Usted que les será fácil dar servicio a un desconocido? Sino vive en un clima sostenido de confianza en el seno del hogar: ¿Serán capaces de generar un clima de confianza con un grupo de extraños?.

---

<sup>20</sup> FISHBACH. J. Alfred. Debate de ser familia y empresa. <http://www.jale.com/revista.hoteles.jale/reu22/hoteles-jale-informa/09 htjm>. 2003, p.1.

<sup>21</sup> SÁNCHEZ, C. Hugo. La relación entre familia y empresa. <http://www.udep.edupe/publicaciones/cot362htm>. 2003, p. 1.

2.2.3 Salud y empresa. Según la Organización Mundial Para la Salud<sup>22</sup>: Los trabajadores deben ser considerados como un colectivo de especiales características, por la influencia que tiene el trabajo y el entorno laboral en salud, incluyendo factores físicos, ruido, calor, productos tóxicos, etc., y factores psicosociales, estos últimos ligados con aspectos como la organización del trabajo y el nivel de autonomía en el trabajo. Beneficios de implementación de programas de salud tanto para la empresa como para el trabajador.

Para la empresa: Mejora la imagen empresarial mediante el anclaje de nuevos valores culturales, mejora el rendimiento del capital humano, disminuye los niveles de ausentismo y horas perdidas en el trabajo

Para el trabajador: crece la satisfacción en el trabajo, aumentan su seguridad y condiciones laborales, incrementan su salud y mejoran su bienestar y calidad de vida

2.2.4 Relaciones interpersonales. Es importante el papel que desempeñan las relaciones interpersonales. Las investigaciones demuestran que el cien por ciento de las consejerías psicológicas la gente acude por dificultades en

---

<sup>22</sup>(O.MS), Organización Mundial de la salud. Estrategia de actuaciones en temas de salud en la empresa. <http://promasat.imsb.bcm.es/HsPro/Alcohol/Alc3.htm>.2003, p.1.

diversas relaciones: entre marido, mujer; padres e hijos; jefe, empleado; profesor, estudiante; hermano, hermana, etc..

Según Sánchez<sup>23</sup> Casanova: La permanencia en el largo plazo está marcada no solo por relaciones económicas, sino por un desarrollo de relaciones que son humanas. Recibir atención es una gran necesidad humana. Muchas veces las personas prefieren atención negativa a ser ignoradas. Trate usted de imaginar lo incómodo que se sentiría al encontrarse con un compañero de trabajo o con un amigo que no ha visto por varios días, y no saludarlo con palabras o gestos.

2.2.5 Solidaridad. Para Rich De Vos<sup>24</sup>: La solidaridad otorga beneficios a todos y cuando es auténtica ayuda a la gente a ayudarse a sí mismos, por lo tanto, difiere de la compasión y de la caridad puesto que es algo más que un compromiso emocional. El ser solidarios es para todos, en cualquier lugar del mundo y en el espacio en el que se interactúe: en la familia, en la escuela, en la sociedad, en el grupo de amigos, en la empresa, en el trabajo. La solidaridad es un valor humano muy importante en la organización de cualquier tipo de empresa porque permite trabajar en grupo, delegar responsabilidades, aunar esfuerzos y compartir el triunfo, su práctica aleja

---

<sup>23</sup> SÁNCHEZ, C. Hugo. Op. cit., p.1.

<sup>24</sup> DE VOS, Rich. El capitalismo solidario. México, p. 30.

del egoísmo, de la inconsecuencia con la causa del otro y de la competencia desleal, además ayuda a servir a los demás de manera desinteresada. “el propósito de la vida humana es servir, así como ser solidario y tener voluntad de ayudar a los otros.

2.2.6 Trabajo solidario. Según Razeto<sup>25</sup> Luis: Por economía solidaria entendemos la introducción de la solidaridad como elemento activo, fuerza productiva y matriz de relaciones y comportamientos económicos, en los procesos de producción, distribución, consumo y acumulación. Una presencia operante de la solidaridad, no marginal sino central, suficiente para determinar el surgimiento de un nuevo modo de hacer economía, o sea el establecimiento de una racionalidad económica especial, distinta, alternativa, que da lugar: a nuevas formas de empresa basadas en la solidaridad y el trabajo; a nuevas formas de distribución que articulan relaciones de intercambio justas con relaciones de comensalidad, cooperación, reciprocidad y mutualismo; a nuevas formas de consumo que integran las necesidades comunitarias y sociales a una matriz de necesidades fundamentales para el desarrollo integral del hombre y la sociedad; y a un nuevo modo de acumulación, centrado en los conocimientos, las capacidades de trabajo, la creatividad social, la vida

---

<sup>25</sup> RAZETO, Luis. Op. cit., p. 10.

comunitaria, valores humanos, capaz de asegurar un desarrollo sustentable social y ambiental.

De acuerdo con Fontrodona<sup>26</sup> Joan: Si pensamos en cómo ocupamos el día y veremos que una parte muy importante de ese día lo ocupamos en trabajar, y es ahí en nuestro trabajo donde no sólo ganamos un salario para hacer frente a nuestras necesidades personales o familiares, sino también donde desarrollamos nuestras capacidades, entramos en relación con otras personas, hacemos amigos, e incluso encontramos a quienes en el futuro serán nuestros cónyuges.

### 2.3 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Ante la falta de progreso de las organizaciones de economía solidaria son varias las investigaciones que se orientan a identificar áreas de capacitación a atender en una organización con el propósito de mejorar la productividad como es el caso de:

---

<sup>26</sup> FONTRODONA, Joan. Op. cit., p.1.

Reyes<sup>27</sup> Caicedo, en el estudio: Gerencia social comunitaria, una propuesta de acción para la población marginal femenina del barrio centenario. Este estudio busca aportar un conocimiento holístico y preciso de los factores sociales, económicos, culturales y de organización que inciden en el proceso organizacional, condicionando a su vez, los niveles de gestión del grupo de mujeres lavanderas del Barrio Centenario quienes hasta el momento no han logrado mejorar la calidad de servicios ni obtener reivindicaciones de tipo económico y social, lo cual se refleja en su bajo nivel de vida.

Con base en ésta problemática, se formula una propuesta de acción como alternativa de solución para impulsar y fortalecer el nivel organizacional, el restablecimiento del rol femenino y la autogestión, como elementos dinamizadores del desarrollo social. Pero sobretodo, se propone aprovechar oportuna y eficazmente sus propios recursos para construir una forma asociativa solidaria que contribuya a incrementar el ingreso, la generación de empleo y la participación activa en la identificación y ejecución de proyectos productivos.

---

<sup>27</sup> REYES, C. Aceneth. Gerencia social comunitaria una propuesta de acción para población marginal del barrio centenario. 2002, p.100.

López<sup>28</sup> Unigarro: En el estudio papel del presbítero, agente social de cambio. Con éste trabajo se hace un llamado desde la Gerencia Social, a los sacerdotes de la iglesia católica, quienes lideran acciones sociales en los diversos pueblos y parroquias, para que tengan en cuenta en su labor, la importancia de formar una nueva sociedad y de fomentar la promoción humana como base para el desarrollo y la búsqueda de la participación de todos los miembros de la comunidad contribuyendo al progreso de las familias, de los pueblos y de América Latina.

En éstos dos estudios se trabajan, ciertos principios de gerencia social adecuados a la problemática que se está tratando en cada uno de ellos; sin embargo, con respecto al análisis de las causas de la desaparición de empresas de economía solidaria y a la necesidad de buscar la solidificación de sus propósitos por medio del desarrollo continuo que posibilite el éxito de la organización, progreso material y personal de sus integrantes, no se plantea una propuesta de desarrollo humano, que posibilite desde los asociados una formación capaz de afrontar cambios y estar preparados para constantes cambios.

---

<sup>28</sup> LOPEZ, U. H. Jesús. Papel del presbitero social de cambio, 2002, p. 99.

## 2.4 MARCO CONTEXTUAL

2.4.1 Localización de APROBORCA. La Asociación de Procesadores de Basura, APROBORCA, está localizado en el Corregimiento de Cabrera, a 10 Km del casco urbano de San Juan de Pasto. Con una temperatura promedio de 10 grados centígrados, (Figura 1).

El corregimiento de Cabrera, limita por el sur-oriente con la ciudad de Pasto, Por el norte con el Municipio de Buesaco, por el oriente con el Corregimiento de la Laguna, conformado por 10 veredas, de fácil acceso, la población aproximada es de 2.000 habitantes dispersos en la geografía del corregimiento. La principal actividad económica es agricultura destacándose los renglones productivos el cultivo de la cebolla junca, ganadería de leche, crianza des especies menores producción de cuy y aves parte para el mercado y el consumo familiar.

La gente es de vocación campesina, de entera dedicación al trabajo manual de arraigadas bases religiosas. En la cabecera del corregimiento se presta servicio de centro de salud, transporte de bus urbano que permiten un desplazamiento continuo a la ciudad Pasto.



Figura 1.

Corregimiento de Cabrera,  
San Juan de Pasto, 2003.



Sus necesidades son semejantes a poblaciones marginales del sector rural, la población presenta niveles altos de analfabetismo, y en los últimos tiempos han sido intervenidos por actores de violencia que aqueja a la generalidad del país.

La actividad del reciclaje surgió como una posibilidad de abaratar costos en abonos para el cultivo de la cebolla, e integrar practicas de tratamiento de basuras de origen orgánico a la actividad productiva del cultivo de la cebolla y papa.

2.4.2 Historia de vida. “APROBORCA”, asociación de Procesadores de Basura de Cabrera, es un sueño hecho realidad de personas sencillas pero emprendedoras que se propusieron ayudarse mutuamente, superando las más elementales necesidades económicas de quienes la integran, y saliendo adelante a través del trabajo y la decisión. Muchas de las personas que integran, la asociación, hicieron realidad su sueño de salir adelante a través del trabajo y la dedicación. Según el Señor Joel Moncayo, APROBORCA, empezó con reunimos de tres y hasta cuatro veces a la semana, unas veces nos reunimos 120, otras veces 80 personas, de esas 80 personas seleccionaron a un bachiller y quedé como primer secretario. Después quedamos 30 personas porque tocó aportar una plata. Luego de los 30 se

fueron cinco, luego se fueron seis y quedamos los 19 que creo que de ahí si ya no se van, ( figura 2 ).

Al principio nos reunimos en la casa de uno de nosotros en el pueblo, íbamos aportando ideas, como no teníamos un lote de terreno, decidimos traigan la basura a cada predio. Cuando íbamos a Pasto, mirábamos con mi papasito y nos daba ansia ver pilas de basura en el mercado para abonar la cebolla.

Luego dijimos ... mejor comprar un lotecito para llevar allá las basuras. Hubo un líder de aquí de Cabrera que hablo la idea con un funcionario de CORPONARIÑO, el Doctor Juan Carlos Arteaga de CORPONARIÑO, dijo: “ Averígüense un lote y nosotros en contraprestación de plántulas les damos la plata, por que las basuras necesitaban un manejo técnico ... volteo, apilado etc.

Primero compramos el lote y lo dedicamos a la agricultura, hasta que fuimos formando el grupo durante cinco años. El lote fue barato 6.000.000 de pesos, luego continuamos tramitando la personería jurídica. Después de 6 años ya hicimos el contrato con el Municipio de Pasto, le buscamos el

Figura 2.

Planta “APROBORCA”, Asociación de Procesadores de  
Basura del Corregimiento de Cabrera,  
San Juan de Pasto, 2003.



nombre le pusimos APROBORCA y arrancamos con el tratamiento de basuras.

Al principio empezamos a lo más que nunca, de Bogotá vino el Doctor Pazos y en ese tiempo en que la plata valía nos cobró 800.000 pesos por la asesoría. Para nosotros la “basura” es una materia prima y se logro dar trabajo a familias carboneras que estaban talando el bosque como alternativa económica de empleo.

Hay días en que ya tiramos la toalla porque al principio todo se iba en jornales, tanto luchar ya estamos como estamos... veníamos a trabajar y acumule y acumule jornales .. claro que con el tiempo nos los pagamos también.

Hoy APROBORCA, vale unos 200 millones de pesos, se ha hecho un nombre dentro de las organizaciones dedicadas al reciclaje de basuras, y es una de las organizaciones campesinas que han logrado mantener la unidad de la organización por un tiempo de 13 años. Sin embargo en los últimos años el desempeño se ha tornado lento y han experimentado la necesidad de crecer en sus expectativas empresariales pero aun no han afrontado el reto de aventurarse a una empresa más grande, sin duda la limitante es la

formación empresarial, el limitado liderazgo tecnológico y humano que es posible incrementar si se desarrolla la propuesta humana que se basa en los ocho ejes temáticos que se sugiere cubrir a la hora de capacitar esta organización.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente es una investigación de tipo cualitativo descriptivo basada en la observación de los procesos de organización y funcionamiento de empresas de economía solidaria APROBORCA y en la aplicación de encuestas que permiten determinar las causas que limitan el éxito de la organización.

#### 3.2 PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la investigación se llevaron a cabo las siguientes actividades básicas:

- Observar la forma de organización y funcionamiento de asociaciones comunitarias y de tipo solidario.
- Diseñar y aplicar cuestionarios guías para el desarrollo de las entrevistas.
- Analizar e interpretar sistemáticamente los resultados de las entrevistas confrontándolas con el marco teórico propuesto.

- Formular conclusiones y recomendaciones tomando como base los resultados encontrados en el análisis de entrevistas.

### 3.3 POBLACIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación se trabajó con la organización comunitaria, APROBORCA, Asociación de Procesadores de Basura de Cabrera, Municipio de Pasto. (Figura 3).

### 3.4 MUESTRA

La muestra está conformada por un grupo de diez personas: que forman parte de la organización o empresa de economía solidaria “APROBORCA” quienes se integraron voluntariamente al desarrollo de éste proyecto. ( figura 4 ).

### 3.5 INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

- Guía de observación en la que se anotan los aspectos detectados en el proceso de organización e interrelación de los miembros de la asociación y que se constituyen en causas que limitan el éxito de la empresa.



Figura 3.

Recurso Humano, “APROBORCA”, Asociación de  
Procesadores de Basura del Corregimiento de Cabrera,  
San Juan de Pasto, 2003.



Figura 4.

Personal, “APROBORCA”, Asociación de Procesadores de  
Basura del Corregimiento de Cabrera,  
San Juan de Pasto, 2003.



- Cuestionarios básicos para el desarrollo de las entrevistas los cuales contienen diez preguntas de tipo abierto con las que se motiva a los entrevistados a narrar sus experiencias como miembros de las organizaciones solidarias.

#### 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

##### 4.1 ACTITUD MENTAL DE LOS ASOCIADOS

4.1.1 Metas Inmediatas de los asociados. El 80% de los integrantes de APROBORCA, poseen metas materiales, otro 10% poseen metas de realización personal y el otro 10% no tiene metas alguna. ( Cuadro 1, Figura 5 ).

“ Uno a veces se sueña tener plata .. a veces parece que le va a ir mal y al trabajo se viene como con duda”

La actitud mental implica todo un proceso de trabajo con las personas con el propósito de cambiar el patrón de creencias limitadoras y relacionarlos con información que les permita desarrollar hábitos de crecimiento y aprendizaje continuo.

