

# **EL APORTE DE LA GERENCIA SOCIAL AL DESARROLLO DE LA TECNOLOGIA SOCIAL EN ORGANIZACIONES SOCIALES Y SOLIDARIAS EN COLOMBIA: HACIA UN DESAFIO EN LA GESTION SOCIAL INTEGRAL**

Por: Ana Milena Silva Valencia<sup>1</sup> ([anisilva70@gmail.com](mailto:anisilva70@gmail.com))  
Docente Investigadora Universidad ICESI. Cali – Colombia

## **RESUMEN**

*Presento algunos conceptos enmarcados en tres categorías: tecnología, lo social y la gerencia. Cada una de ellas lleva consigo una connotación que al integrarlas generan un aporte dinámico al desarrollo de las organizaciones, teniendo en cuenta los contextos y las tendencias que llevan a adoptar nuevas opciones, estrategias, articulación de procesos y por consiguiente nuevas formas de gerenciar*

*Para el caso de la organizaciones sociales y solidarias las practicas exitosas de gerencia y tecnología social parte de la articulación de enfoques, procesos y lo mas fundamental de la consciencia colectiva de personas que al unirse pretende satisfacer necesidades individuales de forma colectiva, trascendiendo en el reconocimiento de ese ser humano como sujeto y agente de cambio.*

“Somos parte de un pueblo que sueña, e intentamos vivir una historia en que ciencia y verdad se conjuguen, para en ellas anclar la memoria (letra canción de la FUCLA)

Quiero recoger la expresión anterior con el ánimo de plantear el tema: sobre prácticas exitosas de gerencia y tecnología social en las organizaciones sociales y solidarias, puesto que el quehacer del líder social, abarca espacios tanto microsociales como

---

<sup>1</sup> Trabajadora Social egresada de la Universidad del Valle, Técnica en Administración de Empresas, Especialista en Gerencia Social de la Universidad Javeriana de Cali, y en Entornos Virtuales de la OEI-EducaVirtual Argentina, Master en Diseño, Dirección y Gestión de proyectos en la Universidad de Cataluña – España . Doctorando en Dirección Empresarial de la Universidad de Valencia, docente universitaria, consultora organizacional del sector solidario, hizo parte del gobierno nacional en Colombia para el fomento y fortalecimiento del sector solidario miembro de la red de consultores del BID convenio CCB, Jefe del programa de Trabajo Social de la FUCLA, miembro de la red de UNICOSOL y CIRIEC auditora de Calidad, docente e investigadora Universidad ICESI [anisilva70@gmail.com](mailto:anisilva70@gmail.com)

macrosociales y es el llamado a realizar aportes que trascienda al cambio social de forma integral.

La tecnología social la podemos definir como el conjunto de técnicas, productos o procesos metodológicos, desarrollados a nivel comunitario, para resolver problemas relacionados con inequidad, desigualdad entre otros. De acuerdo a lo planteado por la asociación para la promoción de la tecnología social APTES, La Tecnología Social la definen como aquellos conocimientos científicos y tecnológicos orientados a la resolución de problemas de subsistencia, salud, educación, envejecimiento y discapacidad (APTES 2005)

Para APTES la tecnología social está compuesta de 4 elementos:

- Desarrollo tecnológico
- Desarrollo de las capacidades humanas
- Crecimiento económico basado en servicios
- La calidad de vida a nivel individual y familiar

Todos estos elementos integrados entre sí de forma sinérgica, pueden generar transformaciones que conlleven al individuo a crear espacios, es más, retomando los aportes de la economía de convergencia planteada pues Luis Raceto y su concepto del FACTOR C como aquella energía social que dinamiza y da vida a las organizaciones, este factor sería el centro neural de esos elementos propuestos por la APTES, ya que el ser humano es el centro de la innovación y ha sido el encargo de transformar conocimiento en tecnología y ésta en desarrollo económico y social. Cuando los enfoques tienden más hacia lo social significa que la tecnología es un medio para poder integral procesos sociales que lleven a la inclusión, resolución de problemas, democratización, equidad, igualdad de oportunidades para todos.

