



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes
Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

EDUCACION SOLIDARIA

CONVENIO DE ASOCIACIÓN 007 DE 2021



SEGUNDA PARTE

Contenido

~~SEGUNDA PARTE~~ **2**

- 1. INFORMACIÓN GENERAL CONVENIO DE ASOCIACIÓN 007 DE 2021 4**
 - 1.1. OBJETO DEL CONVENIO..... 4**
 - 1.2. LUGAR DE EJECUCIÓN 4**
 - 1.3. PLAZO DE EJECUCIÓN..... 4**
- 2. ACTIVIDADES..... ¡Error! Marcador no definido.**
 - 2.1. COMITES – TECNICOS Y OPERATIVOS (ayudas de reunión) Documento Anexo ¡Error! Marcador no definido.**
- 3. EJECUCIÓN POR COMPONENTES 4**
 - 3.1. COMPONENTE DE PROMOCION Y PARTICIPACION 4**
 - 3.2. COMPONENTE DE FORMACIÓN..... 87**
 - 3.3. COMPONENTE DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES 110**

1. INFORMACIÓN GENERAL CONVENIO DE ASOCIACIÓN 007 DE 2021

1.1. OBJETO DEL CONVENIO

Desarrollar acciones de educación solidaria en los ámbitos de promoción, formación e investigación, que permitan contribuir a la cultura solidaria, a través del conocimiento del modelo asociativo solidario, la identificación de prácticas solidarias e investigativas del sector solidario y su participación en la configuración de apuestas educativas.

1.2. LUGAR DE EJECUCIÓN

La ejecución de las actividades derivadas del Convenio 007 de 2021 tendrá cobertura nacional presentando condiciones específicas según cada componente – Formación. 4 regiones del país, Formación. 550 municipios.

1.3. PLAZO DE EJECUCIÓN

El tiempo de duración del convenio quedó establecido hasta el 31 de agosto de 2021.

2. EJECUCIÓN POR COMPONENTES

2.1. COMPONENTE DE PROMOCION Y PARTICIPACION

RELATORIA MESA REGIONAL DE EDUCACIÓN SOLIDARIA

REGIÓN ANDINA

HACIA LA CO-CONSTRUCCIÓN DE LA EDUCACIÓN SOLIDARIA EN COLOMBIA

Región: Andina

Fecha: mayo 19 de 2021

Hora: 8 am a 12 m

Modalidad: Virtual – Zoom

Número de Inscritos: 72

1. PRESENTACIÓN

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS es la entidad del estado encargada del diseño y ejecución de programas y proyectos de carácter nacional enfocados al fomento de las organizaciones solidarias en Colombia.

Teniendo en cuenta lo planteado en la Resolución 110 de 2016, La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, promoverá la realización de Mesas Regionales de Educación Solidaria – MERES, como escenarios de participación y articulación para el diseño de planes, programas y proyectos educativos para el sector solidario. Se plantea además que pueden participar en las Mesas Regionales de Educación Solidaria: los comités de educación de las organizaciones solidarias, los organismos de integración de las organizaciones solidarias, instituciones auxiliares de la economía solidaria, las entidades acreditadas para impartir educación solidaria, los colegios cooperativos, las instituciones de educación superior que tengan programas de economía solidaria y representantes de las entidades públicas y del sector educativo.

La presente relatoría pretende dar a conocer el trabajo desarrollado en cada Mesa de Educación Regional, en el marco del Convenio de Asociación 007 del 2021 entre la UAEOS y CODES. En este documento se presenta los resultados de la MERES de la región Andina, cuyas temáticas fueron transmitidas y abordadas en forma virtual a través de la plataforma Zoom donde un grupo de funcionarios, expertos y participantes que representan a la economía solidaria actuaron mediante el sistema de participación por medio de la metodología de foros.

Los foros son encuentros o reuniones donde las personas conversan y opinan sobre un tema de interés común presentándose una discusión que va a ser coordinada por un moderador y apoyado por un relator que compila los diversos aportes realizados por los participantes a partir de los temas expuestos por los panelistas y de unas preguntas moderadoras que facilitan el análisis y participación grupal.

Comentado [ÓM1]: REVISAR FUENTE. HAY CALIBRÍ Y TIMES NEW ROMAN

1. OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GENERAL

Promover y generar un espacio de participación e interacción con los integrantes de las Mesas Regionales de Educación (MRE) sobre los diferentes temas de la Educación Solidaria, de acuerdo a los lineamientos dados por la UAEOS

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Socializar y retroalimentar la agenda de trabajo con los comités de educación, con la finalidad de intercambiar ideas, conocer percepciones y aportes de los participantes de la MRE
- Identificar a partir de los aportes de los y las participantes, en las MRE, ideas, herramientas y desarrollos de la educación solidaria en la vivencia de los principios y fines de la economía solidaria.
- Proponer algunos lineamientos generales que conlleven a la mejora continua de la educación solidaria en Colombia.

2. METODOLOGÍA

Para cumplir con los objetivos propuestos, se llevó a cabo una metodología por medio de la modalidad de FORO.

El Foro es un tipo de reunión donde distintas personas conversan en torno a un tema de interés, con base en un contenido que origina una “discusión”, en este caso nos convocó el tema de la Agenda de los Comité de Educación.

Es un espacio indicado para participar de manera ordenada, adecuada, explorar y desarrollar un tema con conceptos y explicaciones que puede incorporar imágenes, videos, roles y donde se pueden formular preguntas y obtener respuestas oportunas y veraces con los expertos y participantes.

El objetivo además de un foro es intercambiar apreciaciones sobre la temática presentada, como eje esencial que deben promover los stakeholders para el fortalecimiento de la organización solidaria.

El Foro de la Región Andina, se desarrolló con la participación de 53 personas, todos los participantes ingresaron a la plataforma con su nombre, además diligenciaron el formulario de asistencia que el auxiliar del foro presentó en el chat para ser diligenciado por cada uno.

Al finalizar la jornada, cada participante también diligenció el formulario de la evaluación del evento, el cuál fue presentado en el chat por el auxiliar del foro.

Para ello, los participantes ingresaron a la sala de reunión virtual mediante un link que se les envió previamente, el materia de apoyo que fue el documento resumen de las líneas estratégicas de la agenda de los comité de educación fue entregada en el chat del ZOOM de las salas pequeñas que se crearon de manera automática.

Comentado [ÓM2]: REDACCIÓN

Comentado [ÓM3]: JUSTIFICACIÓN

La jornada se desarrollo con el siguiente protocolo:

Comentado [ÓM4]: TILDE

1. Himno Nacional
2. Palabras del Director Técnico de Desarrollo de la UAEOS, Dr. Ehyder Barbosa

El Director Técnico de Desarrollo e la UAEOS, resaltó la importancia del convenio 007 del 2021, celebrado entre la UAEOS y CODES, como también resalto la resolución 110 de 2016, a través del cual se convocan las Mesas Regionales de Educación Solidaria, con el ánimo de presentar un agenda de análisis y debate en torno a los principios y finalidades de la educación solidaria, los programas de educación , articulados con el CONPES a través de mesas técnicas donde intervienen los gremios, la academia, el gobierno u las organizaciones solidarias con el objetivo de fortalecer la economía solidaria en el país.

3. Palabras de la directora de CODES, Dra. Alba Luz Mesa

La directora de la Corporación para el Desarrollo Empresarial y Solidario -CODES, resalta este espacio de las MERES como un escenario propicio para la participación de los comités de educación y para la articulación de los programas, proyectos y planes de educación solidaria como eje transversal de desarrollo del sector solidario.

4. Presentación de los objetivos del evento a cargo de la Dra. Carolina Bonilla ,directora de Educación UAEOS

Comentado [ÓM5]: ESPACIO

La directora de Educación de UAEOS expone los objetivos de las Mesas Regionales haciendo énfasis en el tema de investigación y maduración de los procesos de educación y de la cultura de servicio en las organizaciones del sector. Comparte una frase de Julián de Zubiria, “

Presenta tres (3) grandes objetivos relacionados con:

- Agenda de trabajo de los Comités de Educación
- Principios, fines y valores
- Programas de Educación Solidaria

Cada uno de estos componentes esta dinamizados por las siguientes acciones:

- Agenda de trabajo de los Comités de Educación: Retroalimentar, socializar y co-construir
- Principios, fines y valores: Identificar ideas, herramientas y desarrollos
- Programas de Educación Solidaria: Mejorar, actualizar y orientar hacia la pertinencia

5. **DESARROLLO DE LA JORNADA**

Comentado [ÓM6]: JUSTIFICAR A LA DERECHA

Una vez abordado el acto inicial protocolario, se procedió al desarrollo del foro con la presentación de la metodología del evento por parte de la moderadora, la Dra. Ana Milena Silva, quien explicó que se va a contar con la intervención de dos expertos uno a nivel internacional quien abordó la

temática de Vivencia de los fines y principios de la Economía solidaria y un funcionario público del gobierno nacional de la UAEOS quien desarrolló la temática de la Agenda de los Comités de Educación. La Dra. Silva expresa que después de cada intervención de los expertos se abrió un espacio de aportes y preguntas para resolver en un bloque de 10 minutos.

Posterior a esto se dio la participación de los asistentes a través de la conformación de tres salas pequeñas, cada sala se conformó de acuerdo a las siguientes líneas estratégicas consideradas en el documento expuesto sobre Agenda Comité de Educación

Línea estratégica 1: Educación y gestión en los comités de educación.

Esta línea estratégica busca activar con los comités de educación las capacidades pedagógicas y de gestión necesarias para que contribuyan al desarrollo multidimensional de la organización

Línea estratégica 2: Gobernanza para la gestión educativa en la organización.

Esta línea estratégica busca estimular el apoyo de los órganos de administración a la gestión del comité de educación.

Línea estratégica 3: Educación para la base social en contexto organizacional

Esta línea estratégica busca incrementar el interés de la base social en los temas educativos que adelantan los comités de educación.

5.1. VIVENCIA DE LOS PRINCIPIOS Y FINES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA.

El experto- Invitado Especial sobre la temática Principios y Fines de la Economía Solidaria, cargo del profesor Oscar Bastidas, inicia expresando que los valores y principios son componentes estratégicos de la educación solidaria, le da jerarquía al sector y visión empresarial, y es relevante que desde la Asamblea General sea una política la enseñanza, difusión y práctica de los valores y principios que definen la ética y la doctrina solidaria. Enfatizó que la doctrina es la suma de la ética más la práctica de esos valores y principios. En la práctica está el éxito de nuestra filosofía solidaria. Antes que tener y desarrollar entidades solidarias debemos formar personas(asociados) solidarios. El expositor destacó la ruta de desarrollo de la solidaridad, empezando por la autoayuda, la colaboración, la ayuda mutua, el asociacionismo, el mutualismo, el cooperativismo hasta llegar a la solidaridad.

Este proceso formativo debe acompañarse y fortalecerse con visitas y pasantías a casos de éxito solidario en el país y en el mundo

Luego estableció la diferencia entre economía social y economía solidaria proponiendo la siguiente ecuación: economía social + solidaridad = economía solidaria. Lo cual afirma el enunciado de que es prioritario fortalecer la identidad del asociado frente los principios de

Comentado [ÓM7]: JUSTIFICACIÓN

autoayuda, ayuda mutua, cooperación y solidaridad, para así generar un desarrollo sostenible de las organizaciones solidarias.

El profesor Oscar, hace un llamado a la reflexión **entorno** a la idea de que la asociación o asociatividad genera un sistema de gobierno y la organización solidaria debe ser administrada como una empresa para garantizar la sostenibilidad del modelo social empresarial solidario, para ello es importante fortalecer la educación, formación, capacitación y entrenamiento de asociados, delegados, empleados y directivos de las organizaciones solidarias.

Comentado [ÓM8]: REDACCIÓN

Otro aspecto interesante a tener en cuenta en los procesos, planes, programas y proyectos de educación, formación y entrenamiento de los asociados esta en distinguir los roles de asociado usuario-consumidor, asociado trabajador, asociado directivo y asociado empresario. Este análisis implica profundizar en otros principios que se deben desarrollar en el asociado, como son, la autogestión y la inclusión asociados al concepto de empresarismo solidario.

Avanzando en su discurso, el panelista puntualiza en la conexión entre educación, capacitación, formación y la información (procesos contenidos en el proyecto educativo socio empresarial solidario -PESEM , bajo el nombre de ámbitos), abordados y tratados desde el estudio del ser , es decir, desde la ontología de la educación, o desde la educación ontológica o educación del ser.

Es así, como el mensaje entra en el panorama del estudio de las competencias solidarias: ser solidario, saber solidario, pensar solidario, sentir solidario, querer solidario, poder solidario y hacer solidario. Resulta imperioso implementar en los procesos, planes, programas y proyectos de educación solidaria un modelo de gestión por competencias solidarias que incluya los ámbitos directivo, estratégico, gerencial, misional, funcional y operativo de la organización solidaria.

Así las cosas, el planteamiento en relación con la vigencia de los principios y valores solidarios, llevara a los directivos, administradores y asociados de las organizaciones solidarias a adoptar y operacionalizar principios corporativos como la eficiencia, eficacia, efectividad, productividad, calidad, rentabilidad social, **cooperatividad** y responsabilidad empresarial sostenible.

Comentado [ÓM9]: REDACCIÓN

Finalmente, el tema tratado conduce a los participantes a indagar acerca del relevo generacional de la dirigencia cooperativa y solidaria, el dialogo intergeneracional, empalme e integración generacional mediante la educación, formación, acompañamiento y entrenamiento de la nuevas generaciones cooperativas y solidarias; procesos de educación integral para niños y jóvenes implementados mediante estrategias como la creación de una red juvenil cooperativa y solidaria, un programa de formación solidaria de la juventud y un semilleros de **lideres** cooperativos solidarios para niños, adolescentes y jóvenes, donde se puedan establecer indicadores de gestión como número de asociados jóvenes , porcentaje de delegados jóvenes, porcentaje de directivos jóvenes.

Comentado [ÓM10]: TILDE

Todo esto enmarcado dentro de la implementación de la política pública de educación, formación y entrenamiento de la economía solidaria, orientando las organizaciones solidarias y los comités de educación hacia le educación solidaria transformativa e innovador, la creación

de la cátedra de economía solidaria en los grados 10° y 11° de educación media y en las universidades, el diseño de pensum o mallas curriculares que permitan a las organizaciones solidarias aproximarse a la formalidad de la educación solidaria, la integración de nueva tecnologías, métodos de enseñanza-aprendizaje como el aprendizaje experiencial, la andragogía, métodos interactivos de enseñanza para adultos, coaching, mentoring, el neurocooperativismo, docencia virtual solidaria, aulas y cursos virtuales de cooperativismo.

5.2. AGENDA INSTITUCIONAL DE FORTALECIMIENTO DE LOS COMITÉ DE EDUCACIÓN

Con la presentación del panelista a cargo del Mg. José Cuy, representante de la UAEOS, inicia la exposición presentando un perfil del comité de educación basado en cinco (5) dimensiones: social, cultural, empresarial, económica y gobernanza. Seguido expone la ruta metodológica de fortalecimiento para los Comités de Educación fundamentada en un objetivo general, organizar acciones para el fortalecimiento de la gestión educativa enfocada en el desarrollo multidimensional de las organizaciones de economía solidaria.

Entre los objetivos específicos, presentó: ACTIVAR – ESTIMULAR – INCREMENTAR la gestión de los Comités de Educación

- **Activar las capacidades pedagógicas de los Comités de Educación**
Que incluye :
 - El fomento, desarrollo y sostenimiento del modelo educativo solidario.
 - Formar cooperativistas solidarios.
 - Empoderar los Comités de Educación.
 - Educación y gestión de los Comités de Educación.
 - Implementación de modelos de educación para adultos, andragogía, métodos interactivos de aprendizaje experiencial, neurocoaching cooperativo, neurosolidaridad, neuromarketing solidario, entre otros.
- Estimular el apoyo a la gestión de comités de educación por parte de los órganos de administración de las organizaciones
 - Formación integral de los integrantes de los comités de educación
 - Fortalecimiento de los presupuestos, planes, programas y proyectos de educación
 - Incrementar la estructura técnica, humana y operativa de los Comités de Educación
- Incrementar el interés de la base social en los temas educativos que adelantan los Comités de Educación
 - Campañas de promoción de la educación integral solidaria.
 - Planes de estímulos para la educación solidaria.

Comentado [ÓM11]: REDACCIÓN

5.3. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA EDUCACIÓN SOLIDARIA EN COLOMBIA

Para abordar esta temática y tal como se explicó en la metodología, se conformaron salas pequeñas de forma automática

En cada sala pequeña se nombró un moderador y un relator quienes a partir de un grupo de preguntas dirigen el análisis de la Agenda Institucional para el fortalecimiento de los Comités de Educación.

- La sala 1 analizó la línea 1: Educación y gestión en los Comités de Educación Esta línea busca ACTIVAR las capacidades pedagógicas en los Comités de Educación y de gestión necesarias para que contribuyan al desarrollo multidimensional de la organización.
- La sala 2 analizó la línea 2: Gobernanza para la gestión educativa en la organización Esta línea estratégica busca ESTIMULAR el apoyo de los órganos de administración a la gestión del comité de educación.
- La sala 3 analizó la línea 3: Educación para la base social en el contexto organizacional Esta línea estratégica busca INCREMENTAR el interés de la base social en los temas educativos que adelantan los comités de educación.

Las preguntas moderadoras en cada sala pequeña fueron:

Comentado [ÓM12]: FUENTE Y TAMAÑO

1. ¿Cómo articular la estrategia al desarrollo local y territorial?
2. ¿Qué oportunidades y desafíos identifican para dinamizar la estrategia con los diferentes grupos de interés?
3. ¿Qué proyectos se podrían implementar para la aplicación de la estrategia?
4. Con la ayuda de la herramienta informática Jamboard y el correspondiente link para acceder a la herramienta interactiva <https://jamboard.google.com/d/1F9n9mZcUtA5Fr3RbBkVld3dJWZklsrOC97cNi6xJslQ/edit?usp=sharing> , se realizó un ejercicio de identificación de fortalezas y debilidades del documento Agenda Institucional para el fortalecimiento de la Educación Solidaria

5.3.1. Resultados de la líneas estratégica

Comentado [ÓM13]: LAS

Comentado [ÓM14]: PLURAL

- Línea 1: Educación y gestión en los Comités de Educación

Esta línea busca ACTIVAR las capacidades pedagógicas en los Comités de Educación y de gestión necesarias para que contribuyan al desarrollo multidimensional de la organización.

PREGUNTA 1: ¿Cómo articular la estrategia al desarrollo local y territorial?

- Brindar herramientas que faciliten la educación virtual
- Aplicar programas de educación teórico prácticos
- Vivenciar el modelo educativo solidario
- Dar continuidad a la estructura y gestión de los comités de educación
- Conocer y utilizar plataformas virtuales para la educación y capacitación
- Impartir motivación y actualización educativa basada en andragogía y nuevos métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje
- Abordar nuevos temas de investigación aplicados a la educación solidaria
- “La educación es la perla de la corona de gestión solidaria”.

PREGUNTA 2: ¿Qué oportunidades y desafíos identifican para dinamizar la estrategia con los diferentes grupos de interés?

- Articular academia con las organizaciones acreditadas para impartir educación solidaria
- Articular las organizaciones solidarias y sus comités de educación con los organismos de gobierno
- Dinamizar el ecosistema de educación solidaria
- Sacar las cooperativas de la oficina y proyectarse hacia la comunidad y a base social
- Establecer una conexión directa entre la Asamblea General y el Comité de Educación
- Realizar una caracterización de los integrantes de los Comités de educación
- Efectuar un diagnóstico de las competencias del Comité de Educación
- Elaborar un plan estratégico educativo para los Comités de Educación
- Crear clusters educativos solidarios tecnológicos
- Establecer alianza con Cámara de Comercio, federaciones, corporaciones y gremios afines

PREGUNTA 3: ¿Qué proyectos se podrían implementar para la aplicación de la estrategia?

- Desarrollar proyectos de integración real
- Fortalecer y desarrollar el liderazgo solidario local, regional y nacional
- Realizar talleres donde participen la academia, organizaciones acreditadas y gobierno



- Iniciar un plan de renovación tecnológica a todo nivel: asociados, directivos, comités y entidades solidarias
 - Crear una universidad solidaria virtual
 - Invertir en los Comités de Educación
 - Desarrollar proyectos de capacitación tecnológica orientados a la educación virtual
 - Incursionar en la educación superior de carácter solidario
 - Incursionar en la formalización y especialización de la educación solidaria en cada organización
 - Diseñar mallas curriculares para la educación solidaria en el sector
 - Impulsar la implementación de la política pública de economía solidaria y de la educación solidaria en cada región y ciudad
- Línea 2: gobernanza para la gestión educativa en la organización

Esta línea estratégica busca ESTIMULAR el apoyo de los órganos de administración a la gestión del comité de educación.

En esta sala se dio poca participación y se integraron las tres preguntas moderadoras con las siguientes conclusiones de los asistentes:

- Diseñar un nuevo curso básico de economía solidaria que incluya 20 horas teóricas semipresenciales y 20 horas prácticas
- Fortalecer la implementación de los proyectos educativos socio empresariales solidarios -PESEM en la gestión educativa y empresariales de las organizaciones solidarias
- Fortalecer el trabajo en equipo como competencia estratégica de las entidades solidarias, en función de la educación solidaria y la transformación cultural empresarial

- Línea 3: educación para la base social en el contexto organizacional

Esta línea estratégica busca INCREMENTAR el interés de la base social en los temas educativos que adelantan los comités de educación.

Las conclusiones de esta sala fueron las siguientes

- Garantizar la multiplicación del conocimiento a la base social de las organizaciones solidarias.
- Estructurar un gran programa nacional de educación solidaria.
- Activar los círculos de estudio e investigación solidaria.
- Articular procesos educativos para el desarrollo empresarial solidario de la



El empleo es de todos

UAEOS



región.

- Promover los emprendimientos de paz y juventud.
- Articular proyectos de formación en liderazgo solidario.
- Implementar un programa de formación lúdica pedagógica en nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje.
- Sistematizar y socializar experiencias educativas exitosas.

5.3.2. Fortalezas y debilidades de la agenda institucional de fortalecimiento de los Comités de Educación

LINEA 1: Educación y gestión en los Comités de Educación

Fortalezas



Debilidades



LINEA 2: Gobernanza para la gestión educativa en la organización

Fortalezas





El empleo es de todos

UAEOS

Codes
Corporación para el desarrollo empresarial y solidario

Debilidades

- Desconocimiento de herramientas como el PESEM
- Hoy no se cuenta con presupuesto suficiente para su desarrollo
- El Gobierno nos quita recursos para aplicarlo en educación

LÍNEA 3: Educación para la base social en el contexto organizacional

Fortalezas

- Principios, fines de la economía social con respecto al desarrollo de la comunidad
- Para articular acciones es importante conocer las necesidades reales
- Oportunidades: que existe voluntad de trabajar en equipo y lograr objetivos en conjunto
- Respaldo normativo para el emprendimiento solidario
- Tenemos la capacidad instalada para articular la filosofía solidaria a las instituciones educativas
- Contamos con Leyes, acuerdos y normas que le dan soporte a los escenarios de formación
- Desafíos: Ordenar y organizar mas nuestros programas
- Desafío: Ser mejores, dar mas oportunidades, asumir mas responsabilidades.
- Respeto normativo para el emprendimiento solidario
- oportunidades: articular con las entidades que ya existen para generar espacios del conocimiento
- Hackea el sistema de educación economía solidaria desde lo predecible a la disrupción
- Considero viables estrategias para la conectividad de las comunidades
- Desafío: Renovar

Debilidades

- Las cooperativas no forman a los empleados en el modelo, sino que se ocupan más en formarlos en temas comerciales
- Los niños y niñas tienen escasos programas de formación solidaria y valores
- Poca visibilidad de la UAEOS en el liderazgo formativo solidario en las regiones rurales y urbanas
- Las entidades de Economía Solidaria carecen de los PESEM
- Se deben generar estrategias para que los actores de las OES conozcan el modelo y lo introyecten
- Debilidad: Carencia de elementos que permitan este trabajo: numero de personas por familia que utilizan los elementos o materiales y los horarios.
- ¿Cómo usar la voz de los asociados para crear espacios y experiencias de educación en ambientes de educación realmente magneticos?
- debilidades: Carencia de conectividad en estos momentos, acompañamiento y seguimiento por ubicación de los grupos de interés.
- Es fomentar nuevas ideas rompiendo el status quo, pensando fuera de los limites, observando todo sistemáticamente, entendiendo el impacto y los principios de todos los elementos entre el "el caos y el orden" "las conexiones y los vacios", derribando las fronteras que sean necesarias para conectar puntos y crear nuevas formas de hacer las cosas.
- debilidad: conocimiento en el manejo de materiales tecnológicos en algunos casos.

6. CARACTERIZACIÓN Y DESCRIPCION DE ACTORES

Comentado [ÓM15]: FUENTE

Después de la jornada de convocatoria, se inscribieron 72 personas alrededor de la región andina del país.

El cuestionario contaba con preguntas para la recolección de datos demográficos para conocer el perfil del participante y la caracterización de la organización a la que pertenece.

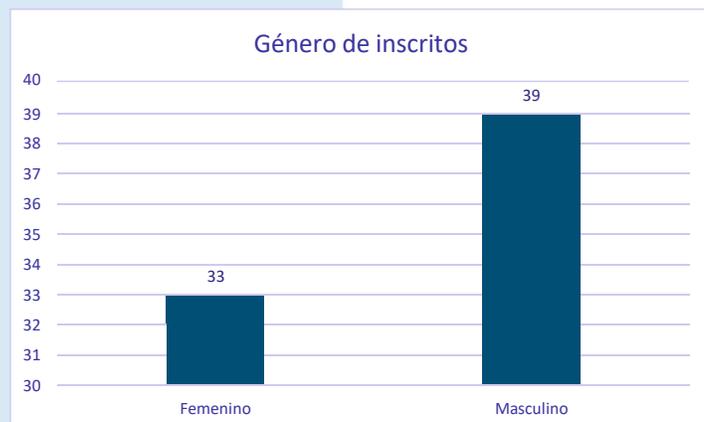
Las preguntas eran las siguientes: nombre del participante, documento de identidad, género, celular, ciudad, correo electrónico, nombre de la organización, cargo en la organización, participación de la organización.

A continuación, se detalla una descripción de las siguientes categorías

6.1. GENERO

De acuerdo con la Figura No. 1, el 54% de los inscritos son del género masculino, para un total de 39 personas, el 46% corresponde a las 33 persona identificado como género femenino

Comentado [ÓM16]: :

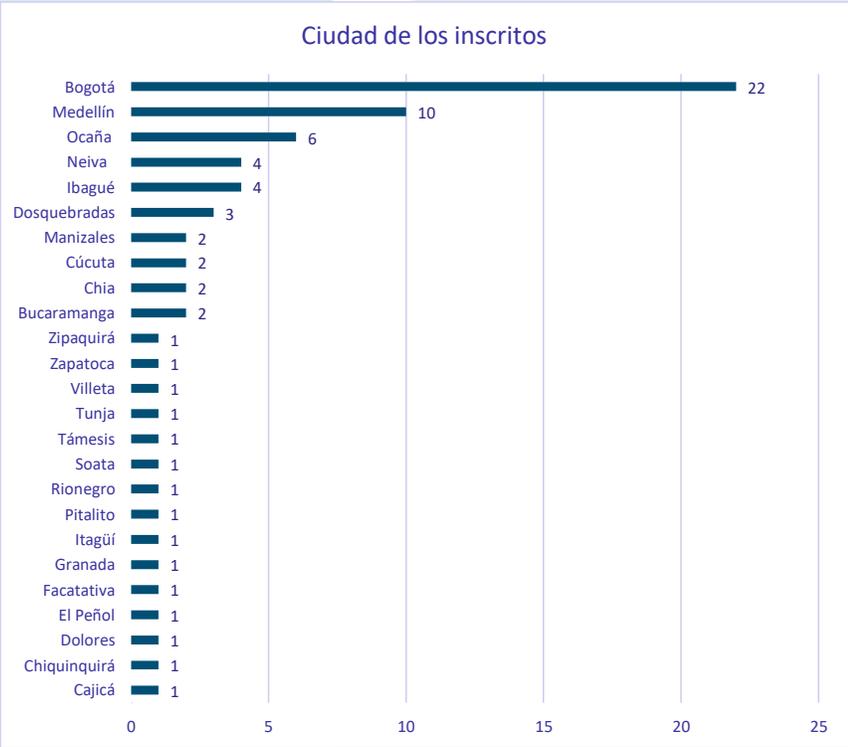


6.2. CIUDAD

En la región andina se vio reflejo que 22 inscritos (31%) son de la ciudad de Bogotá, 10 (22%) de la ciudad de Medellín y el 6(8%) de Ocaña, como se puede apreciar en la Figura No. 2 el listado de las demás ciudad representadas por las personas. Para un total de 25 ciudades.

Comentado [ÓM17]: SOBRA

Comentado [ÓM18]: PLURAL





6.3. ORGANIZACIÓN

57 organización representados por los inscritos, en la Tabla No. 1 se detalle el nombre de la organización con el número de miembros.

<i>Organización</i>	<i>Número de miembros</i>
Acoltés	1
Acueducto vereda Pasquilla	1
Alcaldía de Zapatoca	1
Alcaldía Dolores	1
Asesoramos ea	1
Asociación Colombiana de Psicólogos Aeronáuticos	1
Asociación Hermandades del Trabajo	2
Asociación Mutual Corfeinco	3
Asociación Mutual Estar	1
Cear centro educativo de alto rendimiento.	1
Centro Nacional de Formación Social CETRAC	1
Cetrac. centro de Formación social	1
Coeducadores Boyacá	1
Comerciacoop	1
Confecoop Antioquia	1
Confecoop Norte	2
Confecoop Oriente	1
Convenio 001	1
Cóopebis	1
Coopederez	1
Cooperativa confecciones Cajicá	1
Cooperativa de caficultores del Catatumbo	1
Cooperativa Multiactiva de Trabajadores de la Industria Licorera de Caldas	1
Cooperativa Multiactiva del Eje Sinergiacoop	2
Cooperativa Servimcoop	1
Cooptenjo	1
Coorremos	1
Corporación Cinfes	1



Corporación Universitaria Minuto de Dios	1
Emprender	1
Feminde	1
Fondo de Empleados Grupo EPM	1
Fondo de Empleados Fegcon	1
Formadores Corporación	1
Fundacion Crediservir	2
Fundación Funimos	1
Fundación Social Creafam Solidaria	2
Fundación Solidaria Oriente Antioqueño	2
GES	1
Grupo de Trabajo Asociativo SENA	1
Grupo Empresarial Solidario ges	1
Hermandades del Trabajo	1
Incubadora Empresarial Gestando	1
Juriscoop	1
Ministerio de Trabajo	1
Mutual Estar	1
Organismo Cooperativo Microempresarial de Colombia - EMPRENDER	1
Organización Multisectorial Campesinos Emprendedores	1
Red Unicossol coopebis	1
Servimcoop	1
Sinergiacoop	1
UAEOS	4
Uniminuto	1
Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña	3
Ustacoop	1
Utrahuilca	4

6.4. PARTICIPACIÓN

De acuerdo con el cuestionario realizado, para definir el tipo de partición que tiene cada organización, se identificó las siguientes opciones:



- Colegio cooperativo
- Comités de educación
- Institución Auxiliar
- Institución de Educación superior
- Organismos de Integración
- Entidad Pública
- Comités de educación
- Entidad Acreditada
- Otro

Teniendo en cuenta esas categorías, se presenta en la Figura No. 3 la distribución de los inscritos en relación en el tipo de participación



Ahora, las 8 personas que seleccionaron la opción otro especificó el tipo de participación, las cuales son: una correspondiente a una entidad de emprendimiento, una cooperativa de caficultores, una del sector solidario, una correspondiente a la participación ciudadanía, una asociación campesina y tres no especificaron el tipo.