\* “Tenemos muchos sueños .. convertirnos en empresa para ganarnos un salario mínimo y ya no dependemos de otros

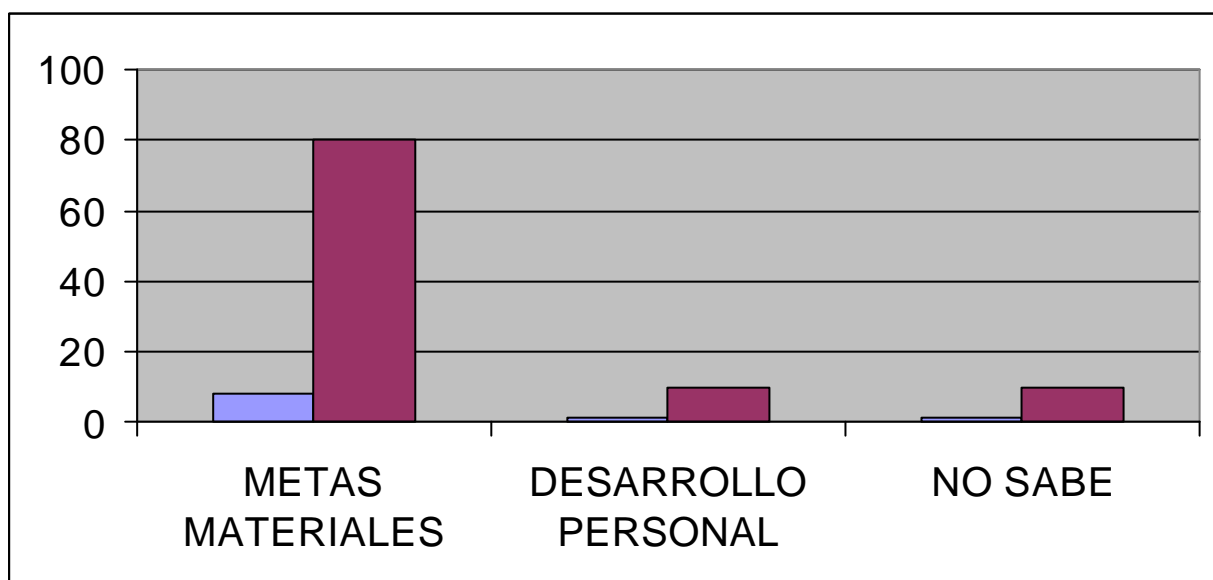
Cuadro 1.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Metas Inmediatas de los Asociados.

ITEM	FREC.	%
METAS MATERIALES.	8	80
REALIZA. PERSONAL	1	10
NO SABE	1	10
TOTAL	10	100

Figura 5.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Mentas Inmediatas de los Asociados.



trabajos .. también soñar que nuestros hijos trabajan aquí con un salario bien pagadito..”.

Si tenemos en cuenta sus expresiones su forma de pensar es de duda y limitadora para que le permita desarrollar la organización a niveles de competencia más altos y en poco tiempo. Según Sotillo<sup>29</sup>, si queremos construir empresas, equipos de trabajo realmente eficientes, no nos queda más camino que el de generar en las personas la motivación suficiente para que surja de cada uno, en el nivel individual, el potencial suficiente que haga posible alcanzar nuestros fines como equipo.

“Tener algo ... hacer una plática y comprarme un lotecito para un ranchito y vivir allí”

“Este año haber si se puede ahorrar algo...”

“Hacer todo lo posible para poder ahorrar algo para la vida... lo que se hace ahorita no sirve para nada ....”

“Mis sueños pues son llegar a ser un empresario .. y que la familia y todos estemos ya de pronto económicamente bien y sin preocupaciones ..”

---

<sup>29</sup> SOTILLO, Ricardo. Op. cit., p.2.

Aunque la actividad que desempeñan es considerada moderna y de gran actualidad ambiental sus formas de pensar su potencial está limitado por sus ideas, es posible decir que tiene una gran actitud pero les falta preparación.

“En el tiempo de nosotros hubiera habido quien lo asesore uno a la bulla de los cocos ... hubiera habido un papá responsable...”

El clamor por la orientación es evidente, muchos de los capacitadores que incursionan, tratan de desarrollar esta organización no han planteado una estrategia y un método para acercar a la organización a métodos de enseñanza acordes a sus posibilidades debido a que llegan a transferir información sin tener en cuenta la condición cultural de la organización.

“Trabajar y haber si puedo progresar algoito ... es feo no tener nada .. . andar en lo emprestado ..”

“Que con el tiempo se conforme la empresa y en la empresa trabajen los hijos ejemplo el sueño de mi hijo es en sistema y en el computador aquí trabajando.”



\*“Que en el futuro ojalá los niños ingresen a ésta empresa y trabajen aquí”.

“Metas para el futuro?, trabajar y no es más...”

“...a ver si Dios me ayuda, ese es el pensar...”

La desorientación de las personas la resignación y el estar sometidos a lo que los acontecimientos les depare, es la actitud más corrientemente asumida, esto impide advertir que las soluciones a sus problemas, está en sus propias manos.

“Me gustaría dejar de ser chofer y ocupar otro cargo en la empresa si es que funciona”.

“Que ojalá nosotros como socios que hemos trabajado...ya estemos así...mirando...que tengamos trabajadores por aparte ...estas son mis metas...aunque solo son ideas”.

La idea de progreso de cada uno de los integrantes es en pensar que ser empresario se da por la acumulación de capital representado en cosas materiales y un mejor salario.

---

\* MONCAYO J. Hoel, et. al. Asociados APROBORCA, 14 de febrero del año 2003.

“No he pensado qué hacer ahora, peor en el futuro”.

“En el futuro mis huesos reposarán en la tumba”.

Otros tienen actitud de empleados, poseen el potencial pero como no han sido formados por lo tanto es una actitud susceptible de mejorar.

Para muchos los integrantes del grupo de APROBORCA, hacen parte de una organización de tecnología alternativa, de avanzada y moderna en el tratamiento de basuras. El hecho de ser una organización de economía solidaria da a entender que su visión del entorno y han entendido de una mejor manera las necesidades de los nuevos tiempos de la región. Sin duda para su objeto social han escogido un renglón ambiental y económico estratégico, así como una manera de organizarse donde para operar se necesita acudir a niveles de relaciones sociales e interpersonales mejores que las que existe en la empresa privada o en el entorno social. Para muchos ambientalistas y profesionales de las ciencias, hacia este tipo de organizaciones productivas es ha donde debe mirar la industria de la descontaminación en las ciudades y de alguna manera es la solución técnica y social, más racional y práctica de las que se está aplicando al problema ambiental.

4.1.2. Metas para cinco años de los asociados. Con respecto a las metas para los próximos cinco años, los resultados consignados en el cuadro y en el gráfico muestran que el 50% considera que de acuerdo con la edad que tienen en lo único que pueden pensar es en la muerte, el 20% no ha definido sus metas para los próximos cinco años y vive únicamente el día a día y el 30% continúa solo con la idea de trabajar para garantizar el sostenimiento de la familia. ( Cuadro 2, Figura 6 ).

Con respecto a las metas para cinco años los entrevistados dijeron lo siguiente:

“Dentro de 5 años si el señor nos tiene con vida pues seguir luchando”

“Dentro de cinco años ya estaré pudriéndome tanto dicen que somos de la nada ...”

“Dentro de cinco años si el señor nos tiene hasta ese tiempo haber si ya tenemos algo no solo yo sino todos ..”

“Talvez a ese tiempo ya no llegamos porque mi Dios ya nos mando a traer ya nos mande la muerte.”

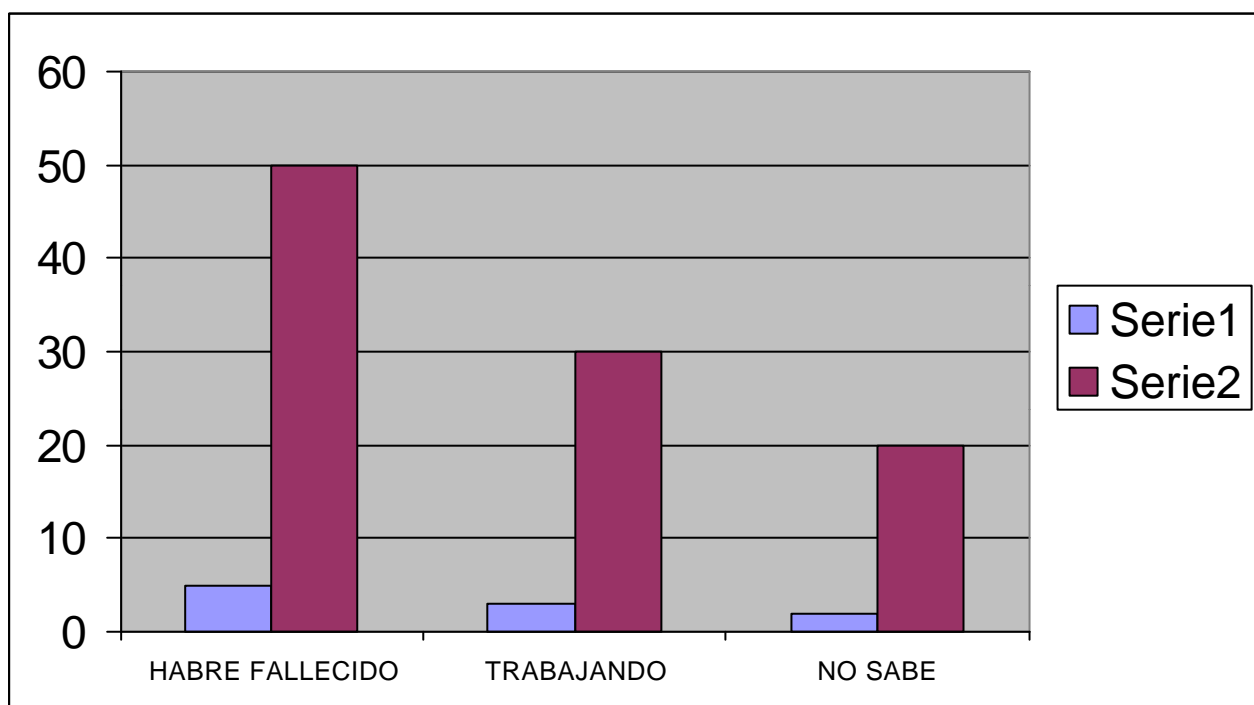
Cuadro 2.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Metas Para Cinco Años.

ITEM	FREC.	%
HABRÉ FALLECIDO	5	50
TRABAJANDO	3	30
NO SABE	2	20
TOTAL	10	100

Figura 6.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Metas Para Cinco Años.



Estas constantes en la manera de ser, pensar, sentir y proyectar la vida de los asociados de una empresa, se convierten en motivos o causas de desaparición de las mismas, no hay motivación, hace falta liderazgo, no hay estudio de necesidades, las aspiraciones de los asociados son muy confusas e imprecisas, hace falta educación y capacitación en desarrollo humano, y sobre todo, hace falta interés de parte de asociados y directivos por buscar solución a éstas constantes que deterioran el ambiente de desarrollo empresarial y social.

“Dentro de cinco años no sé .. no veo un futuro mejor ..”

“Dentro de cinco años que los hijos ya estén todos preparados terminen su estudio .. para la empresa en cinco años seguirle aportando ojala consiguiéndole recursos y que ya tengamos un buen gerente”

“Dentro de cinco años quien sabe si nuestro señor nos manda la vida .. de pronto una enfermedad quien sabe si lleguemos...”

“... no he pensado que hacer este año peor en 5 años”

“En cinco años ya no ser chofer .. ocupar mejores cargos dentro de nuestra empresa si funciona pues ...”

De acuerdo con Toffler<sup>30</sup> Alvin: “Si no empleamos el futuro como instrumento intelectual, nos será cada vez más difícil comprender nuestros problemas personales y públicos. Al tratar al futuro es más importante ser imaginativo y perceptivo que un cien por ciento exacto. Las teorías no tienen que ser exactas para ser enormemente útiles. Incluso el error tiene su utilidad. Los mapas del mundo diseñados por los cartógrafos medievales eran tan inexactos, estaban tan llenos de errores fácticos, que provocan sonrisas condescendientes en la época actual, en que casi toda la superficie de la Tierra ha sido exactamente registrada. Sin embargo, sin ellos los grandes exploradores no habrían descubierto EL Nuevo Mundo. Ni habrían podido trazarse los mejores y más exactos mapas actuales si unos hombres provistos de limitados medios no hubiesen estampado sobre el papel sus audaces concepciones de mundos que jamás habían visto”.

4.1.3 Metas para diez años de los asociados. En diez años el 20% de los APROBORCAS, se ven trabajando y el 80% solo piensan en la muerte. ( Cuadro 3, Figura 7 ).

“Dentro de diez años si es que vivimos pues seguir trabajando”

---

<sup>30</sup> TOFFLER Alvin, El shopck del Futuro, p.p. 11,12.

Cuadro 3.

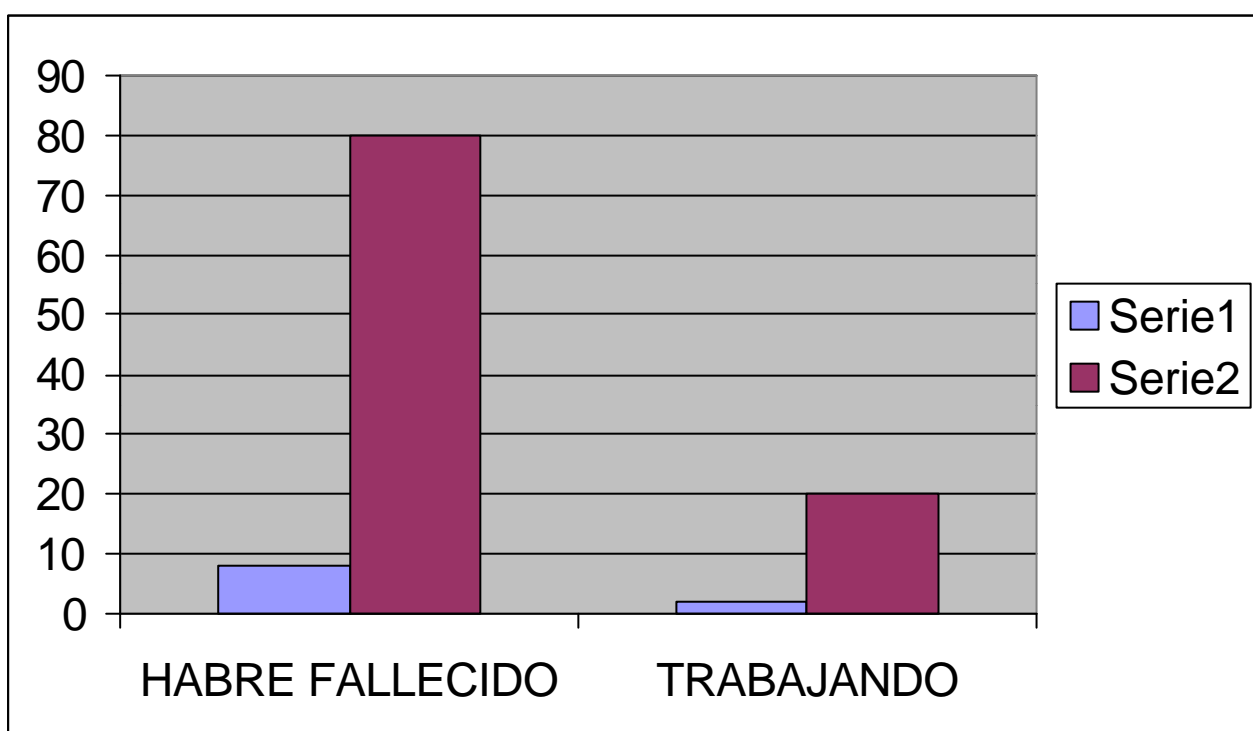
Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Metas Para Diez Años.

ITEM	FREC.	%
HABRÉ FALLECIDO	8	80
TRABAJANDO	2	20
TOTAL	10	100



Figura 7.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Metas Para Diez Años.



“En diez años ya no le pongamos porque creo que no llego allá”

“Dentro de diez años no podemos asegurar porque de pronto hoy o mañana nos vamos por ahí y no volvemos”

“Dentro de diez años, si Dios me apaga la luz que mis hijos sean buenos ciudadanos y eduquen a sus hijos .. porque yo en 10 años de 70 ya no valgo para nada.”