Podríamos decir entonces que el conocimiento emerge de los procesos de intervención y es aquí donde el papel gerencial juega un rol importante en el desarrollo integral de las organizaciones sociales y solidarias, pues en su quehacer se enfrenta con grandes retos tanto de tipo operativo como administrativo, que lo pueden conllevar al activismo sino analiza y propone alternativas o demuestra niveles de consciencia sin dejarse tocar de enfoques puramente funcionalista, es decir se puede generar conocimiento al

intervenir siempre y cuando se de una mirada crítica, analítica y propositiva de cada uno de los procesos, de esta forma genera conocimiento y este a su vez se transforma en tecnología en este caso la social que involucra elementos contundentes al desarrollo integral del ser humano y su impacto hacia la comunidad.

La Tecnología social la podemos ubicar desde dos miradas una que abarca los desarrollos de software al servicio de lo social y administrativo y la otra que tiene que ver con incorporar a las comunidades en la toma de decisiones, teniendo en cuenta el conocimiento popular que se transforma en tecnología y esta en desarrollo social, según lo planteado por Aquiles Gay, en su artículo: la ciencia, lo técnico y lo tecnológico “ La **Tecnología** se define como el conjunto de **conocimientos y técnicas** que, aplicados de forma lógica y ordenada, permiten al ser humano **modificar su entorno material o virtual** para satisfacer sus necesidades, esto es, un proceso combinado de pensamiento y acción con la finalidad de **crear soluciones** útiles. ” y así mismo la define también como el conjunto ordenado de conocimientos y los correspondientes procesos, que tiene como objetivo la producción de bienes y servicios, teniendo en cuenta la técnica, la ciencia y los aspectos económicos, sociales y culturales.

Resalto aquí el concepto que plantea Gay, puesto que lo hace extensivo a los productos o servicios que deben responder a la satisfacción de necesidades reales de la población o de los stakeholders identificado en las organizaciones para mejorar los niveles y las condiciones en la calidad de vida. De esa misma forma el autor plantea que la tecnología es el resultado de relacionar la técnica con la ciencia y a su vez con la estructura económica y socio-cultural, con el fin de dar salida o solucionar los problemas técnico-sociales

La tecnología la podemos también definir como el conjunto y la sumatoria de conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades para la resolución de problemas técnico-sociales, es así como la podemos articular a los aportes que hace la gerencia social a los desarrollos integrales, es decir aquel gerente o líder puede contribuir con su rol a que las organizaciones integren de forma efectiva ciencia, técnica, tecnología al servicio de lo social, no solo por la filosofía que nutre al sector solidario sino también por

la misma gestión que pueden contribuir al cambio de comportamiento, además los gerentes deben contar con herramientas y metodologías necesarias que proyecten las organizaciones de forma estratégica

Dado lo anterior considero que el desafío de la gerencia en la gestión social integral de estas organizaciones es grande, ya que implica el planteamiento de enfoques alternativos que propicien y fortalezca la doctrina solidaria, logrando actores sociales mas comprometidos, reflexivos y protagonistas del modelo solidario, en este aspecto y parafraseando a Carballada: “ de esta forma, una modalidad de intervención se vincula a un determinado marco conceptual, que ligado a una serie de aportes teóricos y empíricos genera formas típicas de intervención. La intervención implica una inscripción en ese otro, sobre el cual se interviene, quien a su vez genera una marca en la institución y desencadena una serie de dispositivos e instrumentos en ésta. De esta forma, el lugar de la intervención se transforma en territorio, es decir un espacio jurídico, que habla de la legitimidad de la intervención, y político, que marca la agenda donde se construye diferentes aspectos de la cuestión social...”<sup>2</sup> teniendo en cuenta este planteamiento del autor y llevándolo a la aplicabilidad de la gestión social en las organizaciones solidarias, el gerente se enfrenta con varios escenarios de intervención<sup>3</sup> social: que implica una necesaria articulación entre la subjetividad, los procesos colectivos que llevan al conocimiento y estos a su vez a los desarrollos tecnológicos

A continuación presento algunos aportes en el campo de la intervención gerencial que se puede desarrollar e implementar en diferentes áreas de las organizaciones sociales y solidarias teniendo en cuenta los ejes sociales y administrativos, con el fin de fortalecer la razón de ser de éstas y aportar a los desarrollos de la tecnología social

---

<sup>2</sup> CARBALLEDA, Alfredo. ( 2002 ). La intervención en lo social. Exclusión e integración en nuevos escenarios sociales. Buenos Aires, Editorial Paidós.