6.5. ASISTENCIA

En total de inscritos fueron 72, de esos 72 entraron 53 personas, el 73% de los inscritos participo en la mesa regional.

Vale aclarar que en el zoom hubo un total de 62 usuario, incluyendo al Equipo de UAEOS, Equipo de CODES, el maestro de honor y el conferencista invitado Oscar Bastidas Delgado suman 9 personas del equipo Organizador.

- 53 participantes
- 9 equipo organizador

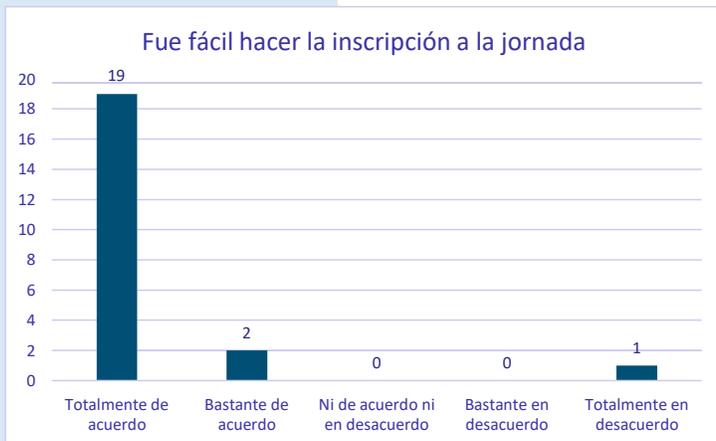
Comentado [ÓM19]: TILDE

7. EVALUACIÓN DE LA JORNADA

De los 53 participantes 22 personas respondieron el formulario de evaluación, los resultados son los siguientes.

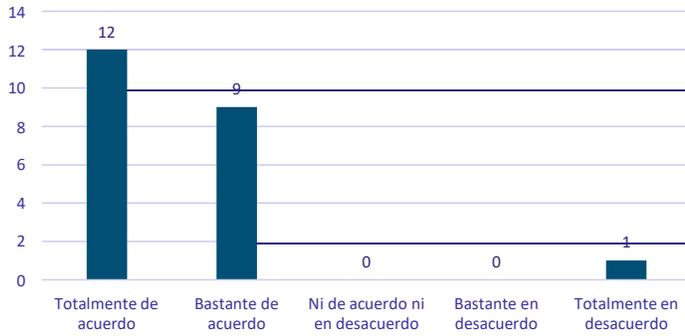
Cada participante expresó su grado de acuerdo o desacuerdo con relación a los procesos de convocatoria, medios visuales y recepción de correos en los días previos antes de la Jornada a través de las siguientes afirmaciones expresadas en las siguientes **graficas**

- Comentado [ÓM20]: TILDE
- Comentado [ÓM21]: :
- Comentado [ÓM22]: :

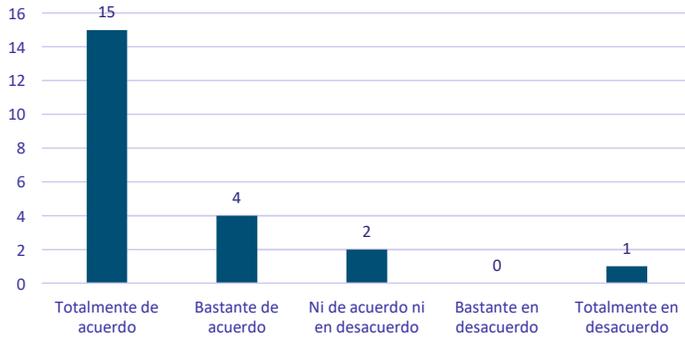




La información de los temas y todo lo que incluía la jornada fue clara desde el principio

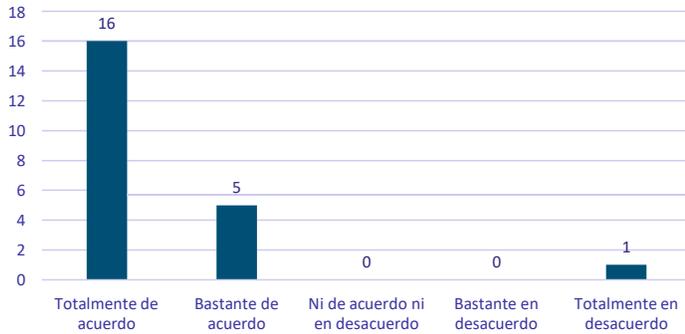


El manejo de la información a través de los correos fue oportuno



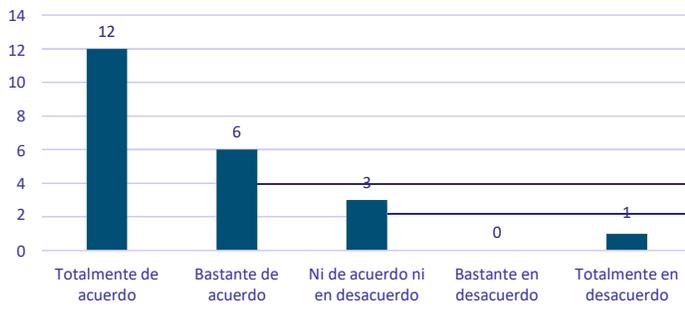


El equipo humano organizador estuvo pendiente de cualquier duda o pregunta de los participantes



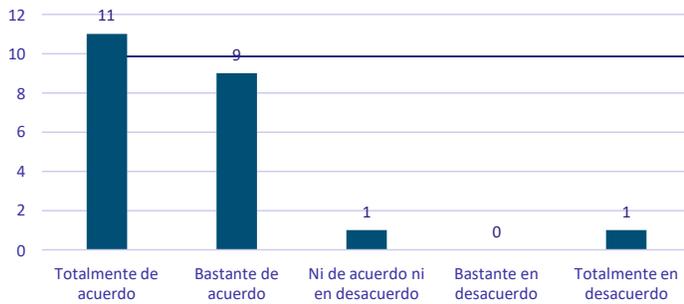
Ahora bien, estos son los grados de acuerdo o desacuerdo con relación de la Jornada como tal que se llevó a cabo en la Mesa Regional en la plataforma zoom, las siguientes afirmaciones expresadas en las siguientes graficas

La logística en la sala de Zoom (audio e imagen, compartir pantalla y sonido, sala de espera) fue optima

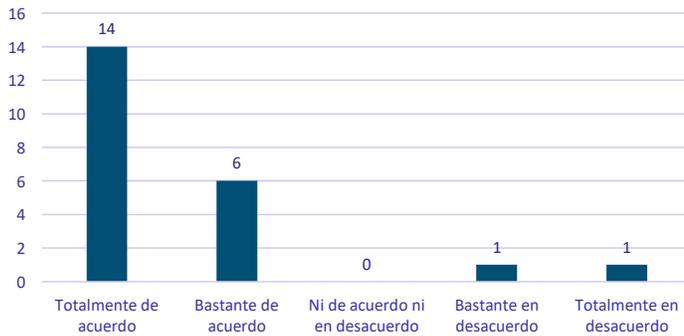




La elaboración y distribución de las sub-salas o grupos pequeños del zoom se llevaron acabo de la mejor manera



El tiempo (8:00am a 12:00m) de la jornada se cumplió con lo planeado

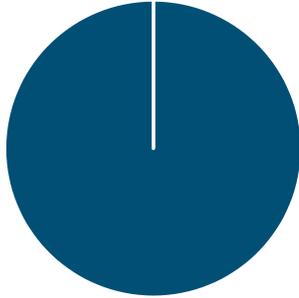


La siguiente grafica se muestra el 100% del cumplimiento con las expectativas que tenía los participantes

Comentado [ÓM23]: :



¿La jornada cumplió con sus expectativas en términos generales?

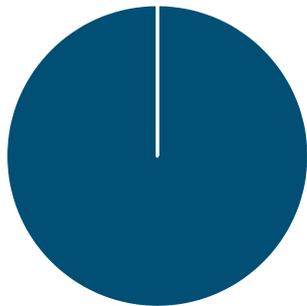


■ Si ■ No

La siguiente gráfica se muestra que el 100% de las personas que contestaron la evaluación consideran que la información dada por los panelistas fue clara y empática.

Comentado [ÓM24]: TILDE

La información dada por parte de los panelistas fue clara y empática



■ Si ■ No

La siguiente tabla muestra las observaciones y comentarios positivos referente a la anterior pregunta:

Mucho conocimiento del tema
Buena explicación y los exponentes excelentes
Claro, concreto y oportuna
Muy precisa y concisa
es muy estructurante
Tenían el conocimiento pleno de lo tratado
Los panelistas se ajustaron a los tiempos planificados.
intervenciones precisas y concretas
Muy concretos los contenidos
es un tema que necesitamos nos guíen para empoderar en nuestras cooperativas
Temas que hace falta trabajar para implementar la educación solidaria, es de suma importancia que sea de carácter obligatoria y se realicen veedurías a las empresas de economía solidaria sobre su cumplimiento. "Sin exigencia, no hay excelencia"
Temas de interés y que ocurren en la actualidad
Fue un tema centrado y concluyente
Fue clara y pertinente
Muy clara
Fue clara, aunque con poco tiempo para dar un mayor alcance
Una buena presentación por parte del panelista.
Realmente los temas tratados fueron oportunos y acordes a la realidad
En todo momento estuvieron pendientes de aclarar dudas y ser muy claros en sus exposiciones
Acorde con la jornada
Excelente sustentación por parte del profesor Oscar y buenas conclusiones
Me despejo algunas dudas para apoyar a mi cooperativa juriscoop

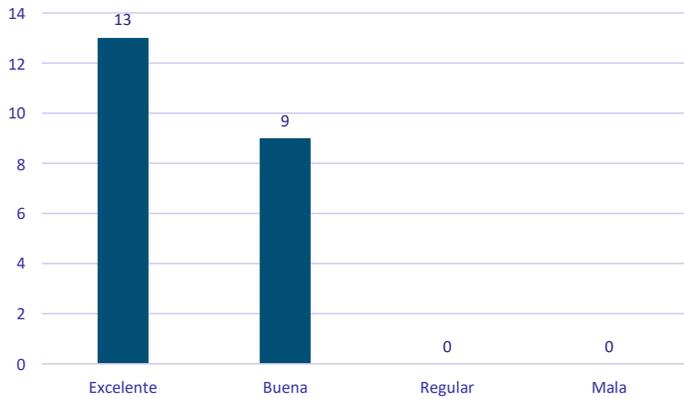
La siguiente **gráfica** muestra la calificación de la jornada por parte de los 22 participantes que respondieron la **evaluación**

Comentado [ÓM25]: TILDE

Comentado [ÓM26]: :



¿Cómo califica la jornada de las Mesas Regionales?



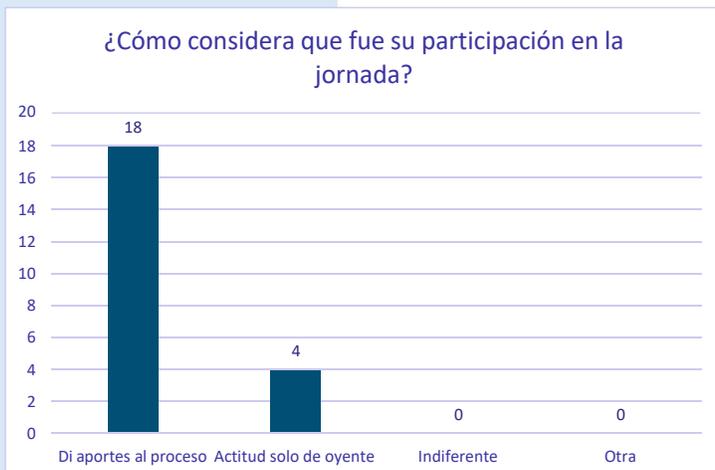
Para la pregunta: ¿Qué se debe mejorar para futuras jornadas o encuentros?, se recogieron las siguientes respuestas

Que la sistematización de la jornada se convierta en plan de trabajo
Que se mantenga estos espacios
Normal todo.
Continuar con este proceso
Mejoramiento en la lúdica del contenido
No nada en especial
Tratar la normatividad para exigirle a las empresas de economía solidaria la educación para todos y cada uno de los asociados, inclusive antes de asociarse, o ingresar.
Más espacio en las salas de debate
Mayor participación de los actores sociales
Ampliar tiempo de participación, dentro de las temáticas
Fue excelente
Contar con más tiempo para conocer a quienes van a ser los moderadores
Entregar con tiempo el material base, para el desarrollo de las preguntas.
Ampliar el tiempo de debate considero que surgen muchos temas importantes a tratar y sobre todo las perspectivas con las cuales se plantean.
Tratar de manejar menos temas y de esta forma abarcarlos de mejor forma
Brindar tiempo de descanso y ampliar los tiempos para las salas de discusión

Las micro salas en la definición del moderador y también las preguntas que se resolverán deberían estar proyectadas para que todos las puedan ver y se gane tiempo tanto en la lectura como en la resolución y avance por tema.

Estuvo acorde porque en el tiempo muy poco tiempo para discutir

Y, por último, los participantes expresaron su autoevaluación frente a su participación de la jornada de la Mesa Regional, recordando que las opciones a responder fueron: di aportes al proceso, actitud solo de oyente, indiferente y otra forma de participación. Los resultados son los siguientes



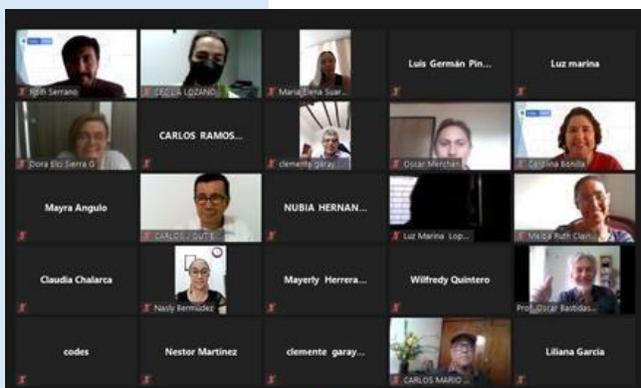
8. REGISTRO FOTOGRAFICO



El empleo es de todos

UAEOS

Codes
Corporación para el desarrollo empresarial y solidario



9. CONCLUSIONES

Esta Mesa Regional de Educación Solidaria, integrada por las organizaciones solidarias ubicadas en la Región Andina, centran su reflexión entorno a la Agenda Institucional de Fortalecimiento de la Educación Solidaria, básicamente seis (6) ejes estratégicos fundamentales:

1. La actualización, capacitación y desarrollo de nuevas herramientas tecnológicas orientadas a la educación solidaria.
2. Articular los procesos educativos solidarios con la academia, los gremios, las cámaras de comercio y el gobierno mediante la estructuración y fortalecimiento del ecosistema de la educación solidaria
3. Incursionar en nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje como la neuroeducación, aprendizaje experiencial, andragogía y coaching.
4. Proyectar la educación solidaria hacia la certificación de los procesos educativos formales mediante el desarrollo de mallas curriculares, la creación de cátedras de educación solidaria hasta llegar a la construcción de una universidad solidaria virtual.
5. Implementar la política pública de economía solidaria y educación solidaria en las regiones y municipios.

Comentado [ÓM27]: ESPACIO

Comentado [ÓM28]: ESPACIO

Comentado [ÓM29]: FUENTE

Comentado [ÓM30]: TILDE



6. Desarrollar el liderazgo solidario desde los proyectos educativo socioempresarial solidarios articulados por la dirección nacional, regional y local.

REGISTRO DE PARTICIPANTES

Comentado [ÓM31]: ¿PODRÍA DISEÑARSE UN CUADRO DONDE NO QUEDEN CORTADAS LAS PALABRAS?

N o.	Nombre completo	Documento de identidad	Género	Celular	Ciudad	Correo electrónico personal o empresarial / institucional	Nombre de la Organización	Cargo en la Organización	La organización participa como:	Ley 1581 de 2012
1	JOSÉ EFRAIN CUY ESTEBAN	88031074	Masculino	3142947880	Bogotá	jcuy@orgsolidarias.gov.co	UAEOS		UAEOS	Sí
2	MARTA LUCIA ZABALA ORTEGA	60374692	Femenino	3123869081	Cúcuta	marta.zabala.mk@gmail.com	Confecoop Norte	Coordinador Comercial y Administrativo	Entidad Acreditada	Sí
3	Liliana Garcia Velasquez	43082663	Femenino	3108982353	Itagüí	direccion.estar@recuperar.com.co	Asociación Mutual Estar	Directora general	Comités de educación	Sí
4	Pastor Emilio Pérez Villa	19106383	Masculino	3174323535	Medellín	emilchiku@yahoo.es	Hermandades del Trabajo	Profesor	Entidad Acreditada	Sí
5	issamar pabon sandovail	1090418879	Femenino	3185297852	Cúcuta	confecoopnorte@gmail.com	Confecoop Norte	asistente administrativa	Entidad Acreditada	Sí
6	Jesús María Medina Duran	6748898	Masculino	3228692490	Chiquiriquirá	gerente@comerciacoop.coop	Comercio	Gerente	xx	Sí
7	pedro alfonso chiquiza valbuena	11333500	Masculino	3108582295	Zipaquirá	chiquizap@hotmail.com	coopederez	representante legal	Entidad Acreditada	Sí
8	OTONIEL CASTAÑO LOZADA	17650758	Masculino	3212069208	Tunja	otoniel.castano@coeducadores.coop	COEDUCADORES BOYACA	Gestor de Informática y Tecnología	Comités de educación	Sí
9	wilfredy quintero	88141102	Masculino	3203498389	Ocaña	wilfredy.quintero@cooperacafe.com	Cooperativa de caficultores	Coordinador Bienestar Social	cooperativa de caficultores	Sí



	rodriguez							del catatumbo			
10	Mayra Selene Angulo Orobio	1111739012	Femenino	3126733258	Dosquebradas	sinergiacoopdeleje@gmail.com	Cooperativa Multiactiva del Eje Sinergiacoop	Gerente	Entidad Acreditada	Sí	
11	CARLOS MARIO VASCO SUAREZ	71595600	Masculino	3117611523	Medellín	cinfes1@gmail.com	CORPORACIÓN CINFES	DIRECTOR GENERAL	Entidad Acreditada	Sí	
12	José Oscar Cardona Diez	10233361	Masculino	3136584571	Manizales	cootilca@hotmail.com	Cooperativa Multiactiva de Trabajadores de la Industria Licorera de Caldas	Gerente	Comités de educación	Sí	
13	CLEMENTE GARAY GÓMEZ	19432902	Masculino	308596742	Bogotá	clegaray12@gmail.com	Red Unicosol coopebis	Corporado directivo	Entidad Acreditada	Sí	
14	Sandra Nayibe Granada Méndez	52189071	Femenino	3182352541	Bogotá	apoyoempresarialcapacitacion@acoltes.org	Acoltés	Coordinadora Apoyo Empresarial	Entidad Acreditada	Sí	
15	Maria Elena Suarez	43839170	Femenino	3146820740	Medellín	marysuarezacosta78@gmail.com	Mutual Estar	Presidenta Comité de educación	Comités de educación	Sí	
16	CECILIA LOZANO SANCHEZ	37317248	Femenino	3153575788	Ocaña	directorfc@crediservir.com	FUNDACION CREDISERVIR	DIRECTORA	Entidad Acreditada	Sí	
17	GOODWIN REYES PEREZ	1978955	Masculino	3114110361	Ocaña	ambiental@crediservir.com	FUNDACION CREDISERVIR	COORDINADOR AREA ASESORIA Y PROYECTOS	Entidad Acreditada	Sí	
18	Fernando Betancourt Mendez	18500067	Masculino	3164810871	Dosquebradas	fernandobm4@yahoo.es	Sinergiacoop	Presidente consejo	Entidad Acreditada	Sí	
19	LUIS ARNULFO OSSA GALLEGRO	79446310	Masculino	3144407740	Bogotá	lossa@uniminuto.edu	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS	DIRECTOR DE UNIDAD	Entidad Acreditada	Sí	



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes

Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

20	Luis Germán Pineda Duque	75046042	Masculino	3148625483	Medellín	presidencia@hermandadesdeltrabajo.com	Asociación Hermandades del Trabajo	Representante Legal	Entidad Acreditada	Sí
21	ELSA MARIA ALVAREZ SALAZAR	30328308	Femenino	3105061214	Manizales	elsamariaalsa@gmail.com	CEAR CENTRO EDUCATIVO DE ALTO RENDIMIENTO.	DIRECTORA	Sector Educativo	Sí
22	MELBA RUTH CLAVIJO BOLIVAR	51745278	Femenino	3164684253	Bogotá	mrclavijo94@hotmail.com	FEMINDE	Integrante suplente Junta Directiva	Comités de educación	Sí
23	Antonio Salcedo Arellano	19238398	Masculino	3102872916	Bogotá	gerencia@gestando.coop	Incubadora Empresarial Gestando	Gerente	Entidad dedicada al emprendimiento dirigida a formar a los asociados de las cooperativas	Sí
24	MARTHA CAROLINA SUAREZ VALLEJO	65751112	Femenino	3164196173	Ibagué	gerencia@fegcon.com.co	FONDO DE EMPLEADOS FEGCON	GERENTE	Comités de educación	Sí
25	NASLY JESURIS BERMUDEZ SILVA	37334909	Femenino	3136966549	Ocaña	observatoriosolidario@ufpso.edu.co	Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña	Coordinadora del Observatorio del Sector Solidario	Entidad Acreditada	Sí
26	CARLOS JULIO GUTIERREZ ROA	12126602	Masculino	3124446814	Neiva	formadores3000@hotmail.com	FORMADORES CORPORACION	Director	Entidad Acreditada	Sí
27	María Alejandra Echeverri Echeverri	1036945727	Femenino	3127792878	Rionegro	comunicaciones@fusoan.org.co	Fundación Solidaria Oriente Antioqueño	Coordinadora de Comunicaciones y Educación	Entidad Acreditada	Sí
28	WILLIAM GUZMAN	11443582	Masculino	3203323005	Bogotá	william79guzman@gmail.com	Asociación Mutual Corfeinco	INTEGRANTE COMITE ASESOR	Comités de educación	Sí



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes

Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

29	JORGE CACERES CRUZ	1939409	Masculino	3153490259	Bogotá	jorgeccruz@yahoo.com	Asociación Mutual Corfeinco	INTEGRANTE COMITE ASESOR	Comités de educación	Sí
30	Dora Elci Sierra Garcia	43099346	Femenino	3218610648	Medellín	direduccion@confecoopantioquia.coop	CONFECOOP ANTIOQUIA	Directora de educación	Entidad Acreditada	Sí
31	Oswaldo Antonio Salgado Cañaver al	71644778	Masculino	3177899544	Medellín	salgado.oswaldo@gmail.com	Fundación Solidaria Oriente Antioqueño	Facilitador - Docente	Entidad Acreditada	Sí
32	Claudia Teresa Chalarca Cardona	43539289	Femenino	3187116122	Bogotá	claudia.chalarca@emprender.com.co	Organismo Cooperativo Microempresarial de Colombia - EMPRENDER	Directora de Formación e inclusión	Entidad Acreditada	Sí
33	Ana María Torres Hernández	41689873	Femenino	3153645979	Bogotá	anatorres@uniminuto.edu.co	UNIMINUTO	Docente	Sector Educativo	Sí
34	Carlos Alberto Hernandez Villanueva	10087603	Masculino	3218647590	Dosquebradas	ca.al.h@hotmail.com	Cooperativa Multiactiva del Eje Sinergiacoop	Vicepresidente	Entidad Acreditada	Sí
35	NUBIA ESTELLA HERNANDEZ PINEDA	42937962	Femenino	3117691065	Medellín	nubia.hernandez@funimos.org	Fundación Funimos	Directora	Entidad Acreditada	Sí
36	Mayerly Herrera Guerrero	45511569	Femenino	3203008245	Ocaña	mherrerag@ufpso.edu.co	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA	Docente facilitadora Economía solidaria	Entidad Acreditada	Sí
37	Victor Hugo Uribe Castrillo	16135962	Masculino	3155302527	Medellín	victor.uribec@campusucc.edu.co	Asociación Hermandades del Trabajo	Profesor	Entidad Acreditada	Sí
38	Guillermo Leon Arias Montoya	70509157	Masculino	3144175026	Neiva	guillermoarias181@hotmail.com	Utrahuilca	Asociado, delegado a la asamblea	Comités de educación	Sí
39	BELEN TORCO	37272402	Femenino	3186072643	Ocaña	BTQUINTEROB@UFP50.EDU.CO	UNIVERSIDAD	DOCENTE	Entidad Acreditada	Sí



	ROMA QUINTERO BAYONA						FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
40	Jorge Hernando Cáceres Cruz	19394009	Masculino	3153490259	Bogotá	jorgecruz@yahoo.com	Asociación Mutual Corfeinco	Integrante Comités Auxiliares	Comités de educación	Sí
41	Maria Luz marina lopez castillo	41703478	Femenino	3176796056	Bogotá	maluzmaloca@hotmail.com	Juriscoop	Presidente Comité educación	Comités de educación	Sí
42	Hector Jimenez	79556670	Masculino	3132259352	Bogotá	hector.jimenez@cooptenjo.com.co	Cooptenjo	Director comercial y de mercadeo	Comités de educación	Sí
43	Juan Pablo Betancur Monsalve	70954427	Masculino	3117025826	El Peñol	direducacion@fundacream.com	Fundación Social CREAM Solidaria	Director de Educación	Comités de educación	Sí
44	Bibiana Andrea Restrepo Castaño	1041202218	Femenino	3148054439	Granada	educacion@fundacream.com	Fundación Social Creafam Solidaria	Líder de Educación	Comités de educación	Sí
45	Argemiro Vargas Vargas	12106550	Masculino	3144433461	Pitalito	argemirovargas21@hotmail.com	Utrahuilca	Miembro comite de educacion	Comités de educación	Sí
46	Maria Elena Quintero Ramos	51653526	Femenino	3134941072	Bogotá	elenaq731@gmail.com	CÓOPEBIS	Presidenta Consejo de administración	Entidad Acreditada	Sí
47	EDWIN QUESADA	1081156693	Masculino	3,1629E+10	NEIVA	auxcapacitaciones@utrahuilca.com	Utrahuilca	CAPACITADOR	Comités de educación	Sí
48	MARThA LUCÍA OLAYA VARGAS	52378756	Femenino	3158201766	Bogotá	marolaya06@gmail.com	Asociación Colombiana de Psicólogos Aeronáuticos	Directora Ejecutiva	Organismos de Integración	Sí
49	JAVIER ANDRÉS SILVA DÍAZ	79571062	Masculino	3143390282	Bogotá	javier.silva44@gmail.com	GRUPO EMPRESARIAL SOLIDARIOS	Coordinador Unidad de Educación	Entidad Acreditada	Sí



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes

Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

50	CARLOS ALBERTO RAMOS	79910945	Masculino	3168786562	Bogotá	consultor2@ges.com.co	GES	CONSULTOR	Entidad Acreditada	Sí
51	Luis Eradio Toro Hernández	70856257	Masculino	3166571209	Támesis	eradiotoro1@gmail.com	Organización Multisectorial Campesinos Emprendedores	Directivo	Asociación campesina	Sí
52	Nelson Yonith García Reyes	79952699	Masculino	3156704999	Villeta	nelson.garcia@emprender.com.co	Emprender	Líder de capacitación	Entidad Acreditada	Sí
53	Sandra Milena Gómez Sanabria	1100952258	Femenino	3202196887	Soata	sandragomezad@gmail.com	Cooperativa Servimcoop	Directora de oficina	Comités de educación	Sí
54	Margari ta Gómez Olarte	28496371	Femenino	3176582196	Zapatoca	margarita_gomez_o@hotmail.com	Alcaldía de Zapatoca	Secretaria del Interior y A.A.	Entidad Pública	Sí
55	Geiner Leoel Roa	93376445	Masculino	3122990238	Facatativa	leoelroag@hotmail.com	Cetrac. centro de formación social	Secretario de Educacion	Institución Auxiliar	Sí
56	Flor Candela Estupiñán	24098781	Femenino	3212862302	Cajicá	florestupinan02@gmail.com	Cooperativa confeccioner s Cajicá	Asociada	.	Sí
57	Mayra Susana Hernandez Herrera	1098639304	Femenino	3118251023	Bucaramanga	mhernh@hotmail.com	Servimcoop	Jefe Comercial y Mercadeo	Entidad Acreditada	Sí
58	Jose Ariel Parra	19101414	Masculino	3004724670	Bogotá	ariusco@yahoo.es	Centro Nacional de Formación Social CETRAC	Docente y miembro de la Junta Directiva	Entidad Acreditada	Sí
59	Norbey de Jesús Garzón Valencia	98466571	Masculino	3013776463	Medellín	norbeygarzon@gmail.com	Coorremos	Gerente	Sector solidario	Sí
60	JOSE ALIRIO CABRERA CORRALS	5884650	Masculino	3208315579	Ibagué	jose.cabrera@orgsolidarias.gov.co	UAEOS	Gestor territorial	Entidad Pública	Sí



61	JAVIER MANJARRÉS VIDES	85450461	Masculino	3003768004	Bogotá	jemanjarres1@misena.edu.co	Grupo de Trabajo Asociativo SENA	Voluntario	Ciudadano	Sí
62	Adriana Marcela Guzmán Zapata	65770226	Femenino	3004916510	Ibagué	aguzman@mintrabajo.gov.co	Ministerio de Trabajo	Coordinadora PIVC, RC Y C	Entidad Pública	Sí
63	DANILSON JAVIER LOSADA	7685277	Masculino	3212536507	NEIVA	danilsonjavier@yahoo.es	Utrahuilca	INTEGRANTE COMITE EDUCACION	Comités de educación	Sí
64	Luis Enrique Rangel Sepulveda	91477886	Masculino	3187161566	Bucaramanga	direccionejecutiva@confecooporiente.com	Confecoop Oriente	director ejecutivo	Entidad Acreditada	Sí
65	Andrea Reyes	52476278	Femenino	3112377459	Bogotá	ya_reyes@javeriana.edu.co	USTACOO	Comunicadora Social	Comités de educación	Sí
66	Sandra Paola Sánchez Castiblanco	52374267	Femenino	3153626201	Bogotá	eco.jreyes@gmail.com	Acueducto vereda Pasquilla	asesor	Institución Auxiliar	Sí
67	Olga Lucía Fuentes	35477349	Femenino	3142282995	Chia	olgaluciafuentes@hotmail.com	Convenio 001	Integrante	Organismos de Integración	Sí
68	Mireya Bernal Mayorga	43591277	Femenino	3154512683	Medellín	mireyabernalm@gmail.com	Fondo de Empleados Grupo EPM	Gestora de Educación	Comités de educación	Sí
69	Jesus galindo	79111617	Masculino	3158323493	Bogotá	jesusgalindo55@gmail.com	Asesoramos	Director	Entidad Acreditada	Sí
70	Marcela camargo	20471416	Femenino	3115794048	Chia	marcelacamargo204@gmail.com	UAEOS	Asociada	Entidad Pública	Sí
71	ALEJANDRA VILLANUEVA VARGAS	1110596056	Femenino	3124771736	Ibagué	alejandra.villanueva@orgsolidarias.gov.co	UAEOS	GESTORA TERRITORIAL	Entidad Pública	Sí
72	Ernesto Ortigoza Rojas	1110548363	Masculino	3209624548	Dolores	desarrolloagropecuario@dolores-tolima.gov.co	Alcaldía Dolores	Secretario de Desarrollo Agropecuario	Entidad Pública	Sí

Registro audiovisual de la actividad.

