

TRANSFORMACION ORGANIZACIONAL , FUNCION SOCIAL DE LA ACADEMIA

**Programa de posgrado Universidad EAFIT – Medellín,
Colombia**

CONTENIDO

1. Breve contexto de la investigación:

1.1 Gerencia social

1.2 Microempresas, PYMES y ONG´s

1.3 Programa académico

2. Investigación y sus resultados



1.1 GERENCIA SOCIAL

- Definición:

La gerencia social es un modelo administrativo que permite gestionar las acciones sociales dentro de un marco de eficiencia, eficacia e impacto buscando una mayor racionalidad de la inversión social a escala general.



- Elementos que la estructuran y definen

a) Carácter sistémico:

Una acción institucional afecta el conjunto de la sociedad, no existen acciones aisladas en el cuerpo social. La G.S. revisa , define y otorga el papel y relación de interdependencia de cada institución en el macrosistema social.



b) Nuevas relaciones de poder: Los procesos de participación desarrollados por la sociedad civil y la descentralización del poder estatal, han definidos procesos de democratización que se presentan como tendencias en cualquier nivel de las relaciones sociales. USUARIO-CLIENTE.

c) Racionalidad institucional: En una nueva concepción de desarrollo, lo social no está subordinado a la economía.

En el estrecho marco de un análisis monetarista aspectos como rentabilidad social y productividad social se consideraban marginales a la economía.

Hoy un análisis de costo/beneficio no es un parámetro financiero sino, además un indicador social y político que define el posicionamiento de la institución en el medio.

d) Agentes de cambio: Los nuevos escenarios obligan a las instituciones a diseñar políticas y generar resultados que no solo reaccionen ante los cambios sino que por el contrario se anticipen a ellos, haciendo uso de dos pilares la innovación y la mentalidad empresarial.

Una mentalidad innovadora que no sólo le de a la institución permanencia en el mercado social sino que le permita anticiparse a los problemas que presenta la dinámica social.

e) Carácter interinstitucional: La interrelación se da en la medida en que la institución pueda definir su misión afianzando así su participación en el sistema.

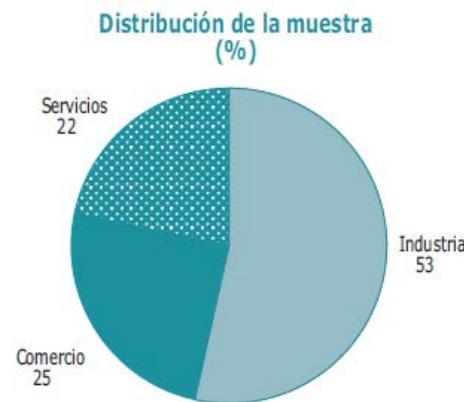
Los procesos de identidad y diferenciación permiten la segmentación en el mercado social.



1.2 MICROEMPRESAS, PYMES Y ONG's

No se puede negar la relevancia de la Mipymes en nuestra sociedad: aporta el 40% del PIB del país, genera el 68% del empleo y constituye el 98% de la fuerza empresarial. Este gremio construye comunidad empresarial y en ese sentido es parte importante en la construcción de tejido social que evita posible conflictos en la nación, aunque en muchos casos y en estos escenarios, este sector no parezca visible en el discurso de los gobernantes (ACOPI, 2013).

El 22% de las PYMES se encuentran en el área de servicio, el 53% en la industria y el 25% en el comercio.



