

XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional
Educación Superior y Desarrollo Sustentable

Importancia del Capital Humano en el Desarrollo de una Organización de
Economía Social

Mesa de Trabajo: Intervención y Cambio Organizacional

Modalidad: Investigación en Proceso

Autor: Bueno Arce Isis

isisbarce@gmail.com

Universidad Autónoma de Sinaloa

Prolongación Josefa Ortiz de Domínguez S/N,

Cd. Universitaria, 80040

Culiacán Rosales, Sinaloa

(668) 11206201

Culiacán, Sinaloa, México

Guanajuato, Guanajuato

8 al 11 de noviembre del 2016

Relevancia del Capital Humano en El Desarrollo De Una Organización De Economía Social

Resumen

En la actualidad, mantener niveles de bienestar es una tarea fundamental que teórica y jurídicamente está a cargo del Estado o, dicho propiamente, de los gobiernos, independientemente del nivel que este se trate. Debido a diferentes factores que han afectado al país, en México existe un rango diferencial importante entre los niveles de ingreso lo que genera una fracción importante en los sectores socioeconómicos que existen. Esto trae consigo temas como desigualdad económica, pobreza y una no justa repartición de bienes entre personas.

El tema de economía social como una vía para impulsar el desarrollo económico social de los sectores hasta el momento no ha sido estudiado como modelo de recuperación económica. Esta rama de la economía procura desarrollar capacidades para entender las necesidades del hombre, con el compromiso de alcanzar un desarrollo real de una sociedad más justa y equitativa, incorporando la participación de sujetos y factores diversos al privado y público.

Por ello, además de investigar el comportamiento de una empresa de este sector como un factor de desarrollo, el evaluar al personal que labora en ella ha resultado interesante para determinar si incide en el desarrollo hacia el logro de una mejor economía.

Palabras clave: Economía, Desarrollo, Talento Humano, Organización.

Introducción

Alcanzar un nivel de desarrollo económico y social para la población hasta hace poco se entendía como una actividad cuyo monopolio le correspondía a los gobiernos, sin embargo, actualmente están surgiendo nuevos modelos de organización civil o empresarial que vienen a coadyuvar para alcanzar estos niveles de desarrollo óptimo de la sociedad en su conjunto, ya sea desde la perspectiva individual o colectiva.

La teoría del bienestar, bajo la cual se centra el presente trabajo de investigación desde sus orígenes (consúltese a Bentham y Robbin's, 1932) tiene como propósito minimizar los niveles de desigualdad social y establecer una justa medida de la distribución de los recursos que escasean en un contexto histórico y geográfico determinado. De ahí que el presente proyecto tiene pertinencia pues actualmente los índices de desarrollo humano, desempleo y nivel de ingresos por persona en Sinaloa reflejan la falta de una agenda económica integral con visión de equidad y justicia.

Por tal razón, se considera como alternativa la construcción de un modelo organizacional que impulse, a su vez, el desarrollo de la responsabilidad social en las empresas sociales; entendidas estas, como las entidades o empresas no pertenecientes al sector público que, con funcionamiento y gestión democráticos e igualdad de derechos y deberes de los socios, practican un régimen especial de propiedad y distribución de las ganancias, empleando los excedentes del ejercicio para el crecimiento de la entidad y la mejora de los servicios a los socios y a la sociedad (monzón, 2006).

Planteamiento del problema

Teóricamente, en la economía social se reúnen los conceptos fundamentales que nos permitirán conocer la ideología, teoría y prácticas de las diferentes organizaciones sociales que en conjunto constituyen el denominado “tercer sector”. En este sistema económico alternativo de organización democrática, recibe una variada gama de denominaciones pero de características comunes. Grávalos (2002, p. 19) opina que “este sector económico se encuentra situado entre el sector privado y el sector público, puesto que las organizaciones, las cuales realizan actividades heterogéneas, son creadas por iniciativa privada, pero respondiendo a intereses colectivos o sociales.”

Así, bajo este orden de ideas la economía social procura desarrollar capacidades para entender las necesidades del hombre, con el compromiso de alcanzar un desarrollo real de una sociedad más justa y equitativa, incorporando la participación de sujetos y factores diversos al privado y público. El tercer sector busca consolidar el tejido social a través de un grupo de empresas a las que igualmente se le conoce como Non-Profits Organizations (NPO, por sus siglas en inglés).

Por su parte la carta de economía social de París (1982) que surge del convenio firmado en 1976 entre cooperativas, mutualidades y asociaciones francesas, define o considera como pertenecientes a la economía social las “entidades no públicas, que, con funcionamiento y gestión democráticos e igualdad de derechos y deberes de los socios practican un régimen especial de propiedad y distribución de las ganancias, empleando los excedentes del ejercicio

para el crecimiento de la entidad y al mejora de servicios a los socios y a la sociedad”.