No puede haber motivación cuando no se ha hecho desarrollo humano, ni colocado metas importantes que realizar, cuando las personas simplemente piensan que el presente es una prolongación del pasado, que no tienen control sobre su futuro y simplemente no hay mayor motivo para luchar.

“Dentro de diez años si está difícil ya tocaría irlo pensando ojala estemos bien constituidos y con más capacidad”

“Dentro de diez años está como difícil porque a veces de pronto no lleguemos”

“Dentro de diez años no se decirle si vivo ..”

4.1.4 Metas para 20 años de los asociados. En 20 años la totalidad solo piensa en la muerte y los más optimistas ni siquiera saben que hacer. ( Cuadro 4, Figura 8 ).

“En 20 años peor”

“Dentro de 20 años ya me han de ver enterrado”

“En 20 años pues ojala nosotros como socios que hemos trabajado ya estemos así mirando .. que tengamos trabajadores por aparte .. que nosotros estemos en alguna oficina si es que acaso...”

Dentro de 20 años la mayoría lo que espera es la muerte, esa es en definitiva su actitud mental, aun pudiendo lograr cambios profundos y fundamentales , la gente piensa que ya no hay nada que hacer al respecto o la forma como trata de adaptarse genera cambios de tan insignificante resultado que no logra motivar la empresa. Por ello la capacitación en prospectiva es definitiva aunque los años que vayan a estar en la organización se han contados eso les permitirá visualizar el desarrollo de la empresa en función de las generaciones futuras.

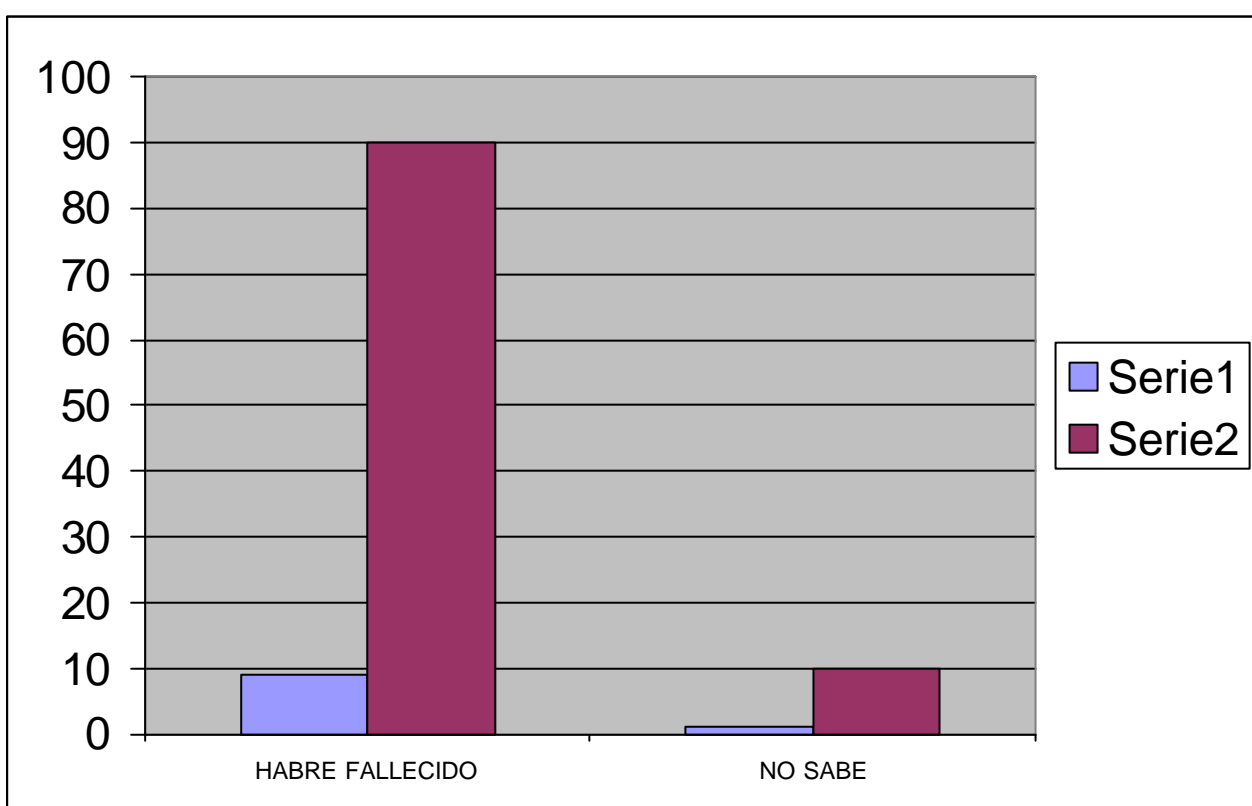
Cuadro 4.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Metas Para 20 Años.

ITEM	FREC.	%
HABRÉ FALLECIDO	9	90
NO SABE	1	10
TOTAL	10	100

Figura 8.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Metas Para 20 Años.



“Dentro de 20 años mis huesos reposarán sobre la tumba”

“Dentro de 20 años peor uno ya no puede ni moverse porque la juventud de ahora ya ni nos movemos .. no es como los antiguos ...”

“Dentro de 20 años tal vez estemos ancianitos ya que vamos a poder trabajar”

Aunque aparentemente el reto es grande vale la pena dedicar fuerzas, energía y entusiasmo para mantener la competitividad.

Según Toffler<sup>31</sup> Alvin: “Para una educación del futuro debemos producir, ante todo, imágenes sucesivas y alternativas del futuro, presunciones sobre las clases de trabajos, profesiones y vocaciones que necesitaremos dentro de veinte o de cincuenta años; presunciones sobre los modelos familiares y sobre las clases de problemas éticos y morales que se plantearán; sobre la tecnología ambiente y sobre las estructuras de organización en que nos veremos envueltos. Solo creando estas presunciones, definiéndolas, discutiéndolas, sistematizándolas y poniéndolas continuamente al día, podremos deducir la naturaleza de las condiciones cognoscitivas y afectivas que necesitará la gente de mañana para sobrevivir al cambio”.

---

<sup>31</sup> TOFLER Alvin, Op. Cit.,p. 426.

4.1.5. Metas de la empresa. Con respecto a éste aspecto del análisis, en el ( Cuadro 5, Figura 9 ), se muestra claramente que el 40% de los socios de “APROBORCA”, considera que la meta de la empresa es generar empleo; el 30% considera que una meta es la de adquirir maquinaria, gestionar recursos y el 30% no sabe cuáles son las metas.

“La meta de la empresa está en que hay un aporte de presupuesto...con eso se espera que la empresa sea más grande”.

“La misión de la empresa es ser responsables y esta también es una meta”.

Se hace necesario instruir y desarrollar una verdadera visión de la organización donde además de metas materiales incluya el desarrollo humano y tecnológico de sus asociados, esta actividad debe ocupar la acción prioritaria de la organización.

“Nuestra visión es llegar a ser una empresa grande que genere empleo ... los socios ya ser gerentes ... administradores ... secretarios”.

“No se cuales serán las metas de la empresa a futuro”.

Cuadro 5.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.

Metas de la Empresa.

ITEM	FREC.	%
GENERAR TR.	4	40
AD. MAQUINARIA	3	30
NO SABE	3	30
TOTAL	10	100

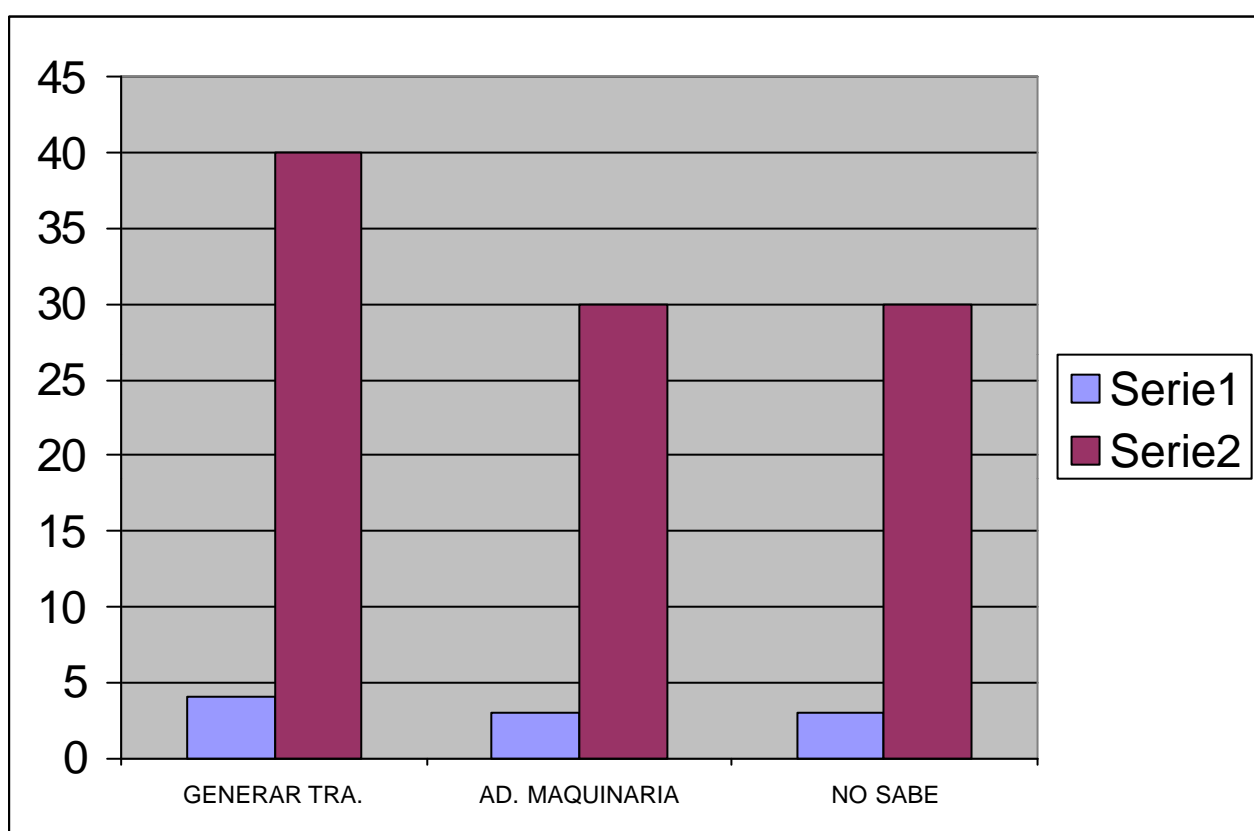


Figura 9.

Asociación de Procesadores de Basura,

APROBORCA, San Juan de Pasto.

Metas de la Empresa.



De acuerdo con Marchan<sup>32</sup> Horacio: Una organización ciega no sabe a donde va. Está perdida entre lo urgente e ignora lo importante. Se obsesiona con mejorar el desempeño del año pasado, y confunde el hacer estrategias con definir objetivos, algo raro y confuso se percibe en este tipo de organizaciones. Se siente un letargo y parece que nada la mueve. Las cosas no salen bien y hay exceso de juntas. Se defienden demasiado las posiciones, los esquemas operativos parecen feudales, nada parece integrarse, todo parece andar suelto.

La organización ciega está inmersa en ella misma. El mercado y el entorno parece que no existen. El discurso predominante es sobre cuestiones internas, es raro que se hable de clientes, de posiciones de mercado de proposición de valor. Es común que se hable de recortes, de productividad de eficiencia. El cómo hacer las cosas es más importante que qué cosas hacer. La organización ciega no tiene rumbo, y por eso no tiene prioridades.

---

<sup>32</sup> MARCHAN, Horacio. Una visión estratégica. <http://www.masterdissey.com/master-net/marketer/0007.Php3>, 2003, p.1.

## 4.2 SALUD DE LOS ASOCIADOS

4.2.1 Seguridad social. El 100% de los asociados de “APROBORCA” están afiliados al servicio de seguridad social en salud que brinda el Estado, esto demuestra el grado de interés por recibir atención personal y de la familia en caso de enfermedad. ( Cuadro 6, Figura 10 ).

“Nosotros vamos donde el médico porque tenemos el carnet de EMSANAR o CONDOR, de lo contrario nos tocaría aguantarnos porque sin plata nadie lo atiende”.

“Los niños son los que más se benefician de los servicios de salud porque ellos se enferman más o les duelen las muelas, nosotros somos más fuertes”.

La salud despierta constante interés por ahondar en conocimiento esto hace que cuando la organización no esta generando ingresos estos intangibles justifican el permanecer en la organización por que los asociados experimentan el crecimiento personal en estas áreas de la vida, y estos intangibles se convierten en el adherente a la organización.

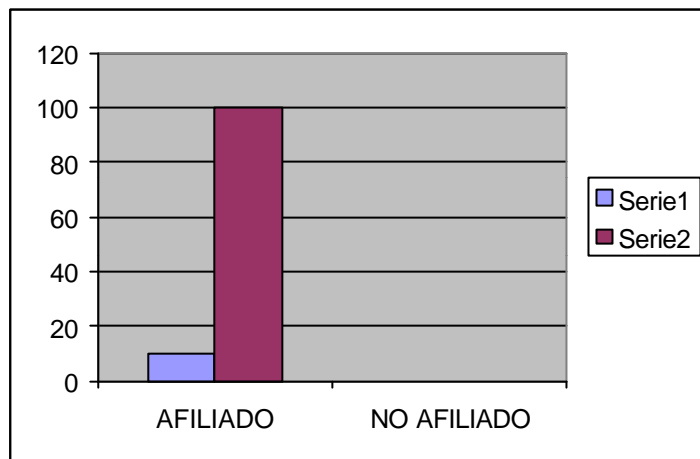
Cuadro 6.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Seguridad Social.

ITEM	FREC.	%
AFILIADO	10	100
NO AFILIADO		
TOTAL	10	100

Figura 10.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Seguridad Social.



“Ir donde los médicos es una perdedera de tiempo, que citas, que esperar turnos y el trabajo abandonado, por eso yo poco voy”

Si el personal no tuviera el servicio subsidiado acudiría a tratamientos precientíficos de sus enfermedades por que en la mayoría de los casos combinan de todas maneras prácticas botánicas y prácticas de antaño conocidas.

“Hasta hora no se ha establecido un programa de mejora para la salud.”

“Estoy acudiendo al puesto de salud.”

Con el surgimiento de la era industrial y el avance de la ciencia la salud deja de ser atendida en la familia y se delega a instituciones como es el caso de hospitales, en la era de la información la salud vuelve a ser compartida desde el hogar, con las instituciones y con información validada por la ciencia, sobre todo aplicando la medicina preventiva. En el desarrollo empresarial centrado en el ser humano debe considerarse en la capacitación aspectos de interés como es la alfabetización en salud, que debe incluir principios de nutrición, anatomía humana y medicina preventiva, mediante el acercamiento a los asociados a información

disponible a través de videos, audio cintas, medios magnéticos, televisión e internet.

4.2.2 Edad de los asociados. Con respecto a la edad la población tomada como muestra permite observar que el 10% de los asociados, presenta edades que oscilan entre 20 y 40 años, en tanto que el 60%, demuestra que los asociados de “APROBORCA” en su mayoría tienen edades que oscilan entre cuarenta y uno y sesenta años; de la misma manera, el 30%, son personas de avanzada edad, las cuales se ubican en un intervalo de sesenta y uno a ochenta años. ( Cuadro 7, Figura 11 ).

“Tengo 65 años bien molidos porque solo hay que trabajar”.

“Tengo 43 años cuando era joven me gustaba salir ha andar .. por eso expedí mi cédula en Bogotá. Me pasé doce meses por la capital por eso mi cédula es de allá ...”

“49 años vividos en la vereda .. viaje a Bogotá y Putumayo .. por que allá había trabajo y toco volverse porque ya era matrimoniado.”