El código de acceso para los videos es @MERES2021

Mesa Andina, Mayo 19
https://icesi.zoom.us/rec/share/voxiU3EwyK9ZAq0GHMdn4I38YQSWFdnfs42FL3WutObHPlmu1yPCCOU2TKqHHjtQ.GVaxXA_nrnOKdfri?startTime=1621433689000

MESA REGIÓN SUR OCCIDENTE Sesión A. mayo 26 del 2021

1. Inscripción

Después de la jornada de convocatoria, se inscribieron 54 persona alrededor de la región andina del país. Cada uno contestó de actuadamente las preguntas de cuestionario online de inscripción. El cuestionario contaba con preguntas para la recolección de datos demográficos para conocer el perfil del participante y la caracterización de la organización a la que pertenece. Las preguntas eran las siguientes: nombre del participante, documento de identidad, género, celular, ciudad, correo electrónico, nombre de la organización, cargo en la organización, participación de la organización. A continuación, se detallará un análisis de las siguientes categorías, Género, Ciudad, Cargo en la organización, Participación de la organización, Organización

Comentado [ÓM32]: FUENTE Y TAMAÑO

Género

De acuerdo con la Figura No. 1, el 61% de los inscritos son del género masculino, para un total de 33 personas, el 39% corresponde a las 21 personas identificadas como género femenino

Comentado [ÓM33]: JUSTIFICACIÓN

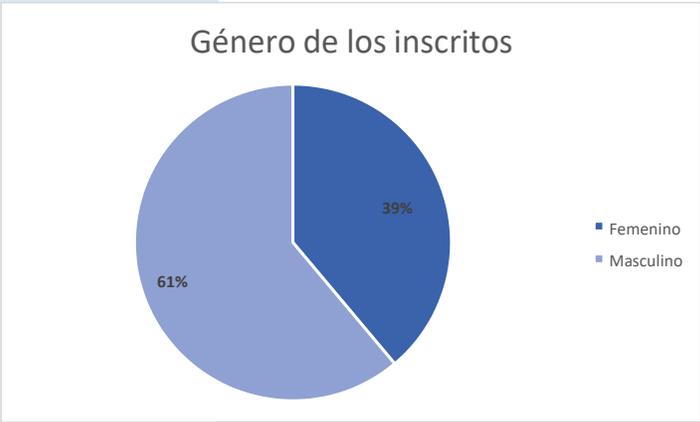


Figura No. 1: Género de los Inscritos, elaboración propia

Ciudad

En la región sur occidente se vio reflejo que 34 inscritos (63%) son de la ciudad de Cali, 6 (11%) de la ciudad de Tuluá Valle y 2 (4%) de Palmira, como se puede apreciar en la Figura No. 2 el listado de las demás ciudades representadas por las personas. Para un total de 15 ciudades.

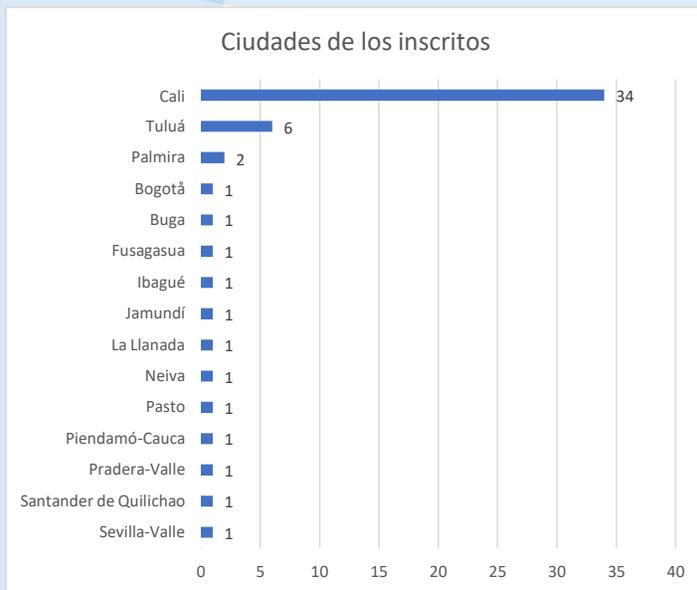


Figura No. 2: Ciudad de los Inscritos, elaboración propia

Organización

36 organizaciones representadas por los inscritos, en la Tabla No. 1 se detalle el nombre de la organización con el número de miembros inscritos

Organización	Número de miembros
Asociación para la Equidad y el Trabajo - Asotrabajo	1
CONFECOOP VALLE	1
COODECO	1
COODMILLA LTDA	1
COOFUNDADORES	1



Coomeva	3
Cooperalumina	1
Cooperativa COPROCENVA	1
Cooperativa de ahorro y crédito Coompartir	3
Cooperativa Loma Larga	1
Cooperativa Siglo xx	4
Coopprofesoresunal	1
Cootraim	1
COPROCENVA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO	8
Corporación Centro de Acompañamiento para el Desarrollo Empresarial Social y Solidario CADES	2
Corporación CRESER	1
Corporación Semilla País	1
CORPORACION SUJETOS COLECTIVOS	1
Corporación Universitaria Autónoma de Nariño	1
Coviemcali	1
EMSSANAR	1
FONDALCALI	1
Fondo de Empleados del Magisterio	1
FONVALLE	1
Fonvalle	1
Fundación Fondecum	2
Fundadores	1
FUNDEPROGRESO Fundacion para el Desarrollo y el Progreso	1
N/A	1
Red Unicossol coopebis	1
Secretaría de Desarrollo Económico - Subsecretaría de servicio productivos y comercio colaborativo	1
Secretaría de Desarrollo Económico, Alcaldía de Cali	2
SyS	2
Universidad Cooperativa de Colombia	1
Universidad Cooperativa de Colombia Campus Neiva	1
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA SEDE CALI	1

Tabla No. 1: Organizaciones, elaboración propia

Participación

De acuerdo con el cuestionario realizado, para definir el tipo de participación que tiene cada organización, se identificó las siguientes opciones:

- Colegio cooperativo
- Comités de educación
- Institución Auxiliar
- Institución de Educación superior
- Organismos de Integración



- Entidad Pública
- Entidad Acreditada
- Otro

Teniendo en cuenta esas categorías, se presenta en la Figura No. 3 la distribución de los inscritos en relación en el tipo de participación de su organización



Figura No. 3: Participación de las organizaciones, elaboración propia

Ahora, las 8 personas que seleccionaron la opción otro especificó el tipo de participación, las cuales son: una corresponde a un Fondo, una junta de vigilancia y una del sector Minero.

Se identificaron 20 cargos de los 54 inscritos en las 36 organizaciones. A continuación, en la Figura No. 4 se refleja los diferentes cargos de las organizaciones anteriormente nombradas en la Tabla No. 1.

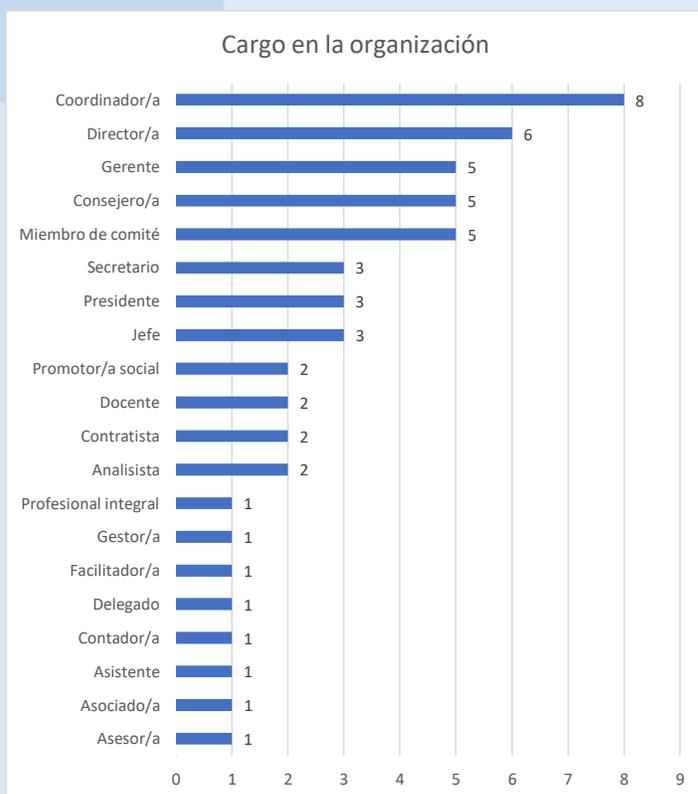


Figura No. 4: Cargo de la organización, elaboración propia

2. Asistencia

En total de inscritos fueron 54, de esos 54 entraron 38 personas, el 70% de los inscritos participó en la mesa regional. Vale aclarar que en el zoom hubo un total de 46 usuarios, así como se ve en la Tabla No. 2. Dentro del equipo organizador está los miembros de la UAEOS, lo miembros de CODES, el maestro de honor y el conferencista invitado Oscar Bastidas Delgado sumando en total 8 personas del equipo Organizador.

Personas	Cantidad
Participantes	38
Equipo organizador	8
Total de personas conectadas	46

Tabla No. 2: Asistencia, elaboración propia

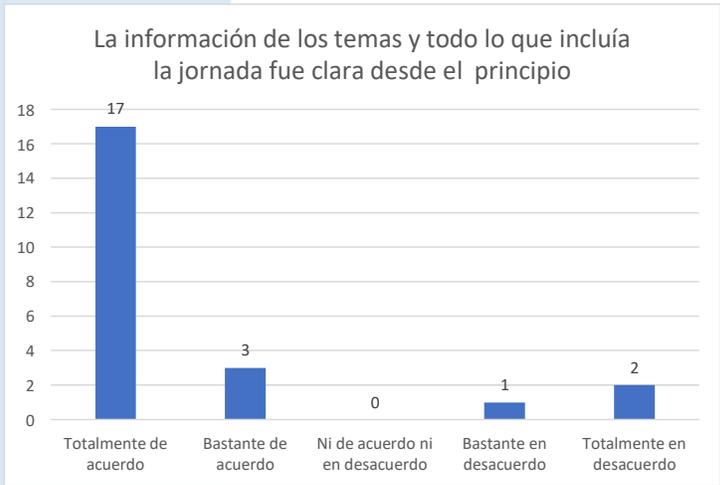
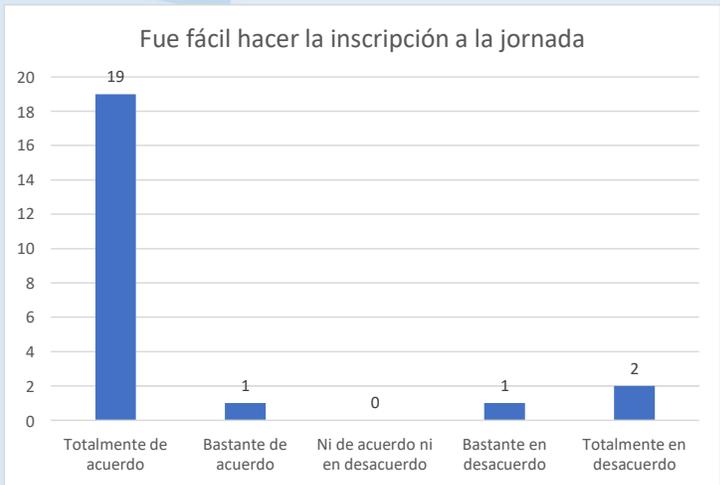
3. Registro fotográfico de los participantes

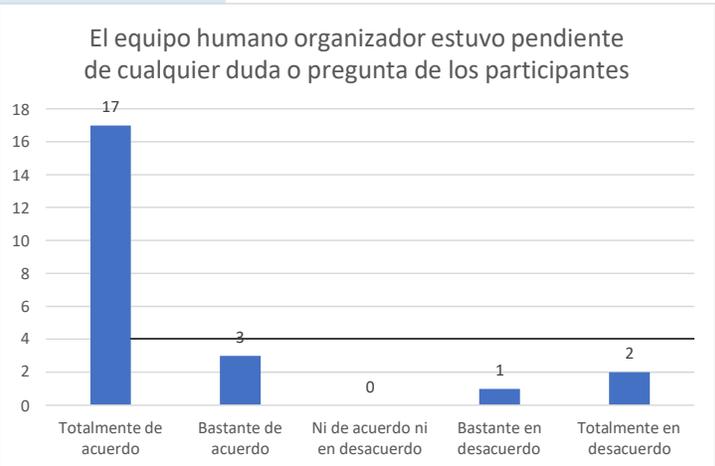
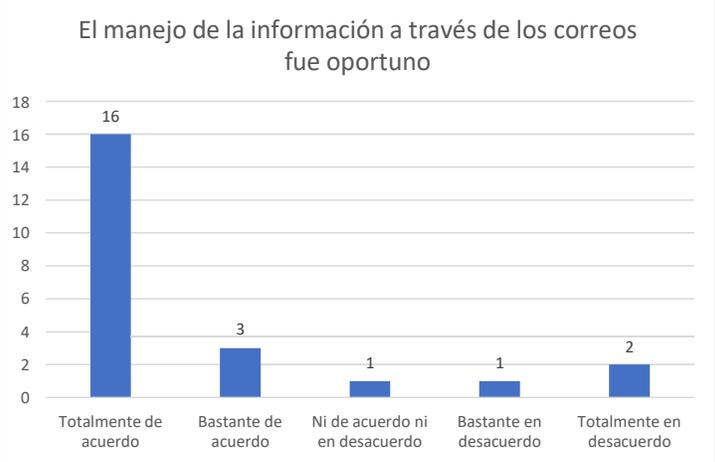


4. Evaluación de la jornada

De los 38 participantes solo 23 personas respondieron el formulario de evaluación, los resultados son los siguientes. Cada participante expresó su grado de acuerdo o desacuerdo con relación a los procesos de convocatoria, medios visuales y recepción de correos en los días previos antes de la Jornada a través de las siguientes afirmaciones expresadas en las siguientes **gráficas**

Comentado [ÓM35]: TILDE Y .: ADEMÁS, UNIFICAR EL COLOR DE LOS TÍTULOS DE LAS TABLAS. ARRIBA ES AZUL Y AQUÍ GRIS



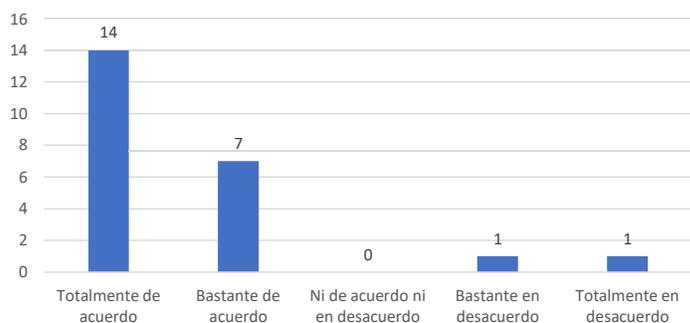


Ahora bien, estos son los grados de acuerdo o desacuerdo con relación de la Jornada como tal que se llevó a cabo en la Mesa Regional en la plataforma zoom, A continuación, las siguiente **gráficas** contempla los grados de acuerdo y desacuerdo de las afirmaciones planteadas en el formulario de evaluación.

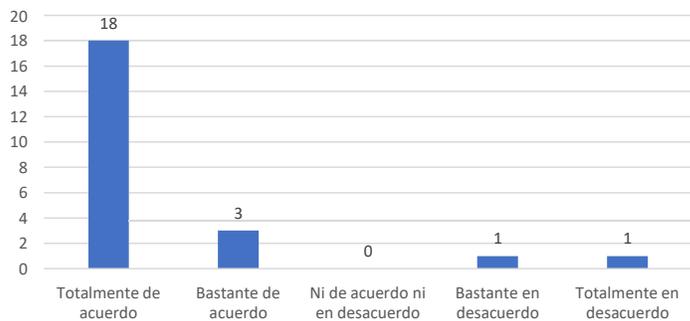
Comentado [ÓM36]: TILDE

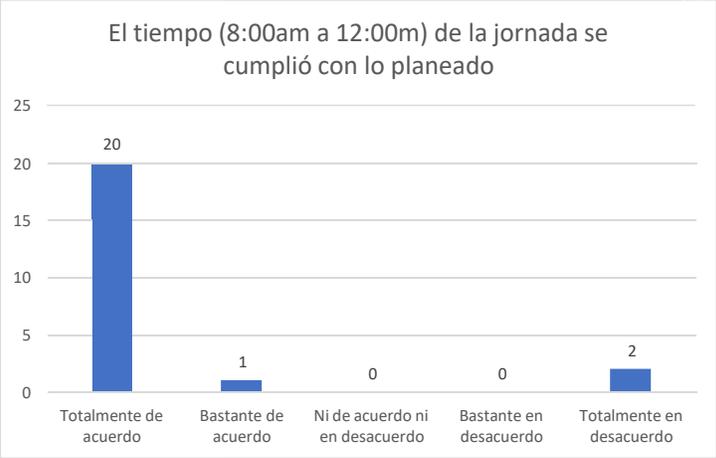


La logística en la sala de Zoom (audio e imagen, compartir pantalla y sonido, sala de espera) fue optima

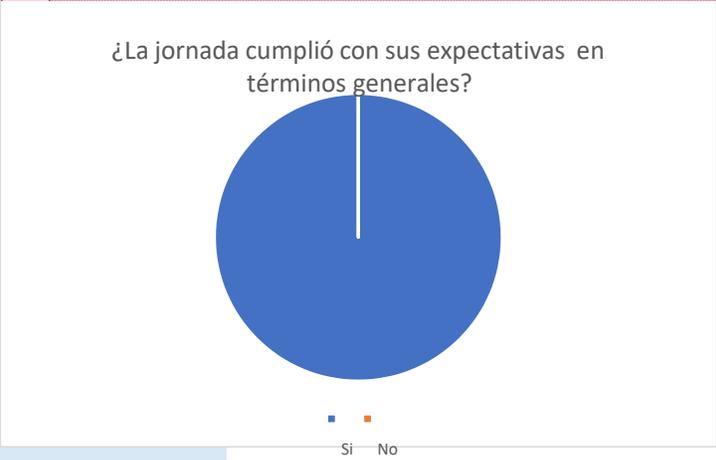


La elaboración y distribución de las sub-salas o grupos pequeños del zoom se llevaron acabo de la mejor manera





La siguiente grafica se muestra el 100% del cumplimiento con las expectativas que tenía los participante



Comentado [ÓM37]: TILDE

Comentado [ÓM38]: :

La siguiente grafica se muestra que el 100% de las personas que contestaron la evaluación consideran que la información dada por los panelistas fue clara y empática.



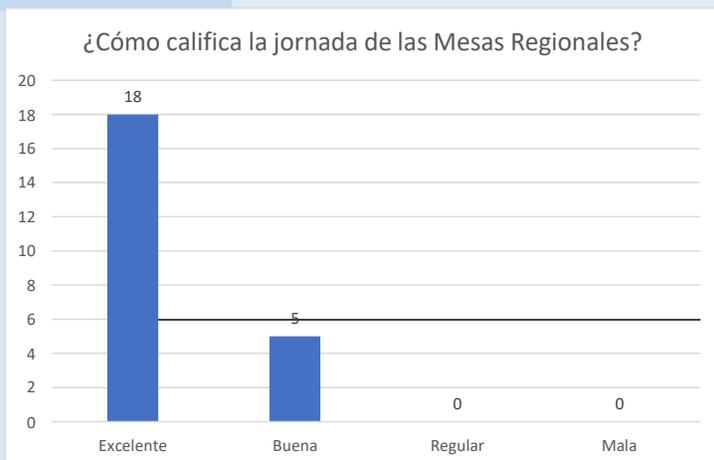
La siguiente tabla muestra las observaciones y comentarios positivos referente a la anterior pregunta:

Excelente trabajo de los expertos
Acorde al tema tratado de la mre
Clara y precisa
Discurso proactivo
Excelente contenido y una oportunidad de encontrarnos
Excelente jornada
Fue clara la información
Fue clara, completa y en consonancia con los principios de la economía solidaria
Fue el planteamiento de la necesidad de replantear los esquemas actuales de impartir la educación en ecosol , orientada por los comités de educación.
Fue muy útil
La información y las discusiones fueron amplias. se dieron gracias a los ejemplos que proponían
Las exposiciones estuvieron acordes al tema.
Los panelistas fueron muy claros y concisos en cada punto
Los panelistas tenían manejo y claridad en los temas tratados
Me sentí bien...muy productivo todo
Muy acorde y orientadora
Muy clara todos tenemos claro que la solución para todo lo que está viviendo Colombia es la educación con un énfasis en cultura solidaria.
Muy oportuna
Excelente
Se mostró lo que es necesario reflexionar y proponer actividades para el cambio
Si, porque las explicaciones permitieron entender todo fácilmente.
Si queda clara, la orientación de la UAEOS frente a los comités de educación
Son excelentes todos los que participaron

Comentado [ÓM39]: MAYÚSCULA

La siguiente gráfica muestra la calificación de la jornada por parte de los 23 participantes que respondieron la evaluación

Comentado [ÓM40]: TILDE



Para la pregunta: ¿Qué se debe mejorar para futuras jornadas o encuentros?, se recogieron las siguientes respuestas

Sin comentarios, todo fue excelente
Compartir material previamente que permita avanzar en el proceso, así que las conclusiones y las acciones a desarrollar puedan quedar más estructurados.
Considero que el factor tiempo para el manejo de los temas.
Los encuentros requieren mayor tiempo para desarrollar los temas
Mayor difusión del evento.
Mayor participación
mayor tiempo
Mayor tiempo de discusión
Me gustaría que la próxima vez sea más amplia la invitación a los eventos, de más personas, ya que esta información es importante e interesante y que más delegados obtengan este conocimiento
N/A
NADA
No veo nada por mejorar, por el contrario, creo que se debe implementar para que todos los interesados puedan participar. (la presencialidad limita por falta de recursos)
Promocionar más lo eventos. Somos millones de asociados



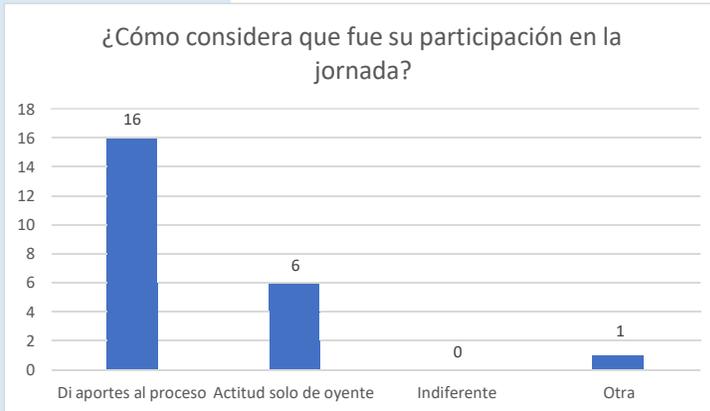
El empleo es de todos

UAEOS

Codes
Corporación para el desarrollo empresarial y solidario

Se podía explorar los post-it también para plasmar las respuestas de las preguntas para reconocer los aportes de cada participante.
Sería bueno contar con los documentos de discusión previamente. Para poder hacer un aporte con mayor criterio, lo digo por el tema de las fortalezas y debilidades de la propuesta que en una sola presentación, no se alcanza a percibir en toda su magnitud.
Socializar previamente los documentos que se pide analizar. Hoy se entregó un documento y se pidió evaluarlo, lo que no parece lógico así se hubiera aclarado que se hiciera sobre lo presentado por el expositor
Tener yo mejor manejo de la herramienta, tuve problemas donde estoy
Todo bien
Todo está muy bien
Todo fue excelente
Todo muy bien
Trabajar sobre las debilidades planteadas para sembrar soluciones
Una agenda más corta ya que son temas muy importantes para el apoyo a nuestras entidades.

Y, por último, los participantes expresaron su autoevaluación frente a su participación de la jornada de la Mesa Regional, recordando que las opciones a responder fueron: di aportes al proceso, actitud solo de oyente, indiferente y otra forma de participación. Los resultados son los siguientes



El resultado de la opción otra corresponde al siguiente comentario dado por el participante: “Me quedé bloqueado sin audio y no pude hacer mis aportes”.