De tal suerte que para este estudio lo que se pretende retomar es utilizar como herramienta la responsabilidad social y el capital humano que labora en la organización para generar mejores condiciones de desarrollo económico y social, para que de esta forma se construya un modelo de desarrollo capaz de considerar las necesidades de los involucrados, patrones y trabajadores, en el que comprometan con el desarrollo real de una comunidad y en el que se incorporen la participación de los sujetos y de los factores productivos y económicos. Es decir, lo que se busca y debe considerarse en el desarrollo del modelo es aunar fuerzas sociales, identificadas por un grupo de empresas constituidas de manera libre y voluntaria, administradas por sus socios (propietarios), desarrollando actividades sociales, en este caso un agenda de desarrollo para el beneficio de todos los integrantes de la colectividad empresarial.

Bajo esta exposición de ideas surge el primer planteamiento ¿es posible incentivar el desarrollo económico y social y combatir los resultados y el contexto expuesto a partir del cambio organizacional en las empresas sociales de Sinaloa? O, en su caso, ¿existen asociaciones o grupos legalmente constituidos que permitan la unión de empresas para incidir en la planeación de la agenda pública y por ende, mejorar el nivel de bienestar de la población en su conjunto como efecto de la responsabilidad social empresarial?

En la práctica este modelo de economía social como factor de desarrollo local y se ha identificado en diversos países, sin embargo a nivel internacional existe y

destaca la experiencia lo realizado en Quebec, Canadá, cuya experiencia los ha llevado a afirmar que la economía social y su papel sobre el desarrollo local cuenta con 4 desafíos:

- Provoca un análisis más amplio de la economía con una visión de una economía pluralista en la que cada forma de organización tiene un papel que desempeñar se tienen identificados.
- Es imposible utilizar un enfoque uniforme para definir las iniciativas de política adecuadas.
- Se tiene que incorporar a una amplia variedad de interlocutores del gobierno dentro de las jurisdicciones municipales, regionales y federales.
- La economía social es, de muchas maneras, un proceso continuo de innovación dentro de las comunidades, basado a menudo en el aprendizaje por ensayo y error.

Ahora bien, adentrándonos al tema del capital humano, varios autores afirman que, en la actualidad, el recurso humano forma parte de los bienes de las organizaciones. Con estas observaciones cambia la forma de ver a los trabajadores y empleados de la empresa, siendo estos la parte fundamental para lograr los objetivos de ellas.

Bajo estas creencias es que el autor Idalberto Chiavenato afirma que, el capital, está en el cerebro y no en el bolsillo del patrón. La nueva realidad indica que la mayoría de los bienes más valiosos de las organizaciones exitosas es intangible, así como la habilidad organizacional (Chiavenato, 2002).

Interrogante central.

Es importante validar si el contexto, las predicciones y propuestas referidas en la problemática planteada en la investigación que se propone respecto al modelo de desarrollo de economía social como factor de desarrollo es viable, de ahí que, consideremos como planteamiento central de nuestra investigación, la siguiente pregunta de investigación:

- ¿qué factores y criterios deben observarse para diseñar una estrategia bajo el modelo de economía social que impulse y desarrolle dentro y fuera de la empresa el desarrollo económico y social de una región y del personal que labora en ella?

Dimensiones de análisis:

1. Economía social
2. Capital humano
3. Desarrollo organizacional

Interrogantes específicas.

- ¿qué ventajas y desventajas representan las políticas públicas vigentes para la empresa social sinaloense respecto el fomento al desarrollo económico y social y la responsabilidad social en el estado de Sinaloa?
- ¿cómo implementar estrategias a nivel empresarial bajo el modelo de economía social que permitan alcanzar un nivel de responsabilidad social aceptable?

- ¿qué características representa un modelo de economía social en las organizaciones para que proporcione un mejoramiento en el capital humano?

Para efectos de demostrar la coherencia metodológica entre la interrogante central y las específicas se presenta la siguiente figura.

| Pregunta de investigación | | |
|--|---|---|
| ¿Qué factores y criterios deben observarse para diseñar una estrategia bajo el modelo de economía social que impulse y desarrolle dentro y fuera de la empresa el desarrollo económico y social de una región y del personal que labora en ella? | | |
| Dimensiones de análisis | | |
| Economía social | Capital humano | Desarrollo organizacional |
| ¿Cómo implementar estrategias a nivel empresarial bajo el modelo de economía social que permitan alcanzar un nivel de responsabilidad social aceptable? | ¿Qué características representa un modelo de economía social en las organizaciones para que proporcione un mejoramiento en el capital humano? | ¿Qué ventajas y desventajas representan las políticas públicas vigentes para la empresa social sinaloense respecto al fomento al desarrollo económico y social y la responsabilidad social en el Estado de Sinaloa? |

Figura 1. Coherencia metodológica entre la interrogante central y las preguntas específicas por dimensión de análisis.