Según Schwartz<sup>33</sup> J. David: “La edad no tiene ninguna relación real con la capacidad de una persona, a menos de que se piense que solamente los años

---

<sup>33</sup> SCHWARTZ J. David, La Magia de Pensar en Grande, p. 49.

Cuadro 7.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.

Edad de los Asociados

ITEM	FREC	%
20 – 40	1	10
41 – 60	6	60
61 – 80	3	30
TOTAL	10	100

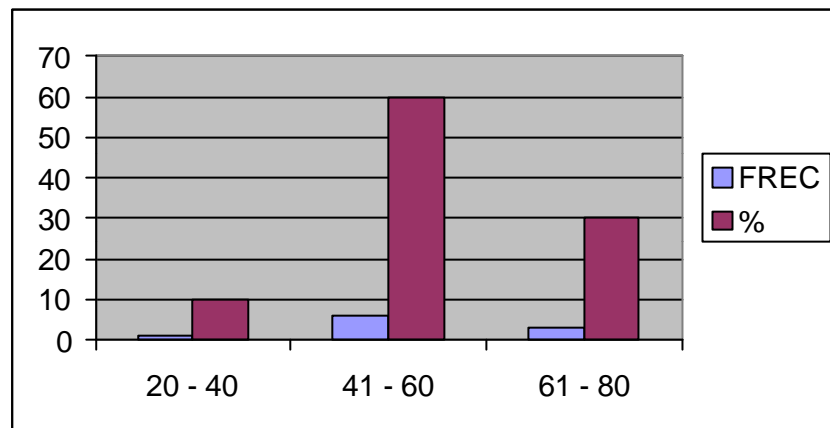


Figura 11.

Asociación de Procesadores de Basura,

APROBORCA, San Juan de Pasto.

Edad de los Asociados.



le darán el carácter que necesita para realizar su fin, lo que realmente importa es cuan bien se conoce el oficio”.

Analizando las edades de los asociados de, APROBORCA, es posible indicar que se requiere preparar a la organización para que realice un relevo generacional del 30% de los asociados que han superado los 60 años para que nuevas personas incursionen en la industria de la descontaminación y hagan carrera con la empresa.

4.2.3 Sexo de los asociados. Con respecto al sexo las personas que conforman el grupo de “APROBORCA”, el ( Cuadro 8, Figura 12 ), muestra que el 80%, son hombres y el 20% son mujeres; por tanto, la actividad del reciclaje, lo desempeñan en un alto porcentaje los hombres.

“ ... mientras yo estoy en el trabajo, mi mujer trabaja en la casa, cuidando una huertica de cebolla”.

Las mujeres desempeñan trabajos distintos en la casa y lo mismo ocurre con los esposos de algunas de ellas, quienes trabajan en albañilería, agricultura, oficios ocasionales, que les permiten complementar los ingresos que necesitan para sostener a la familia.

Cuadro 8.

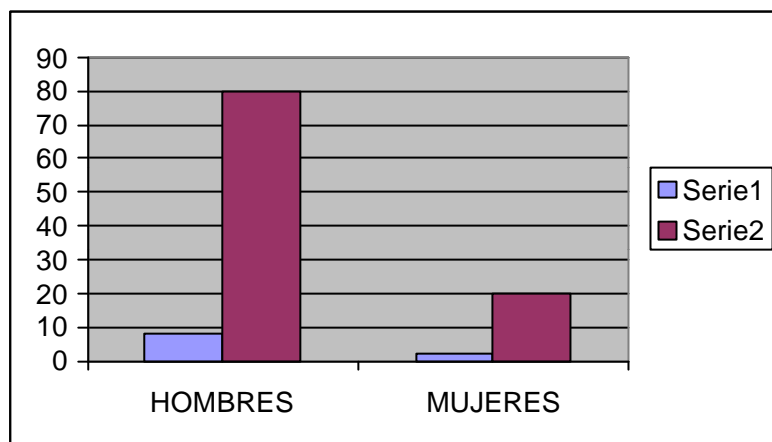
Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Sexo de los asociados.

ITEM	FREC.	%
HOMBRES	8	80
MUJERES	2	20
TOTAL	10	100

Figura 12.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.

Sexo de los Asociados.



“Nosotros antes del proyecto íbamos a la montaña a sacar carbón, era duro, teníamos que estar al sol y al agua”.

Según Toffler<sup>34</sup> Alvin: “Uno de los estereotipos sexuales más comunes de la sociedad industrial define a los hombres como objetivos en orientación, y a las mujeres, como subjetivas. Si hay en esto un núcleo de verdad, esto se debe probablemente no a una realidad biológica permanente, sino a los efectos psicológicos de la era industrial. En la era industrial el ama de casa continua realizando acciones económicas. Producir no para el mercado sino para su propia familia. Por regla general el marido sale a ser el trabajo económico directo y la mujer el trabajo económico indirecto. Es como si dijéramos el hombre entra en el futuro y la mujer queda en el pasado”.

“Las autoridades y algunos dueños se oponían a que cortemos el bosque pero como no teníamos de que vivir y no sabíamos mas que hacer”.

La explicación que la mayoría de recicladores sean hombres se da por que en un principio los asociados eran carboneros, derivaban el sustento diario de la tala del bosque para la extracción de carbón, madera y leña. Ante la

---

<sup>34</sup>TOFFLER Alvin, La Tercera Ola, p. 62.

prohibición constante de las autoridades ambientales, CORPONARIÑO, decidieron formar una asociación para protección del medio ambiente mediante el procesamiento de basuras de origen doméstico producido en los mercados de potrerrillo, obrero, dos puentes y mercedario.

### 4.3 FAMILIA DE LOS ASOCIADOS

4.3.1 Estado civil de los asociados. En el ( Cuadro 9, Figura 13 ), se observa que el 80% de los asociados de “APROBORCA”, son casados por lo tanto han constituido una familia; el 10% está en unión libre y el 10 % restante corresponde a personas separadas. De lo anterior se infiere que, las familias en su mayoría están legalmente constituidas o que existe un compromiso permanente.

“Para mi la familia es muy importante porque uno en la casa encuentra cosas que no halla en el trabajo, el amor de mi esposa, el cariño de los hijos”.

“Estoy separado hace seis años pero vivo con mi familia: mi mamá y mis hijos”.

Cuadro 9.

Asociación de Procesadores de Basura,

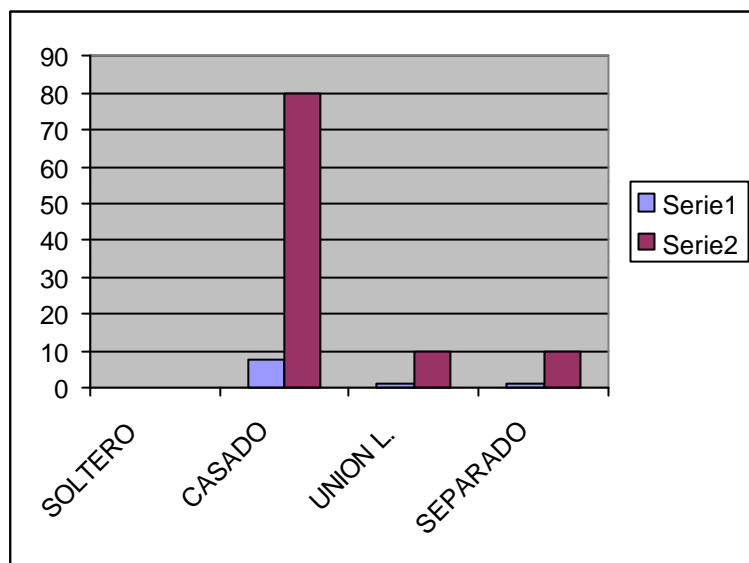
APROBORCA, San Juan de Pasto.

Estado Civil de los Asociados.

ITEM	FREC.	%
SOLTERO		
CASADO	8	80
UNIÓN L.	1	10
SEPARADO	1	10
TOTAL	10	100

Figura 13.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Estado Civil de los Asociados.





“Yo gracias a Dios soy casado y hasta ahora todo va bien porque yo me preocupo por mi familia”.

Según Toffler<sup>35</sup> Alvin: “En las culturas agrarias la familia forma una unidad económica que se convierte en el único propósito y motor de la vida. En las culturas urbanas el sentido de familia agregada se pierde y se impone el modelo de familia nuclear, una forma más flexible para vivir en espacios reducidos y atender las demandas del trabajo fabril”.

“La familia es muy importante porque es una cosa que lo ayuda en trabajo en todo: las hijas cocinan .. ayudan en el trabajo.. “

“La familia es importante porque a veces se dialoga ... se conversa con temática diferente. Si no hay una familia no hay nada....”

Al respecto Toffler<sup>36</sup> Alvin, manifiesta: La familia ha sido llamada “gigantesco amortiguador” de la sociedad; el sitio al que vuelven los individuos magullados y maltrechos después de enfrentarse con el mundo; el único lugar estable en un medio cada vez más lleno de avatares.

---

<sup>35</sup> TOFFLER Alvin, Op. cit.,p. 50.

<sup>36</sup> Ibid.

“Los optimistas de la familia sostienen que si ésta ha existido tanto tiempo, seguirá existiendo. Para el profesor de psiquiatría del Albert Einstein College of Medicine, citado por Toffler<sup>37</sup> Alvin. La familia sirve de “raíz portátil”, de fondeadero contra las tormentas del cambio. En una palabra cuanto más transitorio y novedoso sea el medio, más importante será la familia.

Según Fischbach<sup>38</sup> Alfred: La familia reporta importantes ventajas competitivas frente a los competidores. Primero la vocación de seguir con el negocio a largo plazo. Esta clase de empresarios no suele ver en la compañía una fábrica de generar beneficios, sino como un símbolo de un apellido, de unas raíces muy profundas y por su puesto una labor de un trabajo bien hecho. Esto les confiere mayor flexibilidad en épocas de recesión e incertidumbre, porque no están tan sometidos al corto plazo.

#### 4.4 TRABAJO DE LOS ASOCIADOS

4.4.1 Satisfacción de los asociados en el trabajo. El 90% está contento con el trabajo aunque demande fuerte trabajo físico, el 10% está de alguna manera contento. ( Cuadro 10, Figura 14 ).

---

<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> FISCHBACH, Alfred. Op.cit., p.2.

Cuadro 10.

Asociación de Procesadores de Basura,

APROBORCA, San Juan de Pasto.

Satisfacción en el Trabajo de los Asociados.

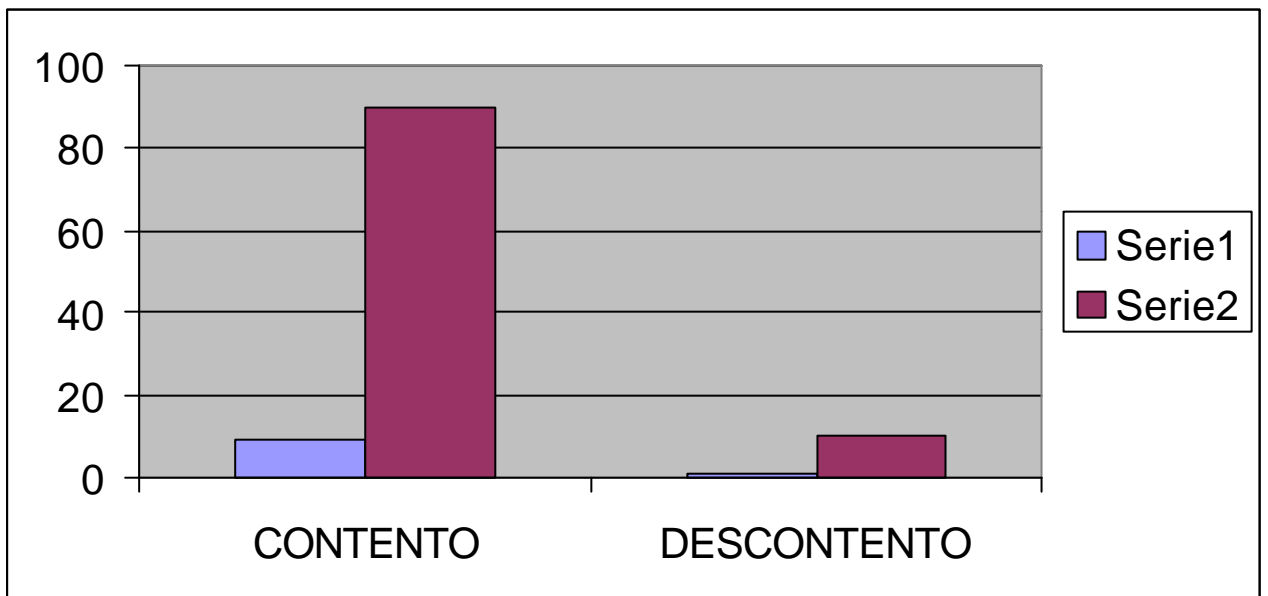
ITEM	FREC.	%
CONTENTO	9	90
DESCONTENTO	1	10
TOTAL	10	100

Figura 14.

Asociación de Procesadores de Basura,

APROBORCA, San Juan de Pasto.

Satisfacción en el Trabajo de los Asociados.



El trabajo no debe impedir que los sueños se frustren, se tergiversen o se terminen porque su práctica implica poner en acción el cuerpo y la mente para sentar las bases que permitan construir una visión de futuro emprendedora y exitosa.

“Un tiempo estuvimos descontentos porque muy duro el trabajo ahora ya la máquina estamos trabajando suave..”

“Estoy contento con el trabajo porque se soluciona lo de la casa para poder sostener la vida ... es difícil que no haya trabajo y estarse de embalde en la casa.”

En APROBORCA, el trabajo está distanciado de la educación, se podría hacer la actividad laboral mas enriquecedora mediante la utilización de métodos de enseñanza que permitan estar trabajando e incrementado conocimientos.

“... antes estábamos mal ahora solo estamos invirtiendo .. de pronto este año logremos pagarnos un salario justo ...”

“Yo contento con el trabajo porque estoy mejorando el nivel de vida y porque el trabajo me gusta y se fomenta trabajo para otras personas”

“Con mi salud y mi trabajo contento por lo que estoy en la casa”

A todo lo largo de la era industrial, el trabajo en las fábricas y oficinas fue haciéndose más repetitivo, especializado y dependiente del tiempo, y los patrones deseaban trabajadores que fuesen obedientes, puntuales y dispuestos a realizar tareas rutinarias. Los rasgos de carácter correspondientes eran afrontados por las escuelas y recompensados por la corporación. La empresa de la era industrial paga por un afanoso comportamiento burocrático. La empresa de la era de la información necesita personas que estén menos preprogramadas y sean más capaces de iniciativa propia.

Según Toffler<sup>39</sup> Alvin: Solo el 56% de los trabajadores de Estados Unidos; principalmente los de más edad; se hallan motivados todavía por incentivos tradicionales. Se sienten más satisfechos con directrices laborales estrictas y tareas claras. No esperan encontrar significado en el trabajo. Por el contrario un 17% de la fuerza de trabajo refleja ya los valores que emerge de la era de la información. Jóvenes mandos intermedios están ávidos de responsabilidad y más trabajo vital con un compromiso digno de su talento y su capacidad, buscan significado además de recompensa económica.

---

<sup>39</sup> TOFFLER, Alvin. El cambio del poder. 1995, p. 300.

4.4.2. Capacitación de los asociados. Los resultados que se explican en el ( Cuadro 11, Figura 15 ), muestran que el 10% de los entrevistados son analfabetos, otro 10% de ellos cursaron primaria y el 70% cursaron la primaria incompleta; además, se encontró que el 10% de la población cursó la secundaria pero no la terminó.

“Medio leo y escribo porque en un año qué se va a poder ... a lo menos, uno sin papá ni mamá... eso es triste... mis tíos solo un añito me pusieron a la escuela y eso de caridad”.

“Hice hasta tercero de primaria... no estudié más porque mi papá se murió”.