LA SIGUIENTE TABLA NO TIENE NOMBRE NI NUMERACIÓN

Comentado [ÓM41]: ARREGLAR



N o.	Nombre completo	Documento de identidad	Género	Celular	Ciudad	Correo electrónico personal o empresarial / institucional	Nombre de la Organización	Cargo en la Organización	La organización participa como:	Le y 15 81 de 20 12
1	Alejandro Aponte	1143987053	Masculino	3012870478	Cali	Manolo7753@gmail.com	SyS	Analista de investigación	Institución Auxiliar	Sí
2	Alexander Arboleda Moreno	10387219	Masculino	3127339558	Tuluá	anderssonarboleda@hotmail.com	Cooperativa Siglo xx	Integrante del Comité de Educación	Comité de educación	Sí
3	Alexandra Cobo Orrego	31642061	Femenino	3154857943	Buga	director.bienestar@coprocenva.coop	Coprocenva	Directora de Bienestar Social y Educación	Entidad Acreditada	Sí
4	ANDRES FELIPE GUAMP E DOMINGUEZ	1130641915	Masculino	3122282637	Cali	auxadmin@cooperativacompartir.com	COOPERATIVA COOPARTIR	Gestor de Cartera y Servicio al Asociado	Comité de educación	Sí
5	Andrés Felipe López Tabares	94288424	Masculino	3137340577	Sevilla-Valle	promotor.sevilla@coprocenva.coop	COPROCENVA	Promotor Social	Entidad Acreditada	Sí
6	Angela María Erazo León	31307377	Femenino	3117177408	Cali	angelam_erazo@coomeva.com.co	Coomeva	Jefe Regional de Educación y Democracia	Entidad Acreditada	Sí
7	Antonio Rivera	6508705	Masculino	3012417879	Cali	antonio.rivera1655@hotmail.com	Fondo de Empleados del Magisterio	Gerente	Comité de educación	Sí
8	BEATRIZ PERDOMO ANGARITA	5185576	Femenino	3217774679	Cali	presidencia@confecoopvalle.coop	CONFECOOP VALLE	Presidente Ejecutiva	Organismos de Integración	Sí
9	Carlos Andrés Morales	6394838	Masculino	3017591479	Palmira	carlos_morales@coomeva.com.co	Coomeva	Coordinador Regional	Entidad Acreditada	Sí
10	Carmen Helena Bruges	41303671	Femenino	3156909989	Cali	carmenhbruges@gmail.com	Cooperativa Loma Larga	Consejera principal	Comité de educación	Sí
11	Cielo Ruth Valencia	31880408	Femenino	3006180696	Cali	cielor_valencia@coomeva.com.co	Coomeva	Jefe Nacional Producto Educación y Democracia	Entidad Acreditada	Sí



	Hernandez										
12	CLEMENTE GARAY GÓMEZ	19432902	Masculino	3108596742	Bogotá	clegarayg12@gmail.com	Red Unicosol coopebis	Directivo corporado	Comités de educación	Sí	
13	DANIEL OSVALDO MATABOY RIASCOS	1113517582	Masculino	3167836514	La Llanada	gerentecoodmilla@gmail.com	COODMILLA LTDA	GERENTE	SECTOR MINERO	Sí	
14	Daniilo Enrique Perdomo	12269922	Masculino	3137437564	Cali	daniper96@gmail.com	Coprocenva	Presidente Consejo de administración	Comités de educación	Sí	
15	Eder Andrés Montoya Gómez	14609728	Masculino	3113123876	Cali	coordinador.bienestar@coprocenva.coop	Coprocenva	Coordinador Bienestar Social	Entidad Acreditada	Sí	
16	Edgar Díaz	4040423	Masculino	3155706296	Cali	eddiarp@gmail.com	Fundadores	Junta de vigilancia	Junta de vigilancia	Sí	
17	Enrique Rincón Bolívar	17093937	Masculino	3154911818	Cali	rincon.enrique@gmail.com	COPROCENVA	Asesor	Entidad Acreditada	Sí	
18	FERNANDA BARON A MIRA	16728840	Masculino	3225356350	Cali	mibafer2008@hotmail.com	Corporación Centro de Acompañamiento para el Desarrollo Empresarial Social y Solidario CADES	Director de Programas y Proyectos	Entidad Acreditada	Sí	
19	Geraldine González Redondo	1144196583	Femenino	3167435393	Cali	proyectos@asotrabajo.org	Asociación para la Equidad y el Trabajo - Asotrabajo	Profesional Integral	Entidad Acreditada	Sí	
20	Gloria Mercedes Díaz Martínez	31198705	Femenino	3226546615	Jamundí	glomerdy6@hotmail.com	Cooperativa Coompartir	Asociada	Comités de educación	Sí	
21	Gustavo Pinto Guerra	19315873	Masculino	3164614104	Ibagué	gustavopinto_g@hotmail.com	Personal	Profesor	Sector Educativo	Sí	



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes

Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

22	HANNI JARAMILLO LOPEZ	66911919	Femenino	3163041896	Cali	promotor.dagua@coprocen va.coop	COPROCE NVA DE AHORRO Y CREDITO	PROMOTOR SOCIAL	Entidad Acreditada	Sí
23	Hebert Caicedo Segura	94365252	Masculino	3113416006	Tuluá	don.hebert71@gmail.com	Coopsigloxx	Consejero principal	Entidad Acreditada	Sí
24	Jaime Franco Posada	10528844	Masculino	3155478563	Piendamó-Cauca	jposada@misena.edu.co	Cooperativa COPROCE NVA	Delegado Asamblea- Formador Economía Solidaria	Entidad Acreditada	Sí
25	Jarrison Martinez	16684987	Masculino	3108489243	Cali	jarrison.martinez@cali.gov. co	Alcaldía de Cali SDE	Subsecretario	Entidad Pública	Sí
26	JAVIER ORTEGA SANCHEZ	16663003	Masculino	3154222998	Cali	javier.ortegas@ucc.edu.co	UNIVERSIDA D COOPERATI VA DE COLOMBIA SEDE CALI	COORDINADOR PROYECCION SOCIAL	Instituci ón de Educa ción superio r	Sí
27	Jefferson Mosquera Guerrero	6107199	Masculino	3143539390	Cali	jefferson1mosquera@gmail .com	Cooperalumina	Presidente del consejo	Comité s de educaci ón	Sí
28	Jorge Luis Marín Piedrahíta	94400693	Masculino	3024642550	Cali	coordinadorfundacion@fon decom.coop	Fundación Fondecop	Coordinador de Programas	Entidad Acreditada	Sí
29	Juan fernando paz	1143876452	Masculino	3175115729	Cali	juanpaz367@gmail.com	SyS	Analista de investigación	Instituci ón Auxiliar	Sí
30	Juber moreno ibarbo	10557157	Masculino	3218655088	Tuluá	morenoibarbo@gmail.com	Coperativa siglo xx	Secretario tesorería	Comité s de educaci ón	Sí
31	Julián González Velasco	16708290	Masculino	3147018383	Cali	julian.gonzalez.v@correoun ivalle.edu.co	Fonvalle	Miembro comité de control social	Fondo	Sí
32	JULIETA ORTIZ AROCA	29815224	Femenino	3168641175	Tuluá	asistente@coodeco.coop	COODECO	Asistente uno	Comité s de educaci ón	Sí
33	Luis Alberto Parra Parra	6218458	Masculino	3147511174	Pradera-Valle	luisalbertoparra1953@gmai l.com	Cootraim	Consejo de administración	Comité s de educaci ón	Sí



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes

Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

34	Luis Alfredo Vargas	19175433	Masculino	3002167327	Fusagasua	vargasluisalfredo@gmail.com	Coopprofesoresunal	Comité de vigilancia	Sector Educativo	Sí
35	Luis Fernel Bonilla Rosero	10535764	Masculino	3183880328	Santander de Quilichao	lufeboni@yahoo.com	Coprocenva	Comite de educacion	Comité de educación	Sí
36	Luis Gabriel Albán	94429950	Masculino	3178746636	Cali	capacitacionyasesoriaeducativa@gmail.com	Corporación CADES	Facilitador	Entidad Acreditada	Sí
37	Luisa Fernanda Naranjo Ortiz	1144169529	Femenino	3156606847	Cali	info@corporacionsemillapas.com	Corporación Semilla País	Coordinadora de Proyectos	Entidad Acreditada	Sí
38	Manuel franco	16653696	Masculino	3148212626	Cali	matifra1961@gmail.com	Coviemcali	Gerente	Comité de educación	Sí
39	Manuel macias	14950366	Masculino	3186946696	Cali	manuelmacias49@yahoo.com	Cooperativa de ahorro y crédito coompartir	Consejero	Comité de educación	Sí
40	Manuyri Ordóñez	66904549	Femenino	3024642552	Cali	directorfundacion@fondecom.coop	Fundación fondec	Dirección	Entidad Acreditada	Sí
41	Maria Edilma Bonilla Garcia.	31300849	Femenino	3137935726	Tuluá	madebo53@hotmail.com	coprocenva	Consejero .	Comité de educación	Sí
42	MARIA EUGENIA MUÑOZ PATIÑO	29111341	Femenino	3155125214	Cali	operaciones@fonvalle.com.co	FONVALLE	JEFE ADMINISTRATIVA	Comité de educación	Sí
43	Massine Priscila Puerta Rodriguez	31948178	Femenino	3136711606	Cali	priscila.puerta@ucc.edu.co	Universidad Cooperativa de Colombia	Coordinadora Cursos Economía Solidaria	Institución Auxiliar	Sí
44	Mauricio Alberto Torres Delgado	80412903	Masculino	3104737736	Cali	corporacioncresereth@gmail.com	Corporación CRESER	Director Educativo	Entidad Acreditada	Sí
45	NED CABRERA	98382344	Masculino	3007761352	Cali	nedcabrera@emssanar.org.co	EMSSANAR	CONTADOR	Comité de educación	Sí



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes

Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

46	Olga Lucía Correa Hernández	29784757	Femenino	3136536994	Cali	olga.correa@cali.gov.co	Secretaría de Desarrollo Económico, Alcaldía de Cali	Contratista	Entidad Pública	Sí
47	Olga Patricia Guerrero Calderón	66810104	Femenino	3223087107	Cali	gerencia@coofundadores.net	COOFUNDADORES	Gerente	Organismos de Integración	Sí
48	Olinda Elizabeth Arias Espinosa	1130675650	Femenino	3117229291	Cali	o.elizabetharias.e@gmail.com	Secretaría de Desarrollo Económico - Subsecretaría de servicio productivos y comercio colaborativo	Contratista equipo economía solidaria y comercio colaborativo	Entidad Pública	Sí
49	Saulo Aguilar Escarria	14437025	Masculino	3117520097	Tuluá	Sauloaguilar2010@gm.com	CoopSiglo XX	Secretario Consejo Administracion Secretario	Comités de educación	Sí
50	Vicky Lorena Colunge Ordoñez	59832200	Femenino	3183723684	Pasto	vicky.colunge@aunar.edu.co	Corporación Universitaria Autónoma de Nariño	Directora de Planeación aseguramiento y control interno institucional	Institución de Educación superior	Sí
51	VIRGINIA EUFEMIA BECERRA ROMERO	66763971	Femenino	3113004104	Palmira	viryibecerra@hotmail.com	FONDALCALI	GERENTE	Comités de educación	Sí
52	William Torreente Castro	12121005	Masculino	3132013936	Neiva	william.torrentec@campusucc.edu.co	Universidad Cooperativa de Colombia Campus Neiva	Profesor	Institución Auxiliar	Sí
53	YENNY BENAVIDES	1130651160	Femenino	3166768560	Cali	DIRECCION@SUJETOSCOLECTIVOS.ORG	CORPORACION SUJETOS COLECTIVOS	COORDINADOR DE PROYECTOS	Entidad Acreditada	Sí
54	Yuri Alejandra Zuñiga	1144199742	Femenino	3116895779	Cali	proyectos@fundeprogreso.org	FUNDEPROGRESO Fundacion para el Desarrollo y el Progreso	Coordinadora de Proyectos	Entidad Acreditada	Sí

Registro audiovisual de la actividad.

El código de acceso para los videos es **@MERES2021**

Mesa Sur Occidente, Mayo 26

https://icesi.zoom.us/rec/share/Of5GZV2UFRPohf3A7PID-yob2wVKDg_pAcYbf6lFFp9nN4YA9jwGD20sx1yDfblk.8ouXFLfphqpbHyiC?startTime=1622032375000

RELATORIA MESA REGIONAL DE EDUCACIÓN SOLIDARIA

REGIÓN ORINOQUIA-AMAZONIA

HACIA LA CO-CONSTRUCCIÓN DE LA EDUCACIÓN SOLIDARIA EN COLOMBIA

Región: Orinoquia-Amazonia

Fecha: junio2 de 2021

Hora: 8 am a 12 m

Modalidad: Virtual – Zoom

Número de Inscritos: 41

1. PRESENTACIÓN

Comentado [ÓM42]: JUSTIFICACIÓN, ¿MAYÚSCULA?

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS es la entidad del estado encargada del diseño y ejecución de programas y proyectos de carácter nacional enfocados al fomento de las organizaciones solidarias en Colombia.

Teniendo en cuenta lo planteado en la Resolución 110 de 2016, La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, promoverá la realización de Mesas Regionales de Educación Solidaria – MERES, como escenarios de participación y articulación para el diseño de planes, programas y proyectos educativos para el sector solidario. Se plantea además que pueden participar en las Mesas Regionales de Educación Solidaria: los comités de educación de las organizaciones solidarias, los organismos de integración de las organizaciones solidarias, instituciones auxiliares de la economía solidaria, las entidades acreditadas para impartir educación solidaria, los colegios cooperativos, las instituciones de educación superior que tengan programas de economía solidaria y representantes de las entidades públicas y del sector educativo.

La presente relatoría pretende dar a conocer el trabajo desarrollado en cada Mesa de Educación Regional, en el marco del Convenio de Asociación 007 del 2021 entre la UAEOS y CODES. En este documento se presenta los resultados de la MERES de la región Orinoquia y Amazonia, cuyas temáticas fueron transmitidas y abordadas en forma virtual a través de la plataforma Zoom donde un grupo de funcionarios, expertos y participantes que representan a la economía solidaria actuaron mediante el sistema de participación por medio de la metodología de foros.

Los foros son encuentros o reuniones donde las personas conversan y opinan sobre un tema de interés común presentándose una discusión que va a ser coordinada por un moderador y apoyado por un relator que compila los diversos aportes realizados por los participantes a partir de los temas expuestos por los panelistas y de unas preguntas moderadoras que facilitan el análisis y participación grupal.

2. OBJETIVO

Comentado [ÓM43]: JUSTIFICACIÓN, MAYÚSCULA?

2.1 OBJETIVO GENERAL

Promover y generar un espacio de participación e interacción con los integrantes de las Mesas Regionales de Educación (MRE) sobre los diferentes temas de la Educación Solidaria, de acuerdo a los lineamientos dados por la UAEOS

Comentado [ÓM44]: NO IRÍA EN MAYÚSCULA

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Socializar y retroalimentar la agenda de trabajo con los comités de educación, con la finalidad de intercambiar ideas, conocer percepciones y aportes de los participantes de la MRE
- Identificar a partir de los aportes de los y las participantes, en las MRE, ideas, herramientas y desarrollos de la educación solidaria en la vivencia de los principios y fines de la economía solidaria.
- Proponer algunos lineamientos generales que conlleven a la mejora continua de la educación solidaria en Colombia.

1. METODOLOGÍA

Comentado [ÓM45]: NUMERACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Para cumplir con los objetivos propuestos, se llevó a cabo una metodología por medio de la modalidad de FORO.

El Foro es un tipo de reunión donde distintas personas conversan en torno a un tema de interés, con base en un contenido que origina un dialogo, en este caso nos convocó el tema de la Agenda de los Comité de Educación.

Es un espacio indicado para participar de manera ordenada, adecuada, explorar y desarrollar un tema con conceptos y explicaciones que puede incorporar imágenes, videos, roles y donde se pueden formular preguntas y obtener respuestas oportunas y veraces con los expertos y participantes.

El objetivo además de un foro es intercambiar apreciaciones sobre la **temática presentada**, como eje esencial que deben promover los stakeholders para el fortalecimiento de la organización solidaria.

Comentado [ÓM46]: ESPACIO

El Foro de la Región Orinoquia y Amazonia, se desarrolló con la participación de **30** personas, todos los participantes ingresaron a la plataforma con su nombre, además diligenciaron el formulario de asistencia que el auxiliar del foro presentó en el chat para ser diligenciado por cadauno.

Al finalizar la jornada, cada participante también diligenció el formulario de la evaluación del evento, el cuál fue presentado en el chat por el auxiliar del foro.

Para ello, los participantes ingresaron a la sala de reunión virtual mediante un link que se les envió previamente, el material de apoyo que fue el documento resumen de las líneas estratégicas de la agenda de los comités de educación fue entregada en el chat del ZOOM de las salas pequeñas que se crearon de manera automática.

La jornada se desarrolló con el siguiente protocolo:

10. **Himno Nacional**

Comentado [ÓM47]: NUMERACIÓN

11. Palabras del director técnico de Desarrollo de la UAEOS, Dr. Ehyder Barbosa

El Director Técnico de Desarrollo de la UAEOS, resaltó la importancia del convenio 007 del 2021, celebrado entre la UAEOS y CODES, como también resalto la resolución 110 de 2016, a través del cual se convocan las Mesas Regionales de Educación Solidaria, con el ánimo de presentar un agenda de análisis y debate en torno al fomento y fortalecimiento de los principios y finalidades de la educación solidaria, los programas y planes de educación solidaria, articulados con el CONPES a través de mesas técnicas donde intervienen los gremios, la academia, el gobierno y las organizaciones solidarias con el objetivo de fortalecer la economía solidaria en el país.

12. Palabras de la directora de CODES, Dra. Alba Luz Mesa

La directora de la Corporación para el Desarrollo Empresarial y Solidario -CODES, resalta este espacio de las MERES como un escenario propicio para la participación de los comités de educación y para la articulación de los programas, proyectos y planes de educación solidaria como eje transversal de desarrollo del sector solidario.

13. Presentación de los objetivos del evento a cargo de la Dra. Carolina **Bonilla**, directora de Educación UAEOS

Comentado [ÓM48]: ESPACIO

La directora de Educación de UAEOS expone los objetivos de las Mesas Regionales haciendo énfasis en el tema de investigación y maduración de los procesos de educación y de la cultura de servicio en las organizaciones del sector. Comparte una frase de Julián de Zubiria, “La educación nos permite conocernos y comprendernos a nosotros mismos y a los otros “.

Presenta tres (3) grandes objetivos relacionados con:

- Agenda de trabajo de los Comités de Educación
- Principios, fines y valores
- Programas de Educación Solidaria

Cada uno de estos componentes esta dinamizados por las siguientes acciones:

- Agenda de trabajo de los Comités de Educación: Retroalimentar, socializar y co-construir
- Principios, fines y valores: Identificar ideas, herramientas y desarrollos
- Programas de Educación Solidaria: Mejorar, actualizar y orientar hacia la pertinencia

14. DESARROLLO DE LA JORNADA

Comentado [ÓM49]: JUSTIFICACIÓN

Una vez abordado el acto inicial protocolario, se procedió al desarrollo del foro con la presentación de la metodología del evento por parte de la moderadora, la Dra. Ana Milena Silva, quien explicó que se va a contar con la intervención de dos (2) expertos uno a nivel internacional quien abordó la temática de Vivencia de los fines y principios de le Economía solidaria y un funcionario público del gobierno nacional de la UAEOS quien desarrolló la temática de la Agenda de los Comités de Educación. La Dra. Silva expresa que después de cada intervención de los expertos se abrió un espacio de aportes y preguntas para resolver en un bloque de 10 minutos.

Posterior a esto se dio la participación de los asistentes a través de la conformación de tres salas pequeñas, cada sala se conformó de acuerdo a las siguientes líneas estratégicas consideradas en el documento expuesto sobre Agenda Comité de Educación

Línea estratégica 1: Educación y gestión en los comités de educación.

Esta línea estratégica busca activar con los comités de educación las capacidades pedagógicas y de gestión necesarias para que contribuyan al desarrollo multidimensional de la organización

Línea estratégica 2: Gobernanza para la gestión educativa en la organización.

Comentado [ÓM50]: JUSTIFICACIÓN

Esta línea estratégica busca estimular el apoyo de los órganos de administración a la gestión del comité de educación.

Línea estratégica 3: Educación para la base social en contexto organizacional

Esta línea estratégica busca incrementar el interés de la base social en los temas educativos que adelantan los comités de educación.

5.1. VIVENCIA DE LOS PRINCIPIOS Y FINES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA.

Comentado [ÓM51]: NUMERACIÓN

Comentado [ÓM52]:

El experto- Invitado Especial sobre la temática Principios y Fines de la Economía Solidaria, cargo del profesor Oscar Bastidas, inicia expresando que los valores y principios son componentes estratégicos de la educación solidaria, le da jerarquía al sector y visión empresarial, y son relevantes desde la Asamblea General como una política para la enseñanza, difusión y practica del modelo solidario. Planteó dos preguntas , una, cuáles son los valores que promulgo y practico como persona? , y dos, cuáles son los valores y principios que profesa y practica la organización solidaria?. De otro lado, los valores y principios que definen la ética solidaria se convierten en doctrina cuando se evidencia una práctica corporativa de esos valores y principios. En la práctica está el éxito de nuestra filosofía solidaria. Antes que tener y desarrollar entidades solidarias debemos formar personas(asociados) solidarios.

Comentado [ÓM53]: ESPACIO

El expositor destacó la ruta de desarrollo de la solidaridad, empezando por la autoayuda, la colaboración, la ayuda mutua, el asociacionismo, el mutualismo, el cooperativismo hasta llegar a la solidaridad, determinados por dos criterios: la participación la responsabilidad social.

Este proceso formativo debe acompañarse y fortalecerse con visitas y pasantías a casos de éxito solidario en el país y en el mundo.

Luego estableció la diferencia entre economía social y economía solidaria proponiendo la siguiente ecuación: economía social + solidaridad = economía solidaria. Lo cual afirma el enunciado de que es prioritario fortalecer la identidad del asociado frente los principios de autoayuda, ayuda mutua, cooperación y solidaridad, para así generar un desarrollo sostenible de las organizaciones solidarias.

El profesor Oscar, hace un llamado a la reflexión en torno a la idea de que la asociación o asociatividad genera un sistema de gobierno y la organización solidaria debe ser administrada como una empresa para garantizar la sostenibilidad del modelo social empresarial solidario, para ello es importante fortalecer la educación, formación, capacitación y entrenamiento de asociados, delegados, empleados y directivos de las organizaciones solidarias, a través de la construcción de redes empresariales solidarias que permitan cambiar el modelo burocrático tradicional por un modelo participativo, autogestionario y solidario.

Otro aspecto interesante a tener en cuenta en los procesos, planes, programas y proyectos de educación, formación y entrenamiento de los asociados está en distinguir los roles de asociado usuario-consumidor, asociado trabajador, asociado directivo y asociado empresario. Este análisis implica profundizar en otros principios que se deben desarrollar en el asociado, como son, la autogestión y la inclusión asociados al concepto de empresarismo solidario.

Avanzando en su discurso, el panelista puntualiza en la conexión entre educación, capacitación, formación y la información (procesos contenidos en el proyecto educativo socio empresarial



solidario -PESEM , bajo el nombre de ámbitos), abordados y tratados desde el estudio del ser , es decir, desde la ontología de la educación, o desde la educación ontológica o educación del ser.

Es así, como el mensaje entra en el panorama del estudio de las competencias solidarias: ser solidario, saber solidario, pensar solidario, sentir solidario, querer solidario, poder solidario y hacer solidario. Resulta imperioso implementar en los procesos, planes, programas y proyectos de educación solidaria un modelo de gestión por competencias solidarias que incluya los ámbitos directivo, estratégico, gerencial, misional, funcional y operativo de la organización solidaria.

Así las cosas, el planteamiento en relación con la vigencia de los principios y valores solidarios, llevara a los directivos, administradores y asociados de las organizaciones solidarias a adoptar y operacionalizar principios corporativos como la eficiencia, eficacia, efectividad, productividad, calidad, rentabilidad social, cooepetitividad y responsabilidad empresarial sostenible.

Finalmente, el tema tratado conduce a los participantes a indagar acerca del relevo generacional de la dirigencia cooperativa y solidaria, el dialogo intergeneracional, empalme e integración generacional mediante la educación, formación, acompañamiento y entrenamiento de la nuevas generaciones cooperativas y solidarias; procesos de educación integral para niños y jóvenes implementados mediante estrategias como la creación de una red juvenil cooperativa y solidaria, un programa de formación solidaria de la juventud y un semilleros de líderes cooperativos solidarios para niños, adolescentes y jóvenes, donde se puedan establecer indicadores de gestión como número de asociados jóvenes , porcentaje de delegados jóvenes, porcentaje de directivos jóvenes.

Todo esto enmarcado dentro de la implementación de la política pública de educación, formación y entrenamiento de la economía solidaria, orientando las organizaciones solidarias y los comités de educación hacia le educación solidaria transformativa e innovador, la creación de la cátedra de economía solidaria en los grados 10° y 11° de educación media y en las universidades, el diseño de pensum o mallas curriculares que permitan a las organizaciones solidarias aproximarse a la formalidad de la educación solidaria , la integración de nueva tecnologías, métodos de enseñanza-aprendizaje como el aprendizaje experiencial, la andragogía, métodos interactivos de enseñanza para adultos, coaching , mentoring, la neuroeducación, el neurocooperativismo, docencia virtual solidaria, aulas y cursos virtuales de cooperativismo.

5.2. AGENDA INSTITUCIONAL DE FORTALECIMIENTO DE LOS COMITÉ DE EDUCACIÓN

Con la presentación del panelista a cargo del Mg. José Cuy , representante de la UAEOS, inicia la exposición presentando un perfil del comité de educación basado en cinco (5) dimensiones : social, cultural, empresarial, económica y gobernanza. Seguido expone la ruta metodológica de fortalecimiento para los Comités de Educación fundamentada en un objetivo general, organizar

acciones para el fortalecimiento de la gestión educativa enfocada en el desarrollo multidimensional de las organizaciones de economía solidaria.

Entre los objetivos específicos, presentó: ACTIVAR – ESTIMULAR – INCREMENTAR la gestión de los Comités de Educación

- **ACTIVAR** las capacidades pedagógicas de los Comités de Educación, que incluye:
 - El fomento, desarrollo y sostenimiento del modelo educativo solidario.
 - Formar cooperativistas solidarios.
 - Empoderar los Comités de Educación.
 - Capacitación especializada en gerencia educativa.
 - Implementación de modelos de educación para adultos, andragogía, métodos interactivos de aprendizaje experiencial, neurocoaching cooperativo, neuroliderazgo, neuromarketing solidario, entre otros.
- **ESTIMULAR** el apoyo a la gestión de comités de educación por parte de los órganos de administración de las organizaciones, que incluye:
 - Formación integral de los integrantes de los comités de educación
 - Fortalecimiento de los presupuestos, planes, programas y proyectos de educación
 - Fortalecer la estructura técnica, humana y operativa de los Comités de Educación
 - Fomentar y fortalecer la implementación del plan de desarrollo integral, el proyecto educativo socioempresarial solidario (PESEM) y el balance social
 - Impulsar la cultura investigativa en el sector
 - Incursionar la gestión del conocimiento de la economía solidaria
 - Establecer alianzas educativas
 - Conformar una red de iniciativas que agencien procesos educativos
- **INCREMENTAR** el interés de la base social en los temas educativos que adelantan los Comités de Educación, que incluye:
 - Campañas de promoción de la educación integral solidaria
 - Planes de estímulos para la educación solidaria
 - Fomento de la participación solidaria
 - Programas de motivación para los asociados, empleados, delegados y directivos
 - Formación de promotores solidarios
 - Plan de estímulos para los actores sociales
 - Estrategias de promoción multidimensional
 - Incursionar en la innovación social educativa
 - Formular proyectos de transformación digital
 - Involucrar a los asociados, delegados, directivos y empleados en la gestión del conocimiento solidario
 - Diversificación de programas y proyectos educativos, formativos, de capacitación y entrenamiento solidario

5.3. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA EDUCACIÓN SOLIDARIA

EN COLOMBIA

Para abordar esta temática y tal como se explicó en la metodología, se conformaron salas pequeñas de forma automática.

En cada sala pequeña se nombró un moderador y un relator quienes a partir de un grupo de preguntas dirigen el análisis de la Agenda Institucional para el fortalecimiento de los Comités de Educación.

- La sala 1 analizó la línea 1: Educación y gestión en los Comités de Educación. Esta línea busca ACTIVAR las capacidades pedagógicas en los Comités de Educación y de gestión necesarias para que contribuyan al desarrollo multidimensional de la organización.
- La sala 2 analizó la línea 2: Gobernanza para la gestión educativa en la organización. Esta línea estratégica busca ESTIMULAR el apoyo de los órganos de administración a la gestión del comité de educación.
- La sala 3 analizó la línea 3: Educación para la base social en el contexto organizacional. Esta línea estratégica busca INCREMENTAR el interés de la base social en los temas educativos que adelantan los comités de educación.

Las preguntas moderadoras en cada sala pequeña fueron:

5. ¿Cómo articular la estrategia al desarrollo local y territorial?
6. ¿Qué oportunidades y desafíos identifican para dinamizar la estrategia con los diferentes grupos de interés?
7. ¿Qué proyectos se podrían implementar para la aplicación de la estrategia?
8. Con la ayuda de la herramienta informática Jamboard y el correspondiente link para acceder a la herramienta interactiva <https://jamboard.google.com/d/1F9n9mZcUtA5Fr3RbBkVld3dJWZklsrOC97cNi6xJslQ/edit?usp=sharing>, se realizó un ejercicio de identificación de fortalezas y debilidades del documento Agenda Institucional para el fortalecimiento de la Educación Solidaria

5.3.1. Resultados de las líneas estratégicas

- **Línea 1: Educación y gestión en los Comités de Educación**

Esta línea busca ACTIVAR las capacidades pedagógicas en los Comités de Educación y de gestión necesarias para que contribuyan al desarrollo multidimensional de la organización.

PREGUNTA 1: ¿Cómo articular la estrategia al desarrollo local y territorial?

- Renovar y dinamizar el Curso Básico de Economía Solidaria de 20 horas
- Mejorar las estrategias de convocatoria y participación en los cursos de economía solidaria
- Ampliar y fortalecer el apoyo y acompañamiento de las entidades de orden nacional
- Establecer alianzas y acciones conjuntas con gremios conexos a la actividad económica de las organizaciones solidarias
- Fortalecer la promoción y comunicación en el sector
- Articularse con cámaras de comercio, gremios y universidades

- Capacitarse tecnológicamente para asumir los nuevos desafíos de la educación virtual

PREGUNTA 2: ¿Qué oportunidades y desafíos identifican para dinamizar la estrategia con los diferentes grupos de interés?

- Recibir asesoría pedagógica
- Capacitación tecnológica
- Crear más empresas solidarias
- Implementar un programa de referidos para educar y formar más asociados
- Realizar benchmarking o referenciación competitiva frente a la banca tradicional
- Investigar sobre la banca social
- Mejorar los procesos de inducción y afiliación de los asociados
- Implantar la educación formal en economía solidaria en los grados 10 y 11, institutos de formación para el trabajo y universidades

PREGUNTA 3: ¿Qué proyectos se podrían implementar para la aplicación de la estrategia?

- Vender más que servicios de crédito
- Diseñar programas de formación solidaria en casa
- Crear redes de apoyo a los procesos educativos solidarios
- Diseñar un paquete de valores agregados frente a la oferta de la banca tradicional
- Establecer alianzas con cámaras de comercio, almacenes, servicios y universidades
- Transferir a través de las cámaras de comercio modelos de emprendimiento y fortalecimiento empresarial enfocados en la creatividad, la innovación, la productividad y la **competitividad**

Comentado [ÓM54]: ESPACIO A COPNTINUACIÓN DEL PÁRRAFO

- **Línea 2: gobernanza para la gestión educativa en la organización**

Esta línea estratégica busca ESTIMULAR el apoyo de los órganos de administración a la gestión del comité de educación.

- Socializar a los entes gubernamentales departamental y municipal acerca de la gestión del sector solidario y del modelo empresarial solidario
- Diversificar las estrategias de promoción para que la educación solidaria sea **mas** atractiva menos normativa e impositiva
- Invertir más recursos en la educación, capacitación y formación solidaria
- Motiva a la base social para que participen en la educación, capacitación y formación solidaria
- Incluir otros temas de capacitación y formación diferente a la educación la solidaria tradicional
- Abarcar a todos los territorios de la región con el establecimiento del modelo solidario

Comentado [ÓM55]: TILDE

- **Línea 3: educación para la base social en el contexto organizacional**

Esta línea estratégica busca INCREMENTAR el interés de la base social en los temas educativos que adelantan los comités de educación.

Las conclusiones de esta sala fueron las siguientes :

- Socializar y aprovechar los beneficios de la ley de emprendimiento

- Mejorar la conectividad en las áreas rurales para impartir la formación solidaria
- Actualizar tecnológicamente a los asociados para afrontar la educación virtual
- Motivar y preparar a los asociados para que se dispongan a participar en las capacitaciones

5.3.2. Fortalezas y debilidades de la agenda institucional de fortalecimiento de los Comités de Educación

LINEA 1: Educación y gestión en los Comités de Educación

FORTALEZAS
Crea sentido de pertenencia hacia el sector de la economía solidaria.
Estimula el apoyo a la gestión del comité de educación.
Fomenta iniciativas para la educación en las entidades solidarias
Fortalece los comités de educación de tal manera que contribuyan al desarrollo multidimensional de la organización
Incrementa el interés de la base social en los temas educativos que adelantan los comités de educación.
Implementa nuevas ideas y herramientas para el fortalecimiento de las actividades cooperativas

DEBILIDADES
Ausencia de las entidades reguladoras en la formación de nuevas economías solidarias
No hay oferta educativa gratuita para la educación en economía solidaria
Ausencia de gestión necesaria que contribuya al desarrollo multidimensional de las organizaciones solidarias
Deficiente conectividad lo que dificulta los procesos de formación virtual

LINEA 2: Gobernanza para la gestión educativa en la organización

FORTALEZAS
Sentido de pertenencia de los órganos de administración
La conformación de redes empresarial y productiva
El conocimiento y experticia que tiene el sector solidario
Hay apoyo que debemos canalizar mejor para lograr bienestar y desarrollo integral local
Amplia base social para trabajar en la educación y formalizar
Mayor compromiso de todos para lograr cohesión y desarrollo regional educación e integración



DEBILIDADES

Desconocimiento de la existencia del sector solidario por parte de los entes gubernamentales en el ámbito departamental y municipal

La educación solidaria al interior de las organizaciones solidarias se torna poco atractiva para la base social porque en su mayor parte es normativa

Desinterés por parte de los directivos de inyectar recursos que beneficien a la mayoría de la base social

Falta de motivación a la base social

Falta impartir educación diferente a la solidaria porque implica costos altos

Poca divulgación del modelo solidario en varios territorios

Poco interés en la promoción de la educación y formación por parte de algunas entidades gubernamentales

LÍNEA 3: Educación para la base social en el contexto organizacional

FORTALEZAS

La educación como una oportunidad de transformar actitud y conducta para lograr mayor desarrollo

Incluye a los niños para que se armonicen con la parte asociativa a través de la cooperativa

Empodera el aprendizaje y fortalece la unidad formando así las organizaciones solidarias con el fin de buscar nuevas oportunidades de crecimiento.