Fuente: Elaboración propia.

Objetivo central.

- Diseñar una estrategia bajo el modelo de economía social que impulse y desarrolle dentro y fuera de la empresa el desarrollo económico y social y el personal que labora en ella.

Objetivos específicos.

- Contrastar ventajas y desventajas que representan las políticas públicas vigentes para la empresa social sinaloense respecto al fomento al desarrollo económico y social en el estado de Sinaloa.
 - Proponer acciones y estrategias a nivel directivo bajo el modelo de economía social que permitan alcanzar un nivel de responsabilidad social aceptable.
 - Identificar qué características representa un modelo de economía social en las organizaciones para que proporcione un mejoramiento en el capital humano.

Del mismo modo para efectos de demostrar la coherencia metodológica entre el objetivo central y los objetivos específicos se presenta la siguiente figura.

| Diseñar una estrategia bajo el modelo de economía social que impulse y desarrolle dentro y fuera de la empresa el desarrollo económico y social. | | |
|---|---|--|
| Dim. 1 economía social | Dim. 2 estrategias | Dim. 3 desarrollo económico y social |
| Contrastar ventajas y desventajas que representan las políticas públicas vigentes para la empresa social sinaloense respecto al fomento al desarrollo económico y social y la responsabilidad social en el estado de Sinaloa. | Proponer acciones y estrategias a nivel directivo bajo el modelo de economía social que permitan alcanzar un nivel de responsabilidad social aceptable. | Identificar qué características representa un modelo de economía social en las organizaciones para que proporcione un mejoramiento en el capital humano. |

Figura 2. Coherencia metodológica entre el objetivo central y los objetivos específicos por dimensión de análisis

Fuente:Elaboración propia.

Hipótesis.

Se cree que el diseño de una estrategia bajo el modelo de economía social impulsa y desarrolla a las organizaciones y a las personas que laboran en ella tanto dentro como fuera de esta.

No existen en Sinaloa ni a nivel federal un marco regulador que genere mayores ventajas frente a otros modelos de organizaciones por lo que es necesario presentar opciones para realizar cambios en las organizaciones de esta naturaleza social.

Actualmente resulta imposible la implementación de estrategias a nivel empresarial dado que no existe un tratamiento integral para alcanzar estos objetivos.

Justificación.

Cuando observamos los países desarrollados (España, Canadá) o algunos en vías de desarrollo o con economías emergentes (Chile, Colombia, Brasil) es imposible guardar referencia en el importante papel que juegan el llamado tercer sector o sector de la economía social. Dicho sector representa un grupo de entidades que articuladas en torno a sus objetivos de beneficio social busca no solo generar empleo, sino también brindar bienestar a la población y su economía. Estas empresas, por sus características son llamadas “solidarias”, combaten la pobreza, la desigualdad, la falta de oportunidades y buscan “solidariamente”, reducir los problemas que se convierten en obstáculos para el desarrollo regional.

De igual forma, la presente investigación nos va a permitir entender los efectos de la responsabilidad social como determinante del desarrollo local y promoverá la competitividad regional.

Finalmente, es necesario profundizar en el estudio de las empresas sociales o bajo el esquema de economía social, pues de la revisión del estado del arte no se encontró antecedente al respecto por lo que durante el desarrollo del trabajo se pretende demostrar que este modelo es una alternativa viable para atenuar los efectos generados por el debilitamiento del estado de bienestar, frente al desarrollo de nuevas políticas, actualmente es que se carece de un estudio específico sobre la responsabilidad social y las personas que laboran en este tipo de organizaciones y el impacto e importancia, así como la incidencia que sobre las empresas de economía social tienen estos factores.

Aspectos metodológicos

En este contexto Rodríguez Peñuelas (2005) advierte que en el campo de los estudios organizacionales se han consolidado los métodos cuantitativo y cualitativo como los más utilizados, sin embargo, el método cualitativo en la última década ha sido utilizado con frecuencia en el estudio de las organizaciones en México.

Ambos enfoques se pueden entender como las formas de aproximarse al tema de investigación, de ahí que para Barba (2001, p. 242) la metodología sea entendida como la forma de apoderarse del tema de investigación, además, continua el autor, establece cómo se va abordar el estudio del problema.

En lo particular, se aplicara el método cualitativo, que para Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que el enfoque cualitativo se selecciona cuando el tema del estudio ha sido poco explorado, o no se ha hecho investigación al respecto en algún grupo social específico.

Dentro del método cualitativo encontramos el estudio de caso, el cual será el empleado en esta investigación. El Harvard Business School (1997) lo considera un método y lo utiliza desde 1908 para evaluar unidades organizacionales. Stake (2000) reconoce una situación problemática que surge al tratar de definir al estudio de caso como una forma de investigación. Para resolver el asunto, utiliza el criterio de que el estudio de caso no está definido por un método específico, sino por su objeto de estudio.