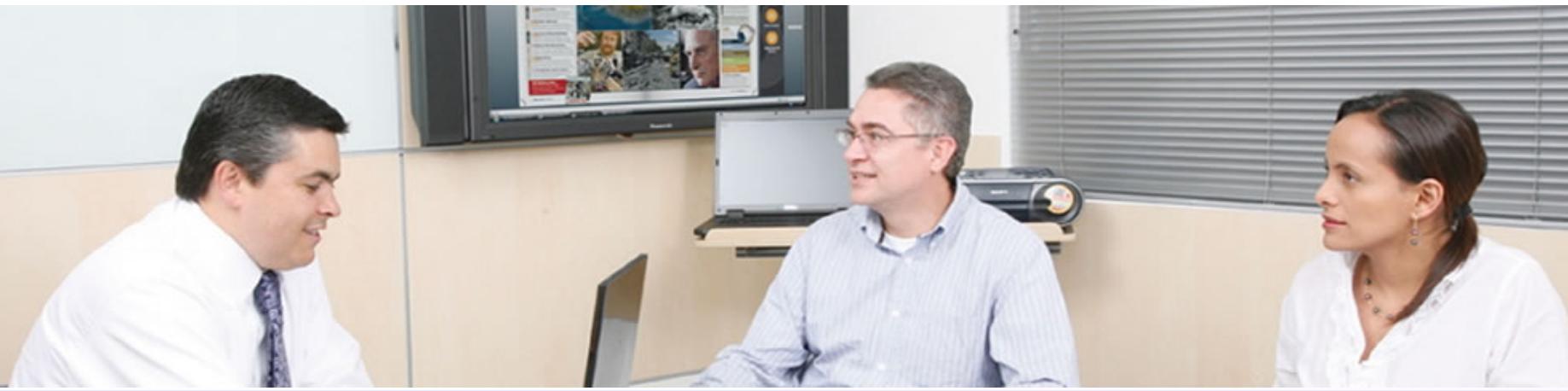
Las PYMES

La Ley 905 de Agosto 2 de 2004 reglamenta el funcionamiento de las medianas y pequeñas empresas en Colombia,

En la reglamentación de esta ley se crea el Consejo Nacional de Mi pymes conformado por los consejos superior de pequeña y mediana empresa, el consejo superior de la microempresa y los consejos regionales. Lo anterior indica que existe una estructura nacional y regional que regula su funcionamiento.

resaltar el No 4 que consiste en: “propiciar el acompañamiento y asesoría a las Mi pymes” (Senado de la República, 2004), lo cual legitima o respalda la gestión, que en el caso que nos ocupa, realiza la Universidad EAFIT en el acompañamiento o asesoría que se brinda a las microempresas desde la Especialización en Gerencia del Desarrollo Humano.

Por su parte el artículo 4º, entre otros numerales, de esta ley 905 establece que el Consejo Superior de la Pequeña y Mediana empresa debe, entre otras funciones: g) procurar la activa cooperación entre los sectores público y privado, en la ejecución de los programas de promoción de las pequeñas y medianas empresas y h) estimular el desarrollo de las organizaciones empresariales, asociatividad y las alianzas estratégicas entre las entidades públicas y privadas de apoyo al sector (Senado de la República, 2004)



Según este estudio los temas que demandan más consultoría es decir que corresponden la mayor necesidad de las medianas empresas son: la selección de personal (94,55%), la socialización (90,91%), el reclutamiento (90,91%), la gestión de seguridad y salud ocupacional (90,91%) y la formación y entrenamiento (83,64%).

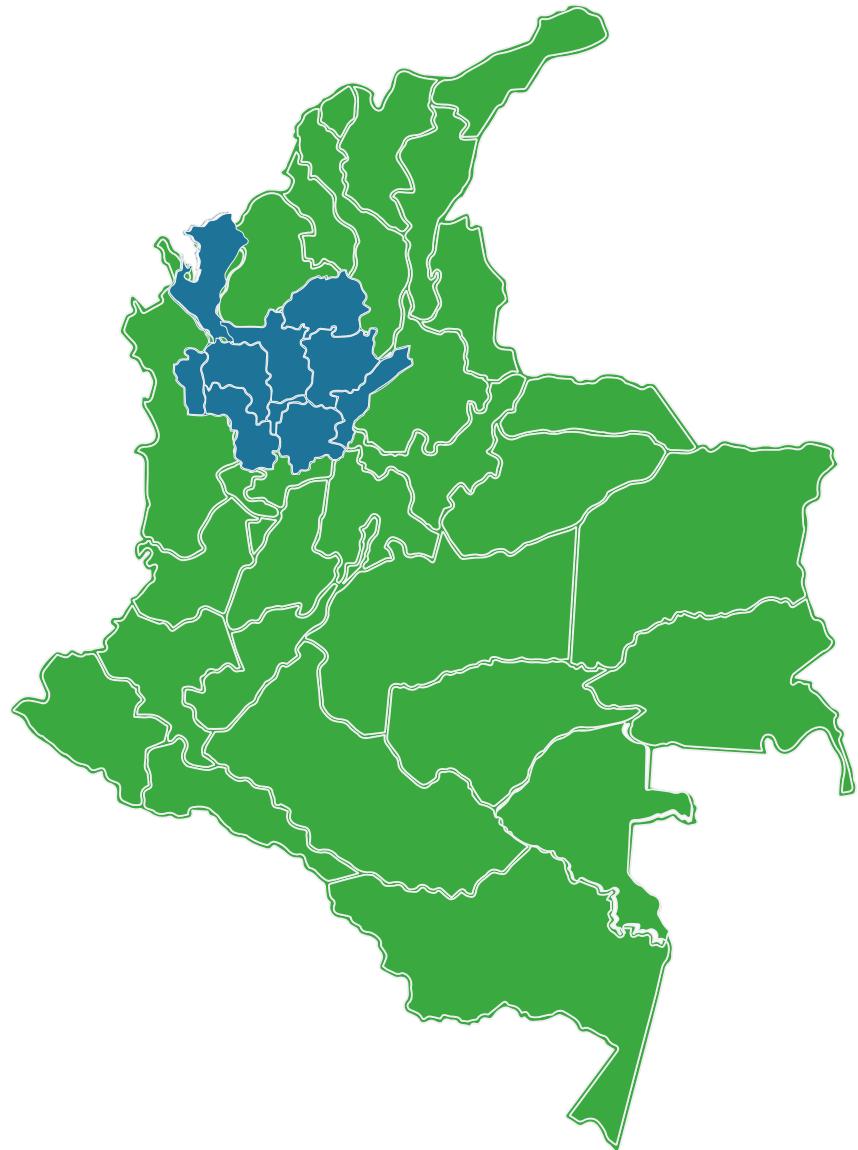
Otros procesos con un nivel de implementación medio – alto son la gestión del bienestar laboral (78,18%), la planeación estratégica del talento humano (78,18%), el análisis y descripción de cargos (76,36%), la comunicación interna (67,27%) y la gestión del desempeño (65,45%).

