



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Cali

GERENCIA SOCIAL IGNACIANA

Beatriz Helena Giraldo Reyes

Psicóloga

Especialización en Gerencia Social

Especialización en Responsabilidad Social Empresarial

Master en Administración Universitaria

Master en Ética para la construcción social



“Conceptos asociados y Herramientas de la Gerencia Social”



CAPITAL SOCIAL



Tipos de Capital



FÍSICO

infraestructura productiva, vías de comunicación, etc.

FINANCIERO

Dinero, bonos, acciones, papeles públicos, etc.

NATURAL

Agua, tierra, bosques, minerales, entre otros.

HUMANO

Conocimientos, habilidades, destrezas, etc.

CAPITAL SOCIAL



Conceptos y Autores

- **Robert Putnam (1993)**: Capital social son todos aquellos aspectos de las organizaciones sociales, tales como las redes, los normas y la confianza, que facilitan la acción y la cooperación para beneficio mutuo. El capital social acrecienta los beneficios de la inversión en capital físico y humano.
- **Colleman (1989)**: El capital social son todos los recursos socio-estructurales que constituyen un activo de capital para el individuo y facilitan ciertas acciones de individuos que están dentro de esa estructura.



- **Banco Mundial**: El **capital social** hace referencia a las instituciones, relaciones, actitudes y valores que rigen la interacción interpersonal y facilitan el desarrollo económico y la democracia. Aquí se incluyen las normas y redes que facilitan la acción colectiva y contribuyen al beneficio común.
- **BID**: **Capital social** son las normas y redes que facilitan la acción colectiva y contribuyen al beneficio común
- **PNUD**: El **Capital social** son las relaciones informales de confianza y cooperación (familia, vecindario, colegas); asociatividad formal en organizaciones de diverso tipo y marco institucional normativo y valórico de una sociedad que fomenta o inhibe las relaciones de confianza y compromiso cívico



¿Qué es Capital Social?

Esta forma específica de capital que reside en la relaciones sociales en general y en los mecanismos de reciprocidad, confianza y cooperación que estas relaciones puedan generar.



Tipología de capital social *(Woolcock, 1998)*

1 | Lazo (“bonding”)

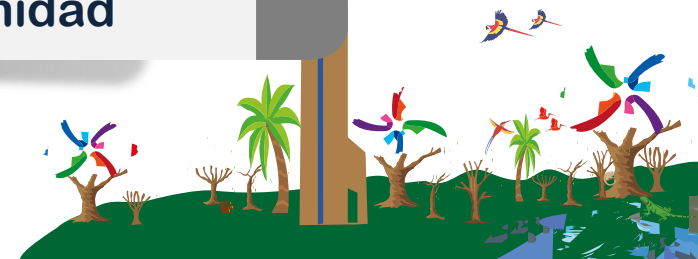
Relaciones al interior de un grupo o comunidad.

2 | Puente (“bridging”)

Refiere a relaciones entre personas o grupos con características similares.

3 | Eslabón (“linking”)

Redes de relaciones externas con agentes de fuera de la organización o comunidad



La gerencia social tiene como tarea fundamental el fortalecimiento del Capital Social:

- Establecer un entorno favorable a la generación de confianza y aparición de comportamientos cooperativos
- Incrementar la frecuencia de relacionamiento entre los miembros de la comunidad en general y los líderes grupales en particular
- Favorecer un marco institucional que propicie la aparición de redes.



- <https://www.youtube.com/watch?v=srKDibHFq-8>



EFICACIA

- “El termino **eficacia** puede aplicarse a las cosas o a las personas que pueden producir el efecto o prestar el servicio a que están destinadas” *Maria Moliner*
- La eficacia de una política o un programas es el grado en que se alcanzan los objetivos propuestos.
- Un programa es eficaz si logra alcanzar los objetivos para los que fue diseñado y una organización es eficaz cuando cumple la misión para la cual fue creada.
- Para la gerencia social, una iniciativa o un programa resulta eficaz si cumple con los objetivos esperados en el tiempo previsto