Para la realización de esta investigación se cuenta con la disposición del investigador, recursos necesarios para llevarla a cabo, tiempo completo para la investigación y unidad móvil para desplazarse a cualquier lugar.

El alcance de la investigación será de manera descriptiva, el autor Hernández Sampieri (2010) la define como una investigación que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.

En el caso de las limitaciones, todo proyecto de investigación necesita establecer las suyas y los supuestos en que se basa. Una investigación requiere delimitar con precisión lo que se pretende hacer, es igualmente necesario, delimitar lo que no se pretende hacer. Por ello nos centraremos en un estudio de

caso de una empresa en particular en el Estado de Sinaloa durante en un periodo a definir.

Entre las limitaciones más comunes a las que se puede enfrentar el investigador es que las personas que otorgan información no se encuentren en la organización o nieguen la información requerida.

Perspectivas teóricas

Particularmente, se puede atender de forma introductoria el concepto y teorías sobre el estado de bienestar pugnado originariamente por Bentham (1879) en que establece que el hombre busca siempre, en la medida en que es racional, la maximización del placer.

Sin duda la calidad de vida está relacionada directamente con indicadores del desarrollo económico y social. Por ello, en el análisis de calidad de vida y del bienestar desde una óptica económica son las nociones de bienestar económico y economía del bienestar. Se define el bienestar económico como “la parte del bienestar humano que resulta del consumo de bienes y servicios” y la economía del bienestar como “el estudio de la manera de cómo los acuerdos económicos afectan al bienestar de una sociedad. Su propósito es aplicar cómo se pueden identificar y alcanzar una asignación de recursos eficiente”.

Para garantizar esto deben de existir unas instituciones que generen felicidad para el mayor número de personas posibles. Así, Bentham (1879) asume que la utilidad individual es plenamente medible, es más las utilidades individuales se pueden sumar y restar para obtener la utilidad colectiva, para medir el bienestar

económico se procede al cálculo de la felicidad, o suma del placer o de los dolores colectivos. De ahí el nombre de su teoría “utilitarismo”.

Posteriormente el desarrollo de este concepto fue llevado a cabo por Arthur Cecil Pigou (1877-1959), sus principales aportaciones al estudio del bienestar se encuentra en su obra “Wealth and Welfare” (1912) y en una nueva versión de la misma titulada “The Economics of Welfare” (1920). La definición de Pigou sobre el bienestar era utilitarista, establece que los elementos del bienestar son estados de conciencia y el bienestar puede reducirse a categorías de mayor que y menor que. El estudio del bienestar de este autor tiene dos vertientes:

- En primer lugar, plantea cómo se deben asignar los recursos existentes de la forma más eficiente posible, es decir, de la forma que se obtenga el mayor bienestar posible.
- La segunda de las vertientes entronca con el concepto de equidad, una vez que los recursos están asignados de forma eficiente se plantea si es posible incrementar el bienestar por medio de redistribuciones de riqueza entre los distintos individuos.

Economía social.

Ahora bien en lo relativo a la economía social se puede inferir que la finalidad principal en las empresas que actúan en dicho contexto, es el servicio social a sus miembros o al entorno; Gómez y Medina (2000), definen la economía social como:

Un conjunto de fuerzas sociales identificadas por ideales solidarios y humanistas, que maneja recursos naturales, científicos, tecnológicos y financieros que ofrece el mundo actual, para generar como resultado y dentro de una

concepción de estado, un proceso de desarrollo integral, su principal razón de ser es la solidaridad. (p.53)

Sin embargo fue a finales de la segunda guerra mundial cuando el economista, sociólogo y político Alfred Müller-Armack hizo la combinación de estas palabras en su obra literaria “liderazgo de economía y economía del mercado” para darle vida a lo que ahora se le llama economía social. El objetivo de este término al que le llamo “tercera forma” fue la reconstrucción de una Alemania destruida por la guerra, reconstrucción que solo podía suceder si se daba un conjunto de actividades entre el gobierno y la sociedad. En aquellos años, 1947, proponía un principio de libertades en el mercado a la cual le denomino “formula Irena” dándole este nombre por ser una diosa vinculada con la paz.

Alfred Müller estaba de acuerdo con la intervención del estado siempre y cuando las decisiones beneficiaran a la sociedad. En un principio el término de economía social fue usado como un slogan de elecciones pero es Ludwig Erhard quien lo impulsa, viviendo su creación teórica junto a Müller y presenciando su impacto positivo en las economías.

En épocas más recientes el concepto de economía social se difunde mediante un triple proceso de reconocimiento: un reconocimiento mutuo de las organizaciones, un reconocimiento por el estado, y un reconocimiento por la comunidad científica, con la creación de cátedras y equipos de investigación (malo, 1991).