1.3 Programa académico



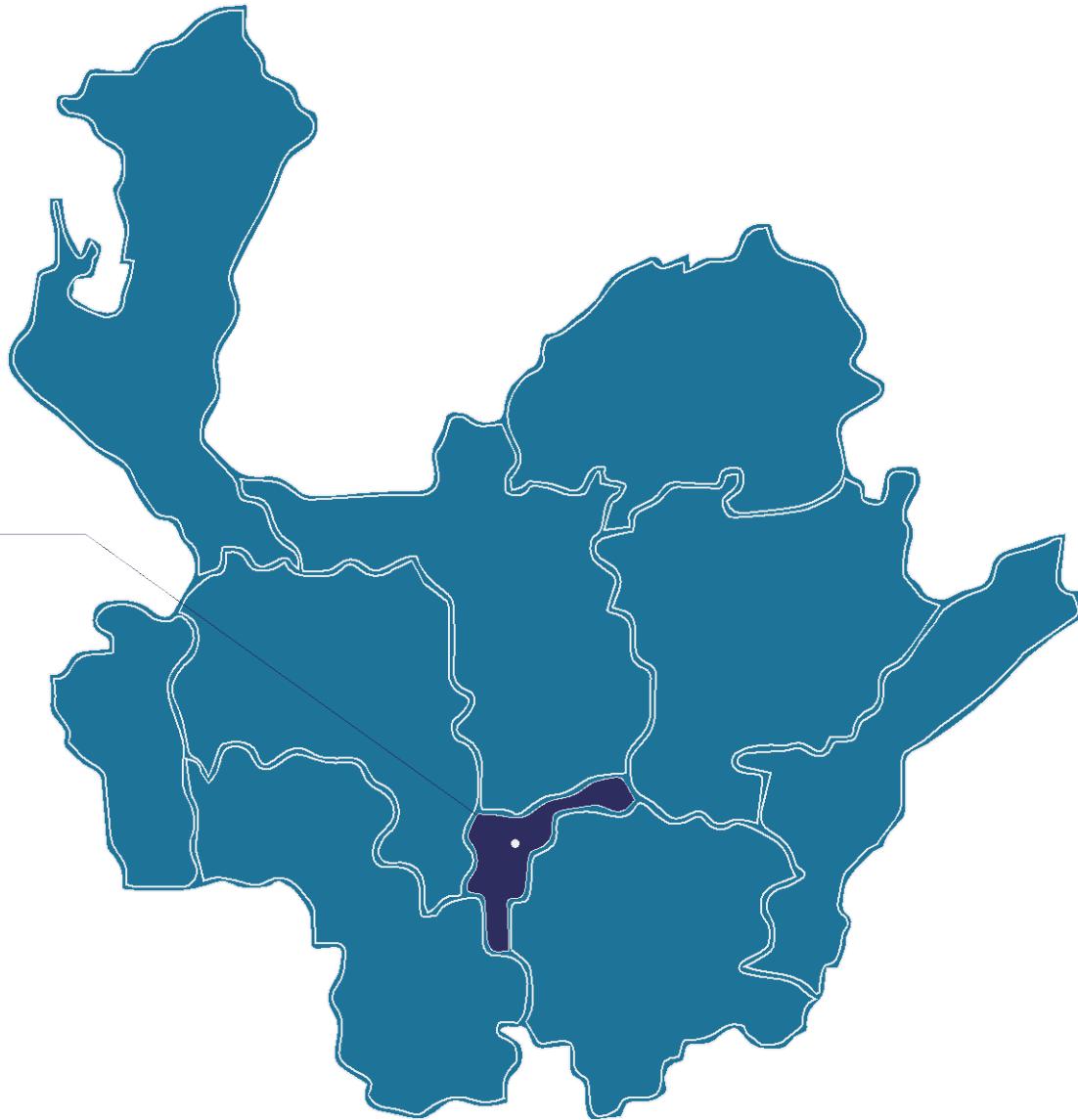
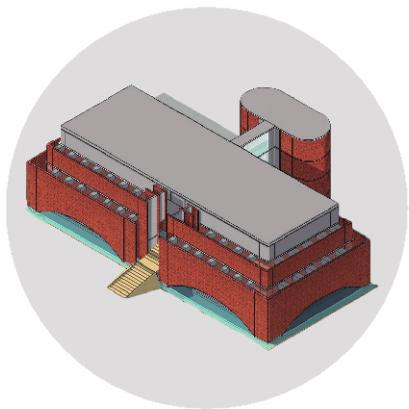
Inspira Crea Transforma