EFICIENCIA

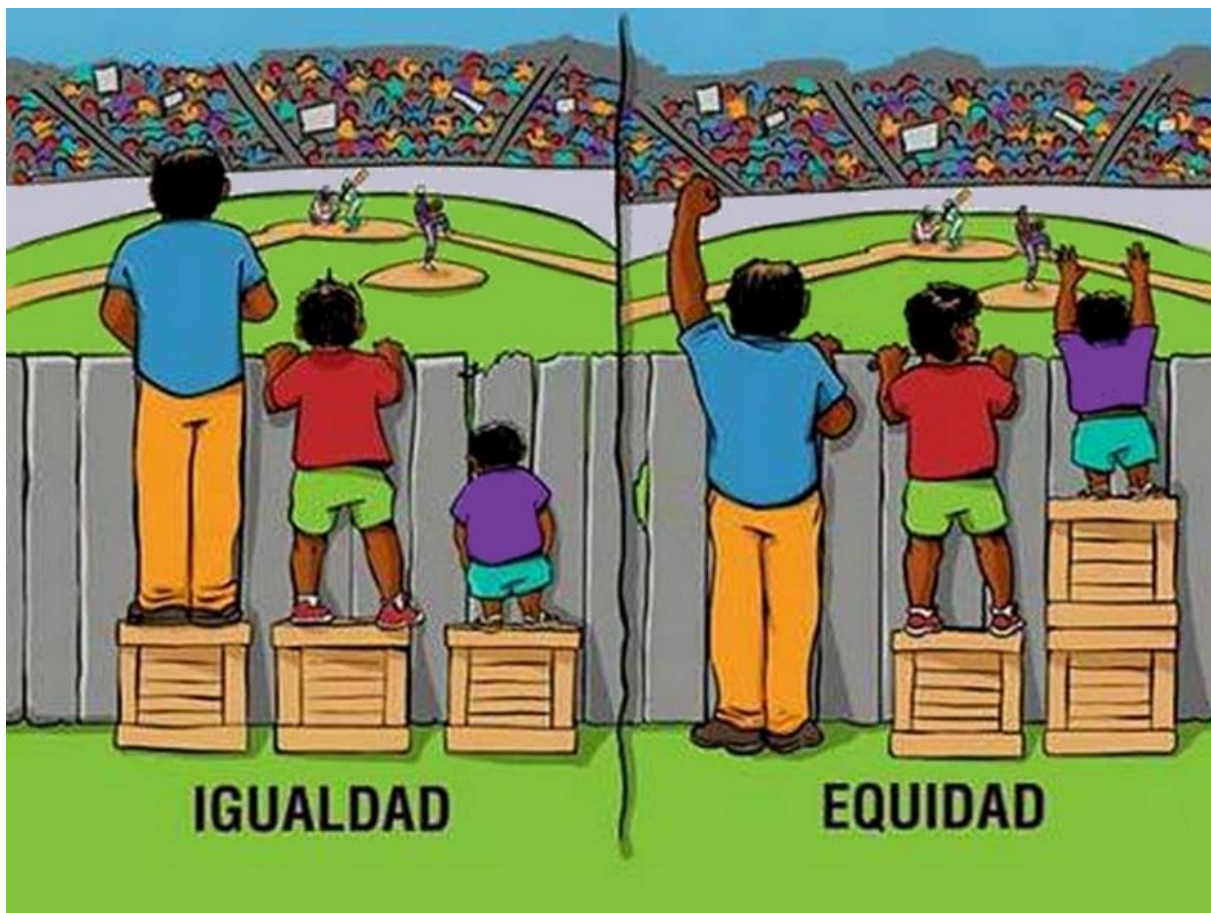
- ✓ “La **eficiencia** califica la manera en que los objetivos son realizados y se aplica a lo que realiza cumplidamente la función a que esta destinado”.

Maria Moliner

- ✓ Para la gerencia social, la eficiencia es el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa en el menor tiempo posible.
- ✓ El no cumplir los objetivos y/o el desperdicio de recursos hacen que la iniciativa resulte ineficiente o menos eficiente.