Dentro de la literatura hay algunos conceptos de economía social de autores que destacan por su postura tales como:

- La realización de una actividad económica, es decir de producción o distribución de bienes o servicios, incluyendo las actividades financieras. Son organizaciones orientadas al bienestar humano en su dimensión económica (Rock y Klinedienst, 1992, 283).

- Son organizaciones autónomas, libres de todo control directo estatal o de la empresa privada. Pueden recibir financiamiento público, o de empresas privadas, pero tienen autonomía de gestión (Monzón y Defourny, Ciriec, 1992).

- Estas organizaciones tienen una orientación social externa que es solidaria, democrática, y cooperativista (Rock y Klinedienst, 1996).

- La economía social y solidaria (ESS) es un concepto que se refiere a las empresas y organizaciones, en particular las cooperativas, sociedades mutuales, asociaciones, fundaciones y empresas sociales, que específicamente producen bienes, servicios y conocimiento y a la vez persiguen objetivos económicos y sociales y promueven la solidaridad.(Fonteneau, 2011).

Por su parte, en la organización internacional del trabajo se han realizado algunas reuniones en las que el tema de economía social ha sido el centro de atención. En una reunión para la discusión recurrente sobre el empleo en el 2010, el vicepresidente de los trabajadores concluyó que 'era necesario trabajar más en el concepto de economía social, y coincidió con el vicepresidente de los empleadores en que ese debía ser el tema de discusión por parte del consejo de administración para aclarar el concepto y beneficios potenciales del trabajo ulterior en esta área' (párrafo 146).

Por lo anterior expuesto podemos destacar que el concepto de economía social surge de las necesidades del sector social, apegándose a las particularidades del tercer sector y las regulaciones que tiene con el estado. La diferencia de este sector con el sector privado y el sector público es que no hay un concepto universal que lo defina. Las diferentes culturas entre los países le dan una denominación en particular pero siempre llegando al mismo fin.

Aunando al tema, Claudia Álvarez en su artículo denominado aprendizajes para la economía social y solidaria afirma que en la economía social y solidaria la producción, distribución, circulación y consumo de bienes y servicios se realiza con base en fines comunitarios y no privados. Es una economía que resuelve necesidades materiales y simbólicas, estableciendo lazos sociales fraternos y solidarios. Es una economía que asume responsablemente el manejo de los recursos naturales y el respeto a las generaciones futuras. Es la economía del trabajo autogestivo y asociado, sin explotación del trabajo ajeno. En el mismo artículo, Álvarez expone ciertos aprendizajes y valores que se pueden aprender practicando la economía social, a continuación un listado de ellos:

- Aprender a conocer (las prácticas no capitalistas, experiencias no legitimadas, de la socioeconómica entre el científico y el humanista).
- Aprender a hacer (donde las formas de organizar el trabajo, la producción, la distribución y la circulación de bienes y servicios sea con base en el trabajo autogestivo, asociado, colaborativo).
- Aprender a vivir juntos (en la construcción de proyectos socioeconómicos que partan de las verdaderas necesidades de los barrios, de las comunidades,

donde discutamos qué necesitamos para vivir dado que el sistema de necesidades actual nos impone lógicas consumistas, alienantes).

- Aprender a ser sujetos (políticos que participan en la esfera pública reclamando y proponiendo políticas públicas participativas, leyes, programas y financiamiento para estas nuevas formas del trabajo y economía).

El siguiente razonamiento lo hacen boaventura de Souza Santos y César Rodríguez (2002) y se encuentra significativo para el entendimiento del concepto de economía social: ¿economía alternativa a qué? A lo que rechazamos de la economía capitalista, principalmente los siguientes aspectos:

- La desigualdad estructural de recursos y de poder que produce y reproduce para su continuidad, que no se agota en la subordinación de la clase trabajadora a la capitalista, sino también se manifiesta como desigualdad entre géneros, entre etnias, entre países, etc.

- Una sociabilidad empobrecida, relaciones sociales estructuradas a partir de la competencia y el interés individual, excluyendo otras motivaciones. Esta sociabilidad no se da sólo en las actividades ligadas al mercado, sino que va colonizando cada vez más todos los ámbitos de la vida social.

- La in-sustentabilidad de la producción y el consumo a nivel global, que están destruyendo el ambiente natural y las posibilidades de reproducción del propio género humano.

El capital humano.

Pasando al tema de las personas que laboran en las organizaciones, los recursos humanos han venido tomando gran importancia en las organizaciones,

debido a que estas ya se percataron que, si se elige de manera correcta a las personas más hábiles, competitivas y aptas para un puesto, es fácil el desarrollo de este, trayendo como beneficio actividades eficaces y eficientes que generan mayor productividad a la empresa.