UNIVERSIDAD
EAFIT[®]



Inspira Crea Transforma

UNIVERSIDAD
EAFIT[®]



Inspira Crea Transforma

UNIVERSIDAD
EAFIT[®]



Medellín

Inspira Crea Transforma

UNIVERSIDAD
EAFIT[®]

Universidad EAFIT

Sedes de EAFIT: Bogotá, Pereira y Llanogrande

5 Escuelas:

- Administración
- Ingeniería
- Humanidades
- Derecho
- Economía y finanzas
- Ciencias



Aseguramiento de la calidad:

- ✓ Acreditación Institucional 2010-2018
- ✓ 4 Posgrados con acreditación de Alta calidad
- ✓ 16 Pregrados acreditados por el Ministerio de Educación Nacional

Programas por Escuela:

	Administración	Ingeniería	Humanidades	Derecho	Economía y finanzas	Ciencias	TOTAL
Pregrados	5	6	4	1	2	4	22
Especializaciones	12	19	3	3	3	3	43
Maestrías	8	1	6	2	4	2	23
Doctorado	1	1	1		1		4
TOTAL	26	27	14	6	10	9	92

Estudiantes (2015-2):

- 10.040 de pregrado
- 3.204 de posgrado

Graduados (2015)

- 604 de pregrado
- 1.524 de posgrado

Fuente: <http://informes.eafit.edu.co:81/#/workbooks/181/views>

Especialización en Gerencia del desarrollo humano

Modalidad virtual y presencial

Objetivos:

- ✓ Enfatizar en la comprensión de la naturaleza humana en situación organizacional y frente a las exigencias del trabajo moderno.
- ✓ Desarrollar criterios de actuación que le permitan gerenciar el Sistema de Gestión Humana y sus diferentes procesos, conciliando el logro de los objetivos estratégicos del negocio con las necesidades de realización del ser humano en la organización.
- ✓ Ampliar el conocimiento para asesorar a la alta gerencia en el direccionamiento estratégico de la organización en función del potencial humano de sus integrantes.

Plan de estudios

SEMESTRE 1		
Asignatura	Créditos / UMES	Especialización
Las Ciencias Humanas en la Administración	2	
Organizaciones	2	
El Trabajo: una perspectiva interdisciplinaria	2	
Fundamentos Psicológicos y Psicoanalíticos	2	
Antropología de la Organización	2	
Teoría de la Negociación	1	
Total	11	

SEMESTRE 2

Asignatura	Créditos / UMES	Especialización
Geopolítica	1	
Marco Jurídico laboral	2	
Gestión por procesos	2	
Estrategia y desarrollo humano	2	
Sistemas de Información	2	
Subsistema de ingreso	2	
Total	11	