EQUIDAD



SOSTENIBILIDAD

- La sostenibilidad, es decir la continuidad o permanencia en el tiempo de un programa , no va a depender tan sólo del impacto del entorno sobre la iniciativa, sino también depende de impactos de la iniciativa sobre el entorno.
- La sostenibilidad depende del logro de un equilibrio apropiado entre los varios tipos de capital: humano, natural, cultural, institucional, físico y financiero



Los distintos rostros de la Inclusión y la Exclusión



Podría afirmarse que el concepto de **inclusión** se refiere a la manifestación plena de la democracia y del pleno respeto de los derechos de los otros, la libertad, la equidad y la justicia.

Incluir significa, además de discriminar entre los diferentes discursos que se entretajan alrededor de este término, reunir los esfuerzos de los distintos sectores de la sociedad, compensando las desigualdades, facilitando el acceso, la permanencia y el progreso a aquellos que más lo necesiten, desde una lógica de la redistribución, en un sentido económico y del reconocimiento, en un sentido cultural (Narodowski (2008. p.4).

<https://www.youtube.com/watch?v=yASgf0HzgGQ>



El concepto de ***exclusión*** :

- **Refleja la pérdida de la condición de ciudadanía de una parte de la población.** (Alonso, 1999; Castel, 1997; García-Canclini, 1995) (p. 1).
- El concepto de exclusión amplía el de pobreza, al no considerar únicamente la dimensión económica del problema, sino también la pérdida del vínculo social.
- *Este concepto expresa una manera de estar en la sociedad, que no viene definida por lo que la persona es (identidad) **sino por lo que carece, por lo que ha perdido, o nunca ha tenido.***
- *La situación de exclusión tiende a ser definida por aquello de lo que se está excluido, es decir, el nivel de vida y los derechos sociales propios de la sociedad de pertenencia. Raya (2004)*



- ***Autoinclusión/autoexclusión***
- Esta manifestación se refiere a la decisión por voluntad propia de cada una de las personas o a una condición en la que pueda estar de manera temporal, debido a una contingencia social.
- ***Inclusión por riesgo y exclusión por peligro***
- Hace referencia a una condición en la que pueda estar de manera temporal debido a una contingencia organizacional, es decir, las variables externas deciden por él y lo colocan en una situación de riesgo o peligro. En esta posición, las personas no pueden decidir y quedan supeditadas a las consecuencias de las decisiones que no eligieron tomar.
- Como efecto de estos hechos, un alto número de personas quedan en una situación altamente ambigua: son excluidos de procesos organizacionales de toma de determinadas decisiones que eventualmente pueden afectarlos, pero son incluidos por esas decisiones como potenciales afectados por las consecuencias de ellas (Mascareño y Carvajal, 2015, p. 139).



- ***Inclusión compensatoria***

La inclusión compensatoria se ha denominado a aquella acción que pretende:

- **un restablecimiento de condiciones de igualdad ante diferencias contingentes injustificables (por lo tanto, no legítimas) ...**
- La inclusión compensatoria es, a la vez, una exclusión incluyente, en el sentido de que se identifica a un grupo desaventajado, desigual a otros, sobre el que se desarrolla una intervención orientada a la (re) inclusión.
- Dado que en la inclusión compensatoria (especialmente en la realizada por el Estado) se presupone que las situaciones de exclusión en las que se enfoca son transitorias, la permanencia de tales situaciones conduce a una exigencia de permanencia de la compensación (Mascareño y Carvajal, 2015, p. 140).



Inclusión en la exclusión

- Esta se refiere **“a una posición de subordinación en comparación con otras categorías sociales. La inclusión en la exclusión supone una situación de asimetría entre grupos, justificada generalmente en términos tradicionales o Comunitarios”**.
- En ella se incluyen las personas en el grupo, pero al interior de este, sus características personales, sociales, políticas, económicas, generan una diferenciación que puede llegar a la discriminación o a la exclusión.