DEBILIDADES

Baja conectividad en las áreas rurales para impartir la formación

Las personas no disponen de tiempo o no les gusta estar en capacitaciones.

15. CARACTERIZACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE ACTORES

Inscripción

Después de la jornada de convocatoria, se inscribieron 41 personas alrededor de la región Orinoquia y Amazonia del país. Cada uno contestó de actuadamente las preguntas de cuestionario online de inscripción. El cuestionario contaba con preguntas para la recolección de datos demográficos para conocer el perfil del participante y la caracterización de la organización a la que pertenece. Las preguntas fueron las siguientes:

nombre del participante, documento de identidad, género, celular, ciudad, correo electrónico, nombre de la organización, cargo en la organización, participación de la organización. A continuación, se detallará un análisis de las siguientes categorías, Género, Ciudad, Cargo en la organización, Participación de la organización y nombre de la Organización.

Género

De acuerdo con la Figura No. 1, el 59% de los inscritos son del género femenino, para un total de 24 personas, el 41% corresponde a las 17 personas identificadas como género masculino.

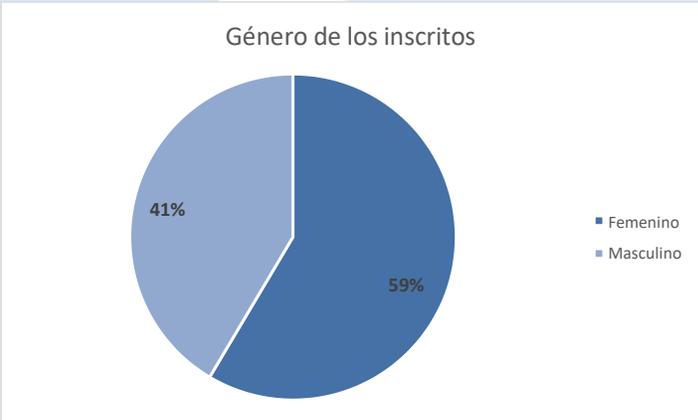


Figura No. 1: Género de los Inscritos, elaboración propia

Ciudad

En la región Orinoquia y amazonia se vio reflejo que 8 inscritos (20%) son de la ciudad de Villavicencio, 8 (20%) de la ciudad de Saravena-Arauca y 6 (15%) de Bogotá, como se puede apreciar en la Figura No. 2 el listado de las demás ciudades representadas por las personas. Para un total de 13 ciudades.



Figura No. 2: Ciudad de los Inscritos, elaboración propia

Organización

23 organizaciones representadas por los inscritos, en la Tabla No. 1 se detalle el nombre de la organización con el número de miembros inscritos.

Organización	Número de miembros
UAEOS	4
Amigoscoop Ltda	3
Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano	3
Cootrapensimeta	3
Congente	3
Cooperativa Multiactiva Cootregua	3
Cootep	2
Centro de Profesionales de Colombia	2
Coomegop	2
Cooprometa	2
Fundacootep	2
Cofrusar	1
Confecoop Llanos	1
Coomescaltda	1
Cooperativa Cofrusar	1
cooperativa Coodegua	1
Cooperativa Multiactiva Agropecuaria de Saravena	1
Cooprodes	1
Facredig	1
Fondos empleados ICBF regional Caquetá	1
Mintrabajo	1
Pares	1
Serfunllanos	1

Tabla No. 1: Organizaciones, elaboración propia

Participación

De acuerdo con el cuestionario realizado, para definir el tipo de participación que tiene cada organización, se identificó las siguientes opciones:

- Colegio cooperativo
- Comités de educación
- Institución Auxiliar
- Institución de Educación superior
- Organismos de Integración
- Entidad Pública
- Entidad Acreditada
- Otro

Teniendo en cuenta esas categorías, se presenta en la Figura No. 3 la distribución de los inscritos en relación en el tipo de participación de su organización.



Figura No. 3: Participación de las organizaciones, elaboración propia

Ahora, las 8 personas que seleccionar la opción otro especificó el tipo de participación, las cual son: cinco corresponde a cooperativa, dos organizaciones de consultoría y una que no especificó el tipo de participación.

Cargo

Se identificaron 17 cargos de los 41 inscritos en las 23 organizaciones. A continuación, en la Figura No. 4 se refleja los diferentes cargos de las organizaciones anteriormente nombradas en la Tabla No. 1.



Figura No. 4: Cargo de la organización, elaboración propia

Asistencia

En total de inscritos fueron 41, de esos 41 entraron 30 personas, el 73% de los inscritos participó en la mesa regional. Vale aclarar que en el zoom hubo un total de 38 usuarios, así como se ve en la Tabla No. 2. Dentro del equipo organizador está los miembros de la UAEOS, lo miembros de CODES, el maestro de honor y el conferencista invitado Oscar Bastidas Delgado sumando en total 9 personas del equipo Organizador.

Personas	Cantidad
Participantes	30
Equipo organizador	9
Total de personas conectadas	39

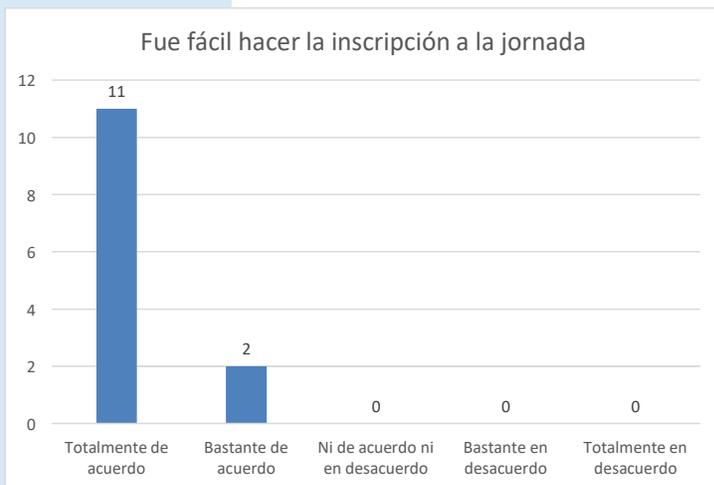
Tabla No. 2: Asistencia, elaboración propia

16. EVALUACIÓN DE LA JORNADA

Comentado [ÓM56]: JUSTIFICACIÓN

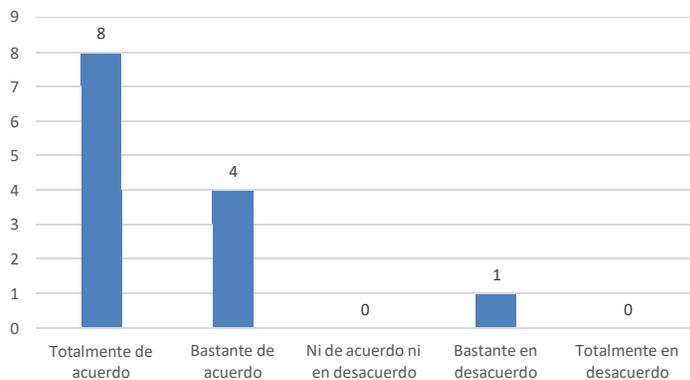
De los 30 participantes solo 13 personas respondieron el formulario de evaluación que equivale al 43% de los participantes. Teniendo en cuenta las preguntas dadas en el formulario, los resultados son los siguiente.

Cada participante expresó su grado de acuerdo o desacuerdo con relación a los procesos de convocatoria, medios visuales y recepción de correos en los días previos antes de la Jornada a través de las siguientes afirmaciones expresadas en las siguientes graficas.

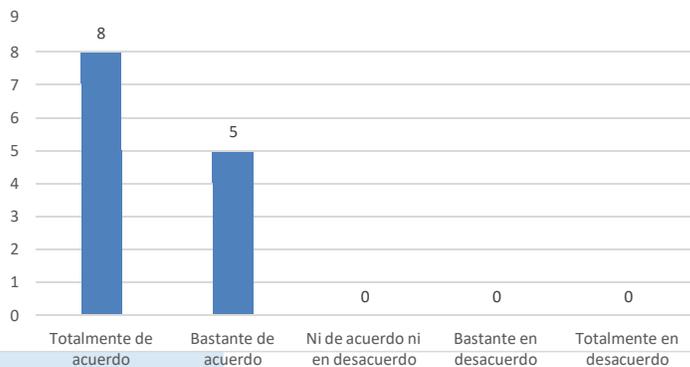


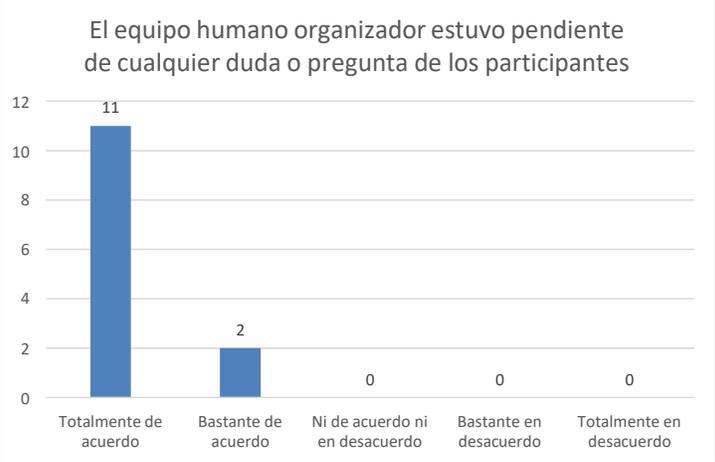


La información de los temas y todo lo que incluía la jornada fue clara desde el principio



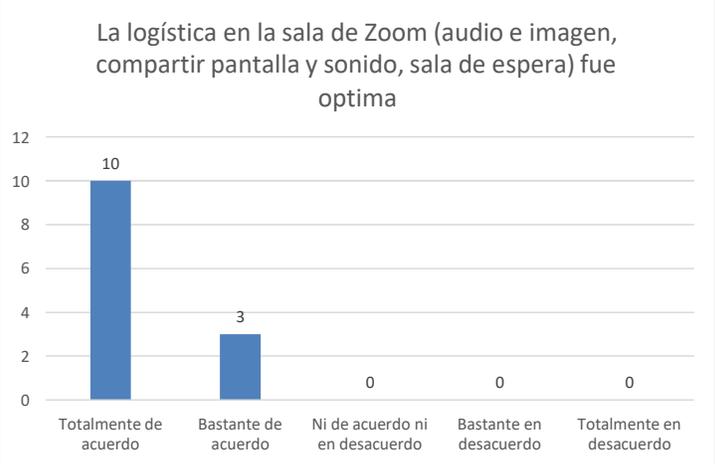
El manejo de la información a través de los correos fue oportuno





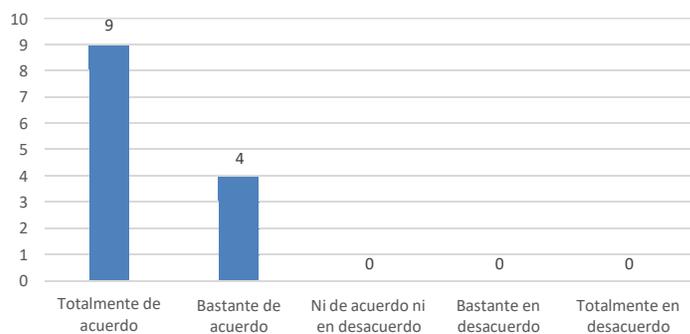
Ahora bien, estos son los grados de acuerdo o desacuerdo con relación de la Jornada como tal que se llevó a cabo en la Mesa Regional en la plataforma zoom, A continuación, las siguiente graficas contempla los grados de acuerdo y desacuerdo de las afirmaciones planteadas en el formulario de evaluación.

Comentado [ÓM57]: TILDE

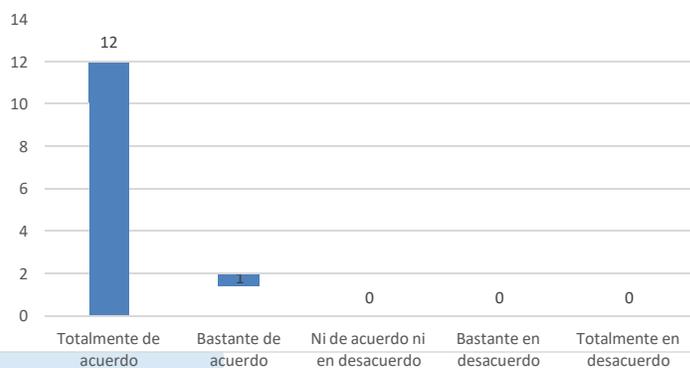




La elaboración y distribución de las sub-salas o grupos pequeños del zoom se llevaron acabo de la mejor manera



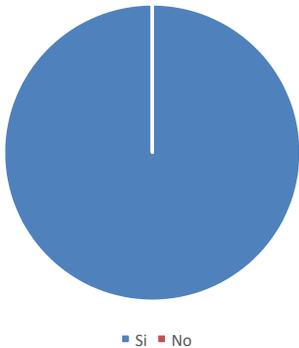
El tiempo (8:00am a 12:00m) de la jornada se cumplió con lo planeado



La siguiente grafica se muestra el 100% del cumplimiento con las expectativas que tenía los participantes

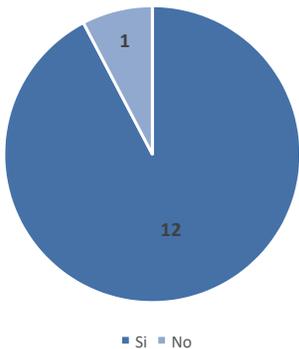
Comentado [ÓM58]: TILDE

¿La jornada cumplió con sus expectativas en términos generales?



La siguiente grafica se muestra que el 92% de las personas que contestaron la evaluación consideran que la información dada por los panelistas fue clara y empática, solo una persona considero que la información no fue clara ni empática por parte de los panelistas.

La información dada por parte de los panelistas fue clara y empática



La siguiente tabla muestra las observaciones y comentarios positivos referente a la anterior pregunta:

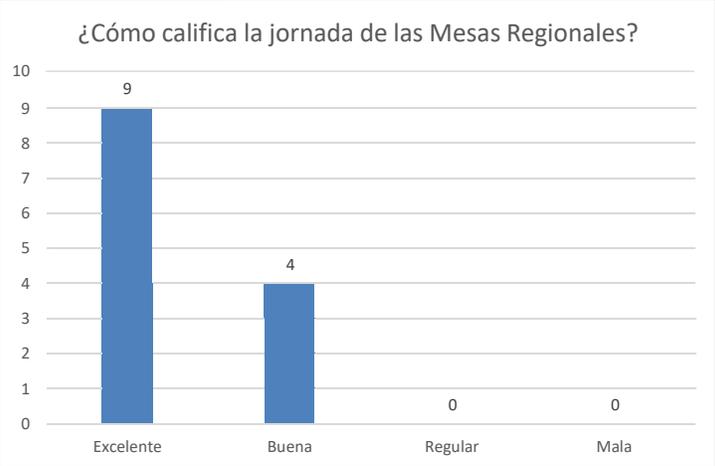
Bastante ilustrativa y comprensible
Cada panelista cumplió con las expectativas y tiempos
Conocedores del movimiento social y solidario resaltar la importancia la doctrina y la educación como eje fundamental de la economía solidaria
Excelente espacio para darnos a conocer y ampliar nuestro panorama solidario
Felicito al equipo por tan excelente jornada de trabajo.

Fue claro y sencillo lo expuesto por los participantes
La información está dada para la actualidad
Los panelistas estuvieron muy atentos a resolver las inquietudes.
Muy acorde con el tema general
Estuvo muy bueno
Orientada a los involucrado en los procesos de capacitación
Ya que la temática fue clara y precisa

La siguiente observación corresponda a la persona que considero que la información no fue clara ni empática por parte de los panelistas.

“Nos socializaron solo una parte pequeña de la investigación que sentí un poco descontextualizada con el trabajo en subgrupos parecía que el segundo objetivo específico no era tan relevante como parece lo que me genera más preguntas sobre la investigación hecha, seguramente con mayor contexto pudiera haber entendido mejor a qué se refería ese segundo objetivo.”

La siguiente grafica muestra la calificación de la jornada por parte de los 13 participantes que respondieron la evaluación.



Para la pregunta: ¿Qué se debe mejorar para futuras jornadas o encuentros?, se recogieron las siguientes respuestas:

No pude estar desde el comienzo por otra reunión, sin embargo, considero importante que haya una presentación de las personas vinculadas
Presentar que apoyos tenemos desde el gobierno central para beneficio del sector
Mayor Ilustración de forma previa para estar mejor preparados y participar
Más vinculación de cooperativas que inician su proceso y capacitaciones gratuitas
Muy importante porque podemos participar y aportar
Un poco más de tiempo
La divulgación o la invitación con tiempo



El empleo es de todos

UAEOS



Hacer más jornadas

Buscar q la convocatoria sea más amplia y con más tiempo para hacer la invitación agradezco a las personas del meta que participaron

Muchos actos protocolares innecesarios y no tanto espacio para la participación y construcción colectiva. creo que la gente no se sintió cómoda para participar porque parece muy técnico y lejano.

Todo excelente

Creo que todo fue apropiado

Encuentros presenciales.

Y, por último, los participantes expresaron su autoevaluación frente a su participación de la jornada de la Mesa Regional, recordando que las opciones a responder fueron: di aportes al proceso, actitud solo de oyente, indiferente y otra forma de participación. Los resultados son los siguientes

17. REGISTRO FOTOGRAFICO

Comentado [ÓM59]: JUSTIFICACIÓN





18. CONCLUSIONES

Comentado [ÓM60]: JUSTIFICACIÓN

Esta Mesa Regional de Educación Solidaria , integrada por las organizaciones solidarias ubicadas en la Orinoquia Y Amazonia , centran su reflexión en referencia con la Agenda Institucional de Fortalecimiento de la Educación Solidaria teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Con el propósito de ARTICULAR las estrategias en el desarrollo local y territorial, proponen :
- Renovar y dinamizar el Curso Básico de Economía Solidaria de 20 horas
 - Mejorar las estrategias de convocatoria y participación en los cursos de economía solidaria
 - Ampliar y fortalecer el apoyo y acompañamiento de las entidades de orden nacional
 - Establecer alianzas y acciones conjuntas con gremios conexos a la actividad económica de las organizaciones solidarias
 - Fortalecer la promoción y comunicación en el sector
 - Articularse con cámaras de comercio, gremios y universidades
 - Capacitarse tecnológicamente para asumir los nuevos desafíos de la educación virtual

Identifican como oportunidades y desafíos para dinamizar la estrategia con los diferentes grupos de interés, lo siguiente:

- Recibir asesoría pedagógica
- Capacitación tecnológica
- Crear más empresas solidarias
- Implementar un programa de referidos para educar y formar más asociados
- Realizar benchmarking o referenciación competitiva frente a la banca tradicional
- Investigar sobre la banca social
- Mejorar los procesos de inducción y afiliación de los asociados
- Implantar la educación formal en economía solidaria en los grados 10 y 11, institutos de formación para el trabajo y universidades

Es de resaltar, que la Región Orinoquia-Amazonía es única MRE que planteo en el debate, el tema de la banca tradicional y la desventaja competitiva que todavía tienen a las organizaciones solidarias frente a dicha oferta comercial, lo cual afecta negativamente la participación, sentido de pertenencia y compromiso



		tidad			institucional					
5/1 4/2 021 10: 01: 26	MARIA ALEJAN DRA CRUZ LOPEZ	345 670 77	Fe m e n i n o	31 03 23 21 03	SAN JOSE DEL GUAVI ARE	facredig@ gmail.com	FACREDIG	GERENTE	Organis mos de Integraci ón	Sí
5/1 4/2 021 10: 28: 46	JOSE ORLAND O AGUDEL O HERNAN DEZ	173 198 27	M as cu lin o	31 34 32 09 44	Villavi cencio	confecoopl lanos@gm ail.com	CONFECOO P LLANOS	DIRECTOR EJECUTIVO	Organis mos de Integraci ón	Sí
5/1 5/2 021 9:2 6:5 5	ALIX LORENA RODRIG UEZ CORON ADO	112 056 640 0	Fe m e n i n o	32 04 23 51 76	SAN JOSE DEL GUAVI ARE	funcootreg uaguaviare @gmail.co m	COOPERAT IVA MULTIACTI VA COOTREGU A	COORDINADORA FINANCIERA FUNDACION	Entidad Acredita da	Sí
5/2 7/2 021 18: 03: 19	Sara Daniela Idarraga Moreno	102 659 170 8	Fe m e n i n o	31 02 68 41 75	Bogot á	angu.zy@g mail.com	PARES	Participante	Sector Educativ o	Sí
6/1 /20 21 9:2 1:1 7	Alejandro Murillo Guerrero	860 105 97	M as cu lin o	31 08 57 03 70	Grana da - Meta	alejos6666 @hotmail. com	COOPROM ETA	Gerente	Cooperat iva	Sí
6/1 /20 21 9:2 2:5 7	Erlis Cristina Morales Vera	112 036 156 3	Fe m e n i n o	31 38 06 41 85	Grana da - Meta	coopromet a@gmail.c om	COOPROM ETA	Subgerente	COOPER ATIVA	Sí
6/1 /20 21 9:3 5:5 1	ALBA ROCIO PINZON BAHAM ON	518 315 252	Fe m e n i n o	31 15 58 35 88	VILLA VICEN CIO	agerenciav illavicencio @losolivos .co	SERFUNLL ANOS	GERENTE	Organis mos de Integraci ón	Sí



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes

Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

6/1 /20 21 10: 00: 25	Ana Vargas	111 679 594 9	Fe m e n i n o	31 08 51 95 99	iniria - guaini a	coodegua.l tda@hotm ail.com	cooperativ a coodegua	coordinadora administrativa	Comités de educació n	Sí
6/1 /20 21 10: 16: 44	JAVIER ARLEY PELAEZ CASTILL O	181 297 61	M a s c u l i n o	31 05 58 23 37	PUERT O GUZM AN	japecas839 3@yahoo. es	FUNDACO OTEP	DIRECTIVO	Entidad Acredita da	Sí
6/1 /20 21 10: 28: 28	Carlos Maurici o Velásqu ez Arjona	173 125 55	M a s c u l i n o	31 04 77 94 13	Villavi cencio	cvelasquez arjona@g mail.com	cootrapens imeta	educación	Comités de educació n	Sí
6/1 /20 21 10: 31: 41	naisla janeth parrado herran	403 738 66	Fe m e n i n o	31 34 60 21 24	Villavi cencio	naisla1002 @hotmail. com	cootrapens imeta	educación	Comités de educació n	Sí
6/1 /20 21 10: 32: 01	Ausbert o Rodrigo Fajardo	181 269 27	M a s c u l i n o	31 24 22 78 39	Moco a	rofa0976@ hotmail.co m	Fundacoot ep	Facilitador	Entidad Acredita da	Sí
6/1 /20 21 10: 33: 18	José Edilson Campañ o Bedoya	175 289 87	M a s c u l i n o	31 57 13 41 51	Sarave na	edica76@h otmail.co m	CAMARA DE COMERCIO DEL PIEDEMONT E ARAUCAN O	Tesorero	Entidad Acredita da	Sí
6/1 /20 21 10: 33: 38	ELVIS GÓMEZ CASTAÑ EDA	135 076 65	M a s c u l i n o	31 06 79 93 70	SARA VENA	competitiv idad@cpie demonte.c o	CÁMARA DE COMERCIO DEL PIEDEMONT E	COORDINADOR DE COMPETITIVIDAD REGIONAL Y CAPACITADOR EN ECONOMÍA SOLIDARIA	Entidad Acredita da	Sí



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes
Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

							ARAUCAN O			
6/1 /20 21 10: 35: 24	MARTH A PATRICI A CARVAJ AL BONILLA	111 048 158 7	Fe m e ni n o	31 02 04 23 33	Sarave na	competitiv idad@cpie demonte.c o	Cámara de Comercio del Piedemont e Araucano	DIRECCIÓN DE DESARROLLO EMPRESARIAL	Entidad Acredita da	Sí
6/1 /20 21 10: 36: 13	luz nancy polo gutierre z	403 872 05	Fe m e ni n o	31 66 03 74 88	Villavi cencio	lnpg16@h otmail.co m	cootrapens imeta	educación	Comités de educació n	Sí
6/1 /20 21 10: 39: 07	FREDDY PEÑA SALAMA NCA	173 328 36	M as cu lin o	31 86 16 43 37	Villavi cencio	lider.desar ollo.social @congenc e.com.co	Congente	lider desarrollo social	Comités de educació n	Sí
6/1 /20 21 10: 44: 51	karen solanyi daza garzon	123 479 030 5	Fe m e ni n o	32 08 00 40 84	villavi cencio	karendaza 908@mail. com	Congente	integrante comite educacion	Comités de educació n	Sí
6/1 /20 21 10: 52: 07	RAQUEL MALUA SAYALP UD	690 070 52	Fe m e ni n o	31 73 72 16 29 5	MOCO A- PUTU MAYO	gerencia@ cootep.co m.co	COOTEP	GERENTE	Entidad Acredita da	Sí
6/1 /20 21 10: 53: 30	JOSE HERNAN DO SOSA BUCHELI	535 016 0	M as cu lin o	31 04 17 48 91	SIBUN DOY- PUTU MAYO	johe_sosa @hotmail. com	COOTEP	Presidente Comite de Educación	Comités de educació n	Sí
6/1 /20 21 11: 28: 00	Maria Isbelia Gutierre z	372 479 02	Fe m e ni n o	31 06 79 93 46	Inirida	gerencia@ cootregua. org	Cootregua	gerente	Entidad Acredita da	Sí



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes

Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

6/1 /20 21 14: 17: 50	jose agustin garcia	174 457 75	M as cu lin o	31 14 80 54 98	villavi cencio	agus_gcia @hotmail. com	Congente	integrante comite de educacion	Comités de educació n	Sí
6/1 /20 21 14: 21: 03	Jose Yesud Gutierrez Molins	134 697 35	M as cu lin o	32 02 34 41 08	San José del Guavi are funda cio	fundacion @cootegu a.org	Cootregua	Facilitador ECOSL	Entidad Acredita da	Sí
6/1 /20 21 15: 03: 30	marledis lopez	111 852 966 3	Fe m e ni n o	32 12 13 07 78	yopal	gerencia.c oomesca@ gmail.com	coomesca da	gerente	Comités de educació n	Sí
6/1 /20 21 15: 20: 46	MARICE LY BARÓN CONTRE RAS	635 097 35	Fe m e ni n o	31 03 43 53 59	SARA VENA ARAU CA	baroncontr erasm@g mail.com	Centro de Profesional es de Colombia	Contratista	Empresa consulto ría Alcaldía Municip al Saravena	Sí
6/1 /20 21 15: 29: 48	Maricely Barón Contreras	635 097 35	Fe m e ni n o	31 03 43 53 59	Sarave na Arauc a	baroncontr erasm@g mail.com	Centro de Profesional es de Colombia	Contratista	Consulta ría	Sí
6/1 /20 21 15: 33: 10	WILDER ARMAN DO PARRA MENDO ZA	961 931 31	M as cu lin o	31 12 89 36 54	TAME	amigoscoo pltda@gm ail.com	AMIGOSC OOP LTDA	REVISOR FISCAL	Entidad Acredita da	Sí
6/1 /20 21 15: 40: 41	COOPRO DES	834 000 842	Fe m e ni n o	31 32 52 36 55	LA ESME RALD A	cooprodesl tda@hotm ail.com	COOPROD ES	RL	COOPER ATIVA	Sí



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes

Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

6/1 /20 21 15: 41: 48	Gabriel Antonio Estupiña n Estupiña n	175 490 53	M as cu lin o	31 18 12 89 57	Tame	tamenito.2 012@hotmail.com	Amigoscoo p Ltda	Tesorero	Entidad Acredita da	Sí
6/1 /20 21 15: 45: 29	iader mateus perdom o	176 449 71	M as cu lin o	31 33 81 26 83	floren cia	mateo- 200@hotmail.com	fondo empleados icbf regional caqueta	gerente	Comités de educació n	Sí
6/1 /20 21 15: 54: 42	Jorge Nieto Mesa	553 125 0	M as cu lin o	31 18 20 55 61	Sarave na - Arauc a	jorniet554 0@hotmail.com	Cofrusar	Representante legal	Cooperat iva de pequeño s producto res	Sí
6/1 /20 21 16: 02: 20	Miguel Antonio Ruenes Bautista	961 873 50	M as cu lin o	32 14 92 90 04	Sarave na Arauc a	miguelarb 108@gmail.com	Cooperativ a COFRUSAR	Directivo	COFRUS AR	Sí
6/1 /20 21 16: 04: 53	YOLY MILENA BURBAN O	270 879 13	Fe m e ni n o	32 12 02 57 64	MOCO A	gerente@c oomegop.c oop	COOMEGO P	GERENTE	Entidad Acredita da	Sí
6/1 /20 21 17: 00: 05	LUISA ACEVED O JAIMES	635 633 44	Fe m e ni n o	31 24 05 97 39	Sarave na	luisa2408. ac@hotmail.com	Cooperativ a Multiactiva Agropecu aria de Saravena	Presidente Consejo de Administración	Cooperat iva pequeño s producto res	Sí
6/1 /20 21 18: 33: 18	Maria del Pilar Giral	516 750 37	Fe m e ni n o	30 07 07 58 32	Bogot á	mgiral@or gsolidarias. gov.co	UAEOS	Profesional Especializado	Entidad Pública	Sí
6/1 /20 21	Martha Lucía	417 082 53	Fe m e	30 02 10	Bogot á	estramarlu @yahoo.es	UAEOS	Profesional Especializado	Entidad Pública	Sí



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes
Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

18: 34: 29	Estrada M		ni n o	01 66						
6/1 /20 21 20: 52: 17	Patricia Onelia Alvarez Figueroa	683 012 59	Fe m e ni n o	31 23 37 77 68	Tame	patriciaalvarez12391@gmail.com	AMIGOSC OOP LTDA	Gerente	Comités de educación	Sí
6/2 /20 21 8:0 6:0 1	Dolly Alvarez B	551 437 67	Fe m e ni n o	32 03 44 08 88	Bogotá	dalvarez@aorgsolidarias.gov.co	Uaeos	Profesional especializado	Entidad Pública	Sí
6/2 /20 21 8:2 0:4 8	Orlando Cure	732 392 41	M a s c u l i n o	31 92 29 68 48	Bogotá	ocure@mintrabajo.gov.co	Mintrabajo	Asesor territorial GATT Vaupés	Entidad Pública	Sí
6/2 /20 21 8:2 5:5 8	Gloria Patricia Medina Tarazon s	634 862 33	Fe m e ni n o	32 03 48 12 86	Bogotá	gmefina@orgsolidarias.gov.co	UAEOS	Coordinadora GrupoAtencion Especisl Poblaciones	Entidad Pública	Sí
6/2 /20 21 9:2 0:4 9	ANGELA MARCEL A CHICUN QUE	112 484 943 1	Fe m e ni n o	32 28 40 76 38	MOCOA	anelmar.ac@gmail.com	COOMEGOP	TECNICO SISTEMAS	EN Entidad Acreditada	Sí

Registro audiovisual de la actividad.