<sup>3</sup> Intervención proviene del termino latino *intervenio*, que puede ser traducido como venir entre o interponerse. De ahí que intervención pueda ser sinónimo de mediación, intersección, ayuda o cooperación (tomado de la intervención en los social de Carballada, pag 93-111)

- **Identificación permanente de necesidades y expectativa (A)**

Como parte de la gestión social, esta debe estar soportada en diagnósticos sociales que permitan la identificación de necesidades, problemas, la caracterización de la población que involucre a los actores sociales tanto en el diagnóstico como en las posibles alternativas de solución. *“El Diagnóstico en Trabajo Social o, simplemente, Diagnóstico Social, constituye uno de los elementos fundamentales de la estructura básica de los métodos de intervención social, en la medida que procura un conocimiento real y concreto de una situación sobre la que se va a realizar una intervención y de los distintos elementos que son necesarios tener en cuenta para resolver la situación-problema diagnosticada. La necesidad fundamental de realizar un diagnóstico gira en torno al principio “conocer para actuar”.”* (Martín Muñoz, 2003)

- **Construcción de intercambios y reciprocidades entre actores y grupos de interés: (B)**

Esto significa que el fortalecimiento de las organizaciones sociales y solidarias debe basarse en la integración de los actores sociales y grupos de interés, pues que son ellos quienes le dan vida a la organización, el concepto vida encierra un ingrediente dinámico, de incertidumbre, expectativa y también cambiante. Ese ser humano visto en su integralidad tiene una forma particular de pensar, sentir y actuar, estos tres aspectos están influenciados por la cultura, la educación, los códigos éticos y morales, los procesos de socialización y la personalidad que en su conjunto generan un proceso dialéctico en ese individuo que debe lograr su identidad como gestor, co-dueño, directivo y usuario de su propia organización: **“la intervención comunitaria se relacionada con una serie de elementos integradores, organizadores** y simbólicos que pueden servir en función de la reconstrucción de identidades en un escenario microsocial ( CARBALLEDA, 2002 ).

- **Fortalecimiento de la participación democrática de los actores sociales: (C)**

La especificidad de este tipo de organización conlleva a la participación activa y decisiva de los actores sociales y grupos de interés, tanto en la participación administrativa de los organismos de dirección y control como en la toma de decisión

sin importar el capital aportado por los asociados, accionistas, dueños, benefactores o beneficiarios, bien como lo plantea Luis Razeto: “la participación implica un perfeccionamiento especial de la gestión, pues asegura un involucramiento personal en la determinación de las decisiones.

○ ***Planeación participativa (D)***

Que involucre a todos los actores sociales para concertar la razón de ser de la organización como su visión y los principios corporativos que la rigen. Esta planeación participativa como lo plantea Rimel Serrano se debe fundamentar en: el conocimiento profundo del entorno económico, social y político, en el conocimiento de la realidad de la organización en su doble naturaleza y una definición precisa del papel social de la organización en el medio<sup>4</sup>

○ ***Diseño e implementación de políticas y programas de desarrollo social y organizacional:(H)***

Dentro de la estructura interna organizativa existe la asamblea general, o consejos directivos o juntas directivas, donde se determinan las políticas sociales y económicas y se planean las directrices que se operacionalizan en programas para ser ejecutados por la administración. El direccionamiento estratégico de las organizaciones sociales y solidarias debe ser la responsable de diseñar los planes de desarrollo y los comités de apoyo de implementar los proyectos socio empresariales en coordinación con la gerencia o dirección. Toda organización social debe contar con mecanismos que faciliten el diseño de políticas y programas articulados a los contextos sociales, económicos, políticos y por supuesto a las diferentes problemáticas.

***Diseño e implementación del balance social (I)***

Como una herramienta de la gestión social , como instrumento del control social y como el fundamento de los programas de responsabilidad social empresarial, el balance social permite: determinar el activo social, el pasivo social y el patrimonio social de la organización, teniendo como base **la identificación de las necesidades y** como se van a resolver en un tiempo determinado. Esta descripción

---

<sup>4</sup> SERRANO, Rymel ( 1994 ): Planificación participativa. Bogotá, Creativa Ltda.

la confirmo con el siguiente concepto: “ es un instrumento que permite medir y evaluar de manera sistemática la situación de la empresa con respecto a su acción social ” (ANDRADE, 1996 ).

- ***Defensa de derechos humanos: (J)***

Dentro del acuerdo solidario se establecen también los deberes y derechos de los actores sociales, como la máxima expresión de respeto, es un tema no solo constitucional, sino también social que conlleva a la dignificación de ese ser humano, es el rescate de la esencia y del ser que ha sido vulnerada por los códigos capitalista, de la sociedad de consumo y de la idolatría del poder y el dinero, que promueve la importancia del tener.