La gestión de los recursos humanos es un tema importante de tratar en las organizaciones y cada vez agarra más importancia ya que con el tiempo se ha venido afirmando y confirmando que los recursos humanos son el activo más valioso de una organización.

Esta afirmación nace de la necesidad de tener un cuerpo de trabajo capacitado y empleado estratégicamente en los puestos donde se desarrollan con más facilidad.

Planificar el equipo con el que laborara la empresa es básico para esta, nos permite identificar con cuántos empleados se necesitan, como conseguirlos y qué tipo de formación se les dará. Aunque los recursos humanos son carta fuerte en la organización, no se le había tomado tanto en cuenta sino hasta en la actualidad, donde se vincula directamente con la estrategia de la empresa.

Idalberto Chiavenato, en su libro gestión del talento humano afirma que la administración de recursos humanos es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento (Chiavenato, 2002).

La evolución que ha venido experimentando los recursos humanos se puede definir en tres aspectos, a) la orientación administrativa y preocupación por el control, b) su énfasis en las relaciones del trabajo y c) su enfoque estratégico. Conforme la organización crecía el trabajo para los recursos humanos se hacía más complejo e incrementaban sus responsabilidades. Es ahí que las organizaciones se dan cuenta que el desarrollo de esta depende de los individuos que laboran en ella. (Dolan, Valle Cabrera, Jackson, & S., 2007).

La importancia que se le está dando a los recursos humanos en las últimas dos décadas tiene que ver con los cambios que están surgiendo en la sociedad y que alteran de manera directa a las actividades de las organizaciones y pueden influir en los objetivos de esta.

La planificación del personal que elaborará en la organización lleva un proceso que tiene como objetivo el prever las necesidades de recursos humanos a la organización y fijar los pasos necesarios para cubrir las necesidades. La planificación de los recursos humanos trata de elaborar e implantar planes y programas para asegurar que el número y el tipo de personas en los puestos sean el adecuado.

Simón Dolan (2007) en su libro la gestión de los recursos humanos habla sobre la importancia del personal y su planificación, es bien sabido que los recursos humanos han venido tomando importancia poco a poco en la empresa y es necesaria ya, la optimización de su uso; la incorporación de técnicas reservadas a otra área de la organización se va aceptando y es posible planificar el recurso aplicando procedimientos objetivos y cifrados.

La importancia práctica de la planificación de los recursos humanos es cada vez más evidente con el paso de los años y las encuestas aplicadas a las gerencias lo avalan.

En tema de productividad, que es lo que la empresa siempre busca, el asunto de hacer más con menos y a la vez ofertar calidad y seguir siendo competitivos va de la mano con el hecho de tener a las personas correctas en cada puesto ya que así desempeñarían su trabajo con una mayor responsabilidad de alcanzar los objetivos de la organización.

Los fines de la planificación de los recursos humanos son: reducir los costes ayudando a la gerencia a detectar las carencias o excesos de recursos humanos y corregir estos desequilibrios, proporcionar una base más sólida para la planificación del desarrollo del empleado, haciendo un uso óptimo de las actitudes del trabajador, mejorar el procedimiento general de planificación empresarial, aumentar la conciencia de la importancia de una gestión eficiente de los recursos humanos a todos los niveles de la organización, proporcionar una herramienta para evaluar los efectos de otras actuaciones y políticas opcionales de recursos humanos .

Pero, ¿qué hay que hacer para que los trabajadores se sientan cómodos en la organización, como gestionar los recursos humanos en base a las nuevas tecnologías en la empresa?

Dolan (2007), señala que las personas que laboran en una organización generan una estabilidad en la empresa cuando experimentan un sentimiento de seguridad, higiene y salud laboral. La tecnología es otra influencia que con la

incorporación de nuevos equipos industriales, se reduce e incluso elimina el problema de exponer a los empleados a condiciones inseguras pero a la par existen algunas tecnologías que introducen nuevos riesgos al lugar de trabajo.

El objetivo de todas las organizaciones siempre es buscar la mejora, y este es un tema que se discute cada vez más en la salas de los directivos y de todos los gerentes de recursos humanos. Se define productividad como el conjunto de medidas o indicadores de la producción de un individuo, grupo u organización en relación (dividido entre) con los factores o recursos que se hayan utilizado.

Cualesquiera que sean los criterios que se empleen, deben: 1) ser mensurables de algún modo (resultados válidos de la evaluación del rendimiento, calidad de la producción, cantidad de la producción, etc.); 2) estar relacionados con los objetivos de la organización; y 3) ser pertinentes para cada trabajo.(Dolan, Valle Cabrera, Jackson, & S., 2007). Al hacer algunas reflexiones sobre esta obra literaria se puede concluir lo siguiente:

- El interés de las empresas por la calidad de vida en el trabajo se basa en el supuesto de que su mejora dará lugar a que el trabajador esté más sano, más contento y más satisfecho, y sea, probablemente, más productivo.