SEMESTRE 3

Asignatura	Créditos / UMES	Especialización
Subsistema de Desarrollo Ocupacional: - Gestión del desempeño	2	
- Gestión del Conocimiento y aprendizaje organizacional	2	
- Seguridad y salud en el trabajo	1	
Subsistema de compensación	2	
Subsistema de Control: Auditoría de la Gestión humana	2	
Seminario de Síntesis	2	
Total	11	
Total Especialización	33	

Título de Especialista en Gerencia del Desarrollo Humano

Graduados

Modalidad presencial (2015-2): 1.096

Modalidad virtual (2013-2 / 2015-2): 22



2. INVESTIGACIÓN Y SUS RESULTADOS

Desde el año 2002 se viene llevando a cabo, como trabajo final de la especialización en Gerencia del Desarrollo Humano, un trabajo de intervención en Pymes , microempresas y ONGs ubicadas en las principales ciudades de Colombia, buscando brindarle al alumno la oportunidad de un aprendizaje aplicativo a la par de darle una función social al programa en cuanto a la transformación que esta intervención genera en las microempresas .

Esta ponencia presenta los resultados de la investigación realizada para determinar el impacto de esta intervención y el nivel de transformación lograda .

A la fecha se han intervenido un total de 390 microempresas en todo el territorio nacional

Metodología:

La investigación es cualitativa, se utilizó el **método de formalización o sistematización de experiencias**, revisando y analizando los informes elaborados por los estudiantes en las empresas seleccionadas. La información se recolectó a partir de entrevistas semiestructuradas. Se diseñó un cuerpo de preguntas según los públicos a los cuales estaban dirigidas: **estudiantes, egresados, profesores, asesores y gerentes** de empresas asesoradas, generando cinco cuestionarios, con preguntas elaboradas; posteriormente se hizo una prueba piloto.

Principales resultados:

Los resultados se presentarán a través de las diferentes categorías de análisis, que tuvieron en cuenta :

En las Micro, pequeñas y medianas empresas: se logra visualizar una transformación de la organización en aspectos como: el clima de trabajo, la selección de personal, el mejoramiento en los aspectos legales y en los procesos de contratación, se promociona la seguridad en el trabajo que disminuye el nivel de accidentes, mejora el desempeño de los trabajadores, disminuye la rotación, entre otros

Un hallazgo importante ha sido el cambio de mentalidad de la gerencia de las empresas con respecto a su apreciación y valoración de lo humano en sus organizaciones lo que les ha llevado a cambiar de actitud y comportamiento frente a sus dirigidos lo que en cadena impacta a la sociedad.

Estudiantes:

- En la interacción que vive en el aula de clase tanto estudiante como docente, se observa cómo se dio un proceso de transferencia de conocimiento, con un intercambio afectado por la experiencia de quien tiene dicho conocimiento.
- Con la presente investigación, se pudo constatar que realmente muchas de las prácticas que fueron intervenidas contenían los aspectos esenciales del conocimiento transferido por los estudiantes

- Los alumnos que asisten al programa de la Especialización en Gerencia del Desarrollo Humano han podido tener una **influencia liberadora por parte de algunos de los docentes** que con su intención emancipadora proponen desde sus asignaturas elementos que impactan en su actitud, su criterio argumentativo y la autonomía como estudiantes.

Docentes:

- Se podría decir que existe quizá un consenso inconsciente entre los docentes del programa, donde buscan generar precisamente ese criterio personal a la hora de aplicar los conceptos de la gestión humana, esa **conciencia crítica que permite ir mas allá de lo que ven sus ojos**

Se trata de transmitir el conocimiento, enriquecido con su experiencia personal, profesional y académica, pero además con aspectos inherentes al carácter o a los valores que generan un cuestionamiento o al menos la duda en el estudiante al cual se le transmite. **Curículo oculto**

La universidad como agente transformador de la sociedad y la empresa:

- El acercamiento que se vive entre la universidad y la empresa, muestra la contribución de la universidad EAFIT a la responsabilidad social, de tal forma que a partir de las intervenciones que los estudiantes hacen se sensibilice a los empresarios, procurando por una transformación de la sociedad.

Se logra entonces una contribución social, una transformación social de acuerdo con los postulados de la misión de la universidad, con esta actividad que viene desarrollando como parte de un programa académico como lo es la Especialización en Gerencia del Desarrollo Humano.

**MUCHAS
GRACIAS !**

mgallego @eafit.edu.co

Inspira Crea Transforma

**UNIVERSIDAD
EAFIT[®]**