“Yo no tengo nada de estudio... ni primer año”.

APROBORCA, existe desde hace trece años por lo tanto es de esperar que en trece años si la organización esta centrada en el desarrollo de sus asociados debió iniciarse un importante desarrollo de los asociados tendiente a crear capital humano.

“Soy bachiller...yo me gané una beca... hice tres años en Bellas Artes de la Universidad de Nariño... pero ya no fui más, ni pinto porque lo que le pagan es una miseria...Yo fui el promotor para

Cuadro 11.

Asociación de Procesadores de Basura,

APROBORCA, San Juan de Pasto.

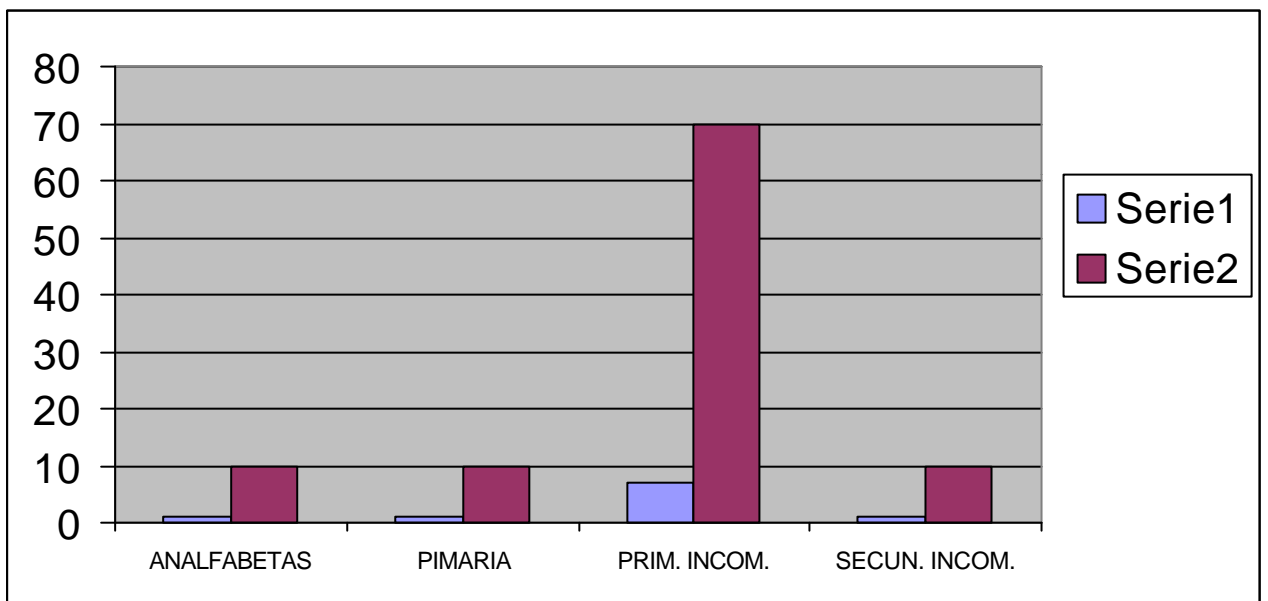
Capacitación de los Asociados.

ITEM	FREC.	%
ANALFABETA	1	10
PRIM COMPL.	1	10
PRIM. INCOM.	7	70
SECUNDA. INCOM.	1	10
TOTAL	10	100



Figura 15.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Capacitación de los Asociados.



comprar ésta territa... yo era inspector en el corregimiento de la Laguna”.

“Tengo segundo de primaria únicamente porque tocó dedicarse al trabajo.”

A pesar de no tener formación académica debe incluirse métodos de formación probados no convencionales en educación para adultos, la ventaja competitiva de las empresas es la información, la gerencia social debe desarrollar programas de capacitación para la instrucción en contenidos técnicos, desarrollo humano, incremento de la autoestima, y material educativo no convencional mediante videos, giras, cintas de audio para incrementar el capital humano de la organización.

“Aprender ahora ya no se puede ... todo cansa de ahí el aprender es bonito el no saber nada es coger la pala ..”

“Leo y escribo ...lo último que leí fue la cartilla de las niñas de la escuela Me gustaría aprender a manejar la máquina parece que fuera lo más fácil ... aquí no se necesita la licencia de conducción ...”

“Estudié hasta cuarto de primaria .. cuando uno es muchacho parece que no le fuera hacer falta el estudio.. y que falta ahora ... el estudio para todo ...al ser estudiado estuviera en otro cargo ..”

Hoy cuando el tiempo ha pasado y sus vidas de alguna manera se hallan concluidas guardan nostalgia por la oportunidad perdida de la posibilidad de haber sido diferentes si dentro de sus vidas hubieran incluido además de trabajar haber aprovechado los pocos espacios de estudio que en sus momentos se les presentó.

“Leo y escribo me gusta leer de todo ..lo último que leí fue el contrato que legalicé con el municipio ....”

“Leo y escribo lo último que leí fue la constitución que nos entregaron allá en la Laguna en el tiempo de Pastrana.. escribir divinamente sin gafas..”

“Antes lo preparaban para hacer la primera comunión no más y de ahí uno se iba de mandadero por cualquier cosa”

“Yo lástima que sinceramente no me dedique a ser estudios sino tan burro no soy ... yo me quedé ahí”...

APROBORCA, por su naturaleza maneja información y tecnología de la industria de la descontaminación, que requieren tanto los habitantes de la ciudad de San Juan de Pasto, como todos los municipios del Departamento de Nariño, que están interesados en conocer y adoptar tecnología de descontaminación para el mejoramiento de los entornos ambientales de la región.

De acuerdo con Toffler<sup>40</sup> Alvin: Millones de personas se hallan excluidas porque son funcionalmente analfabetas. Hasta los trabajos más sencillos exigen personas capaces de leer impresos, talones de nóminas, instrucciones y cosas parecidas. Pero analfabetismo no es sinónimo de estupidez. Sabemos que gentes analfabetas a todo lo largo del mundo son capaces de dominar técnicas altamente sofisticadas en actividades diversas como agricultura, construcción, caza, música. Muchos analfabetas tienen una memoria prodigiosa, hablan de corrido varios idiomas que personas académicamente formadas no lo hacen. Saber leer, es algo más que una habilidad laboral. Es la puerta de acceso a un fantástico universo de conocimiento, imaginación y placer.

---

<sup>40</sup> TOFFLER, Alvin. El cambio del poder. Op. cit., p.200.

## 4.5 ÁREA FINANCIERA DE LOS ASOCIADOS

4.5.1 Ingreso mensual de los asociados. Los ingresos mensuales del 90% de los entrevistados ascienden a menos de un salario mínimo y tan solo el 10% de los asociados gana un salario mínimo. ( Cuadro 12, Figura 16 ).

“Ahorita no tengo ingreso mensual. Gastando los ahorritos que he podido hacer .. “un hombre endeudado es un hombre apedreado...dijo Churchill..”

“Apenas se gana para poder vivir y para el diario, para el resto hay que hacer otras cosas... trabajar en la agricultura o medírsele a lo que salga”.

“Casi nadie gana el salario mínimo y se trabaja bien duro a pesar que ya contamos con la máquina, lo que se lleva a vender lo pagan barato en cambio, lo que se compra ...se lo compra caro, entonces lo que se gana casi no alcanza para nada”.

Tratándose de organizaciones de economía solidaria aunque parece contradictorio es necesario que los asociados manejen principios básicos financieros, que se entienda que son las utilidades en una organización, la importancia del ahorro y de las buenas inversiones así como el manejo del

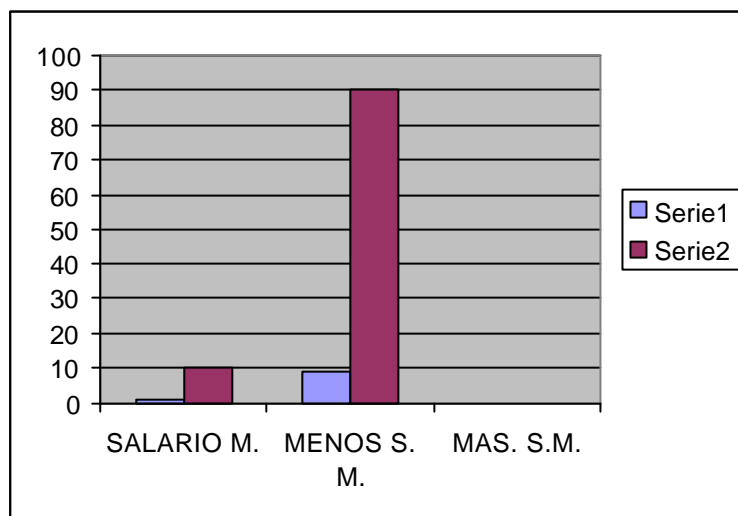
Cuadro 12.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Ingresos Mensuales.

ITEM	FREC.	%
SALARIO M.	1	10
MENOS S. M.	9	90
MAS. S.M.		
TOTAL	10	100

Figura 16.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Ingresos Mensuales.



dinero. Por haber nacido en un sistema capitalista no implica que manejemos sus principios y las leyes de oferta y demanda, si vamos a jugar el juego del capitalismo es preferible que empecemos a conocer sus reglas de juego para no perder siempre.

“Un buen ingreso sería como de empresa como el mínimo y con prestaciones.”

De Acuerdo con Toffler<sup>41</sup> Alvin: “Los antimaterialistas tienden a quitar importancia a la cosas. Sin embargo son altamente significativas no solo por su utilidad funcional, sino también por su impacto psicológico. Nosotros establecemos relación con las cosas. Las cosas afectan nuestro sentido de continuidad o discontinuidad. Desempeñan un papel en la estructura de las situaciones, y la abreviación de nuestras relaciones con las cosas acelera el ritmo de la vida. Además, nuestras actitudes con respecto a las cosas reflejan nuestros criterios de valores fundamentales”.

“... así es la vida el día que hay se come y el día que no hay con cualquier cosa se vive.”

---

<sup>41</sup> TOFFLER Alvin. El cambio del poder. Op. cit.,p. 58.



“Buen ingreso sería mas pagado .. pero es que en el campo no se gana más ...”

“El ingreso mensual es casi bajito ..lo que se trabaja es duro por la suciedad del reciclaje ...y desde las seis de la mañana hasta las cinco de la tarde ....”

No solo se trata de ganar dinero sino de saber administrarlo, en algunos países como en España se tiene ejemplo de alfabetización financiera como lo manifiesta el Dr. Martínez” tenemos muchos casos de inmigrantes que trabajan duro para ganar dinero, y luego lo pierden porque nadie les enseñó cómo cuidarlo, si ellos aprenden las nociones básicas de finanzas, entonces toda la comunidad se beneficia”.

“Para que haya otra entrada tengo el manejo de la lombricultura y me ha ayudado bastante ese proyecto que tengo en la casa”

“Un buen ingreso seria pues el mínimo diga Usted .. ese sería para sostenernos .. estamos ahorita con la mitad del mínimo”

“A aquí en el campo un buen ingreso es de 350.000 para arriba .. por que aquí todo no es compra .. cebolla hay .. papa hay ...”

Según Toffler<sup>42</sup> Alvin: En su momento y lugar históricos, el objetivo único de progreso material de la sociedad prestó buenos servicios a la raza humanan. Sin embargo, al marchar hacia el superindustrialismo surge una nueva concepción en la que otros fines igualan e incluso superan a los del bienestar económico. En términos personales, el cumplimiento de la propia misión, la responsabilidad social, el logro estético, el individualismo hedonista y una serie de objetivos acompañan y con frecuencia superan el tosco afán de éxito material. La abundancia es la base de la cual empieza el hombre a luchar por diversos fines poseconómicos.

4.5.2. Distribución de ingresos de los asociados. En el ( Cuadro 13, Figura 17 ), se observa la manera cómo los entrevistados distribuyen o invierten sus ingresos mensuales; el 60% de ellos invierten en alimentación; el 20% en educación de los hijos, el otro 10% en vestido y el otro 10% en medicina. La constante en éstos resultados es la alimentación, necesidad prioritaria en todo ser humano la cual se soluciona alternadamente con otras necesidades tales como el pago de servicios, vestido y educación.

---

<sup>42</sup> TOFFLER, Alvin. El cambio del poder. 1999, p. 120.

Cuadro 13.

Asociación de Procesadores de Basura,

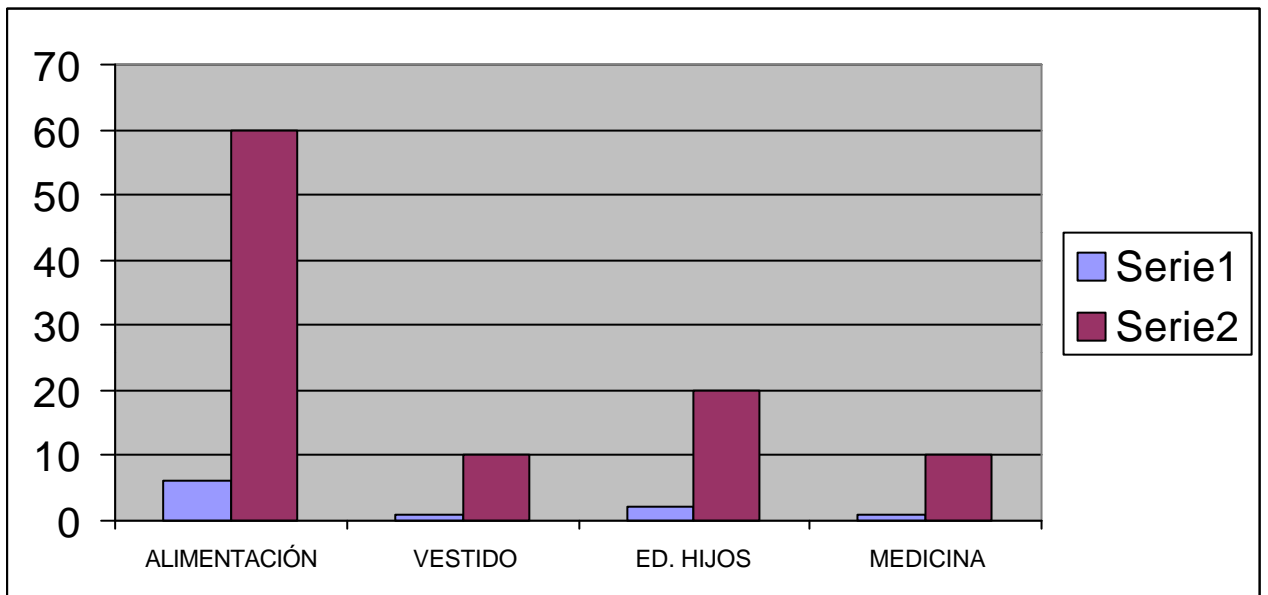
APROBORCA, San Juan de Pasto.

Distribución de Ingresos.

ITEM	FREC.	%
ALIMENTACIÓN.	6	60
VESTIDO	1	10
EDUCA. HIJOS.	2	20
MEDICINA	1	10
TOTAL	10	100

Figura 17.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Distribución de Ingresos.



En lo que más se gasta es en alimentación y en educación de los hijos aunque están en escuelas públicas pero no falta cualquier gasto”.

“Primero se asegura la comida luego se gasta en otras cosas...vestido y zapatos cuando la ropa de los niños está vieja porque uno se pone cualquier cosa”.

“Remeciar ... comprar alimento .. no se ahorra porque no alcanza .. se invierte todo en pagar agua, energía, colegio y casi no alcanza ... toca por aparte rebuscarse con un guertico de cebolla ...”.

De acuerdo con Toffler<sup>43</sup> Alvin: “En una sociedad de escasez, las necesidades son relativamente universales y permanentes, debido a que están estrechamente relacionadas con las funciones del estomago. En cambio al aumentar las disponibilidades, las necesidades humanas están menos ligadas a la supervivencia biológica y se individualizan más”.