- ***Articulación de procesos entre el direccionamiento estratégico, procesos operativos, procesos de apoyo y la base social: (K)***

La persona que lidera la gestión social de las organizaciones debe tener una visión gerencial integral que le permita articular y poner en marcha los procesos utilizando enfoques de la dinámica grupal, con miras a conseguir resultados como equipo de trabajo. El proceso de direccionamiento está conformado por aquellos actores que tiene la mirada estratégica y hacen parte de la cúpula organizacional. Los procesos operativos son los que tiene que ver con la razón de ser de la organización es el corazón de la misma que permite la satisfacción de las necesidades de la población. Y los procesos de apoyo como su nombre lo dice soporta y fortalece los procesos operativos; estos tres procesos deben estar articulados sinérgicamente, con el fin de conseguir las metas propuesta por la organización con responsabilidad social.

- ***Implementación de procesos de educación y capacitación (L)***

La educación es considerada como la espina dorsal de las organizaciones solidarias, pues se requiere de manera urgente lograr un cambio de actitud y conducta de los actores sociales con el fin de interiorizar la doctrina solidaria en un contexto individual de consumo y capitalista.

“...cuando la acción educativa se oriento más hacia la capacitación tecnocrática, dejando de lado la formación integral de los asociados, dirigentes, funcionarios y público en general. Una de las situaciones que contribuyó con

mayor fuerza, desde lo educativo, a gestar la crisis, fue la carencia de unas estructuras académicas, que sirvieran de lugares para la investigación, la docencia, la extensión y la difusión en todos los niveles de la formación... ” (PEREZ, 2000)

○ **Fortalecimiento de la cultura solidaria:(M)**

Teniendo en cuenta que los valores solidarios son adversos al modelo predominante que es el capitalista, generar cultura solidaria se convierte también en un gran desafío por parte de los gerentes sociales, para esto se debe partir también del fortalecimiento de los espacios microsociales:

“los sujetos construyen su identidad en un juego de articulación de los ordenes imaginario, simbólico y real. En estas condiciones es posible pensar la denominada intersubjetividad o las diversas manifestaciones del padecimiento subjetivo asociadas al atravesamiento de lo real, lo que se presenta como demanda casi constante hacia la intervención en lo social. Desde la intervención de los espacios microsociales, la mirada a la cuestión de la solidaridad permite reflexionar acerca de los lazos sociales y de la solidaridad que éstos fomentan” (CARBALLEDA, 2002)

El fortalecimiento de la cultura solidaria incluye aspectos del conocimiento, es decir que tanto conoce el actor social de la organización social o solidaria: normas, valores, filosofía, estructura e historia. Otro aspecto es el lenguaje que se maneje pues éste debe ser coherente con la misma filosofía , como por ejemplo en vez de hablar de utilidad se dice excedente, en vez de un yo un nosotros e igualmente los símbolos que represente lo imaginario y conlleven también a la construcción de una identidad colectiva: “... la intervención comunitaria se relaciona con una serie de elementos integradores, organizadores y simbólicos que pueden servir en función de la reconstrucción de identidades en un escenario microsocioal...” (CARBALLEDA 2002).

○ **Construcción de lo cotidiano:(N)**

Cada sujeto está permeado de múltiples discursos, contruidos a partir de unas representaciones y relaciones sociales edificadas en la cotidianidad y cargado de

una historia que contar, cultura e identidad que lo hace a él y lo diferencia de otro<sup>5</sup>. Como parte de la intervención GERENCIAL y compartiendo lo expuesto por el autor desde las organizaciones sociales y solidarias se debe trabajar estas formas de relaciones que integren a un sujeto con la identidad y el modelo solidario.

○ ***Integración a los organismos gremiales del sector: (O)***

Teniendo en cuenta la estructura del sector social y solidario a nivel nacional, existen organismos de primer grado que están conformados por personas naturales, los de segundo grado es la unión de personas jurídicas de primer grado denominadas asociaciones y federaciones y los de tercer grado lo conforman las organizaciones de segundo grado llamadas confederaciones. Es decir que existen organismos de integración que agremian organizaciones de características solidarias, con el fin de defender los intereses del sector ante el gobierno u otros estamentos privados. En estos espacios se requieren una gerencial que participe de forma colectiva y se integre a procesos políticos, económicos y sociales.