El código de acceso para los videos es @MERES2021

Mesa Orinoquia, Junio 2

https://icesi.zoom.us/rec/share/EnhUgHmvIBiEaq4gm0b8w9nl_8QJUPc-sP6Fr2Yp1ETmE-Y625hdp2IO8zr8WAPs.2-MV1Qh0iBK5MBio?startTime=162263804000



El empleo
es de todos

UAEOS



PROPUESTA METODOLÓGICA
COMPONENTE DE PARTICIPACIÓN Y PROMOCIÓN
MESAS NACIONAL DE EDUCACIÓN SOLIDARIA

HACIA LA CO-CONSTRUCCIÓN DE LA EDUCACIÓN SOLIDARIA EN COLOMBIA

Fecha: junio 16 de 2021

Hora: 8 am a 11 am

Lugar: Espacio Virtual por Zoom

1. PRESENTACIÓN

Comentado [ÓM63]: JUSTIFICACIÓN

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS es la entidad del estado encargada del diseño y ejecución de programas y proyectos de carácter nacional enfocados al fomento de las organizaciones solidarias en Colombia.

Teniendo en cuenta lo planteado en la Resolución 110 de 2016, La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, promoverá la realización de Mesas Regionales de Educación Solidaria, como escenarios de participación y articulación para el diseño de planes, programas y proyectos educativos para el sector solidario. Se plantea además que pueden participar en las Mesas Regionales de Educación Solidaria: los comités de educación de las organizaciones solidarias, los organismos de integración de las organizaciones solidarias, instituciones auxiliares de la economía solidaria, las entidades acreditadas para impartir educación solidaria, los colegios cooperativos, las instituciones de educación superior que tengan programas de economía solidaria y representantes de las entidades públicas y del sector educativo. Parágrafo. Las Mesas de Educación Solidaria serán convocadas por la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, cuando se considere necesario.

A continuación se da a conocer cómo se va a desarrollar la metodología para la Mesa Nacional de la Jornada A, producto del resultado de las mesas regionales: Andina, Sur Occidente, Orinoquia-Amazonia y Caribe-Islas, que se llevaron a cabo los días 19 y 26 de mayo, 2 y 9 de junio de 2021,

respectivamente, en una jornada de 4 horas de 8 am a 12 del mediodía y que consolidó un ejercicio por región a través de la metodología de Foro que llevó al análisis sobre la vivencia de los fines y principios de la economía solidaria y el rol que los comités de educación

Dado lo anterior, la mesa nacional tendrá como propósito principal:

- Generar un espacio de participación para presentar las conclusiones y resultados de las 4 regiones del país representadas en las organizaciones que hacen parte del sistema responsable de la educación solidaria en Colombia.

Y como propósitos específicos:

- Socializar los resultados y conclusiones de la Jornada A, con relación a las líneas estratégicas del documento agenda comité de educación, por regiones: Andina, Sur Occidente, Orinoquia-Amazonia y Caribe-Islas.
- Presentar los resultados y conclusiones generales de forma sistematizada de la jornada A

2. METODOLOGÍA

Para cumplir con los objetivos propuestos, se llevará a cabo la siguiente agenda:

Acto Protocolario Inicial (25 min)

1. Himno Nacional
2. Palabras del director de la UAEOS/ o su Delegado
3. Palabras del director de CODES.
4. Presentación de los objetivos del evento a cargo de un funcionario de la UAEOS

Desarrollo de la Jornada Nacional:

- Presentación de la metodología del evento por parte del moderador (CODES – 10 min). A cargo de la Dra. Ana Silva
- Presentación de las conclusiones por cada una de las Mesas Regionales: Andina, Sur Occidente, Orinoquia-Amazonia y Caribe-Islas. A cargo de cada uno de los Moderadores seleccionados en la Jornada A (60 min)
- Break (5 min)
- Presentación de los resultados y conclusiones de forma sistematizada de todas las MERES a cargo del Prof. Darío Gómez Relator General (20 min)
- Espacio de comentarios y aportes de los participantes (15 min)
- Espacio para la UAEOS a cargo del Mg. Ehyder Barbosa (20 min)

- Dialogo general y aportes finales por parte de los asistentes (15)
- Cierre y evaluación del evento (10 min)

2.2. COMPONENTE DE FORMACIÓN

DIPLOMADO

COMPRAS PUBLICAS LOCALES Y ECONOMIA SOLIDARIA PARA LA GENTE

Contenido en plataforma según planteamiento pedagógico y curricular.

DESARROLLO EN PLATAFORMA

MODULO 1

Contexto económico y social de las organizaciones solidarias

Restringido No disponible hasta que: La actividad **Descarga la guía académica del diplomado** esté marcada como realizada

Guía de Aprendizaje

 Descarga la guía del módulo 1

Material de Estudio

 Video introductorio módulo 1

 El contexto social y económico de las organizaciones solidarias

 Capital social

 Infografía acerca del Cooperativismo en el mundo

 Infografía acerca de las dimensiones de la economía solidaria y su alineación a los Objetivos de Desarrollo

 Infografía acerca de la ética y normatividad de las corporaciones

 Infografía sobre la experiencia significativa

 Infografía acerca de la importancia de la solidaridad y la asociatividad en la sociedad actual

 Infografía acerca del modelo de desarrollo y la coyuntura económica



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes
Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

Actividades de Aprendizaje

Evaluación del módulo 1	<input checked="" type="checkbox"/>
Foro de debate módulo 1	<input type="checkbox"/>
Cierre	
¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 1?	<input type="checkbox"/>
Video resumen del módulo 1	<input type="checkbox"/>
Finalización del módulo 1	<input type="checkbox"/>

MATERIAL COMPLEMENTARIO

Información complementaria módulo 1	<input checked="" type="checkbox"/>
COMERCIO JUSTO Y MERCADEO A ESCALA HUMANA.pdf	
economías alternativas.pdf	
FACTORES CLAVE PARA LA GOBERNABILIDAD DE LAS COOPERATIVAS.pdf	
LAECON_1.PDF	
TAMAÑO DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA 2019.pdf	

Modulo 2

Módulo 2

Posibilidades y realidades de las OES en el cumplimiento de los ODS

Restringido No disponible hasta que:

- La actividad **Evaluación del módulo 1** esté marcada como realizada
- La actividad **Foro de debate módulo 1** esté marcada como realizada
- La actividad **¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 1?** esté marcada como realizada

Guía de Aprendizaje

 Descarga la guía del módulo 2

Material de Estudio

 Video introductorio módulo 2

 Posibilidades y realidades de las OES en el cumplimiento de los ODS

 Contextualización de las OES

 Infografía acerca de la economía solidaria

 Infografía acerca de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible

 Infografía acerca de los criterios para identificar una empresa social



-  Infografía acerca de experiencias significativas - OES en Colombia
-  Infografía acerca de la relación entre la economía solidaria y la agenda 2030 de la ONU
-  Documentos complementarios módulo 2
- Actividades de Aprendizaje**
-  Evaluación módulo 2
-  Foro de debate módulo 2
- Cierre**
-  ¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 2?
-  Video resumen del módulo 2
-  Finalización del módulo 2



Modulo 3

Módulo 3

Asociatividad solidaria, desarrollo y perspectivas

Restringido No disponible hasta que:

- La actividad **Evaluación módulo 2** esté marcada como realizada
- La actividad **Foro de debate módulo 2** esté marcada como realizada
- La actividad **¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 2?** esté marcada como realizada
- En esta fecha **28 de mayo de 2021** o después

Guía de Aprendizaje

 Descarga la guía del módulo 3

Material de Estudio

 Video introductorio módulo 3

 La asociatividad solidaria: desarrollo y perspectivas

 La solidaridad como espacio de construcción de ciudadanía

 Infografía acerca de de la fundamentación histórica y filosófica

 Infografía acerca de la dimensión contemporánea de la asociatividad



-  Infografía acerca del recorrido histórico del mutualismo
-  Infografía acerca del recorrido histórico general del cooperativismo
-  Infografía acerca de las economías populares, campesinas, comunitarias, colaborativas, sociales y economía solidaria
-  Documentos complementarios módulo 3
- Actividades de Aprendizaje**
-  Evaluación módulo 3
-  Foro de debate módulo 3
- Cierre**
-  ¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 3?
-  Video resumen del módulo 3
-  Finalización del módulo 3



Modulo 4

Módulo 4

Políticas públicas y sector solidario

Restringido No disponible hasta que:

- La actividad **Evaluación módulo 3** esté marcada como realizada
- La actividad **Foro de debate módulo 3** esté marcada como realizada
- La actividad **¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 3?** esté marcada como realizada
- En esta fecha **4 de junio de 2021** o después

Guía de Aprendizaje

 Descarga la guía del módulo 4

Material de Estudio

 Video introductorio módulo 4

 Políticas públicas y sector solidario

 Evolución de las políticas públicas del sector solidario en Colombia

 Infografía acerca de las bases normativas

 Infografía acerca de los derechos del sector solidario

 Infografía acerca del marco institucional y normativo del sector solidario



-  Infografía acerca de los principales medidas de fomento
-  Infografía acerca de la ley marco de rango orgánico / reglamentario
-  Documentos complementarios módulo 4
- Actividades de Aprendizaje**
-  Evaluación módulo 4
-  Foro de debate módulo 4
- Cierre**
-  ¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 4?
-  Video resumen del módulo 4
-  Finalización del módulo 4



Modulo 5

Módulo 5

Emprendimiento Solidario

Restringido No disponible hasta que:

- La actividad **Evaluación módulo 4** esté marcada como realizada
- La actividad **Foro de debate módulo 4** esté marcada como realizada
- La actividad **¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 4?** esté marcada como realizada
- En esta fecha **11 de junio de 2021** o después

Guía de Aprendizaje

 Descarga la guía del módulo 5

Material de Estudio

 Video introductorio módulo 5

 El emprendimiento solidario

 Infografía acerca del ecosistema del emprendimiento

 Infografía acerca del sector solidario para la estabilización de la paz

 Infografía acerca del empoderamiento de la mujer emprendedora

 Infografía acerca de las estadísticas del sector y las formas asociativas



-  Infografía acerca de las etapas del emprendimiento solidario
-  Infografía acerca del perfil integral del emprendedor
-  Documentos complementarios módulo 5
- Actividades de Aprendizaje**
-  Evaluación módulo 5
-  Foro de debate módulo 5
- Cierre**
-  ¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 5?
-  Video resumen del módulo 5
-  Finalización del módulo 5



Modulo 6

Módulo 6

Asociatividad Rural

Restringido No disponible hasta que:

- La actividad **Evaluación módulo 5** esté marcada como realizada
- La actividad **Foro de debate módulo 5** esté marcada como realizada
- La actividad **¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 5?** esté marcada como realizada
- En esta fecha **18 de junio de 2021** o después

Guía de Aprendizaje

 Descarga la guía del módulo 6

Material de Estudio

 Video introductorio módulo 6

 La ruralidad

 Infografía acerca de la agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria

 Infografía acerca de lo rural en Colombia

 Infografía acerca de la experiencia significativa



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes
Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

 Documentos complementarios módulo 6	<input type="checkbox"/>
Actividades de Aprendizaje	
 Evaluación módulo 6	<input type="checkbox"/>
 Foro de debate módulo 6	<input type="checkbox"/>
Cierre	
 ¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 6?	<input type="checkbox"/>
 Video resumen del módulo 6	<input type="checkbox"/>
 Finalización del módulo 6	<input type="checkbox"/>



Modulo 7

Módulo 7

Redes y Circuitos Económicos

Restringido No disponible hasta que:

- La actividad **Evaluación módulo 6** esté realizada y superada
- La actividad **Foro de debate módulo 6** esté marcada como realizada
- La actividad **¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 6?** esté marcada como realizada
- En esta fecha **25 de junio de 2021** o después

Guía de Aprendizaje

 Descarga la guía del módulo 7

Material de Estudio

 Video introductorio módulo 7

 Redes y Circuitos Económicos

 Infografía acerca de los encadenamientos productivos

 Infografía acerca de la proyección de los circuitos económicos solidarios en Colombia

 Infografía acerca de los territorios como parte fundamental de las redes

 Infografía acerca de las redes asociativas



 Documentos complementarios módulo 7	<input type="checkbox"/>
Actividades de Aprendizaje	
 Evaluación módulo 7	<input type="checkbox"/>
 Foro de debate módulo 7	<input type="checkbox"/>
Cierre	
 ¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 7?	<input type="checkbox"/>
 Video resumen del módulo 7	<input type="checkbox"/>
 Finalización del módulo 7	<input type="checkbox"/>



Modulo 8

Módulo 8

Estrategias de Sostenibilidad

Restringido No disponible hasta que:

- La actividad **Evaluación módulo 7** esté realizada y superada
- La actividad **Foro de debate módulo 7** esté marcada como realizada
- La actividad **¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 7?** esté marcada como realizada
- En esta fecha **2 de julio de 2021** o después

Guía de Aprendizaje

 Descarga la guía del módulo 8

Material de Estudio

 Video introductorio módulo 8

 Estrategias de sostenibilidad

 Lineamientos estratégicos de sostenibilidad económica

 Infografía acerca del Plan de Ordenamiento Territorial (POT)

 Infografía acerca de un negocio sostenible



-  Infografía acerca de las estrategias asociativas
-  Infografía acerca de los casos de estrategias de sostenibilidad
-  Infografía acerca de Colombia Compra Eficiente
-  Infografía acerca de la mirada de la ley desde el actor comunitario
-  Documentos complementarios módulo 8
- Actividades de Aprendizaje**
-  Evaluación módulo 8
-  Foro de debate módulo 8
- Cierre**
-  ¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 8?
-  Video resumen del módulo 8
-  Finalización del módulo 8



Modulo 9

Módulo 9

Compras Públicas de Alimentos

Restringido No disponible hasta que:

- La actividad **Evaluación módulo 8** esté realizada y superada
- La actividad **Foro de debate módulo 8** esté marcada como realizada
- La actividad **¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 8?** esté marcada como realizada
- En esta fecha **9 de julio de 2021** o después

Guía de Aprendizaje

-  Descarga la guía del módulo 9

Material de Estudio

-  Video introductorio módulo 9
-  Compras públicas de alimentos
-  Infografía acerca de la articulación de procesos de comercialización de las organizaciones solidarias
-  Infografía acerca de los aspectos para el ciclo contractual en entidades públicas
-  Infografía acerca de los actores y sectores beneficiados en las compras públicas de alimentos
-  Infografía acerca de la situación de la Economía Campesina, Familiar y Comunitaria



-  Infografía acerca de la situación de la Economía Campesina, Familiar y Comunitaria
-  Infografía acerca de las compras públicas en Colombia
-  Documentos complementarios módulo 9
- Actividades de Aprendizaje**
-  Evaluación módulo 9
-  Foro de debate módulo 9
- Cierre**
-  ¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 9?
-  Video resumen del módulo 9
-  Finalización del módulo 9



Módulo 10

Gestión de Proyectos con Organizaciones Solidarias

Restringido No disponible hasta que:

La actividad **Evaluación módulo 9** esté realizada y superada

La actividad **Foro de debate módulo 9** esté marcada como realizada

La actividad **¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 9?** esté marcada como realizada

En esta fecha **16 de julio de 2021** o después

Guía de Aprendizaje

 Descarga la guía del módulo 10

Material de Estudio

 Video introductorio módulo 10

 Gestión de proyectos con organizaciones solidarias

 Infografía acerca de la formulación de proyectos con un componente asociativo

 Infografía acerca de las metodologías que se utilizan en el diseño de los proyectos

 Glosario – Gestión de proyectos



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes
Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

Documentos complementarios módulo 10	<input type="checkbox"/>
Actividades de Aprendizaje	
Evaluación módulo 10	<input type="checkbox"/>
Foro de debate módulo 10	<input type="checkbox"/>
Cierre	
¿Qué conclusiones y reflexiones te deja este módulo 10?	<input type="checkbox"/>
Video resumen del módulo 10	<input type="checkbox"/>
Finalización del diplomado	<input type="checkbox"/>

Datos generales de cobertura

Total de inscripciones a la fecha	3940
Funcionarios públicos	1443
Otros inscritos	2497



Cobertura geográfica

Comentado [ÓM64]: ¿EL DATO NO PRESENTA REPETICIONES?

Etiquetas de	Cuenta de Departamento
Amazonas	1
Amazonas	7
Antioquia	327
Arauca	39
Argentina	2
Atlántico	105
Bolívar	194
Bolivia	2
Boyacá	154
Caldas	45
Caquetá	74
Casanare	52
Cauca	168
César	87
Chocó	29
Córdoba	62
Cundinamarca	714
Ecuador	1
España	1
Guayana	4
Guatemala	1
Guaviare	29
Huila	136
La Guajira	64
Magdalena	90
Meta	151
México	3
Nariño	211
Norte de Santand	107
Perú	2
Putumayo	122
Quindio	52
Risaralda	38
Rosas	1
San Andrés	1
Santander	174
Sucre	297
Tolima	134
Valle del Cauca	241
Vaupés	2
Venezuela	1
Vichada	14
Yucatán	1
(en blanco)	
Total general	3940



Incidencia geográfica por departamento

Comentado [ÓM65]: ¿Qué es la barra azul y qué es la barra amarilla?



2.3. COMPONENTE DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS A PARTIR DE ESPACIOS PARTICIPATIVOS EN ORGANIZACIONES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA EN COLOMBIA

Ana M Silva, Oscar Bastidas Delgado¹

Contenido

Índice de tablas ¡Error! Marcador no definido.

Introducción..... **110**

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN **114**

2. PROBLEMA DE investigación..... **117**

3. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL **119**

3.1. Economías y opciones organizacionales **120**

3.2. Identidad organizacional de la Economía Solidaria. **121**

3.3. Innovación y éxito como ejes a considerar. **122**

3.4. La participación como proceso fundamental **123**

3.5. Solidaridad como valor central de las OES y Acto Solidario. **123**

3.6. Hacia una definición de Buenas Prácticas en las OES. **125**

3.7. Hacia una definición de Organizaciones de Economía Solidaria (OES). **127**

4. OBJETIVOS..... **133**

4.1. Objetivo General **133**

4.2. Objetivos Específicos **133**

5. METODOLOGÍA..... **133**

¹ **Ana M Silva:** docente e investigadora de la Universidad ICESI, PhD. en Dirección de Empresas de la Universidad de Valencia, Master Oficial en Estrategia de empresas y en Diseño y Gestión de proyectos de la Politécnica de Cataluña. Experta en fomentar y fortalecer organizaciones de la economía solidaria, vicepresidente del CIRIEC Colombia. Investigadora invitada por ONU en el tema de ODS y sector solidario.

Oscar Bastidas Delgado: Cooperativista. Profesor emérito de la Universidad Central de Venezuela. Estudios de doctorado en Ciencias Sociales del Desarrollo de la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales de París (EHESS) / Colegio Cooperativo de París; Master en Desarrollo Agrícola y Planificación, Universidad de París I (Panteon - Sorbona). Consultor en cooperativismo y PyMÉS. Articulista y autor de varios libros.

Equipo coinvestigador:

Magda Estrada: Master en Antropología

César Ibáñez: Sociólogo

Juan Carlos Ortiz: Estadístico

5.1.	Tipo de Estudio	134
5.2.	Población	135
5.3.	Muestra.	136
5.4.	Técnicas de recolección de la información	138
5.5.	Ambiente de aplicación de las técnicas e instrumentos.	138
5.6.	Fases de la investigación.	139
5.6.1.	Primer fase y oleaje de acercamiento: paquete inductivo	140
5.6.2.	Segunda fase u oleaje o acercamiento: encuesta semiestructurada.....	141
5.6.3.	Tercera fase u oleaje o acercamiento: Talleres de Focalización.....	142
5.7.	Procesamiento de la Información	142
6.	RESULTADOS Y PRODUCTOS ESPERADOS	143
7.	CRONOGRAMA	144
Tabla 1.	144
8.	EQUIPO DE INVESTIGACIÓN.....	145
Bibliografía	147

Introducción

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS en adelante), en su interés por desarrollar investigaciones que retroalimenten sus procesos misionales y aporten insumo a sus procesos de formulación de políticas hacia la Economía Solidaria, ha abierto un proceso de investigación bajo el título: *Buenas Prácticas (BP) a partir de Espacios Participativos, que conlleve a identificar esas Prácticas que no han sido evidentes o son desconocidas por el mismo sector solidario y que pueden fortalecer o dar directrices para que se implementen en otras organizaciones.*

En los estudios previos que originan el convenio 007 de 2021², se destaca la poca visibilidad de las buenas prácticas solidarias en las organizaciones, así como su impacto en términos de

² Convenio de asociación 007 de 2021, suscrito entre la Corporación para el Desarrollo Empresarial y Solidario (CODES) y la Unidad Administrativa Especial de Economía Solidaria (UAEOS).

cuantificar los aportes del sector solidario al desarrollo económico, social, ambiental, cultural y político. De esta forma se reconoce como problema central que no hay acuerdos frente a la definición de buenas prácticas solidarias y sus aportes en las diferentes dimensiones.

Además, se considera que este proceso de investigación posibilitará la generación de guías para que las organizaciones armonicen los fines de la economía solidaria, el código de buen gobierno y puedan mitigar las inadecuadas prácticas detectadas por los entes de inspección, vigilancia y control, entre otras.

Frente a lo expuesto, es importante señalar que una de las limitaciones en el campo de estudio de la economía solidaria en el país, es precisamente el bajo reconocimiento de los principios de la economía solidaria como orientadores de las prácticas, tal como se referencian en Colombia en la Ley 454 de 1998.

Cada una de las organizaciones, formas asociativas, esquemas asociativos intentan guiarse con los principios y valores que reconoce en la norma específica o con las tendencias que en el mundo se consideran propias de la Economía Social y Solidaria (ESS). Así, las cooperativas se definen en relación con sus principios, recordando que son una expresión internacional vinculada a la Alianza Cooperativa Internacional; los fondos y asociaciones mutuales transitan entre lo que las define normativamente y lo considerado en la ley 454 de 1998.

La misma Superintendencia de Economía Solidaria acuña los principios cooperativos como principios generales en la construcción del balance social y desconoce las implicaciones de varios de los principios propuestos por la norma.

Ahora bien, las tendencias en lo que se debe reconocer cómo prácticas de la ESS es todo un debate. Desde la UAEOS se ha mantenido fiel a lo estipulado por la Ley. Sin embargo, los nuevos contextos han puesto la emergencia de que la ESS como un sistema social, económico, cultural, ambiental y político suscita nuevas formas de producción, distribución y consumo, que se traducen

en saberes y prácticas relacionadas con la ampliación de ciudadanía, el consumo responsable, el buen vivir, el comercio justo, la afirmación del trabajo doméstico y del cuidado, entre otras.

Desde hace unos años, el antiguo DANSOCIAL, para lograr que la solidaridad fuera un elemento que distinguiera a las organizaciones del sector, se propuso liderar acuerdos por la transparencia y promover la calidad en las organizaciones del sector solidario. Así, la entidad en su momento adelantó con el ICONTEC todo un proceso de normalización en diez (10) documentos normativos, entre otros temas: la gestión de calidad de entidades acreditadas, la educación en las organizaciones solidarias, la consolidación de memoria institucional, gestión de organizaciones, la implementación de un sistema de gestión de información, la rendición de cuentas, el modelo de gestión para organizaciones de voluntariado.

Este gran esfuerzo donde participaron organizaciones solidarias del sector quedó eclipsado porque un documento normalizado orientado a mejorar los procesos organizacionales termina compitiendo con otros documentos normativos de obligatorio cumplimiento. Y la participación que motivó su construcción parece olvidarse en su difusión.

Adicionalmente, desde la UAEOS en su gestión tienen las siguientes experiencias y ejercicios para tener en cuenta:

- Buenas prácticas en cooperativas de trabajo asociado
- Medición del impacto (UAEOS-IEMP)
- Responsabilidad social y cooperativas multiactivas (Dansocial y cooperante)
- Acuerdo de buenas prácticas en organismos comunales.
- Las experiencias de acuerdos de transparencia en el sector salud.

De otra parte, es conocida la iniciativa de los gremios del mismo sector por encontrar y reconocer la identidad solidaria o cooperativa, a través de sellos de calidad. Son diversos los mecanismos utilizados para destacar buenas prácticas.

A continuación, se presenta el desarrollo de todo el proceso y que traerá como resultado esperado la Identificación de BP en OS en Colombia, su definición concertada de que es una BP y unas guías que direccionan el fortalecimiento del modelo solidario a través de las 5 dimensiones señaladas. El área de educación e investigación de la UAEOS, destaca los siguientes siete aspectos:³

- La poca visibilidad de las buenas prácticas solidarias en las OES en investigaciones previas; adicionalmente:
- La limitada cuantificación de los aportes del sector solidario al desarrollo económico,
- La no existencia de acuerdos frente a la definición de buenas prácticas solidarias.
- La necesidad de generar guías para que las organizaciones armonicen los fines de la economía solidaria.
- Limitaciones en el reconocimiento de los principios de la Economía Solidaria (OES en adelante) en Colombia como orientadores de las prácticas.
- Que las formas y esquemas asociativos del país intentan guiarse con los principios y valores plasmados en las normas específicas o con las tendencias mundiales propias de la Economía Social y Solidaria (ESS) como las de las cooperativas, mientras los fondos y asociaciones mutuales lo hacen con base la ley 454, pautas normativas que a juicio de quienes suscriben *“son imprecisas por sus términos ambiguos pero exigentes”*.
- La iniciativa de los gremios del sector por encontrar y reconocer la identidad solidaria o cooperativa, a través de sellos de calidad.

Comentado [ÓM66]: TILDE

Es de precisar que ese formato considera como categorías centrales de la investigación las siguientes: 1.- Gestión solidaria multidimensional; 2.- Prácticas solidarias; 3.- dimensiones de las organizaciones solidarias; y 4.- Identidad solidaria, y es concluyente al considerar la OES como un movimiento político y social puesto en emergencia suscitando nuevas formas de producción, distribución y consumo.

³ Tomado del perfil del Proyecto de investigación en el campo de la economía solidaria por el equipo de educación e investigación de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (2021)

A continuación, se presenta el proceso investigativo a desarrollar apuntando a la formulación de una definición de Buenas Prácticas de las Organizaciones de la Economía Solidaria, como punto de partida con los basamentos teóricos correspondientes para la identificación de esas BP y la elaboración de una guía que las ubique en alguna o en una combinación de las siguientes cinco dimensiones propuestas por la UAEOS: social, económica, cultural, ambiental y política, a la que se agregará la dimensión organizacional/Administrativa entendida como las instancias de una OES susceptible de desarrollar BP.

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Desde siempre ha existido preocupación por apropiados logros en cuanto a impactar y llevar bienestar clientes, usuarios y beneficiarios de toda organización y esa búsqueda ha estado relacionada fundamentalmente con procesos propios de la administración como campo del conocimiento que tiene como objeto a las organizaciones tanto en su dimensión interna como en las relaciones que ellas **establan** con la sociedad.

Comentado [ÓM67]: N

Esa preocupación no es menos importante en los actores de las Organizaciones de la Economía Social (OES en adelante) y en particular entre las que construyen el valor de la solidaridad; ser útiles para quienes la constituyeron y para la comunidad es un eje fundamental de este universo organizacional. También ha habido preocupación de ciertos gobiernos por impulsar que esas organizaciones generen reales impactos entre sus asociados y relacionados.

En este mundo de preocupaciones organizacionales han cobrado fuerza las reflexiones que apuntan a una gestión entendible como proceso, acción u operaciones realizadas para conducir orientar apropiadamente recursos y personas en función de lograr un objetivo, al interior del cual pueden manifestarse diferentes acciones que en sí mismas pudiesen convertirse en permanentes y generar impactos positivos pudiendo adquirir el calificativo de “buenas” acciones o “buenas” prácticas.

Acerca de las BP se observa un interés creciente, pero hablar de ellas es hacerlo acerca de un campo conocimiento poco definido y altamente relacionado con los procesos estratégicos de las organizaciones, fundamentalmente con el también calificado “buen” gobierno. Expresiones en este sentido existen, resalta el interés en Gran Bretaña expresado en el Congreso Cooperativo de 1995 que aprobó un *Código de Buenas Prácticas* con unas 40 recomendaciones para cooperativas de consumo.

El panorama de OES preocupada por BP es amplio, abarca desde organizaciones como la Cruz Roja Española con su *Manual de Buenas Prácticas en inclusión social y educativa de niños, niñas y jóvenes inmersos en procesos migratorios* (2015); pasando por el Credit Mutuel de Francia y la italiana *Liga de Cooperativas y Mutuales* que han expresado interés por este tema; hasta interesantes escritos como “*Buen Gobierno Cooperativo. Hacia un Código de Buenas Prácticas*” de Dante Cracogna y Carlos Uribe Garzón¹, editado en el 2003 por la Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop), quienes por cierto conceden carácter universal al tema.

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), al igual que otras organizaciones han elaborado propuestas y plantillas para compilar información sobre BP; la FAO por ejemplo, tiene una *Plantilla de Buenas Prácticas* en la que además de formular siete criterios para la identificación de las buenas prácticas, define BP así:

Una buena práctica no es tan sólo una práctica que se define buena en sí misma, sino que es una práctica que se ha demostrado que funciona bien y produce buenos resultados, y, por lo tanto, se recomienda como modelo. Se trata de una experiencia exitosa, que ha sido probada y validada, en un sentido amplio, que se ha repetido y que merece ser compartida con el fin de ser adoptada por el mayor número posible de personas. (FAO, 2015, p.1)

Investigadores relacionados con la Fundación Iberoamericana de Economía Social (FUNDIBES), editaron un *Manual de Buenas Prácticas de la Economía Social y el Empleo en América Latina* bajo la coordinación de Mario Radrigán Rubio (2011). Todas estas son expresiones de interés por esta materia y de esa relación Buen Gobierno – Buenas Prácticas.