Aquí vemos que campesinos por situaciones de trabajo fabril y que poseen tierra en condiciones buenas de fertilidad, han empezado a dejar de lado el trabajo de autoconsumo que siempre les acompaña.

---

<sup>43</sup> TOFFLER Alvin. El cambio del poder, Op. cit., 78 p.

“En cafecito .. azúcar ..panecito .. y cuando hay macito un trapito y baratico ...no alcanza para ahorrar con tanto impuesto”

“Alcanza no mas para la casa .. no se puede ahorrar”

“Lo quemas se gasta es la alimentación.. estudio.. impuestos.. por eso no alcanza con lo que estamos ganando .. tiene que haber otra entrada en la casa.”

4.5.3. Vivienda de los asociados. Los resultados encontrados con respecto al tipo de vivienda que poseen los asociados de “APROBORCA”, demuestran que para el 90% es propia, pero para el 10% es prestada por los padres o son cuidadores o viven apegados a otros familiares. ( Cuadro 14, Figura 18 ).

“ La vivienda es propia ...”

La casa es el bien material que las sociedades poco móviles adquieren y es de gran importancia en sus vidas.

“Mi casa es propia pero es pequeñita...ahí cabemos dos familias... las camas apenas caben...parece hospital”.

Cuadro 14.

Asociación de Procesadores de Basura,

APROBORCA, San Juan de Pasto.

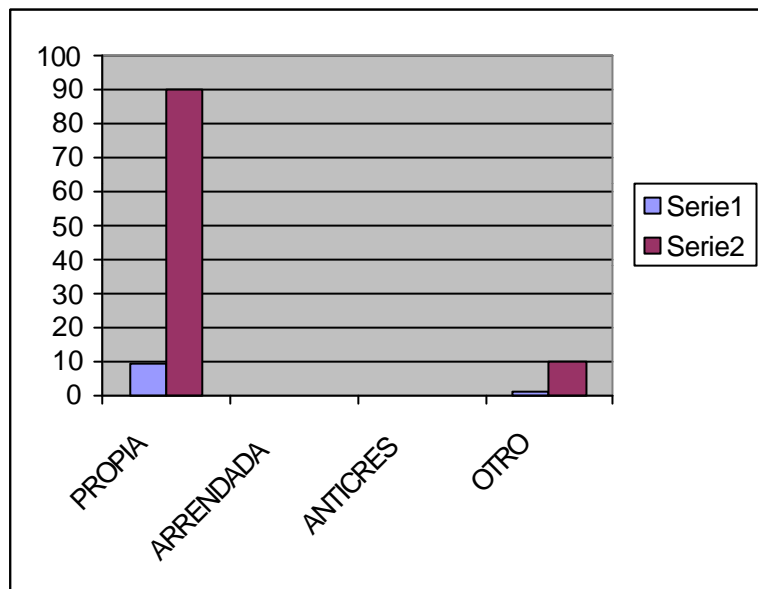
Tipo de vivienda.

ITEM	FREC.	%
PROPIA	9	90
ARRENDADA		
ANTICRES		
OTRO	1	10
TOTAL	10	100

Figura 18.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.

Tipo de Vivienda.





Se trata de viviendas sencillas, construidas con parámetros de ruralidad, en ellas conviven cinco o seis personas entre padres e hijos y en algunos casos viven en compañía de otros familiares. El poseer vivienda propia es una ventaja económica para éstas familias puesto que, el producto de su trabajo está destinado especialmente al mantenimiento de sus miembros y a la educación de los hijos.

“Tengo casa propia porque mi papá nos dejó a cada uno su casita”.  
“..la vivienda es de la señora que vivo...yo no tengo absolutamente nada”.

Según Toffler<sup>44</sup> Alvin: La almirada glorificación del hogar alcanzó, quizá, su punto culminante en la Inglaterra del siglo XIX, precisamente cuando el industrialismo desarraigaba a la población rural y la convertía en masa urbana. Thomas Hood, el poeta de los pobres, dice todo corazón murmura: hogar, por fin el hogar.... En un mundo agitado por la revolución industrial, el hogar era el puerto de refugio, el punto sólido en medio de la tormenta. Al menos se podía contar con el para permanecer en un lugar.

---

<sup>44</sup> TOFFLER, Alvin. El cambio del poder, Op. cit., p. 56.

#### 4.6 TIEMPO LIBRE DE LOS ASOCIADOS

El 100% del tiempo libre es la practican deporte, miraran televisión o escuchan música y radio. ( Cuadro 15, Figura 19 ).

“Los domingos vamos a misa .. al fútbol a divertirnos un rato”

“Después de las cinco de la tarde nos bañamos y nos ponemos a jugar zapo con los hijos”

“ .. toca ir al médico a chequearse haber que puede estar fallando el organismo ... traer leña .. o palear a trabajar la cebolla ..”

El tiempo de recreación está dado para socializar y renovar los lazos de convivencia en familia y en sociedad. El tiempo libre debe enfocarse al tiempo de introspección que necesitan los seres humanos para experimentar el potencial de su creatividad, tiempo para encontrarse consigo mismo y descubrir su propósito para con la organización y para con la sociedad.

“Tiempo libre.. sería días particulares no queda tiempo libre .. los domingos con la familia y ha hacer deporte .. los domingos nos gusta...el fútbol..”

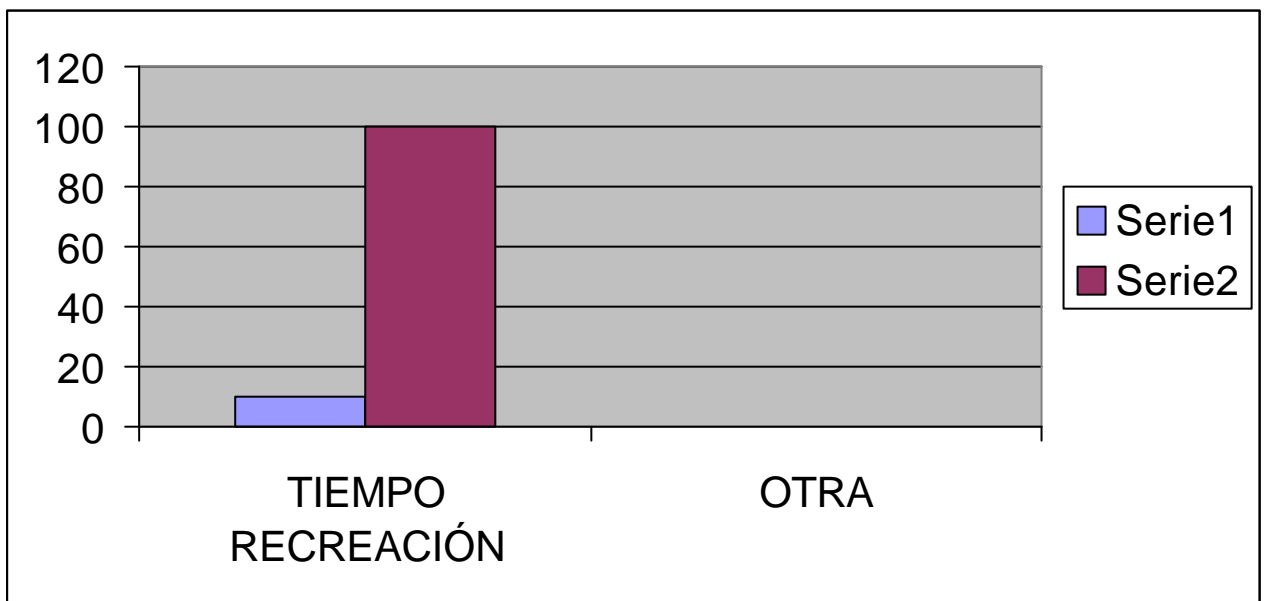
Cuadro 15.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Tiempo Libre de los Asociados.

ITEM	FREC.	%
TIEMPO RECREACIÓN	10	100
TOTAL	10	100

Figura 19.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Tiempo libre de los Asociados.



“Leo mis libros que tengo ... he comprado libros medicinales .. enciclopedias...”

Una vez el hombre va adquiriendo una mayor conciencia de valores superiores empieza a tomar decisiones basados en valores no económicos, no es raro encontrar personas que desearían trabajos de medio tiempo, a tiempo parcial o algunos días a la semana.

#### 4.7 RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE ASOCIADOS

La totalidad el 100% manifestó tener unas buenas relaciones con los compañeros de trabajo, pero no descartó desacuerdos por malos entendidos.

Estoy contento con mis compañeros de trabajo porque son buenos trabajadores y en ningún momento ha habido discusiones a pesar de que en todo hay discusiones. ( Cuadro 16, Figura 20 ).

“Discusiones muy duro no ha habido en las reuniones se informa de que no obedecemos algo...”

“Como somos los mismos desde tiempo se siente confianza”

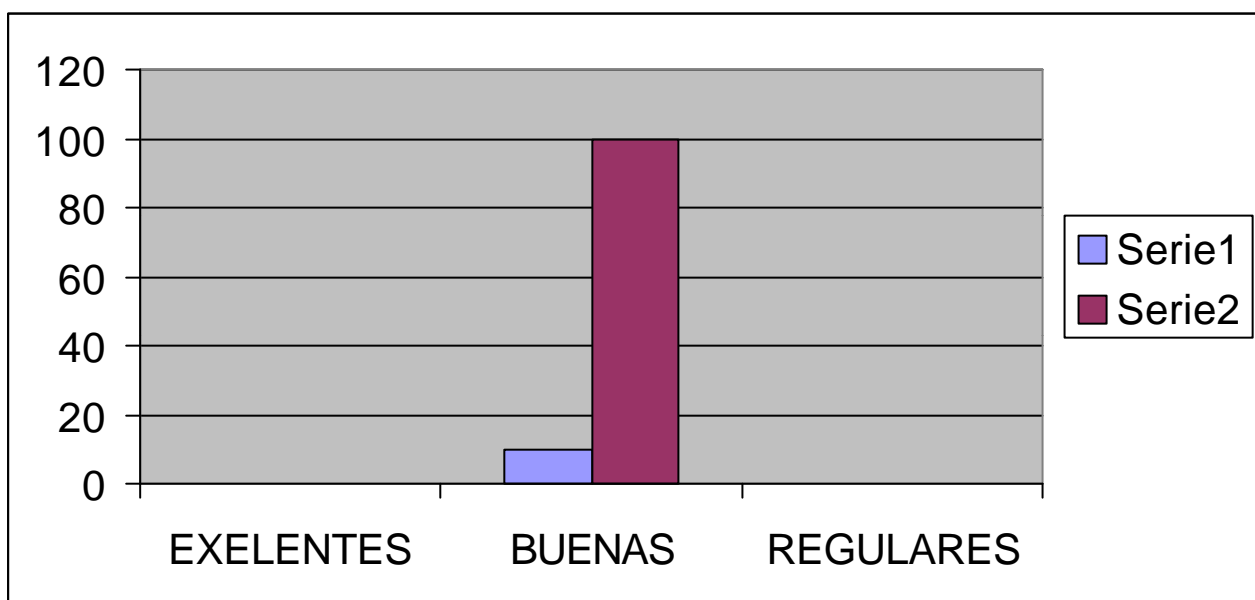
Cuadro 16.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Relaciones Interpersonales.

ITEM	FREC.	%
BUENAS	10	100
OTRO	1	10
TOTAL	10	100

Figura 20.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Relaciones Interpersonales.



“Lo solucionamos entre todos nos reunimos y se soluciona con el presidente y se sigue trabajando.”

La totalidad manifestaron tener muy buenas relaciones interpersonales entre los asociados, que cuando se presenta un desacuerdo este se resuelve en las asambleas de los asociados. Entre los desacuerdos mas frecuentes está lo referente a desacuerdos en el cumplimiento de los trabajos.

“Cuando hay una situación se los reúne a todos y se soluciona”

“ ...casi es mas discusiones por el trabajo.. “

“No me gusta que se hable de nadie ni el chisme ni burlarme de mis compañeros ..”

“Si yo soy amable con todos no tengo problemas ni con las señoras ,, ni señoritas .. jóvenes les he dado un puestico de trabajar.. no he tenido desavenencias no he sido pendenciero....”

“Si contento son buenos compañeros hay un buen entendimiento cada cual aceptamos errores”



#### 4.8 ESPIRITUALIDAD DE LOS ASOCIADOS

El 100% relaciona la espiritualidad con su fe religiosa, ( Cuadro 17, Figura 21 ), que en este caso es la religión católica.

“Disgustado con el señor que ha repartido la plata mal repartida .. no he sido tan de buenas aunque hemos trabajado como negros”

“Toda la vida creo en Dios, soy un creyente de El. El dijo con el sudor de tu frente deberás ganar el pan del día y si uno se pone a ver para comer no falta trabajo”.

En las culturas precivilizadas como las indígenas y campesinas la espiritualidad juega un papel importante en la relación con la naturaleza y sus interrelación con los individuos, así como los resultados de las acciones que hacen para obtener bienes materiales.

“Soy de religión católica ...voy a la iglesia a rezar a que nos ayude para cualquier trabajo o peligro que nos pueda suceder en la vida ....”

“Siempre creencias religiosas .. uno siempre se anda acordándose por donde vaya ...”

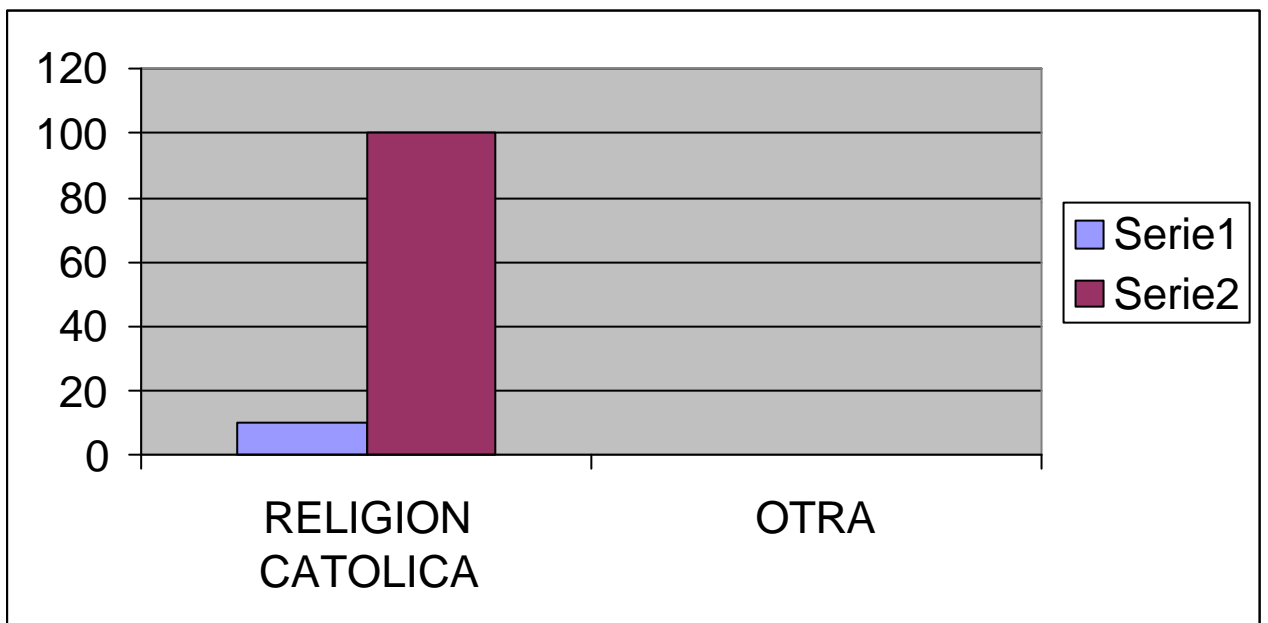
Cuadro 17.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Espiritualidad.