○ ***Orientación en la aplicabilidad de los excedentes y solidez económica (P)***

En la legislación solidaria Colombiana, se determina la manera de cómo se distribuyen los excedentes de las organizaciones solidarias, pero el asunto está en como se van a administrar esos recursos para que se inviertan de manera adecuada y se logre el objetivo que tiene que ver con el mejoramiento de la calidad de vida de los actores sociales. Teniendo en cuenta la gestión social el en manejo de estos recursos, deben darse de manera transparente y que estén acordes a las necesidades de la población, donde se deben hacer partícipes los actores tanto en su planeación que va desde la reglamentación de los diferentes fondos sociales hasta su ejecución de manera equitativa de los recursos y presupuesto. Una de las habilidades en la gerencial social, tiene que ver con el manejo optimo de los recursos, su reinversión, redistribución y la generación de otras fuentes de ingreso para beneficio de la organización.

---

<sup>5</sup> ALONSO, Luís Enrique ( 1998 ). La mirada cualitativa en sociología: una aproximación interpretativa Sujeto y discurso. Caracas, Editoria Fundamentos

- ***Legitimando procesos de la autogestión, autonomía y autocontrol.(Q)***

Como principios promovidos por la ACI<sup>6</sup> a nivel internacional, la clave está en como se van a operacionalizar la autogestión, la autonomía y el autocontrol en las organizaciones . Estos principios hacen parte también de la gestión social, ya que se deben direccionar y poner en movimiento un proceso decisorio, cuyo objetivo sea potencializar y valorar las categorías sociales y económicas para el sostenimiento mismo de la organización con base en la gestión realizada por sus mismos actores sociales.

- ***Diseño de programas de interés hacia la comunidad según los planteamientos de la ACI y el Global Compact(R)***

En el congreso de Manchester – Inglaterra en el año de 1995, la ACI incluyó un nuevo principio relacionado con el interés hacia la comunidad, es decir que las organizaciones solidarias deben velar por la conservación del medio ambiente y promover procesos comunitarios, que puede ser a través de un mercadeo social y también con el reconocimiento de las necesidades de una población y sus posibles alternativas de solución a las diferentes problemáticas que aquejen a la comunidad mas inmediata, esa comunidad debe ser vista y retomo las palabras de Ezequiel: “ como una agrupación organizada de personas que se perciben como unidad social, cuyos miembros participan de algún rasgo, interés, elemento, objetivo o función común, con consciencia de pertenencia, situados en una determinada área geográfica en la cual la pluralidad de personas interaccionan más intensamente entre si que en otros contextos ”<sup>7</sup> De otra parte, el organismo de la ONU: El Global Compact esta promoviendo a nivel internacional las 4 áreas de la responsabilidad social empresarial que deben estar presente tanto en la agenda organizacional, como en los ejes estratégicos de la misma. Estas áreas son: derechos humanos, medio ambiente, relaciones laborales y lucha contra la corrupción.