Subinclusión

- **“La subinclusión supone la ausencia de condiciones institucionales para hacer valer derechos fundamentales, pero la obligación de responder a un orden social que exige obediencia”** (Neves (2006) citado en Mascareño y Carvajal, 2015, p. 142).
- En esta categoría, la voluntad o la posibilidad de decidir sobre su condición desaparece. La condición de las personas en la subinclusión es la supervivencia, se encuentran en tal grado de vulnerabilidad que deben quedarse en el contexto o situación.



Igualdad

- **Este concepto se refiere a igualdad de medios, oportunidades, capacidades y reconocimiento** (CEPAL, 2014).
- *La igualdad de medios se traduce en una distribución más equitativa del ingreso y la riqueza, y una mayor participación de la masa salarial en el producto; la de oportunidades, en la ausencia de discriminación de cualquier tipo en el acceso a posiciones sociales, económicas o políticas.*
- *La igualdad en materia de acceso a capacidades hace referencia a habilidades, conocimientos y destrezas que los individuos logran adquirir y que les permiten emprender proyectos de vida que estiman valiosos.* (CEPAL, 2018, p. 5).



Desigualdad

- **Tiene relación con individuos que se ubican en una sociedad en condiciones de carencia, exclusión, aislamiento, precariedad por esta razón.**
- *Las desigualdades de acceso a la educación y la salud, al reducir las capacidades y las oportunidades, comprometen la innovación y los aumentos de productividad.*
- *Cuando una persona abandona sus estudios antes de terminar la educación primaria o secundaria, su potencial productivo se resiente por el resto de su vida activa.*
- *El menor salario que recibirá, ceteris paribus*, respecto a trabajadores con más años de educación formal es un indicador de la pérdida de productividad y bienestar que conlleva ese abandono. La magnitud de esta pérdida es muy elevada a lo largo del tiempo.*

*Ceteris paribus es una expresión en latín que significa «todo lo demás constante».

Es una forma de indicar que todos los demás factores permanecen iguales (Westreicher, s.f.).



Discriminación

- **Discriminar significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa.**
- Se discrimina cuando, con base en alguna distinción injustificada y arbitraria relacionada con las características de una persona o su pertenencia a algún grupo específico (como alguno de los criterios prohibidos), se realizan actos o conductas que niegan a las personas la igualdad de trato, produciéndoles un daño que puede traducirse en la anulación o restricción del goce de sus derechos humanos.
- Discriminar quiere decir dar un trato distinto a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos; ese trato distinto genera una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe (CNDH, 2012, pp. 5-6).