En Colombia, por ejemplo y apuntando a las BP, el antiguo Departamento Administrativo Nacional de Economía Solidaria (DANSOCIAL), propuso acuerdos por la transparencia y la calidad para que la solidaridad fuese distintivo de las OES, adelantando un proceso de normalización con el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC) que contemplaba, entre otros temas: la gestión de calidad, la educación, la gestión, un sistema de gestión de información, la memoria institucional, la rendición de cuentas, y un modelo de gestión para organizaciones de voluntariado. Ese esfuerzo quedó eclipsado porque un documento formulado con participación de varias OES orientado a mejorar los procesos organizacionales, terminó compitiendo con otros de obligatorio cumplimiento. Adicionalmente, desde la entidad en su gestión de conocimiento tienen las siguientes experiencias y ejercicios para tener en cuenta:

- Buenas prácticas en cooperativas de trabajo asociado
- Medición del impacto (UAEOS-IEMP)
- Responsabilidad social y cooperativas multiactivas (Dansocial y cooperante)
- Acuerdo de buenas prácticas en organismos comunales.
- Las experiencias de acuerdos de transparencia en el sector salud

De otra parte, es conocida la iniciativa de los gremios del mismo sector por encontrar y reconocer la identidad solidaria o cooperativa, a través de sellos de calidad. Son diversos los mecanismos utilizados para destacar buenas prácticas.⁴

La UAEOS por su parte, también preocupada, agregó algunas experiencias: buenas prácticas en cooperativas de trabajo asociado; medición del impacto (UAEOS-IEMP); responsabilidad social y cooperativas multiactivas (Dansocial y cooperante); acuerdo de BP en organismos comunales; y experiencias de acuerdos de transparencia en el sector salud. Ahora, fiel a lo estipulado por la Ley

⁴ Esta información se puede consultar en: <https://www.orgsolidarias.gov.co/Tr%C3%A1mites-y-servicios/portal-educacion-solidaria/>

y consciente de que nuevos contextos evidencian la emergencia de BP dignas de ser visibilizadas por el conjunto de las OES y el resto de la sociedad, se propuso impulsar esta investigación.

2. PROBLEMA DE investigación

Comentado [ÓM68]: MAYÚSCULA - MINÚSCULA

La coordinación de educación e investigación de la UAEOS y el documento de estudio previo del convenio de asociación 007 de 2021, considera tres aspectos claves para esta investigación, que son:

- La inexistencia de acuerdos frente a una definición de BP Solidarias;
- Poca visibilidad de las BP solidarias en las OES en investigaciones previas; y
- La necesidad de generar guías para que las organizaciones armonicen sus acciones con los fines de la economía solidaria.

En cuanto al primer aspecto, el solo hecho de calificar como “buen” o “buena” o “mal” o “mala” una práctica cualquiera de una OES, ya dificulta el encontrar asideros firmes para acordar una definición. Efectivamente, son calificativos imprecisos y vacuos que no permiten establecer variables e indicadores objetivos de análisis de una supuesta BP.

Esa grave deficiencia obliga a pensar en indicadores de esas BP que objetivamente permitan analizarla y monitorearlas y así aplicar el término con resultados visibles a las transformaciones y mejoras organizacionales, contemplando en su quehacer el marco legal pues toda BP debe ajustarse a los preceptos legales. Esta investigación se propone aportar en esa dirección tejiendo aspectos teóricos que abonen el terreno a una definición de BP objetiva, evidenciable.

Pero esta problemática no es de fácil resolución, dada la complejidad del panorama de las OES, por lo que es necesario abordar varios aspectos como la Identidad organizacional o rasgos característicos del conjunto de unas OES en la que se presume la construcción permanente de la solidaridad como valor para que merezcan tal calificativo. Ese abordaje pasa por precisar aspectos previos como:



- Formular consideraciones teórico – conceptuales acerca de las organizaciones, sus valores, la Economía Social (ES), la Economía Solidaria (OES) y sus organizaciones.
- Precisados los elementos anteriores, formular aproximaciones a la Identidad Organizacional de las OES, entendida esa identidad como el conjunto de rasgos que diferencian claramente un tipo específico de organizaciones de otras en cualquier lugar del planeta,
- Discernir acerca de la organización y el funcionamiento de las OES, considerando sus principios y modelo de gestión socio-empresarial como rasgo clave, considerando el marco legal condicionante colombiano.
- A partir de estos elementos, asumidos como marco teórico organizacional, definir BP sobre parámetros organizacionales que superen la simpleza de los calificativos “buen” o “buena” o “mal” o “mala”; parámetros que estén presentes en toda organización, sean observables y permitan objetivamente opinar sobre ellas y sus prácticas, particularmente en las OES.
- Definidas estas referencias se procederá a la investigación propiamente, detectar las OES que desarrollan prácticas que cumplan con la condición estipulada y sistematizarlas.

En este punto, un aspecto de interés es determinar en cuales aspectos de la sociedad las BP detectadas impactan, a estos efectos se asumirá la denominada Multidimensionalidad Organizacional, término trabajado por la UAEOS referido a cinco dimensiones (Patiño, M. J., 2019):

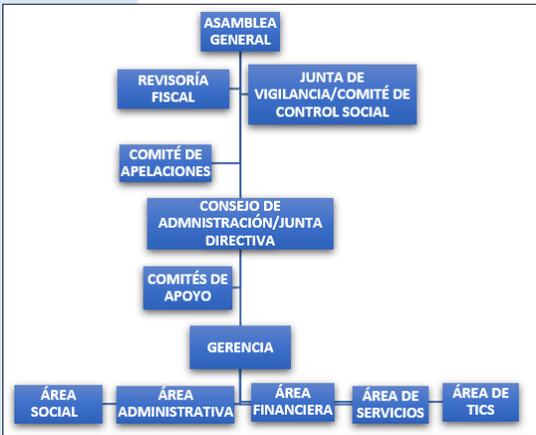
- Cultural, referida a un grado de desarrollo de conciencia asociativa y comunitaria que tiene un claro propósito de beneficio para sus asociados y sus comunidades.
- Social, referido a la calidad de las relaciones humanas, la confianza que se construye en la vida cotidiana y el afecto compartido en la búsqueda de un proyecto colectivo que busca la solución a necesidades comunes.
- Ambiental, con respecto a “acciones importantes y un interés creciente por construir una cultura que proteja los recursos naturales en diálogo con su actividad económica y su territorio.
- Política, al observar que las organizaciones estudiadas incorporaban “acciones democráticas y participativas en su estructura organizacional para contribuir a la

conformación de empresas sociales que les dan prioridad a las personas por encima de los excedentes económicos

- Económica, aborda la problemática de una integración económica para la vida de los asociados.

A estas cinco se agrega una sexta dimensión: la organizacional, entendida como la dimensión interna de la OES constituida por sus instancias estratégicas, las de coordinación y las operativas, con órganos específicos como los señalados en el organigrama siguiente.

Figura 1.
Organigrama funcional de una OES colombiana



Fuente: Elaboración propia

3. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Como se señaló, construir un concepto de BP aplicable al sector de las OES amerita una base teórica conceptual que se inicie considerando las organizaciones, permita construir una tipología y en su interior ubicar estas organizaciones. A tales efectos se asumirá que:



Una organización es una institución social caracterizada por un sistema de actividades desempeñado por sus integrantes en función de lograr fines y objetivos pre - establecidos, compuesta por tres tipos de actividades claramente diferenciadas; estratégicas, de coordinación y operativas, desarrolladas por diferentes estamentos de actores, o por los mismos actores cuando propende a la autogestión, responsables de realizar los sub - procesos administrativos (planificación, dirección, organización, ejecución y control) y las funciones administrativas (mercadeo o servicio, producción u operaciones, personal, financiera, y administrativa y contable, y otras de apoyo), siendo su comportamiento y objetivos profundamente incididos por los valores y principios de sus actores y las características del medio donde se desenvuelve. (Kliksberg, B., 1995, p.21).

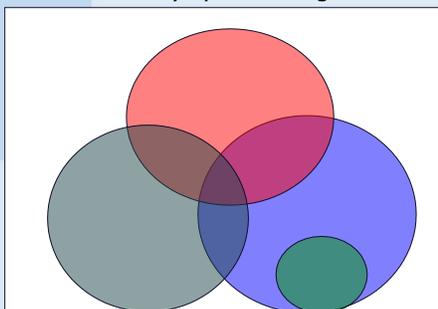
3.1. Economías y opciones organizacionales.

Es necesario ubicar el conjunto de las Organizaciones de la Economía Social (OES) y el de su subconjunto, el que realmente construye solidaridad: la Economía Solidaria (OES) junto a otras organizaciones a fin de tener una visión de conjunto de ellas. El siguiente gráfico apoya esta propuesta.

Figura 2.

Comentado [ÓM69]: QUEDA APARTE

Tipos de economía y opciones organizacionales.



Fuente: Elaboración propia

3.2. Identidad organizacional de la Economía Solidaria.

Seguidamente, considerando referencias del mundo cooperativo y de otras OES, se trabajará el concepto de Identidad Organizacional de OES, entendiendo la identidad como el conjunto de rasgos que caracterizan universalmente un sector organizacional.

Sobre estudios realizados, Bastidas Delgado (2020)ⁱⁱ, una aproximación a la Identidad de las OES, apunta a que poseen los siguientes rasgos:

- Sus promotores enfrentan necesidades y aspiraciones comunes.
- Son constituidas voluntariamente por personas naturales o jurídicas.
- Desarrollan el asociacionismo como valor de base.
- La empresa pertenece a la asociación: propiedad conjunta
- Son gestionadas democráticamente por sus asociados
- Actúan con base en acto cooperativo como piedra angular de la gestión.
- Generan riqueza sin buscar lucro.
- Utilizan sus valores y principios como guías de acción.
- Poseen una doble dimensión Asociación-Empresas
- Poseen condiciones participativas para desarrollar la autogestión
- Tienen a romper la dicotomía Propietarios – No propietarios de medios de producción.



- Lo local constituye el espacio mínimo vital.
- Trascienden a la sociedad mediante la intercooperación y la integración.

De otra parte (Silva & Valencia, 2020), definen la Identidad y Cultura Cooperativa como ese el conjunto de rasgos y características que identifican a una organización y la distinguen de cualquier otro modelo organizacional o empresarial. La identidad o cultura cooperativa va más allá de lo propuesto en la Declaración de la ACI. La identidad cooperativa, según lo planteado por Fajardo (2013), está considerada en la Declaración sobre la Identidad Cooperativa de la ACI, que comprende una definición de cooperativa, los valores en que se basan las cooperativas y sus socios, y los principios cooperativos. Según Soler F (2002) La identidad Cooperativa y su escenario futuro está conformada por la revitalización de los valores cooperativos, la solvencia económica, consolidación de un equipo cooperativo y las alianzas estratégicas.

3.3. Innovación y éxito como ejes a considerar.

Un aspecto clave en este panorama, fundamentalmente si se desean determinar BP, lo constituyen los elementos Innovación y éxito ya que pudiese inferirse que toda BP es en sí misma una innovación exitosa. Las innovaciones como agregados especiales a una realidad, capaces de transformarla e impulsarla hacia relativos éxitos y sustentabilidad en el tiempo, y el éxito como defensorio de logros por determinadas organizaciones o instancias organizacionales. Se acota en este punto que para obtener éxitos varios aspectos pueden ser importantes, pero no se trata, por ejemplo, de que una OES triunfe en un determinado mercado gracias al “buen uso” de mecanismos capitalistas de gestión o del modelo burocrático, ¡no!, debe hacerlo con sus propios rasgos, su identidad.

3.4. La participación como proceso fundamental.

A continuación, dado que la investigación tendrá como sustrato base la participación en las OES, y la investigación en si debe impulsar la participación de los actores de las BP detectadas en ella, se precisarán aquellos aspectos que pudiesen apoyar la investigación con énfasis en las dimensiones internas de una organización: estratégica, de coordinación y operativa, ya que en alguna de ellas pudiese encontrarse una o varias BP.

Estas precisiones apoyarán el proceso definitorio de la identidad organizacional de las OES y de las BP en cuanto a lo participativo.

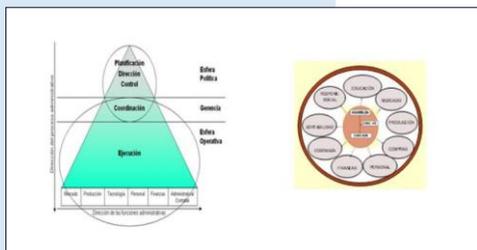
Figura 3.

Comentado [ÓM70]: ¿CUÁL ES LA FIGURA 3?

Figura 4.

Modelo burocrático y modelo autogestionario

Comentado [ÓM71]: FUENTE. ¿ELABORACIÓN PROPIA?



3.5. Solidaridad como valor central de las OES y Acto Solidario.

Comentado [ÓM72]: JUSTIFICACIÓN

Asumiendo los valores y los principios como claves de acción de toda organización, pero particularmente de las OES, tanto por sus prácticas como por ser establecidos en el marco legal colombiano, deben considerarse los valores como elemento clave de la Identidad Organizacional de las OES, colocando atención a que la solidaridad no esté presente en varias de ellas, aunque si deberían estar otros valores de menor escala como la colaboración, la ayuda mutua, el asociacionismo u otro; ver gráfico siguiente con escala de valores ascendente desde la autoayuda a la solidaridad.

Figura 5.

Sucesión ascendente de valores organizacionales



Lo observable en el terreno es que las OES comúnmente construyen valores como la colaboración, la ayuda mutua, el asociacionismo, el mutualismo y el cooperativismo, pero excepcionalmente el de la solidaridad, entendido este como el valor construido voluntariamente entre grupos de personas u organizaciones que comparten fines y enfrentan necesidades y aspiraciones comunes mediante compromisos recíprocos asumidos individualmente como responsabilidades propias, valor demostrable con el uso del vocablo “nosotros” como indicador de la responsabilidad con los compromisos y del alto sentido de pertenencia al grupo u organización (Bastidas 2020, p. 20)

Así que, solo si una OES construye ese valor en su interior y él trasciende en sus relaciones con otras organizaciones en lo que pudiese denominarse el Acto Solidario, esa OES merecería calificarse como OES; de no hacerlo permanecería en el mundo de las OES pues calzaría con las condiciones mencionadas *ut supra*. El Acto Solidario puede ser entendido como aquel que realizan las organizaciones constituidas voluntariamente que, sin perseguir fines de lucro y animadas por un propósito de servicio en cumplimiento de su objeto social, construyen permanentemente el valor de la Solidaridad entre sus asociados y con otras organizaciones similares y entes, mediante compromisos recíprocos asumidos como responsabilidades propias por sus asociados y entre ellas (Bastidas Delgado, 2020, *ut supra*). Luego de este recorrido teórico será posible definir dos términos claves: Economía Social y Economía Solidaria, pudiendo entenderse como Economía Social como el conjunto de actividades económicas privadas realizadas por organizaciones

provistas de estatuto y valores, constituidas voluntariamente por grupos de personas que con recursos propios y democráticamente producen bienes y servicios a fin de satisfacer sus necesidades comunes y las de sus comunidades sin intermediarios ni fines de lucro, asegurando o financiándose con autonomía, remunerando el trabajo y con posible reparto de excedentes proporcionales a la labor o aportes de quienes contribuyan a conformarlo. Sus expresiones organizacionales son las asociaciones, las mutuales y las cooperativas (Bastidas Oscar, 2010, p.15)

En la definición de Economía Solidaria se resalta la construcción del valor solidaridad:

Como el conjunto de actividades económicas privadas realizadas por organizaciones provistas de estatuto, constituidas voluntariamente por grupos de personas que con recursos propios y democráticamente producen bienes y servicios a fin de satisfacer sus necesidades comunes y las de sus comunidades sin intermediarios ni fines de lucro, sean que entre sus valores construyan permanentemente el valor de la solidaridad, asegurando o financiándose con autonomía, remunerando el trabajo y con posible reparto de excedentes proporcionales a la labor o aportes de quienes contribuyan a conformarlo. Sus expresiones organizacionales son las asociaciones, las mutuales y las cooperativas (Bastidas Oscar, 2010, [ibidem](#))

Comentado [ÓM73]: ¿APA?

3.6. Hacia una definición de Buenas Prácticas en las OES.

De acuerdo a Tocornal et al. (2011), el concepto de buena práctica guarda relación con un juicio de valor sobre los méritos y aportes que nos deja una determinada iniciativa, que es identificada por medio de una evaluación que le concede dicho atributo. Por su parte Löffler (2000), entiende que las mejores prácticas proveen un conjunto impresionante de ejemplos probados y soluciones que pueden ayudar a resolver los problemas de gestión (p. 198).

En cuanto a definir BP se recuerdan las afirmaciones sobre los términos “buen”, “buena”, “bueno”, “mal” y “malo”, términos inocuos e imprecisos que no responden a las preguntas: ¿cómo definir una buena o mala práctica?, ¿buena o mala respecto a qué?, ¿con cuáles parámetros medir sus resultados?, cualquier respuesta confirma que no son útiles para adelantar una investigación que tenga como objeto lo organizacional, asunto propio de la Ciencia Administrativa.

Esta discusión es necesaria puesto que en el mundo del asociacionismo hay términos que se ponen de moda que se usan con significados distintos y numerosas veces sin precisiones conceptuales:



economía popular y economía solidaria sin previa definición de pueblo y de solidaridad, por ejemplo. Varios han sido los intentos por lograr una definición asertiva. En el equipo investigador se afirma que lo esencial reside en la posición esgrimida por quien juzga una práctica determinada y en ese panorama juegan papel primordial los valores y principios como condicionantes de la conducta de las personas y de las organizaciones en la sociedad; por ello, hablar de valores y principios es caer en el tema de la moral y la ética, tema inherente a todo lo humano.

Justo por la pluralidad de valores, una práctica puede ser calificada de manera diferente según sus observadores. Al ser las practicas realizadas por personas que mediante ella impactan a otras personas, pudiese entenderse la existencia de una suerte de grupo emisor y de un grupo receptor de sus impactos; así que, la primera aproximación estaría en función de establecer: 1.- las razones por las que ella se genera y puso en marcha; 2.- la intención del emisor; 3.- los impactos en los receptores; y 4. – el juicio o apreciaciones de lo hecho por el emisor; y 5.- el juicio o apreciaciones de lo hecho por el receptor.

Gracias a estas apreciaciones teórico – conceptuales puede afirmarse que para definir BP se deben considerar parámetros organizacionales visibles y comprobables; al respecto, en la investigación los parámetros organizacionales observables serán: 1.- el objeto estatutario; 2.- valores y principios; y 3.- los lineamientos estratégicos (Valores, Visión, Misión, Objetivos Estratégicos), en caso de haberlos redactado. Aplicar estos parámetros permitirá observar la coherencia OES – BP y monitorear las acciones y logros de la BP. Ellos son claves para conceder contexto organizacional a las BP.

Figura 6.

Lineamientos estratégicos.



Para efectos operativos, sujeto a los avances de la investigación, particularmente a lo que los actores involucrados en BP opinen, se asume el siguiente concepto considerando los preceptos previos:

Se entiende por Buena Práctica Organizacional, toda actividad permanente realizada por los asociados, miembros y allegados de una organización, sean estos ciudadanos u organizaciones, que produzca satisfactorios impactos en sus beneficiarios en evidentes correlaciones con su objeto estatutario, sus valores y principios, y sus lineamientos estratégicos: valores, misión, visión y objetivos estratégicos, en caso de haberlos redactado (Bastidas Oscar, 2010, p.20)

De lo afirmado se deriva que, si la organización se inscribe en el sector de la Economía Solidaria, es una OES, puede inferirse que sus prácticas son solidarias, que la solidaridad está inmersa en esa BP; por ello, agregar al término BP el calificativo “solidaria” sería redundancia. En todo caso, no es objeto de esta investigación el auditar la existencia o no del valor solidaridad en cada BP encontrada.

3.7. **Hacia una definición de Organizaciones de Economía Solidaria (OES).**

Comentado [ÓM74]: PODRÍA SUBIRSE PARA QUE NO QUEDE EL TÍTULO SOLO



Las organizaciones modernas se caracterizan por responder a las condiciones de espacio y tiempo que irrumpen tras los cambios. No en vano la metáfora utilizada por Bauman para nombrar este periodo de modernidad líquida, haciendo notar que los líquidos no conservan su forma porque no se fijan al espacio ni se atan al tiempo. (2004:8). A diferencia de otros momentos de la historia nuestras interacciones pueden estar mediadas por un actor que no es de carne y hueso, sino que representa una abstracción que ya hemos normalizado en nuestro mundo: las personas jurídicas, o mencionadas por Coleman (1982) como la persona intangibles o ficticias.

En América Latina, los Estudios Organizacionales han comenzado a tener una mayor presencia, especialmente como lo advierte Ibarra (2006) por la incorporación de la racionalidad del mercado en la región. Además, citando a March & Simon (1977) refiere el término organizaciones es un concepto ambiguo y no problemático que permite eliminar cualquier diferencia sustantiva entre establecimientos de diversa naturaleza y función como, por ejemplo: la universidad, el hospital, la empresa, la iglesia, etc. (Ibarra, 2006, pág. 128). Podemos entender las organizaciones como: Unidades sociales construidas para conseguir objetivos específicos. Se caracterizan por 1) división del trabajo, 2) la presencia de un o más centros de poder que controlan los esfuerzos y dirigen hacia los fines y 3) la sustitución de personal, en caso de que no sea adecuado en las tareas que realiza.” (Etzioni).

Este tipo de definición nos recuerda que las organizaciones funcionan como espacios estructurados que regulan las relaciones de los que participan en ellas, que podemos nombrar como agentes sociales, demarcando los límites y sus posibilidades de acción.

Para enfrentar la complejidad, las organizaciones desde el enfoque de los sistemas son vistas como un cúmulo de interrelaciones que buscan hacerse selectiva mediante procesos de diferenciación con el entorno y de esta manera garantizar su existencia. En otras palabras, en el momento en que un sistema no se diferencia del entorno, desaparece.

Una de las situaciones que se observa en el mundo rural, por ejemplo, es la débil posición de negociación que los productores agropecuarios individuales enfrentan con relación a los grandes

proveedores, comerciantes y procesadores. Esta es una de las principales razones para que se formen organizaciones de acción colectiva como las cooperativas Mycoop (2014:35) Si bien estas acciones pueden efectuarse por un grupo informal, a medida que maduran estas actividades, el grupo decide optar por una forma jurídica.

Las organizaciones solidarias son diferentes en su estructura administrativa y las prácticas que las distinguen son:

- Democráticas. Las decisiones las toman todos los asociados en condiciones de igualdad.
- Humanistas. Su principal objetivo es el desarrollo integral de las personas porque consideran al ser humano como sujeto y fin de la economía.
- Autogestionaria y solidarias. Tienen capacidad para gobernarse a sí mismas, trabajan en equipo (UAEOS- ESUMER , 2017, pág. 19).

En Colombia el ejercicio asociativo moderno comenzó a referenciarse con la creación de las primeras Sociedades de socorro mutuo 1886 como una manera de obtener previsión social, pues se establecía un fondo común que se utilizaba para el fallecimiento de sus miembros, lo que originó las hoy llamadas Asociaciones Mutuales. De igual forma en 1913 se tiene registros de la primera sociedad cooperativa en Medellín antes de que saliera la primera ley cooperativa en 1931, y las natilleras surgieron como una forma de ahorro entre empleados de una empresa, se transformaron en Fondos de Empleados.

Estas experiencias emblemáticas fueron acompañadas de diferentes formas por el estado, siendo la más regulada las cooperativas. Sin embargo, cabe destacar el entramado organizativo presente en el país para la economía solidaria, como se plantaba en el CONPES 2823, que incluía aparte de las nombradas: las microempresas asociativas y tiendas comunales; las Empresas Asociativas de Trabajo, las empresas comunitarias, los grupos comunitarios; las asociaciones de productores, organizaciones de empresarios indígenas, asociaciones de mujeres, asociaciones de servicios, fundaciones, corporaciones civiles educativas y corporaciones civiles otros servicios. (DNP, 1995, pág. 4). Con la expedición de la ley 454 de 1998 se estableció una definición de economía solidaria que centró:

Sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía” (artículo 2, Ley 454 de 1998).

Entendemos por organizaciones solidarias todas aquellas formas de organización formal y no formal, sin ánimo de lucro que busca el beneficio social basando sus prácticas en la solidaridad y la cooperación. Como se narraba anteriormente, este universo no ha sido estático; pero a partir de la delimitación que la ley 454 realizó de la economía solidaria, se demarcó que organizaciones pertenecían a este sector.

PARÁGRAFO 2º.- Tienen el carácter de organizaciones solidarias entre otras: cooperativas, los organismos de segundo y tercer grado que agrupen cooperativas u otras formas asociativas y solidarias de propiedad, las instituciones auxiliares de la Economía Solidaria, las empresas comunitarias, las empresas solidarias de salud, las precooperativas, los fondos de empleados, las asociaciones mutualistas, las empresas de servicios en las formas de administraciones públicas cooperativas, las empresas asociativas de trabajo y todas aquellas formas asociativas solidarias que cumplan con las características mencionadas en el presente capítulo. (parágrafo 2 artículo 6, Ley 454 de 1998).

Precisamente, algunos estudiosos del tema (Katime & Sarmiento, 2005) lo han señalado que de los diez tipos de organizaciones referidos en el parágrafo ya se encontraban reguladas por diferentes normas jurídica que siguen los principios definidos en la Ley, mientras que abrió una ventana para reconocer a otras organizaciones dentro de este sector. Con este mandato normativo, las dos entidades que apoyan la economía solidaria asumieron la atención de las organizaciones en relación a sus competencias de fomento y de vigilancia y supervisión.

Las Superintendencia de Economía Solidaria, en su competencia de control y vigilancia, adoptó la división que han propuesto algunos autores donde toman como definición de solidaridad “la adhesión circunstancial a la causa y empresas de otros”. Clasificó las organizaciones de la economía

solidaria en dos clases: asistencialistas y mutualistas. A las primeras las definió como “aquellas organizaciones que desarrollan actividades orientadas por la solidaridad con terceras personas, como es el caso de las fundaciones de beneficencia y las asociaciones para ayuda a terceros”. A las segundas, “son las organizaciones que por regla general se constituyen para la búsqueda del beneficio de sus propios asociados, excepcionalmente de la comunidad en general”. Bajo esta distinción, la entidad estableció que las organizaciones que supervisa son las empresas asociativas sin ánimo de lucro de carácter mutualista. A continuación, se presenta la gráfica que ilustra el universo organizacional de esta entidad.

Figura 7.

Clasificación Supersolidaria

Comentado [ÓM75]: ¿ELABORACIÓN?



El

Departamento Administrativo de la Economías Solidaria- DanSocial, entidad de fomento que posteriormente se transformó en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, en su ejercicio de delimitación asumió la distinción de estos dos grupos nombrándolos: organizaciones de economía solidaria y organizaciones solidarias de desarrollo.

Figura 8.

Clasificación según UAEOS



En síntesis, en el marco teórico de la investigación se considerará:

- Formular consideraciones teórico – conceptuales acerca de las Organizaciones Solidarias a partir de referencias sobre organizaciones y los lineamientos estratégicos, la Economía Social y la Economía Solidaria.
- Precisar conceptualmente los valores presentes en la organización y funcionamiento de las OES, particularmente el de la Solidaridad.
- Formular aproximaciones a la Identidad Organizacional de las OES, entendida como el conjunto de rasgos que las diferencian claramente de otras organizaciones en cualquier lugar del planeta.
- Discernir acerca de la organización y el funcionamiento de las OES, considerando los principios y estructura organizacional impuesto por el marco legal colombiano.
- Definir BP a partir de un apropiado Marco Teórico – Conceptual Organizacional coherente.

4. OBJETIVOS.

4.1. Objetivo General

Identificar y definir Buenas Prácticas de OES colombianas, mediante la valoración y narración directa de sus actores y beneficiarios para visibilizarlas como experiencias y formular una guía demostrativa de BP que permita guiar su gestión socio-empresarial

4.2. Objetivos Específicos

- Realizar un inventario de BP en las OES colombianas, que permitan generar estrategias hacia el fortalecimiento del modelo de gestión socio-empresarial
- Validar las BP detectadas con las narrativas y valoraciones de sus promotores y beneficiarios
- Clasificar las BP en las dimensiones detectadas a nivel: social, económica, cultural, ambiental, política y organizacional

5. METODOLOGÍA

La línea de investigación en la que se inscribe esta propuesta es la de *perspectivas del modelo social y solidario frente a las nuevas dinámicas de la economía y los retos del desarrollo sostenible*, línea importante no solo para las OES del país sino para sociedad colombiana como totalidad.

Esta investigación por ser aplicada a OES y por investigadores convencidos de las bondades de estas organizaciones para la sociedad dados sus valores, debe necesariamente, respetando la autonomía que ellas merecen, aplicar métodos que faciliten la participación de los promotores y beneficiarios de las BP, al mismo tiempo que los invite a indagar en su propia realidad pues nadie mejor que ellos mismos para conocer y narrar sus experiencias. Es por ello que a lo largo de la investigación la participación de ellos estará presente, y al final de la misma serán los primeros en enterarse de los productos elaborados en cuanto a sus experiencias.

Bajo el entendido de que las BP en las OES son importantes y que en sí mismas constituyen una suerte de “tesoro” del sector, puede afirmarse que esta investigación es una especie de búsqueda de “tesoros” sujeta encontrarlo bajo la incertidumbre de si ello será posible o no, y cuantas expresiones de ese “tesoro” se detectarán finalmente. Por ello es imposible predecir el número final de BP y si los tiempos del cronograma de investigación serán o no suficientes para trabajarlas todas.

5.1. Tipo de Estudio

Bajo las consideraciones anteriores, responder las cuatro preguntas de la investigación obliga a establecer rutas teórico – conceptuales que consideren que en el complejo panorama organizacional general existen infinitas modalidades organizacionales y que las organizaciones solidarias no escapan de esa variedad y su tipología también es compleja.

Esta investigación descriptiva y exploratoria se diseña bajo una metodología cualitativa de corte transversal, con base en:

- **Revisión bibliográfica:** consiste en elaborar un análisis documental de fuentes secundarias en cuanto a los aspectos del marco teórico y las BP detectadas en Colombia y otras latitudes. Ello implica la revisión de documentos institucionales, mediante la aplicación de una matriz de recolección de datos cualitativos.
- **Entrevistas semiestructuradas y grupos focales:** consiste diseñar y efectuar una serie de encuentros con los promotores y beneficiarios de las BP detectadas con miras a construir un relato de las BP, a partir de las representaciones subjetivas y experiencias con este contexto, para posteriormente proceder a su registro, sistematización y análisis.
- **Análisis categórico de la información:** consiste en el estudio en conjunto de la información en cuanto a su multidimensionalidad y su interacción en torno al problema de investigación.