- La calidad de vida en el trabajo es un concepto y una filosofía de organización del trabajo, cuyo fin es mejorar la vida del empleado en las organizaciones. El concepto de calidad de vida en el trabajo puede traducirse en términos operativos y aplicarse al contexto concreto de la organización en forma de programas.

- Los programas de productividad y calidad de vida en el trabajo pueden entretenerse con otras actividades y programas de recursos humanos. Tales como: análisis del puesto de trabajo, formación y perfeccionamiento, gestión y planificación de la carrera profesional y relaciones laborales.

El libro gestión de los recursos humanos indica algunos fragmentos sobre la teoría del comportamiento: nos han ofrecido nuevas aproximaciones sobre las necesidades humanas. La escuela de las relaciones humanas, promovida por Elton mayo, propone que unas relaciones humanas mejores llevan a unos resultados más satisfactorios.

A esto han seguido esfuerzos por humanizar las condiciones de trabajo. Según este enfoque, se anima a los trabajadores a identificarse con la organización, y se cultiva un sentimiento de orgullo y pertenencia. Se da más voz y poder a los empleados, pero también más responsabilidad individual.

Según la escala de necesidades humanas de Maslow, tratamos de satisfacer las necesidades individuales más elevadas de autoestima, crecimiento y autorrealización sin embargo, trabajar con grupos requiere tiempo, energía, aptitudes, habilidades especiales y liderazgo. Por consiguiente, solamente cuando se gestionan o dirigen adecuadamente los grupos aumenta la productividad.(Dolan, Valle Cabrera, Jackson, & S., 2007).

De algunos años a la fecha, las organizaciones se han percatado que los activos físicos y financieros no genera ventajas competitivas sostenibles en el tiempo y que los activos intangibles si aportan valor a las organizaciones.

Los activos intangibles, en su mayoría, suelen estar basados en la información, el aprendizaje y el conocimiento. Aprendizaje y conocimiento conforman hoy dos elementos nucleares en la gestión de las organizaciones.

Desarrollo organizacional.

Existen diversos criterios sobre el concepto de organización; sin embargo, la mayoría de los autores modernos la interpretan como un proceso mediante el cual, partiendo de la especialización y división del trabajo, agrupa y asigna funciones a unidades específicas e interrelacionadas por líneas de mando, comunicación y jerarquía para contribuir al logro de objetivos comunes a un grupo de personas(Franklin & Gomez Ceja, 2002, pág. 141).

En la literatura se encuentran varias obras literarias que hablan sobre el desarrollo organizacional, a continuación se destaca algunos conceptos de autores expertos en el tema:

- Harrys: es la tendencia a destacar el mejoramiento de relaciones interpersonales como medio para impulsar la empresa (Guizar Montúfar, 1998, pág. 6).
- Bennis (1968): es una respuesta al cambio, una estrategia educacional con la finalidad de cambiar creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones de modo que estas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, a nuevos desafíos y al aturdido ritmo de cambio(Guizar Montúfar, 1998, pág. 6).
- Beckhard (1969): es un esfuerzo planeado que abarca toda organización administrativa desde arriba para aumentar eficiencia y salud de la organización a

través de intervenciones planeadas de los procesos organizacionales, empleando conocimientos de las ciencias del comportamiento (Guizar Montúfar, 1998, pág. 6).

- Schmuck y miles (1971): se puede definir como un esfuerzo planificado y continuo para aplicar las ciencias de la conducta al mejoramiento de los sistemas, aplicando métodos reflexivos y autoanalíticos(Wendell L. & Cecil H. Bell, 1996, pág. 27).

- Burke (1994): es el proceso de cambio planificado en una cultura de una organización, mediante la utilización de las tecnologías de las ciencias de la conducta, la investigación y la teoría(Wendell L. & Cecil H. Bell, 1996, pág. 28).

- Cummings y Worley (1996): es una aplicación en todo el sistema del conocimiento de las ciencias de la conducta al desarrollo y esfuerzo planificado de las estrategias, las estructuras y los procesos de la organización, para mejorar la efectividad de una organización.

Es indudable que los pioneros de D.O. surgieron a raíz de investigaciones como “el experimento Hawthorne” realizado en el western Electric con la finalidad de estudiar la relación entre los índices de productividad y las modificaciones de las condiciones de trabajo (Guizar Montúfar, 1998, pág. 23).

En México, por ejemplo, el D.O. tiene como empresas pioneras a consorcios como alfa, cervecería Cuauhtémoc y celulosa y derivados, s.a., entre otras. Los primeros estudiosos del D.O. de diversos países tuvieron que acudir a los National training Laboratories (NTL), en estados unidos entre 1971 y 1972 (Guizar Montúfar, 1998, pág. 23).