- <https://www.youtube.com/watch?v=srKDibHFq-8>



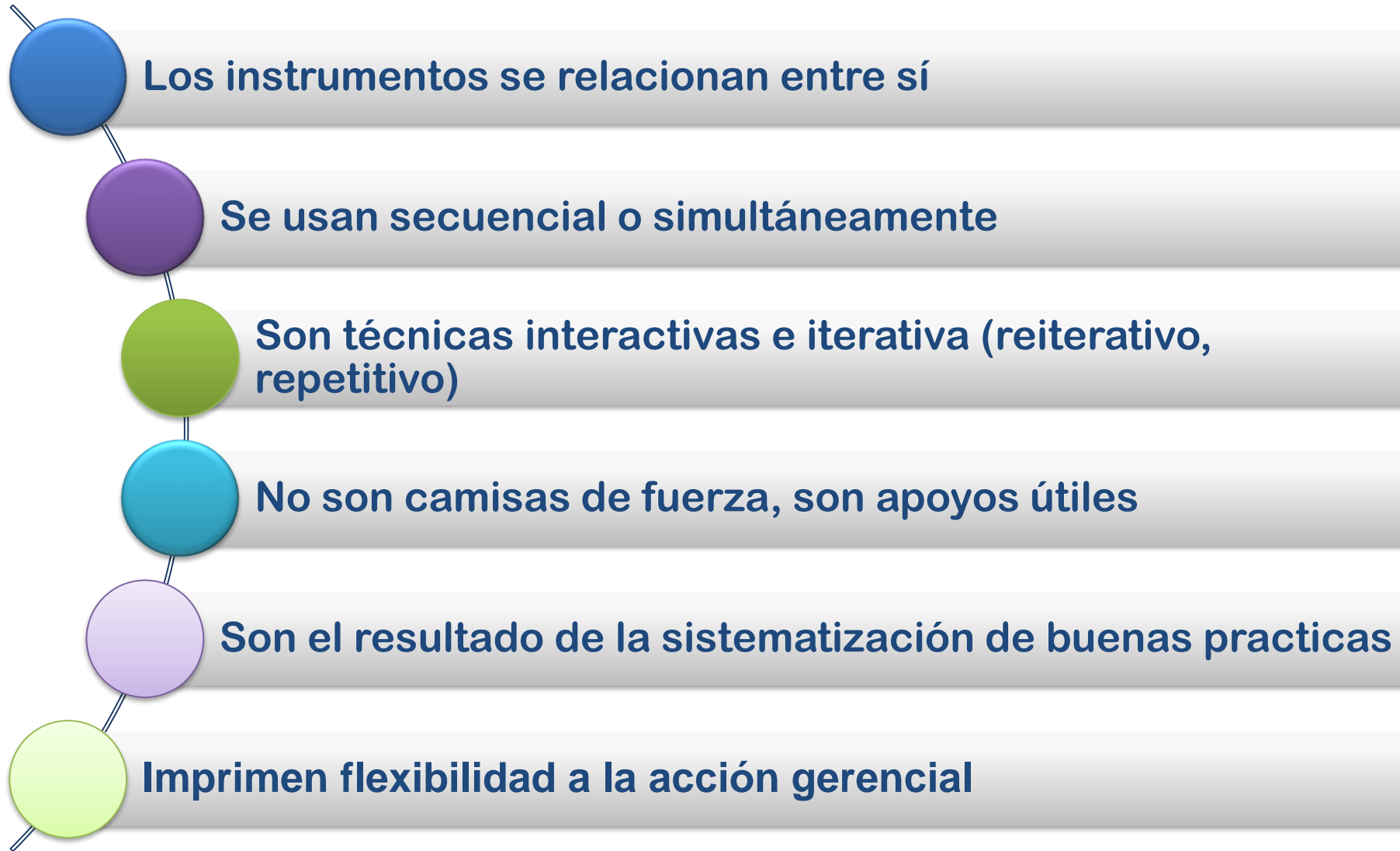


HERRAMIENTAS DE GERENCIA SOCIAL



Las herramientas de la **gerencia social** son un conjunto de metodologías e instrumentos para el análisis, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas y programas sociales, así como las técnicas para la resolución de conflictos, las metodologías de participación, y las de estructuración y coordinación de redes.







Permiten la adopción de un enfoque adaptativo y flexible del manejo de programas y proyectos, diferenciando la manera rígida y mecánica del enfoque tradicional.



Contiene los instrumentos que fortalecen el carácter estratégico de la gerencia social, facilitando la construcción de visiones a largo plazo, y de las acciones a corto y mediano plazo.



Análisis de los involucrados

Permite analizar el comportamiento de los actores que tengan interés o papel o que sean afectados por las políticas y programas sociales para explorar la viabilidad socio-política de las mismas.

Análisis del entorno

Guía la caracterización del contexto donde se desarrollarán las políticas, programas y proyectos sociales, y facilita la evaluación de la incertidumbre frente a los cambios que se introducen mediante acciones innovadores.

Este tiene por objetivo revisar la situación en la que se encuentra la organización, tanto con respecto al ambiente en el que se desenvuelve como en relación con su propio funcionamiento.



Construcción de escenarios

Mediante algunos instrumentos se analizan los principales problemas del entorno relevante y se construyen escenarios, posibles y deseables, que sirven de telones de fondo para el desarrollo de estrategias y planes.