ITEM	FREC.	%
RELIGIÓN CATÓLICA.	10	100
TOTAL	10	100

Figura 21.

Asociación de Procesadores de Basura,  
APROBORCA, San Juan de Pasto.  
Espiritualidad.



“Católico soy creyente de un ser supremo permanente.. para venirme para acá me levanté me encomendé al señor supremo y me vine....”

Según Toffler<sup>45</sup> Alvin: La ciencia dio al hombre un sentido de dominio del medio y por ende, del futuro. Al presentar el futuro como predicaban la pasividad y el misticismo. En la actualidad, las crecientes pruebas de que la sociedad está fuera de control ocasionan que muchos se sientan desengañados por la ciencia. En consecuencia, asistimos a un renacimiento del misticismo. De pronto, la astrología hace furor. El zen, el yoga, las cesiones de espiritismo y la hechicería se convierten en pasatiempos populares. Nos dicen que sentir es más importante que pensar, como si ambas cosas fuesen contradictorias. No es de extrañarse que ésta regresión a actitudes precientíficas vaya acompañada de una tremenda ola de nostalgia en la sociedad. Muebles antiguos, carteles de una era acabada, juegos inspirados en el pasatiempo del ayer, el redescubrimiento de marchitos ídolos. El fracaso de la planificación tecnocrática y la consiguiente impresión de pérdida de control alimenta también la filosofía del ahora. Canciones y anuncios aclama la aparición de la generación del ahora, y

---

<sup>45</sup> TOFFLER, Alvin. El cambio del poder, Op. cit., p.200.

cultos psiquiatras, al discurrir sobre los presuntos peligros de la represión, aconsejan no aplacemos nuestras satisfacciones.

## 5. PROPUESTA EN DESARROLLO HUMANO PARA ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA SOLIDARIA, CASO APROBORCA, UN RETO PARA LA GERENCIA SOCIAL

### INTRODUCCIÓN

La mayoría de organizaciones de economía solidaria se crean con el interés de acceder a beneficios económicos que el Estado colombiano ofrece para grupos marginados social y económicamente, los integrantes son de limitados recursos económicos y de niveles escasos de formación.

Una vez creada la organización centran su atención básicamente en el logro de metas materiales y consideran desacertado invertir recursos de tiempo y dinero en capacitar a sus integrantes por lo tanto consideran riesgoso invertir en calificar al grupo de trabajo.

Con este prejuicio por la capacitación y la formación de talento humano están frenando el desarrollo empresarial de tal manera que resulta una organización que en los primeros años alcanza logros en lo económico, en lo social pero que luego decae y empieza la desintegración y desaparición de la misma.

La presente propuesta se formula con la intención de atender a tres (3) consideraciones básicas de fallas en la formación de APROBORCA: La formación empresarial, el desarrollo humano y la formación financiera.

Se propone el núcleo de asignaturas para cada eje temático, la metodología a emplear y el presupuesto para desarrollarse en un tiempo de tres (3) meses.

## 5.2 OBJETIVOS

5.2.1 Objetivo general. Mejorar los niveles de competitividad de la organización de economía solidaria, APROBORCA, para mejorar la calidad de vida de los asociados.

5.2.2 Objetivos específicos. Capacitar a líderes y trabajadores de APROBORCA, en formación empresarial para incrementar la competitividad e la organización.

-Capacitar a la organización APROBORCA, en desarrollo humano para que centre su desarrollo en la mejora continua del talento humano.

-capacitar a la organización APROBORCA, en el área financiera para incrementar los logros económicos de los asociados.



### 5.3 JUSTIFICACIÓN

5.3.1 Las actividades empresariales para ser exitosas requieren de una muy buena formación empresarial, administrativa, planeación, etc.

La organización APROBORCA, formada por campesinos de escasos recursos económicos, bajo nivel cultural, con alto grado de marginalidad en el área social, económica, han adquirido nociones empresariales basados en la experiencia, necesitan se les capacite en formación empresarial con el propósito de mejorar la competitividad de la organización (Cuadro 18).

5.3.2 Cuando la actividad empresarial se centra exclusivamente en el logro de cosas materiales, rendimientos económicos, las organizaciones empresariales dejan de atender al recurso más importante el desarrollo del capital humano, motor, y vida de la organización, que puede constituirse en la ventaja competitiva de la empresa.

APROBORCA, presenta fallas al no dar importancia al desarrollo del talento humano ignorando el potencial de sus integrantes, la creatividad, el de preservar y mejorar el clima interno de la organización factor que en una organización de economía solidaria es crítico, porque todas las

Cuadro 18.

Problemas relevantes

PROBLEMA	EJES TEMÁTICO
Los asociados de APROBORCA, no tiene proyección empresarial	Fortalecimiento empresarial
Los directivos de APROBORCA, no dan prioridad a la formación humana de los asociados	Desarrollo humano
Los asociados de APROBORCA, tienen ingresos económicos por debajo del salario mínimo	Área financiera

organizaciones de economía solidaria mantienen principios de asociación voluntaria a la organización. Por lo tanto un buen conocimiento de la importancia de unas buenas relaciones humanas que lleven a la comprensión entre los asociados contribuirá a mejorar la competitividad de la organización evitando la deserción de sus asociados.

5.3.3 Uno de los grandes problemas de los asociados de APROBORCA, es los bajos ingresos económicos que en general están en la mitad del salario mínimo, este margen estrecho de ingresos priva a los asociados de gozar de unas mínimas condiciones de comodidades para llevar una vida digna. Por lo tanto es necesario capacitar a los asociados en principios básicos financieros que les permita ser eficientes en el manejo de los escasos recursos económicos que perciben.

## 5.4 MARCO REFERENCIAL

5.4.1 Construir la visión. Para implementar un plan de desarrollo continuo en una organización de economía solidaria, caso, APROBORCA, Asociación de procesadores de basura de cabrera, primero se debe construir la visión de lo que pretende llegar ha ser, esto incluye una organización formada empresarialmente, capaz de planear a corto y largo plazo, anticiparse a los cambios sociales y económicos con rendimientos económicos satisfactorios para sus integrantes.

5.4.2 Educación en el trabajo. Según Toffler<sup>46</sup> Alvin: Cuando las potencias coloniales introdujeron la educación formal en África, India, Latinoamérica y otras partes del mundo de la era agraria, transplantaron escuelas de estilo fabril o imitaciones en miniatura y de rango ínfimo de sus propias escuelas de élite. Los modelos educativos de la era industrial están siendo cuestionados en todas partes. La era de la información desafía la noción de que la educación se desarrolla en el aula. En la actualidad necesitamos combinar educación con trabajo, lucha política con el servicio a la comunidad. Todas nuestras presunciones sobre educación necesitan ser reexaminadas tanto en países ricos como en pobres.

---

<sup>46</sup> TOFFLER, Alvin. El cambio del poder, Op. cit., p. 270.

5.4.3 Nuevas estrategias docentes. Marshall McLuhan ha hablado de un retorno a una cultura oral mas acorde con muchas comunidades agrarias. La tecnología del reconocimiento de la palabra abre increíbles perspectivas. Nuevos y extraordinariamente baratos aparatos de comunicaciones o grabadoras diminutas incorporadas a un sencillo equipo agrícola es capas de dar instrucciones orales a granjeros analfabetos.

Para Toffler<sup>47</sup> Alvin: “Las estrategias de desarrollo del mañana no vendrán de, Washinton, Moscú, Paris, Ginebra, sino de África, Asia y Latinoamérica. Serán indígenas, adecuadas a las necesidades locales. No cargaran el acento en la economía, a costa de la ecología, la cultura, la religión o la estructura familiar y las dimensiones psicológicas de la existencia. No imitarán ningún modelo exterior”.

5.4.4 Educación continua. El hecho de que el conocimiento se vuelve rápidamente anticuado, muestra claramente que es muy poco probable que las enseñanzas aprendidas en la juventud conserven su importancia cuando llegue la vejez, la educación tendrá que prolongarse, sobre una base cambiante, durante toda la vida.

---

<sup>47</sup> TOFFLER, Alvin. El cambio del poder, Op. cit., p. 350.

Si la educación tiene que durar toda la vida, es poco razonable obligar a las personas a dedicar tiempo en las aulas, estas innovaciones implican también enormes cambios en las técnicas docentes. Actualmente, las conferencias siguen dominando, este método simboliza la propia estructura vertical, jerárquica, de la industria. Aunque todavía útiles para fines limitados, las disertaciones tendrán forzosamente que dar paso a todo un arsenal de técnicas docentes en lo que podríamos llamar experiencia ingeniosas, como las instrucciones orales. Es sorprendente como las personas memorizan mas contenidos de los medios masivos de comunicación, canciones, propagandas de artículos de consumo, solo por que se hallan caramente disponible para las personas. Debemos habituar al personal para que dedique parte del día y en el trabajo a recibir información científica de la industria de la descontaminación mediante el estudio de material profesional y pedagógicamente elaborado. El gobierno cubano en los inicios de la revolución dentro de las fábricas emitía por alto parlantes y a toda hora información para la educación y el mantenimiento ideológico de la revolución, y hoy la venta de conocimientos para el mundo desde Cuba es uno de los renglones comparables en calidad a los niveles de educación de E.E.U.U.

## 5.5 ESTRUCTURA CURRICULAR

A continuación se proponen tres (3) ejes temáticos de capacitación para fortalecer a la organización de economía solidaria APROBORCA. (Cuadro 19), (Figura 22).

\*Fortalecimiento empresarial

\*Desarrollo humano

\*Área financiera

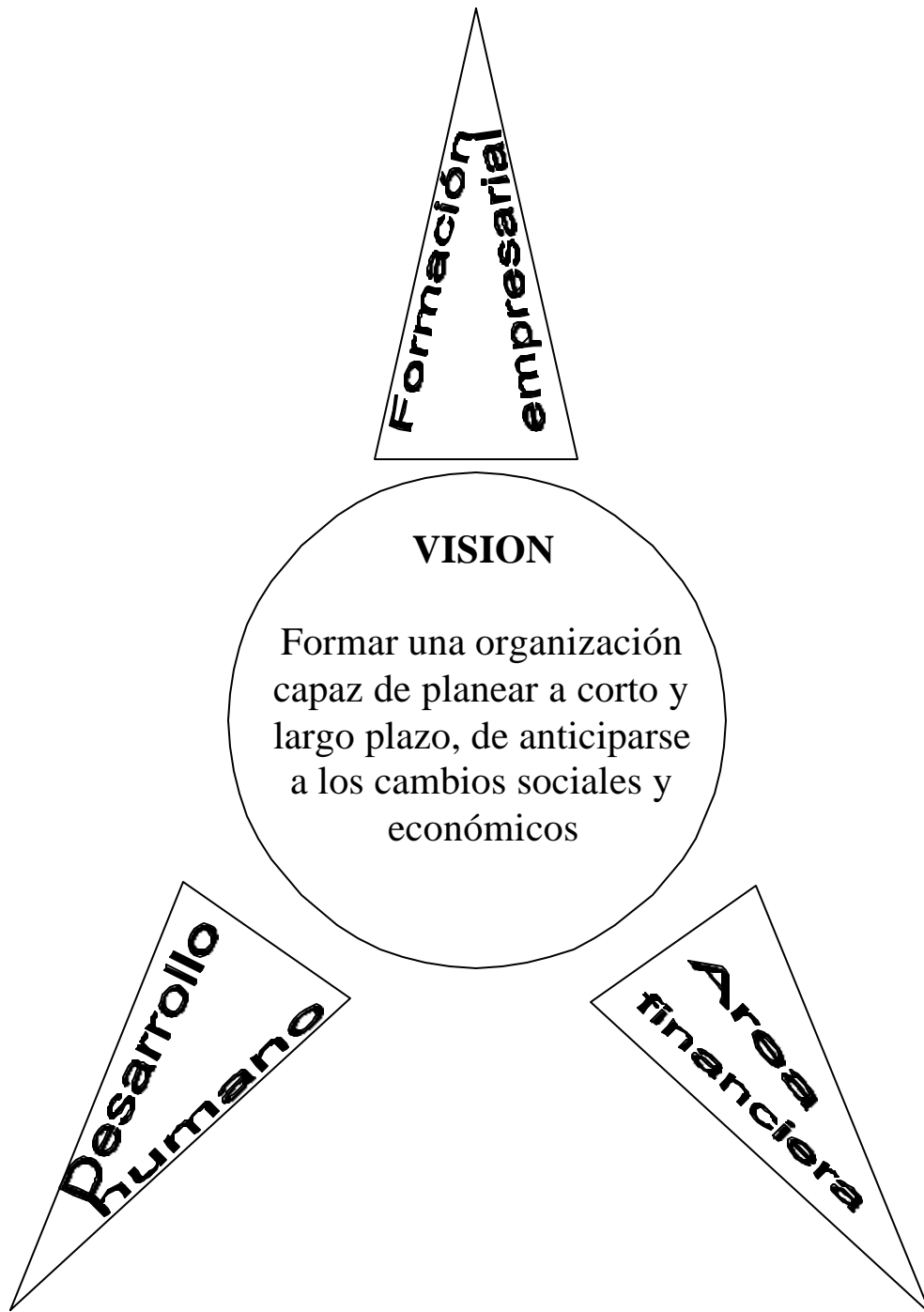
Cuadro 19. Ejes temáticos

PROBLEMA	EJES TEMÁTICO	OBJETIVO
Los asociados de APROBORCA, no tiene proyección empresarial	Fortalecimiento empresarial	<p>Que APROBORCA, construya la visión empresarial para que se fortalezca y tenga un norte a largo plazo</p> <p>Que la organización construya planes operativos a 5, 10, 20 y 50 años, para que optimice los recursos existentes.</p>
Los directivos de APROBORCA, no dan prioridad a la formación humana de los asociados	Desarrollo humano	Que APROBORCA, centre esfuerzos y recursos el desarrollo humano de los asociados, para elevar la autoestima y tener una organización capacitada para afrontar mayores retos.
Los asociados de APROBORCA, tienen ingresos económicos por debajo del salario mínimo	Área financiera	Que APROBORCA, incremente el ingreso per cápita de los asociados, para garantizar la continuidad de la organización.



Figura 22

GRAFICO CURRICULAR



5.5.1. Fortalecimiento empresarial. El objetivo es que APROBORCA, construya la visión empresarial de manera concertada con los asociados para que cada uno de los integrantes vea en la visión de organización la respuesta a los intereses tanto personales como corporativos.

Que la organización APROBORCA, sea capaz de planear a corto, mediano y largo plazo, 5, 10, 20 y 50 años, con el propósito de garantizar la permanencia de la organización a largo plazo.

Tiempo de ejecución

Tiempo	Talleres	Horas Taller	Total Horas
Seis meses	2	8 h	16 h

Cada ser humano tiene necesidad de trascender a su tiempo, sociedad, familia y dejar un legado a las generaciones futuras. En las organizaciones empresariales es fundamental prever el futuro en términos de construir la

Visión y realizar una planeación a futuro, actividad que no se realiza en APROBORCA.

Temas

- \*Construcción de la visión empresarial
- \*Planeación a corto, mediano y largo plazo
- \*Construcción de un proyecto de vida a 5, 10, 20 y 50 años
- \*Conocimiento de los valores y principios del cooperativismo, (Cuadro 20).

Logros

- Al final de la capacitación los asociados de APROBORCA, deben haber elaborado a nivel personal el proyecto de vida a 5, 10, 20 y 50 años.
- Deben haber construido colectivamente la VISIÓN de la organización y adoptarla como la guía empresarial.

5.5.2. Desarrollo humano. El objetivo es que APROBORCA, centre su atención en atender las necesidades humanas individuales de los asociados, y evite la deserción de sus integrantes.