Diseño de investigación (metodología).

Para Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, (2010) el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea. De acuerdo con lo que dicen los autores, se trabajara en coordinación con un cronograma de actividades, el cual indique cada etapa del proceso y el tiempo que se tiene para realizarse.

Es indispensable, para el inicio de la investigación, la detección de una problemática que esté afectando a una organización, plantear el problema y contextualizarlo para posteriormente adentrar el proyecto hacia el marco teórico y sustentarlo con la conceptualización adecuada.

Con base en la información ya obtenida, se ajustara un diseño metodológico que ayude a conseguir la información necesaria para la resolución de las hipótesis e interrogantes que se plasmaron en un inicio. Aunado a esta etapa, se diseñaran instrumentos que, al ser aplicados arrojen información que sirva como sustento para pensar en futuras conclusiones.

Las visitas e intervención en la organización estarán presentes en todo el proceso de la investigación. Una vez aplicados los instrumentos, se analizaran los resultados para así poder generar una serie de conclusiones y recomendaciones.

Resultados preliminares

Con la realización de la investigación de la presente intervención se pretende comprobar la hipótesis establecida con anterioridad en el presente documento. Es oportuna la intervención de organizaciones con el modelo de economía social para

el desarrollo, resolución y prevención de los problemas que la actual sociedad está enfrentando.

Con ello, las organizaciones cubren un sector de la sociedad que sufren necesidades que corresponden ser atendidas por instituciones gubernamentales, facilitándoles procesos y otorgándoles un estado de bienestar.

Conclusiones

Como resultados preliminares en el estudio que hasta ahora se ha realizado, se puede destacar que el desarrollo de una empresa de economía social es poco favorable, de acuerdo con las políticas públicas y leyes establecidas a nivel Estado. El sector económico social no es muy beneficiado, pese a que es una parte de la población que trabaja en beneficio propio y de las personas que se enciernen a su alrededor.

Se debe de fomentar la iniciativa de Economía social para su mayor desarrollo y así, hablando en un marco jurídico, obtener beneficios equitativos para los integrantes en su totalidad.

Existe una conexión social entre los miembros de la organización, factor que permite el fácil desarrollo de las actividades de esta.

Se observa que existe una insuficiencia de apoyo hacia este sector que limita el conocimiento, aceptación y crecimiento de este tipo de empresas las cuales innovan en la sociedad fomentando valores cooperativos.

Referencias

- Chiavenato, Idalberto. Gestión del talento humano. McGraw Hill (2002).
- Documento de trabajo 2011: "Economía social y solidaria: nuestro camino común hacia el Trabajo Decente". Montreal, Canadá.
- Dolan, S. L., Valle Cabrera, R., Jackson, S. E., & S., S. R. (2007). *LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS*. España: McGraw Hill.
- Fonteneau, B. (octubre de 2011). Economía social y solidaria: nuestro camino comun hacia el Trabajo Decente. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo 2011.
- Franklin, B., & Gomez Ceja, G. (2002). *Organización y métodos*. Mexico: McGraw-Hill.
- GOMEZ A. L.; MEDINA J. E. Empresas de Economía Social, Alternativas para un crecimiento y desarrollo integral. Bogotá: Arfo Editoriales. (2000).
- GRAVALOS. G MA. Asunción. La Economía Social. España: Septem Ediciones, S.S. (2002).
- Guizar Montúfar, R. (1998). *DESARROLLO ORGANIZACIONAL principios y aplicaciones* . Mexico: McGraw-Hill.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- MONZON, José L. "Economía Social y Empleo en la Unión Europea". En: La Economía Cooperativa Como Alternativa Empresarial. España: Ediciones de la Universidad de Castilla la Mancha. (2001); p. 127-135.
- Pearce, D. W. (1999): Diccionario Akal de Economía Moderna, Ediciones Akal, S. A.

Proyecto de tesis doctoral: “Aproximación a la medición de la calidad de vida social e individual en la Europa” comunitaria dirigido por el Prof. Dr. De Jesús Bernardo Pena Trapero

Robbins, L. (1932, 1935): An Essay on the Nature and Significance of Economic Science, Londres, MacMillan.

Smith, A. (1776, 1987): Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones, Vilassar de Mar, Oikos Tau.

Tesis Doctoral: “Las empresas de economía social. Su papel en la redefinición de estado del bienestar: Lecciones a partir de la Experiencia en el valle del Cauca-Colombia. Presentada por Lourdes Eugenia Osorio Bayter.

Wendell L., F., & Cecil H. Bell, J. (1996). *Desarrollo Organizacional*. Mexico:

Pearson Bentham, J. (1879): An Introduction to the Principles of Morals and Legislation, Oxford, The Clarendon Press.

WWW.SIEM.GOB.MX