Planificación Estratégica

Es una herramienta gerencial que permite desarrollar una visión futura de la organización, para responder eficazmente a las necesidades de cambio y lograr su desarrollo y consolidación. Su aplicación es mediante un ejercicio dinámico y participativo, a través del cual los equipos de trabajo clarifican la dirección futura de la organización, en términos del análisis de la misión, visión, oportunidades, riesgos y capacidades de la misma.



Análisis de Problemas

Es una técnica para examinar una problemática determinada y establecer las relaciones de causa y efecto que la definen. Sobre la base del diagnóstico anterior, se facilita la identificación de una solución a implementar, para lograr el tránsito a una situación deseable, donde el problema sobre el cual se interviene queda resuelto a satisfacción.

Instrumentos de preparación de programas y proyectos

Aunque existen diversas metodologías y guías de preparación o formulación de programas y proyectos sociales, muchos de los aspectos más relevantes para los gerentes sociales se sintetizan en la metodología del marco lógico, herramienta de conceptualización y gestión de programas y proyectos, que permite integrar el análisis de problemas al diseño de soluciones, creando las bases para la implementación y evaluación de los mismos.



Seguimiento y Evaluación

Se aplican para establecer el cumplimiento cabal y oportuno de las actividades planeadas y detectar las fallas internas y las condiciones externas que podrían estar afectando el desarrollo de los mismos, con el fin de poder corregirlas oportunamente.

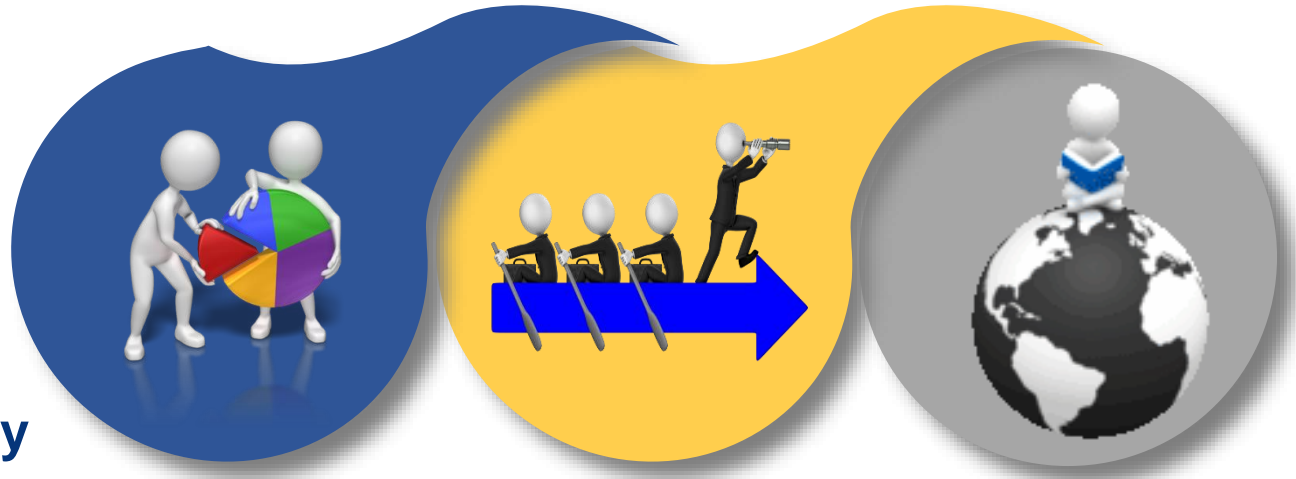
También abarcan los instrumentos y mecanismos necesarios para examinar los resultados, procesos, efectos e impactos de las políticas, programas y proyectos sociales, alcanzados en el corto, mediano y largo plazo.

Técnicas de manejo de conflictos

Estas técnicas permiten un manejo efectivo de procesos que facilitan la creación de acuerdos negociados entre los grupos de actores que tengan objetivos e intereses interdependientes y conflictivos entre sí.



¿Para que las herramientas?



Para una mayor y mejor participación intra e inter organizacional

Para el logro de resultados y transformaciones esperadas

Para la generación de conocimiento/aprendizaje organizacional



Gracias