Cuadro 20. Núcleos temáticos

EJE TEMÁTICO	NÚCLEO TEMÁTICO	POBLACIÓN OBJETIVO
Fortalecimiento empresarial	Construcción de la visión empresarial Planeación a corto, mediano y largo plazo Conocimiento de los valores y principios del cooperativismo	25 personas
Desarrollo humano	Espiritualidad Actitud mental Relaciones interpersonales Relaciones familiares Alfabetización en salud Alfabetización científica	25 personas
Área financiera	Alfabetización financiera Diversificación de ingresos Alianzas estratégica de la organización	25 personas

## Tiempo de ejecución

Tiempo	Talleres	Horas Taller	Total Horas
Seis meses	2	8 h	16 h

## Temas

\*Espiritualidad

\*Actitud mental

\*Relaciones interpersonales

\*Relaciones familiares

\*Alfabetización en salud

\*Alfabetización científica

## Logros

-Al final de la capacitación los asociados de APROBORCA, deben haber mejorado el clima organizacional, haber limado desacuerdos que surgen entre asociados por tareas encomendadas y resentimientos acumulados.

-Debe haber mejorado el interés y el sentido de pertenencia a la organización.

5.5.3. Área financiera. El objetivo es que los asociados de APROBORCA, diversifiquen los ingresos para que alcancen un ingreso de dinero similar al salario mínimo acorde con lo manifestado como ingresos necesario para sus necesidades.

Tiempo de ejecución

Tiempo	Talleres	Horas Taller	Total Horas
Seis meses	2	8 h	16 h

El dinero, las inversiones, necesitan del conocimiento de unas bases mínimas sobre su manejo, para que se haga el mejor uso por lo tanto es necesario que los asociados de APROBORCA se capaciten en:

\*Alfabetización financiera: importancia del ahorro, el manejo de las deudas, las inversiones.

\*Diversificación de ingresos

\*Alianzas estratégicas de la organización

\*Logros

-Al final de la capacitación los asociados de APROBORCA, deben entender la importancia de la diversidad de ingresos, saber la importancia del ahorro y el evitar realizar deudas que no les resulte en crecimiento económico tanto en lo personal como en lo empresarial.

## 5.6. METODOLOGÍA

-La presente propuesta se desarrollará durante tres (3) meses los días sábados en las instalaciones de APOBORCA, en jornadas de 8 de la mañana a doce del día y de dos a seis de la tarde.

-El número de participantes es de 25 personas trabajadores y asociados de APROBORCA. La metodología de trabajo serán talleres y charlas magistrales asistidos por expertos para cada uno de los ejes temáticos, (Cuadro 21 ).

También se prevé como estrategia pedagógica la elaboración de dramatizados con temas que faciliten su elaboración. Ayudas educativas: carteleras y video conferencias.

Evaluación. Al final de cada eje temático se verificará el alcance de los objetivos propuestos, con el propósito de introducir cambios y estrategias metodológicas que refuercen el desarrollo del proceso formativo.

Se evaluará para determinar los logros y limitantes en el proceso de desarrollo.



Cuadro 21. Metodología

EJE TEMÁTICO	NÚCLEO TEMÁTICO	OBJETIVO	METODOLOGÍA
Fortalecimiento Empresarial	<p>Construcción de la visión empresarial</p> <p>Planeación a corto, mediano y largo plazo</p> <p>Conocimiento de los valores y principios del cooperativismo</p>	<p>Que APROBORCA, construya la visión empresarial para que se fortalezca y tenga un norte a largo plazo</p> <p>Que la organización construya planes operativos a 5, 10, 20 y 50 años, para que optimice los recursos existentes.</p>	<p>Exposiciones</p> <p>Magistrales</p> <p>Talleres</p> <p>Dramatizados</p>
Desarrollo humano	<p>Espiritualidad</p> <p>Actitud mental</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Relaciones familiares</p> <p>Alfabetización en salud</p> <p>Alfabetización científica</p>	<p>Que APROBORCA, centre esfuerzos y recursos el desarrollo humano de los asociados, para elevar la autoestima y tener una organización capacitada para afrontar mayores retos.</p>	<p>Exposiciones</p> <p>Magistrales</p> <p>Talleres</p> <p>Dramatizados</p>
Área financiera	<p>Alfabetización financiera</p> <p>Diversificación de ingresos</p> <p>Alianzas estratégica de la organización</p>	<p>Que APROBORCA, incremente el ingreso per cápita de los asociados, para garantizar la continuidad de la organización.</p>	<p>Exposiciones</p> <p>Magistrales</p> <p>Talleres</p> <p>Dramatizados</p>

## 5.7 VALOR ECONÓMICO DE LA PROPUESTA

En el (Cuadro 22), se presenta el valor económico de la propuesta, por un valor de UN MILLON SEISCIENTOS TREINTA Y TRES MIL TRESCIENTOS VEINTICINCO PESOS Mcte. (\$1.633.325.00), también se presenta el equipo de trabajo de tres docentes uno para cada eje temático, Un (1) docente para desarrollo empresarial, Un (1) docente para desarrollo humano, un (1) docente para el área financiera.

Cuadro 22. Valor económico de la propuesta

ACTIVIDAD	SEMINARIOS	TIEMPO SEMINARIO	TOTAL TIEMPO	VALOR HORA	VALOR CAPACITACIÓN
RECURSO HUMANO					
Un (1) docente: para desarrollo empresarial	2	8h	16h	20.000	320.000
Un (1) docente: para desarrollo humano	2	8h	16h	300.000	320.000
Un (1) un docente para el área financiera.	2	8h	16h	300.000	320.000
SUB. TOTAL					960.000

Continuación .... Cuadro 22 ...

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
<b>MATERIAL EDUCATIVO</b>			
Guías de trabajo	25	2.000	50.000
Cuadernos	25	1.500	37.500
Lapiceros	25	1.000	25.000
Marcadores	4 por taller	5.000	120.000
Colores	4 por taller	5.000	120.000
Fotocopias	Global	20.000 por taller	120.000
<b>SUB TOTAL</b>			<b>472.500</b>
<b>LOGÍSTICA</b>			
Arreglo de salón	6 veces por taller	2.000	12.000
Refrigerios	50 por taller	2.000	100.000
Equipo de audiovisuales, T.V., VHS.	Alquiler por taller	2.000	12.000
<b>SUB TOTAL</b>			<b>124.000</b>
<b>IMPREVISTOS 5%</b>			<b>77.825</b>
<b>SUBTOTAL</b>			<b>1.556.500</b>
<b>TOTAL</b>			<b>1.633.325</b>

VALOR DE LA PROPUESTA (UN MILLÓN SEISCIENTOS TREINTA Y TRES MIL TRESCIENTOS VEINTICINCO PESOS Mcte) \$ 1.633.325.00

## 6. CONCLUSIONES

- APROBORCA, es una organización de economía solidaria creada hace 13 años, no ha centrado su desarrollo en sus integrantes por lo tanto se acepta la hipótesis referente a que carece de un programa de entrenamiento para capacitación en principios de solidaridad y desarrollo humano.
- Se acepta la hipótesis de que así tenga éxito económico, la organización se halla en riesgo a desaparecer a la fecha de los 19 inscritos únicamente seis realizan trabajo directo en la planta y ninguno de ellos ha hecho parte de un programa de capacitación en desarrollo humano.
- Cuando las ganancias materiales no llenan las expectativas de los asociados como es el caso de APROBORCA, esta se convierte en la razón de desintegración de la organización. El desarrollo humano es un recurso intangible que puede mantener adherida a la organización mientras se desarrollan estrategias y proyectos para captar recursos económicos.

- Vivimos en una época en que las organizaicones deben ser renovadas, reanimadas. Esta es una época de oportunidades, en la que podemos forjar nuevas soluciones, instituciones y enfoques de los problemas que confrontamos. En el pasado, las grandes crisis han creado las grandes oportunidades; civilizaciones enteras se han levantado con nueva vitalidad.

## 7. RECOMENDACIONES

- La estrategia empresarial de APROBORCA, debe incluir además de intenciones económicas y tecnológicas, el desarrollo humano de sus integrantes brindando formación básica sobre aspectos relevantes de la vida de las personas como la salud, trabajo, espiritualidad, actitud mental, familia etc.
- Acoger la propuesta de capacitación en la que se adopta una propuesta pedagógica sencilla, compatible con el trabajo y con el nivel cultural de los asociados, apoyada por herramientas básicas de comunicación, como es la televisión educativa, el internet, cintas de audio con temas específicos de desarrollo humano.
- Los gerentes sociales antes de acercarse a estas organizaciones deben comprender que los integrantes de APROBORCA, no tiene formación cultural dentro de la modernidad, ni comprensión de las explicaciones científicas de los acontecimientos sino que su cultura lo explica todo desde su concepción precientíficas de los acontecimientos.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

CALLEJA, Tomás, et al. Empresa y humanismo. <http://www.unav.es/empresayhumanismo/Olinfo/INFO.htm>. ESPAÑA, UNIVERSIDAD DE NAVARRA, 2003, 6 p.

DEVOS, Rich. Capitalismo Solidario. Lasser Press Mexicana, S.A. de C.V., 1994.

FISCHBACH J., Alfred. Debate de Ser Familia y Empresa. <http://www.jale.com/revista-hoteles-jale/reuz2/hotles-jale-informa/09.htm>. España, 2003, p 12.

FONTRODONA, Joan. Humanismo en la Dirección de las Empresas. <Http://www.economía.ufm.edu.gt/Profesoresinvitados/Frontrodona/HUMANISMO.HTM>. España, IESE – Universidad de Navarra, actualización 2003, 11 p.

LANA, mar. La Economía Solidaria. <http://www.enbuenasmanos.com/ARTICULOS/muestras.asp?art=141>. 2003, 2 p.



LLANO, Alejandro. Humanismo y Tecnología en la Sociedad del Conocimiento. <http://www.ee-iese.com/80/afondo1.html>. España, Universidad de Navarra. 2003, 1 p.

LÓPEZ UNIGARRO, Hover Jesús. Papel del presbítero, agente social de cambio. San Juan de Pasto: Universidad de Nariño, Centro de estudios e investigaciones Latinoamericanas, especialidad en Gerencia Social, 2002, 150 p.

MARCHAN, Horacio. Visión Estratégica. <http://www.masterdissey.com/master-net/marketer/0007.php3>. 2003, 4 p.

RAZETO, Luis. II Foro Social Mundial de Portoalegre La Economía solidaria: Hacia una nueva civilización Latinoamericana. [http://www Geocieties.com/teologialatina/razetoportoalegr.html](http://www.Geocieties.com/teologialatina/razetoportoalegr.html). 2003, 19 p.

REYES CAICEDO, Aceneth. Gerencia social comunitaria, una propuesta de acción para la población marginal femenina del Barrio Centenario. San Juan

de Pasto: Universidad de Nariño, Centro de estudios e investigaciones Latinoamericanas, especialidad en Gerencia Social, 2002.

SÁNCHEZ CASANOVA Hugo. La Relación entre Familia y Empresa. <http://www.dep.edu/publicaciones/desdelcampus/art362.html>. Escuela de dirección de la Universidad de Piura. Lima, Perú, 2003, 2 p.

SCHWARTZ J. David. La Magia de Pensar en Grande. Impreso en Colombia. Santafé de Bogotá. Edición 1997, 150 p.

SOTILLO HIDALGO, Ricardo. El Nuevo Humanismo en las Empresas. <http://www.sht.com.ar/archivo/opinión/humanismo.htm>. 2003, 4 p.

TOFFLER, Alvin y Heidi. Barcelona, España. Las Guerras del Futuro, Editorial, PLAZA Y JANES.1993, 300 p.

TOFFLER, Alvin. Barcelona, España. El Shock del Futuro. Editorial, Plaza y Janes. 1975, 450 p.

\_\_\_\_\_. Barcelona, España. El Cambio del Poder. Editorial, PLAZAY  
JANES. 1997, 600 p.

\_\_\_\_\_. Barcelona, España. La Tercera Ola. Editorial, Plaza y Janes. 1997,  
450 p.

ZIGLAR, Zig. Éxito para Principiantes. Bogota, D.C., Colombia, Editorial  
NORMA, 1998, 250 p.

## ANEXOS

UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
CENTRO DE ESTUDIOS LATINOAMERICANOS  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL

ENCUESTA A RECICLADORES VEREDA CABRERA “APROBORCA”

El propósito de esta encuesta es conocer la cultura de los integrantes de, APROBORCA, para entender las creencias limitadoras que están interfiriendo en el éxito de la organización.

FECHA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

I. ACTITUD MENTAL DE LOS ASOCIADOS.

1.1 Sus metas inmediatas son:

Materiales \_\_\_\_\_

De realización personal? \_\_\_\_\_

No sabe \_\_\_\_\_

Cuales? \_\_\_\_\_

1.2. Sus metas para en cinco años son:

De trabajo \_\_\_\_\_

No sabe \_\_\_\_\_

Otras \_\_\_\_\_

Cuales? \_\_\_\_\_

1.3 Metas para en diez años

No sabe \_\_\_\_\_

Materiales \_\_\_\_\_

De realización personal \_\_\_\_\_

Otra \_\_\_\_\_

Cuales? \_\_\_\_\_

1.4 Metas para en 20 años

No sabe \_\_\_\_\_

Materiales \_\_\_\_\_

De realización personal \_\_\_\_\_

Otra \_\_\_\_\_

Cuales? \_\_\_\_\_

1.5 Conoce las metas de la empresa?.

No sabe \_\_\_\_\_

Generar empleo \_\_\_\_\_

Materiales \_\_\_\_\_

Otras cuales? \_\_\_\_\_

## II. SALUD.

2.1 Se encuentra afiliado al sistema Seguridad Social en Salud?

No \_\_\_ Si \_\_\_

Tiene establecido un programa de capacitación en salud?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2.2 Edad de los asociados.

Entre 20 - 40 \_\_\_\_\_

Entre 21 - 60 \_\_\_\_\_

Entre 61 - 80 \_\_\_\_\_

2.3 Sexo de los asociados.

Hombre \_\_\_\_\_ Mujer \_\_\_\_\_

Por se dedica al reciclaje? \_\_\_\_\_

## III. FAMILIA.

3.1 Cual su estado civil?

Casado \_\_\_\_\_ Separado \_\_\_\_\_

Otro \_\_\_\_\_ Cual? \_\_\_\_\_

Que tan importante es para Usted la familia?

---

---

#### IV. TRABAJO.

4.1. Con respecto al grado de satisfacción con su trabajo:

---

Esta contento \_\_\_\_\_ Poco contento \_\_\_\_\_

---

4.2 Referente al grado de capacitación

Es analfabeta? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Cursó primaria completa?: Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Cursó primaria incompleta?: Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Cursó parte de secundaria? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Por qué? \_\_\_\_\_

#### V. ÁREA FINANCIERA.

5.1 Sus ingresos son:

Menos de un salario mínimo. \_\_\_\_\_

Un salario mínimo. \_\_\_\_\_

Más de un salario mínimo. \_\_\_\_\_



5.2 El ingreso lo distribuye para:

Alimentación. \_\_\_\_\_

Educación de los hijos. \_\_\_\_\_

Compra de ropa \_\_\_\_\_

Salud. \_\_\_\_\_

5.3. La vivienda es:

Propia \_\_\_\_\_

Otra \_\_\_\_\_ Cual? . \_\_\_\_\_

## VI. TIEMPO LIBRE.

6.1. El tiempo libre lo dedica a:

Actividades recreativas \_\_\_\_\_ Cuales? \_\_\_\_\_

Actividades formativas? \_\_\_\_\_ Cuales? \_\_\_\_\_

## VII. RELACIONES INTERPERSONALES.

7.1 Las relaciones interpersonales son:

Buenas relaciones \_\_\_\_\_

Malas relaciones \_\_\_\_\_

## VIII. ESPIRITUALIDAD.

8.1 Relaciona espiritualidad con:

Religión católica? \_\_\_\_\_

Trascendencia? \_\_\_\_\_

Por qué? \_\_\_\_\_