---

<sup>6</sup> ACI: Alianza Cooperativa Internacional

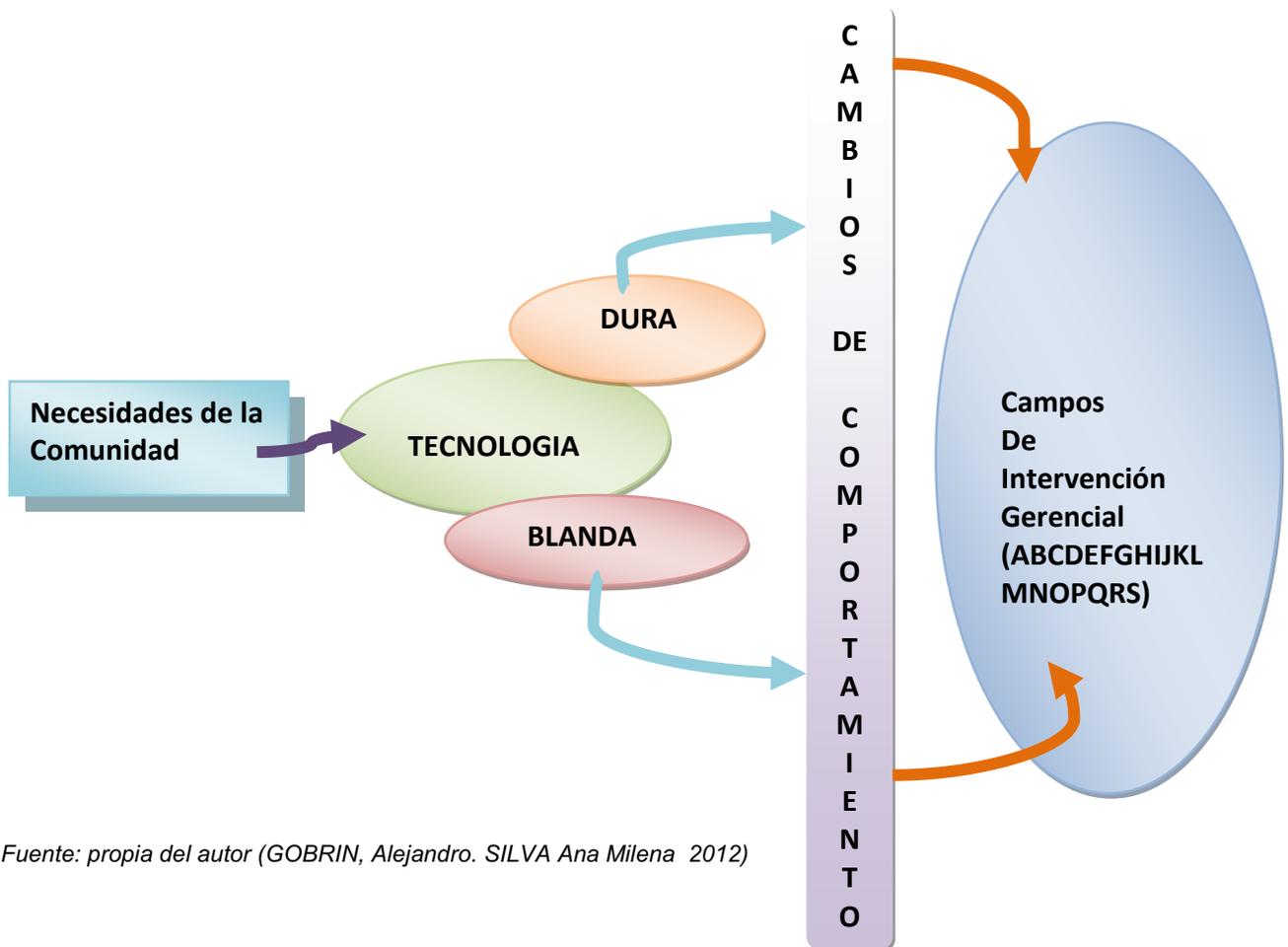
<sup>7</sup> ARRANZ, Héctor (1996). La investigación social en el planteamiento de comunidades con participación ciudadana e institucional. Desarrollo Urbano y comunitario, pag 2.

○ **Articulación con los sistemas de información (S)**

Los gerentes sociales deben velar para que sus sistemas de información estén articulados tanto al interior de la organización con al exterior, puestos que estos permiten establecer necesidades de información, fuentes de comunicación, caracterizar poblaciones, funcionalidad administrativa y cobertura entre otros (SILVA 2008)

Los anteriores escenarios parten de diferentes situaciones o problemas sociales, que establecen una relación entre los sujetos sociales, por lo tanto se constituyen en objeto de intervención y procesos de gestión de conocimiento, pues el gerente social está llamado a sistematizar experiencias, articular procesos, usar sistemas de información, que generen desarrollos tecnológicos y sociales.

Estas áreas de intervención gerencial se pueden concatenar de la siguiente manera



Fuente: propia del autor (GOBRIN, Alejandro. SILVA Ana Milena 2012)

Algunos ejemplos que muestran la relación entre intervención – conocimiento - desarrollo tecnológico y social, tenemos:

- **La FUCLA:** es una Fundación Universitaria Claretiana, cuya sede está en el Chocó, y desde sus inicios incorpora elementos de tecnología social, pues la esencia de esta Universidad nace de la problemática de exclusión de muchos Colombianos que no tienen oportunidades para acceder en este caso a la educación. Como bien lo expresa uno de sus fundadores: “soñar una nueva universidad para Colombia no es fácil, soñarla para el Chocó a veces se convierte en pesadilla, pues las dificultades se multiplican en una región proverbialmente marcada por la incomunicación, la marginación, el atraso, la politiquería grupista, egoísta y celosa, que nos acosa por todas partes (de LA TORRE, 2007). Hoy en día la FUCLA cuenta con 4 programas de pregrados con más de 800 estudiantes, ubicados en 11 ciudades de Colombia bajo la modalidad B-learning, dos especializaciones, una de ellas totalmente E-learning.
- **FONDECOM:** es el fondo de empleados de trabajadores de la caja de compensación de Comfandi, ubicado en la ciudad de Cali. Nace a raíz de una calamidad en el eje cafetero que los llevo a unirse para solidarizarse con la causa social. Hoy en día cuenta con más de 3000 asociados. La clave del éxito han sido los mecanismos de participación que han utilizado en los procesos de planeación. Su última experiencia está relacionada con un trabajo de prospectiva que dio como resultado el diseño de 13 proyectos que incorporan elementos tanto sociales, tecnológicos y administrativos.
- **PROGRESEMOS:** es una cooperativa de ahorro y crédito que a pesar de la exigencias de los organismos de control estatal, lleva de más de 50 años en el mercado Colombiano, manteniendo la esencia de lo social. Hoy en día incorpora elementos de la tecnología social por medio de programas de responsabilidad social en el tema educativo. Todo parte de integrar la realidad y conocerla.
- **COSECHO** ubicada en una zona rural del Valle del Cauca, parte del conocimiento popular de las personas para potencializar la asociatividad para la

producción y distribución de pollo. Este proceso a beneficiado a más de 50 familias de la región partiendo del principios de la organización de comunidades por medio de la cooperación

- **CORNOTARE:** es el fondo de empleados que agrupa a empleados del sector notarial y registral del país. Llevan mas de 40 años en el mercado Colombiano ofreciendo servicios de bienestar al asociado y sus familias. El año pasado incorporan procesos de formación por medio de la modalidad B-learning un cambio de comportamiento a la hora de formar a sus actores sociales.
- **SyS CORPORATION,** es una corporación sin ánimo de lucro, que agrupa un equipo de profesionales al servicio del sector social y solidario. Cuando inicia operaciones en Cali desde el año de 1998 sus procesos de formación y consultoría se realizaban de forma presencial, después de adquirir más experiencia y convertirse en el año 2005 en una empresa de Parquesoft, adquiere conocimientos en los aspectos de la tecnología, hoy en día por medio de plataformas virtuales educativas ofrece capacitación tanto presencial como virtual a las organizaciones de acuerdo a las necesidades

En estos escenarios donde el gerente social hace su aporte profesional debe crear las condiciones adecuadas para una intervención directa "... creando las condiciones adecuadas a la implementación de programas de desarrollo, políticas de bienestar social, proyectos autogestionarios, así como para la organización y administración de servicios."<sup>8</sup>

Cada vez recobra más importancia en las organizaciones sociales y solidarias los aportes ofrecidos por profesionales en lo social, ya que teniendo en cuenta las características de este tipo de organización, requieren de una intervención que sea flexible, no tradicional y holística.

---

<sup>8</sup> GARCIA, Susana. Especificidad y roles trabajo social. Buenos Aires, Editorial Hvmanitas, Pág. 39

Por último, considero que el desarrollo de habilidades en gestión social para este tipo de organizaciones deben estar incluidos en las discusiones académicas, gremios, universidades, pues se requiere de manera inmediata dar respuestas creativas, flexibles y oportunas ante los desafíos en la gestión social integral de la realidad organizacional que es compleja y acelerada. Así mismo en los currículos académico de las universidades, se deben generar propuestas innovadoras y creativas a la problemática actual del sector, entre ellas está la optimización de las funciones de instituciones sociales que garanticen el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y la dirección del desarrollo humano integral hacia la libertad y compromiso del individuo en la sociedad.

Esta labor debe sugerir pensamientos holísticos que generen espacios para la interlocución en donde exista un sentido común frente al desarrollo, es decir que exista reconocimiento de sí mismo y de los demás. Es descubrir el significado auténtico de la realidad y de la acción humana ya sea individual o colectiva presente en cualquier espacio: barrio, comunidad, ciudad, nación, organización o empresa.

Los aportes de la gerencia al desarrollo tecnológico en las organizaciones sociales y solidarias, consiste en promover el bienestar social y el desarrollo económico de los diferentes actores sociales, mediante la gestión empresarial, profesional y social, la sensibilización, motivación y acción del Estado, los empresarios, los profesionales y personas naturales que canalicen sus recursos, capacidades, habilidades y actitudes hacia la práctica del servicio y la cooperación.

El desafío del gerente social radica en influir proactivamente en la construcción de proyectos que satisfagan las necesidades más sentidas, donde prevalezca el bien común, el interés colectivo por encima del particular, la generación de soluciones, el trascender por la vida dejando una huella que perpetúe el compromiso ético frente a la conservación, superación, libertad, desarrollo y proyección de la humanidad, a través del fortalecimiento de los procesos de cooperación presentes en las organizaciones y claro esta con proyección macrosocial.

## BIBLIOGRAFIA

ALONSO, Luís Enrique (1998). La mirada cualitativa en sociología: una aproximación interpretativa Sujeto y discurso. Caracas, Editoria Fundamentos

ANDRADE, Bernardo (1996). Método para medir la acción social. Bogotá, Fundecoop

ARRANZ, Héctor (1996). La investigación social en el planteamiento de comunidades con participación ciudadana e institucional. Desarrollo Urbano y comunitario, pag 2.

BASALLA, G. La evolución de la tecnología. Barcelona, Editorial critica. 1991 pag 45

Brinkerhoff, Derick y Rudy Klauss. 1985. "Managerial roles for social development management" en Public Administration and Development Vol 5 N°2 145-156.

BUNGE, M. La Ciencia, su método y su filosofía. Buenos Aires. Ediciones Siglo XX, 1987 pag 19 -27

CARBALLEDA, Alfredo. ( 2002 ) . La intervención en lo social. Exclusión e integración en nuevos escenarios sociales. Buenos Aires, Editorial Paidós.

COPERATIVISMO Y DESARROLLO. Revista Editorial Universidad Cooperativa. Diciembre de 2008.

DIEZ, Humberto (1997). Economía solidaria para tiempos de crisis. Medellín, Editorial Impresos.

GARCIA, Susana. Especificidad y roles trabajo social. Buenos Aires, Editorial Hvmanitas, Pág. 39

GEELS, F.W. (2004). From sectoral systems of innovation to socio-technical systems Insights about dynamic and change from sociology and institutional theory. *Research Policy*, 33, 897-920.

Kliksberg, Bernardo. 1989. "¿Cómo formar gerentes sociales? Elementos para el diseño de estrategias". En B. Kliksberg ¿Cómo enfrentar la pobreza? Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires, pp. 131-145.

Kliksberg, Bernardo. 1993. "Gerencia Social: Dilemas gerenciales y experiencias innovativas" en B. Kliksberg Pobreza: Un tema Impostergable Nuevas respuestas a nivel mundial. Fondo de Cultura Económica, pp. 91-108.

Kotter John. 1982. What effective general managers really do? Harvard Business Review. No –Dec.

Kotter John. 1999. "Lo que de verdad hacen los líderes". En Liderazgo Harvard Business Review. Deusto, pp. 39-64

PEREZ, Gonzalo (2000). Pedagogía de una crisis y derroteros siglo XXI, Medellín, Editorial Coimpresos.

RAZETO, Luis (1993). Los caminos de la economía solidaria, Chile, Editorial Vivarium.

RAUFFLET Emmanuel, LOZANO Jose Felix, BARRERA Ernesto. Responsabilidad social empresarial. Printed in México Ingramex 2011

SANCHEZ, Karen. El desarrollo de habilidades gerenciales para el tercer sector. Univalle, Marzo 2002 pag 190

SILVA, Ana Milena. Cooperativismo y Desarrollo. Artículo: sistemas de información para el sector solidario. Bogotá. 2008

SEN, Amartya (2002). Desarrollo y libertad. Colombia, Editorial Planeta

SERRANO, Rymel (1994): Planificación participativa. Bogotá, Creativa Ltda.

Sulbrandt, José. 1989. "Evaluación de políticas y programas sociales masivos en el sector público." En B. Kliksberg ¿Cómo enfrentar la pobreza? Grupo Editor Latinoamericano Buenos Aires, pp.147-180.

VIEIRA, Jesús María (1989) El Alcalde que desafió la pobreza. Historia de Federico Guillermo Raiffeisen. Bogotá, Fondo de Publicaciones de Coopdesarrollo.

Zuckerman, Howard y W. Dowling. 1994. "The managerial role" en Stephen Shortell y A. Kaluzny Health Care Management Organization Design and Behavior 3a edición. Delmar Publishers Inc.

Banco