Es de resaltar que la investigación facilitará el uso de las reflexiones propias de la investigación - acción participativa en los promotores y beneficiarios puesto que les corresponderá indagar acerca de si desarrollan o no BP y sistematizar su narración mediante la entrevista semiestructurada que colectivamente responderán y los grupos focales a realizar por dimensiones impactadas.

Es de considerar que los hallazgos de BP expresado en la guía que finalmente se elabore, pueden conducir a investigaciones posteriores por la UAEOS u otros interesados a fin de sistematizar otros aspectos como: presencias regionales de las BP, elementos culturales locales con influencias en ellas, tipos de innovaciones desarrolladas, posibles sistematizaciones para mejor difusión, llevar las BP a formato de videos para su difusión por medios masivos y en procesos formativos, y otras opciones.

Por otro lado, se empleará el software Atlas Ti versión 9; esta herramienta permite la elaboración de análisis cualitativo de datos, que facilita el procesamiento de información proveniente de entrevistas estructuradas, semiestructuradas, grupos focales, ejercicios DOFA y el resultado del trabajo con fuentes documentales primarias y secundarias. El programa genera un archivo denominado *unidad hermenéutica*, en el cual se estructuran los datos, los cuales sirven de material de apoyo al momento de presentar los resultados de la investigación.

5.2. Población

La población objeto será la totalidad de las OES registrada en listado de la Superintendencia de la Economía Solidaria (Supe solidaria) que reportaron a dic 2020 y fueron un total de (3.291), formulado con datos como: código, entidad, tipo entidad, actividad económica, departamento, municipio, nivel de supervisión, tipo y volumen de actividad, número de asociados y trabajadores, ubicación geográfica y otros datos.

Sobre las condiciones mencionadas y con apoyo en un especialista en estadísticas, se diseñó la muestra, conscientes de que su diseño es definitorio del análisis.

5.3. Muestra.

La muestra se establece sobre la totalidad del listado de las OES registradas ante la Supersolidaria señalado *ut supra*; en principio se analizó la opción multivariante sobre indicadores comunes a la totalidad de las OES como tipo entidad, actividad económica, nivel de supervisión, número de asociados y trabajadores, y ubicación geográfica; observándose que la incidencia de estos factores, salvo el del tipo de entidad, no tendría alta correlación en el resultado final ya que el análisis sería sobre las prácticas y estas experiencias, por casos visualizados, dependen más de la voluntad de los asociados y allegados proponentes y beneficiarios de ellas que de los otros factores, se tomó la decisión de considerar solo la variable tipo de organización.

A partir de las organizaciones reportadas por Supersolidaria en Colombia, consideradas el universo, la cuales son 3291, se estimó una muestra aleatoria simple (MAS) la cual es de 344 muestras, la cuales se escogieron al azar para garantizar la representatividad de los diferentes tipos de organizaciones.

La clasificación de entidades solidarias por tipo existente es:

Tabla 1 - Primera Muestra

TIPO DE ORGANIZACIONES	NÚMERO
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	10
COOPERATIVAS	1
APORTES Y CREDITO	93
ASOCIACIONES MUTUALES	264
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	143
ESPECIALIZADA DE AHORRO Y CREDITO	284
ESPECIALIZADA SIN SECCION DE AHORRO	1377
FONDOS DE EMPLEADOS	16
INSTITUCIONES AUXILIARES ESPECIALIZADAS	2
INTEGRAL CON AHORRO Y CREDITO	



INTEGRAL SIN SECCION DE AHORRO	87
MULTIACTIVA CON AHORRO Y CREDITO	34
MULTIACTIVA SIN SECCION DE AHORRO	929
ORGANISMO DE CARACTER ECONOMICO	9
ORGANISMO DE REPRESENTACION	28
OTRAS ORGANIZACIONES	12
PRECOOPERATIVAS	2
Total	3291

Fuente: Supersolidaria (2020).

La anterior cuadro muestra 16 tipos de organizaciones existentes, se reclasificaron a 8 tipos de organizaciones que para efectos de la muestra serán los estratos donde proporcionalmente se escogerán las 344 muestras.

Cada tipo de organización (estrato) funciona independientemente, pudiendo aplicarse dentro de ellos el muestreo estratificado para elegir los elementos concretos que formarán parte de la muestra. (Diseño de la muestra en proyectos de encuesta. INEGI.2010).

La muestra distribuida por Tipos de organizaciones es:

Tabla 2 - Estimación de muestras por tipo de organización agrupadas

Tipo de entidad	Número	% Entidades	Muestra por ORG
Administración publicas	10	0,30%	1
Cooperativas	1480	44,97%	155
Fondos de empleados	1377	41,84%	144
Asociación Mutuales	93	2,83%	10
Trabajo Asociado	264	8,02%	28
Instituciones Auxiliares	16	0,49%	2
Organismos de carácter económico y representación	37	1,12%	4
Otras organizaciones	14	0,43%	1
Total	3291	100,00%	344

n: muestra: 344

Nivel de confianza: 95%

nivel de error del 5%:

Estratos: 8 Tipos de organizaciones

En principio se analizó la opción estratificar de manera homogénea con afijación proporcional con las variables a considerar, actuando solo sobre cooperativas (1480), fondos de empleados (1377), mutuales (93), en sincronía con un marco muestral multivariante que considerase: 1.- tipo de OES; 2.- número de asociados; 3.- patrimonio; y 4.- Departamento o región; variables todas presentes en el universo, seleccionadas sobre bases aleatorias.

Luego, considerando la metodología participativa pero fundamentalmente la oportunidad de encontrar hallazgos interesantes de BP a visibilizar en OES que por no pertenecer a OES permanecen ocultas. Así, se reconsideró la opción de trabajar el universo total de forma que todas las OES tuviesen similar oportunidad de ser objeto de la investigación, lo que permitiría además formular inferencias estadísticas, aunque fuese solo sobre las BP que al final se detecten.

Sobre esas consideraciones y respetando *a extremis* la lista de la Supersolidaria, se estratificaron las OES y seleccionó una primera muestra que, por dejar fuera OES y siendo criterio del equipo investigador que, para mayor opción de participación de las OES de la población seleccionada, se diera oportunidad de participar a los “*grupos minoritarios*”, se agruparon estos grupos en el Grupo “*otros*” para que existiese garantía de ser escogidas algunas de sus OES en la muestra. Lo aleatorio se aplicará sobre la muestra definitiva.

5.4. Técnicas de recolección de la información

Inicialmente se realizará un trabajo preliminar de carácter documental, conceptualizando y precisando los aspectos teórico – conceptuales señalados, particularmente los referidos a la identidad de las OES y la definición de BP en ellas.

5.5. Ambiente de aplicación de las técnicas e instrumentos.

En todas las fases del proceso se aplicarán técnicas que faciliten la participación de los representantes de las BP como la observación participativa, ella es cualitativa y permite al investigador observar su realidad: *“la ilusión positivista de que el investigador podía separarse por completo y lograr la objetividad no se acepta en la investigación cualitativa”* (Álvarez-Gayou, 2003: 104). Dada la pandemia de COVID – 19, los instrumentos se aplicarán con ayuda de correos-e, internet, videollamadas (zoom, por ejemplo, foros), y llamadas telefónicas y de WhatsApp.

La participación propuesta ofrece en la primera fase el permitir a los representantes de las OES opinar acerca de la existencia o no de una BP. En la segunda y tercera, se insistirá en que las respuestas al cuestionario semiestructurado y la participación en los talleres focales participen al menos dos representantes: uno que represente a quienes desarrollan la BP y otro que sea beneficiario de ella lo que brindaría mayor objetividad y validación de la BP.

Otras ventajas del método propuesto son: 1.- se visibilizarán casos ocultos; 2.- se premiarán esos casos al ser publicados; y 3.- se podrán formular inferencias estadísticas. Estas ventajas fortalecen la credibilidad de los productos finales para los usuarios de los productos, sus lectores y revistas científicas si se publicasen.

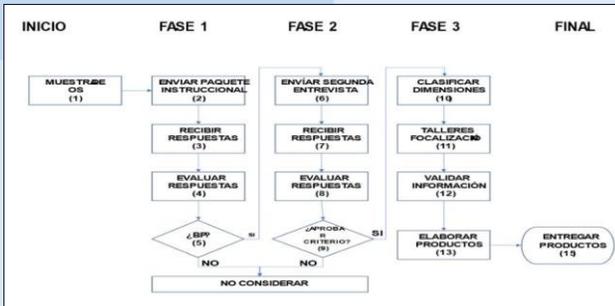
5.6. Fases de la investigación.

Determinadas las características del muestreo, la investigación se realizará en tres fases concebidas a manera de oleajes sucesivos de acercamiento a las OES seleccionadas, explicadas mediante el siguiente algoritmo.



Figura 9.

Fases de investigación



La investigación se inicia con la búsqueda de base de datos de las OES en la Supersolidaria y la determinación de la muestra. Este paso está adelantado. A partir de allí las fases u oleajes serán:

5.6.1. Primer fase y oleaje de acercamiento: paquete inductivo.

En ella se establecerán los criterios para determinar cuáles BP distinguen la gestión de las OES y diseñarán los instrumentos técnicos de investigación. A partir de las OES arrojadas por la muestra se aplicará la encuesta a fin de identificar las BP mediante correos electrónicos que contienen el paquete instruccional. Un eje de esta fase será que los propios contactados, con las debidas orientaciones del paquete reimpulsando la participación, afirmen o no la presencia de BP en sus organizaciones. A fin de contactar los representantes de la OES seleccionadas, se elaborará una suerte de paquete contentivo de:

- Dos videos de no más de dos minutos: uno con un mensaje del director de la UAEOS y el segundo con otro de la Investigadora Principal, que apoyen la entrega del documento señalado en el punto anterior.
- Un documento de inducción que resuma: a.- objetivos de la investigación; b.- definición de BP; c.- una explicación de las dimensiones organizacionales; d.- tres preguntas que permitan



a los representantes de las OES contactadas responder si consideran poseer alguna BP digna de ser visibilizada y conocida por otras OES.

Con la siguiente introducción se proponen las tres siguientes preguntas, conocida la intención de esta investigación, lo que pudiese entenderse como Buenas Prácticas en las Organizaciones Solidarias y las seis dimensiones en las que las Buenas Prácticas pueden tener presencia.

- ¿Podiera indicarnos si la Organización Solidaria a la que usted pertenece desarrolla alguna Buena Práctica?
- Si desarrolla alguna BP, en que dimensión clasifica la Buena Practica:
 - Social
 - Económica
 - Ambiental
 - Cultural
 - Educativa
 - Política/gobernabilidad
 - Organizacional/Administrativa
- De desarrollar una Buena Práctica, por favor, nos señala el nombre de la BP y año de inicio.
- ¿Podiera describir el funcionamiento de esa BP y quiénes son sus beneficiarios?

Las opciones de esa fase son: 1.- no responden: se descarta la OES; 2.- Responden que no poseen BP: se descarta la OES; y 3.- Respuesta positivo: pasar a segunda fase.

5.6.2. Segunda fase u oleaje o acercamiento: encuesta semiestructurada.

En esta oportunidad, a las OES que respondan afirmativamente acerca del desarrollo en su seno de una BP, se les enviará una encuesta diseñada de forma tal que permita: 1.- que todas las BP sean narradas por escrito por sus promotores y beneficiarios; 2.- que todas sean narradas en el mismo



orden histórico: surgimiento, puesta en marcha y desarrollo apuntando a la elaboración de la Guía de BP con los mismos elementos permitiendo comparaciones horizontales entre ellas.

Un eje de este proceso será otorgar flexibilidad a toda persona entrevistada para que explique su experiencia, conminando a que sean explicada por al menos un actor y un beneficiario de esta, lo que permitiría, amén de impulsar participación, obtener más información y constatar su veracidad. En casos con vacíos informativos o dudas sobre la información obtenida, se contactarán los emisores a fin de precisar información. Validada en positivo la BP: pasa a fase 3.

5.6.3. Tercera fase u oleaje o acercamiento: Talleres de Focalización.

Levantada la información y determinada las dimensiones de incidencia de las BP, se realizarán talleres focales por dimensiones a fin de profundizar y validar las informaciones de la encuesta anterior al mismo tiempo de corrección de aspectos. A los talleres se invitarán un promotor y un beneficiario por BP, pudiendo participar una tercera persona; el exponer delante de representantes de otras BP será en sí mismo un acto de aprendizaje. A partir de este momento se avanzará en el registro, sistematización y análisis de las BP con miras a los productos finales. Dos interrogantes acerca del número de casos;

- ¿Demasiados casos?, ello obliga a trabajar un número manipulable por estricto orden de llegada: ¿50 por ejemplo? Con el resto pudiesen proponerse productos adicionales.
- ¿Insuficientes casos?, demostraría la necesidad de fortalecer la innovación en las OES. Se trabajará con la totalidad de las BP existentes.

5.7. Procesamiento de la Información

- Procesamiento y análisis de la información cualitativa a partir del uso del software Atlas Ti versión 9, procedente de la verificación de fuentes documentales, entrevistas y grupos focales.
- La redacción final de cada BP con miras a los productos finales. Dependiendo del cronograma, los casos redactados pudiesen ser comentados con quienes participaron en su



construcción, a fin de que los comenten con sus equipos y afinar la redacción final con las opiniones que pudiesen surgir.

Posteriormente y de ser posible, pudiesen ser documentadas visualmente por técnicos de la UAEOS.

- Redacción y entrega del Informe Final de la Investigación. El informe se enviará a la UAEOS y la presentación se hará mediante videoconferencia.

6. RESULTADOS Y PRODUCTOS ESPERADOS

Los productos serán:

- Informe de Investigación con los planteamientos teórico-conceptuales que apoyaron la definición de BP, un resumen de la investigación realizada y otros aspectos de la investigación que pudiesen considerarse de importancia.
- Guía de Buenas Prácticas de OES. Ella presentará de manera resumida los preceptos claves acerca de la Economía Solidaria, la solidaridad, el acto cooperativo y la definición de BP de las OES y su respectiva clasificación por dimensiones; adicionalmente un comentario central e integral sobre las BP detectadas y, seguidamente, un resumen de cada una con base en la narrativa y redacción de sus promotores y beneficiarios. Cada una, en lo posible, tendrá fotos y *links* de videos y documentos importantes de apoyo.

De conformidad con el respeto por la autonomía de las OES y la participación de los promotores y beneficiarios de las BP detectadas, a cada OES se le enviará el escrito final sobre su experiencia, y de haber tiempo pudiesen recibirse sugerencias de mejoras, y en la publicación definitiva tendrán sus debidos reconocimientos.

7. CRONOGRAMA

Tabla 1.

Cronograma de actividades Proyecto Investigación Buenas Prácticas - Sector Solidario BP

Componente	Actividad	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
	Semanas																								
Investigación	· Coordinar todo el proceso investigativo con un equipo y la UAEOS	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	· Realización del anteproyecto GC - BP																								
	· Identificación y justificación del problema (árbol de problema)					■	■	■	■																
	· Marco teórico soportado con fuentes actuales y autores seminales, definición de un modelo: empírico/ científico, para					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
	· Metodología: definición de la población, muestra, instrumento de medición					■	■	■	■	■	■	■	■												
	Diseño de la encuesta ON LINE y aplicación													■	■	■	■								
	Enviar paquete instruccional																	■	■	■	■				
	Recibir respuestas																					■	■	■	■
	Evaluar respuestas																								
	Enviar segunda entrevista																								
	Recibir respuestas																								
	Evaluar respuestas																								
	Clasificar dimensiones																								
	Talleres focalizados																								
	Validar información																								
	Elaborar productos																								
	Entregar productos																								
	· Codificación, tabulación, estadísticas - análisis																								
	Realización de 6 grupos focales con sus evidencias tales como listado de asistencia, fotografías, video, crónicas o informes de cada sesión.																								
	· Informe y documento final en APA en archivo Word y PDF																								
	· Conclusiones y recomendaciones para el mejoramiento de las organizaciones del																								
	· Soporte bibliográfico en plataforma como Mendely																								
	· Recolección de información de fuentes secundarias: bases de datos de artículos																								
· Búsqueda de información en el sector solidario																									
· El documento final será validado a través de un programa o software de																									
LINE con ISBN, Editorial, con proceso arbitral																									

8. EQUIPO DE INVESTIGACIÓN.

Ana M Silva. Investigadora principal. Coordinación del equipo investigador, redacción del anteproyecto junto con los coinvestigadores, apoyo en la sustentación del mismo, escritura del marco teórico teniendo en cuenta autores seminales y actuales, como enfoques que se están manejando y que den respuesta a la problemática que se identificó, desarrollar la metodología propuesta en coordinación con el equipo, diseñar las categorías o preguntas del barrido u oleaje inicial, como también la guía y los cuestionario de encuesta on line y de entrevistas semiestructuradas para los grupos focales, coordinar el envío de los email con los cuestionarios y el recibimiento de los mismo junto con los coinvestigadores y los auxiliares de investigación. redactar informe final de los resultados y hallazgos en coordinación con el coinvestigador que lleven al entregable principal: identificación de buenas prácticas. hacer la entrega de los PDF o *paper* o estudios encontrados al asistente de investigación para el repositorio final y apoyarse en el asistente de investigación para la búsqueda de información que requiera. Coordinar y dirigir junto con el co- investigador los grupos focales, que podrían estarse organizando en seis grupos para BP.

Oscar Bastidas Delgado. Co-Investigador. Redacción del anteproyecto, apoyo en la sustentación del mismo, escritura del marco teórico teniendo en cuenta autores seminales y actuales, como enfoques que se están manejando y que den respuesta a la problemática que se identificó, desarrollar la metodología propuesta en coordinación con el investigador principal, diseñar las categorías o preguntas del barrido u oleaje inicial, como también la guía y los cuestionario de encuesta on line y de entrevistas semiestructuradas para los grupos focales, coordinar el envío de los email con los cuestionarios y el recibimiento de los mismo junto con los auxiliares de investigación, codificar y tabular la información en apoyo con el estadístico. redactar informe final de los resultados y hallazgos en coordinación con el investigador principal que lleven al entregable principal: identificación de buenas prácticas, a partir de espacios participativos y una guía de BP. hacer la entrega de los Pdf o *paper* o estudios encontrados al asistente de investigación para el repositorio final y apoyarse en el asistente de investigación para la búsqueda de información que requiera. coordinar y dirigir junto con el investigador principal los grupos focales, que podrían

estarse organizando en 6 grupos por cada dimensión es decir por prácticas sociales, económicas, ambientales, culturales, políticas y organizaciones/administrativas

Magda Estrada. Co-Investigador. Aporte del Gobierno Nacional como coinvestigadora, apoyo en la revisión de contenido del documento, aportes en la redacción del marco teórico en especial con el tema de organizaciones de la economía solidaria con citas en APA. Apoyo en la recolección de fuentes bibliográficas, insumos que se tenga en repositorios

Comentado [ÓM76]: CO INVESTIGADORA

César Eduardo Ibáñez. Co-Investigador. Apoyo al equipo investigador del proyecto, con referencia al marco teórico y estado del arte sobre que se ha hecho o escrito en BP y en la redacción de la metodología del proyecto de BP relacionado con el método cualitativo y procesamiento de la información con ATLAS Ti. Redacción del análisis de los hallazgos y resultados de la investigación de BP en coordinación con la investigadora principal y el equipo de investigadores, acompañamiento e intervención en los grupos focales de BP definidos y sus respectivos informes, procesar la información y categorías en ATLAS Ti y los reportes al equipo de investigación, con su respectivo análisis de resultados. Organización del documento final de BP con corrección de estilo y normas APA.

Daniel Gómez. Asistente de Investigación. Junto con los investigadores principales diseñar las preguntas y ajustar las preguntas del cuestionario, realizar el cuestionario en forma ON LINE, acompañar el proceso de los grupos de focales, ajustar las citas de los documentos en APA, orientar y capacitar a los investigadores en búsquedas de journal seminales y actuales de las diferentes bases de datos científicas entre otras escopus, emerald, etc. y citas en APA. Compilar en PDF en Mendeley sobre las temáticas de BP. Apoyo a la revisión de los dos libros como asistente de edición.

Juan C. Ortiz. Estadístico. Diseño muestral del estudio BP, Apoyar en el diseño de los cuestionarios y de las preguntas descriptivas, generación de la base de datos y su tabulación, redacción del informe final con referencia a la metodología, apoyo al equipo de investigadores principales en el

análisis final de la información, entrega de cuadro y graficas de la información generada de las encuestas con relación a la parte descriptiva

Camila Paternina. Monitor de investigación. Apoyo en la recolección de datos de fuente secundaria, alojar los PDF en la plataforma de Mendeley, apoyar a los investigadores en la búsqueda de información en fuentes confiables

Miguel Ángel Ríos. Auxiliar de investigación. Aplicación de encuestas, seguimiento a la aplicación de encuestas, llamadas telefónicas, manejo de redes para la motivación, envió de las encuestas por mensaje de texto, whatsapp, email, cumplir la meta del número de encuestas, acompañamiento en los grupos focales, realizar invitación, coordinar con el equipo y la investigadora principal las actividades, ofrecer informe de avances por escrito.

Bibliografía

- Álvarez-Gayou, J. L. (2012) *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México D.F.: Paidós.
- Bastidas Delgado, O. (2010). *Economía Social y Cooperativismo. Una Visión Organizacional*.
- Prólogo de Bernardo Kliksberg. Editorial Universidad de San Gil / Distribuidora Norma, Colombia.
- (2020) *La Identidad como guía de Acción de las Cooperativas*. Amazon. [LA IDENTIDAD COMO GUÍA DE ACCIÓN DE LAS COOPERATIVAS](#) ebook: Bastidas Delgado, Oscar: Amazon.es: [Tienda Kindle](#) (2018). *La Economía Social entre la Economía Popular y la Economía Solidaria*. Aportes a la Identidad Organizacional. Serie Cooperativismo y Autogestión N° 3. Caracas, Editora Galaxia C.A. & Mora Portuguez, A. (2021). *Identidad, Gobernabilidad, Gobernanza y Ética. Pautas para el Buen Gobierno Cooperativo*. Amazon.com: [IDENTIDAD, GOBERNABILIDAD, GOBERNANZA Y ÉTICA.: PAUTAS PARA EL BUEN GOBIERNO COOPERATIVO \(Spanish Edition\) \(9798706214760\)](#): Bastidas Delgado, Oscar, Mora Portuguez, Alberto: Books

Bauman, Z. (2004). *La modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina.

Castillo, D., Mora, C., Rodríguez, N., Sarmiento, A., Álvarez, J., & Mesa, G. &. (2011). *Políticas públicas y cooperativismo en Colombia 30 años de encuentros y desencuentros*. Bogotá: IEMP.

Cruz E., Velásquez J. & Briones A. (2020). Prácticas de economía solidaria en las cooperativas artesanales de Campeche México. *Summa*; 2020; 2 (2):13-38

Cruz Roja Española (2015). *Manual de Buenas Prácticas en inclusión social y educativa de niños, niñas y jóvenes inmersos en procesos migratorios*.

Corpas J. Actitud y práctica solidaria en los/as jóvenes andaluces. (2016) *Anduli: Revista andaluza de ciencias sociales*; (15): 157-176

DNP. (1995). *CONPES 2823 Política de modernización y desarrollo del sector de economía solidaria*. Bogotá: DNP.

Eizaguirre S. (2016) De la innovación social a la economía solidaria. Claves prácticas para el desarrollo de políticas públicas. *CIRIEC- España Revista de Economía Pública Social y Cooperativa*; (88): 201-230

Etzioni, A. (s.f.). *Organizaciones modernas*.

Fundación Iberoamericana de Economía Social (FUNDIBES). (s/f). *Manual de Buenas Prácticas de la Economía Social y el Empleo en América Latina*. Coordinación de Mario Radrigán Rubio.

Gómez J. La economía popular y solidaria. Una práctica más que un concepto. *Retos*; 2013; III (5): 35-42

Ibarra, E. (2006). *Cap 4. Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las orillas*. Obtenido de <http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/egt/Libros.pdf>

Katime, A., & Sarmiento, A. (2005). *Hacia la construcción del derecho solidario en Colombia*. Bogotá: Dansocial - UCC.

Kliksberg, B. (1995). *El pensamiento administrativo. De los dogmas a un nuevo paradigma gerencial*.

Buenos Aire: Tesis.

Löffler, Elke. (2000). Best-practice cases reconsidered from an international perspective.

International Public Management Journal 3 (2000) 191–204

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (2015). Plantilla de Buenas Prácticas.

Patiño, M. J. (2019). *Acciones de mejora a Programa Integral de Intervención con respecto a la multidimensionalidad*.

Pegoraro M, Gómez C, Sarachu G. (2018) Introducción Dossier “Las prácticas de la economía social y solidaria en América Latina”. De Prácticas y Discursos; 2018; 7 (10): 3-7.

Pinheiro L. (2013) Trabajadoras y prácticas cotidianas en la economía solidaria: diversidades y tensiones de un movimiento social. Cotidiano-Revista de la Realidad Mexicana, 28 (182): 29-40.

Piquinela P. (2020) La carpa de Economía Social y Solidaria: Aportes al análisis de los procesos de subjetivación. Psicoperspectivas; 19 (2): 1-10.

Silva, A., & Valencia, R. (2020). Elementos constitutivos de la especificidad cooperativa. <http://repositorio.coomeva.com.co/handle/coomeva/2026>

Tocornal M. Ximena, Tapia U. Paola, Araya M. Jorge (2011). Evaluación más buenas prácticas. Aprendizajes y desafíos para la prevención del delito y la violencia. Universidad de Chile.

UAEOS- ESUMER . (2017). *Curso básico de economía solidaria* . Bogotá .

UAEOS. Informe final de contrato 080-2019.

UAEOS (2020). *Investigación. Comités de educación: gestores de la multidimensionalidad de las organizaciones de economía solidarias.*

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES SOLIDARIAS EN COLOMBIA

Ana M Silva, Ricardo Santa ⁵

Contenido

INTRODUCCIÓN	151
1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN	152
2. PROBLEMA	153
3. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	156
3.1. Gestión del Conocimiento	156
3.2. La Transferencia de Conocimiento.....	158
3.3. La Capacidad de Absorción	159
3.4. El Aprendizaje Organizacional.....	167
3.5. Desempeño	169
3.5.1. La Gestión del conocimiento y el Desempeño	171
3.7. Mapas del conocimiento.....	176
3.7.1. De su importancia	180
3.7.2. Metodología de un mapa	181
4. OBJETIVOS.....	182
4.1. Objetivo General.....	182
4.2. Objetivos Específicos	182

⁵ **Ana Milena Silva:** PhD. en Dirección de Empresas de la Universidad de Valencia, Master Oficial en Estrategia de empresas y en Diseño y Gestión de proyectos de la Politécnica de Cataluña. Docente e investigadora de la Universidad ICESI. Experta en fomentar y fortalecer organizaciones de la economía solidaria, Vicepresidente del CIRIEC Colombia. Investigadora invitada por ONU en el tema de ODS y sector solidario.

Ricardo Santa: PhD en Investigación de Negocios de la - Central Queensland University, Docente Investigador de la Universidad ICESI – Colombia, Autor del Libro Regionales Inteligente 2019 – 2020 y ha publicado en revistas internacionales de alta calidad tales como: Government Information Quarterly, International Journal of Innovation.

Equipo de Co-investigadores: Magda Estrada, Mercedes Fajado, Martha Cruz, Ana María Jaramillo, Daniel Gómez y Cesar Ibáñez

5. METODOLOGÍA.....	182
5.1. <i>Tipo de Estudio</i>	182
5.2. <i>Población</i>	183
5.3. <i>Estimación de la Muestra</i>	183
5.4. <i>Técnicas de recolección de la información</i>	185
5.5. <i>Procesamiento de la Información</i>	185
6. RESULTADOS ESPERADOS	187
Bibliografía y Webgrafía	188

TABLA DE ILUSTRACIONES

Figura 1: <i>Árbol de Problemas</i>	156
Figura 2: <i>Los 6 Procesos Estratégicos de la GC</i>	170
Figura 3: <i>Los componentes de TBL</i>	173
Figura 4: <i>Modelo de Análisis</i>	175
Figura 5: <i>Representación de un Modelo de Conocimiento</i>	180

INTRODUCCIÓN

En el marco de Convenio entre la UAEOS y CODES uno de los componentes de trabajo es el de investigación, como proceso que busca articular el conocimiento técnico y científico con la gestión socio empresarial de las organizaciones solidarias en Colombia.

Los procesos de gestión del conocimiento orientados a la producción académica de estudios, investigaciones, estadísticas y producción de herramientas son un mecanismo probado para mejorar el diseño y desarrollo de los programas y proyectos de la UAEOS ya que ofrecen la posibilidad de ser pertinentes a las necesidades del sector solidario.

Uno de los ejes de investigación tiene que ver en cómo las organizaciones del sector solidario en Colombia están abordando la Gestión del Conocimiento, entiéndase esta según Ruesta & Iglesias (2011), como la agrupación de actividades cuyo propósito es utilizar, compartir y desarrollar los

conocimientos de una organización y de las personas que en ella trabajan permitiendo el cumplimiento de objetivos.

Este estudio busca confirmar el rol de las organizaciones solidarias frente a la gestión del conocimiento, principalmente en los proyectos que se hayan adelantado de investigación de cualquier índole o método ya sea cualitativos, cuantitativos o mixto, investigaciones de mercado, diagnósticos participativos, articulación de estudios con la academia, por ejemplo, caracterización de asociados, estudios sociodemográficos, identificación y análisis de necesidades, entre otros.

Estos hallazgos de iniciativas de investigaciones en el sector permiten en un futuro la innovación, el diseño y la implementación de nuevos productos y servicios, mejoramiento de su portafolio, tendencias de la innovación social puesto que permite generar sinergias o co-construir procesos de manera colectiva persiguiendo siempre el desempeño integral de la organización solidaria y partiendo del conocimiento de las necesidades reales y sentidas de los diferentes grupos de interés.

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

El estudio previo del convenio 007 de 2021 entre la UAEOS y CODES y el perfil del anteproyecto sobre gestión del conocimiento elaborado por el grupo de educación e investigación de la UAEOS, señala que una forma de reconocer la gestión de conocimiento es identificar las iniciativas de proyectos adelantados de investigación por las organizaciones del sector solidario y de esta forma configurar un “mapa de gestión de conocimiento del sector solidario”. Asimismo, el problema central es el desconocimiento de cómo está siendo abordada la gestión del conocimiento por parte de las organizaciones solidarias.

Las organizaciones solidarias desde una perspectiva de la gestión de conocimiento son organizaciones capaces de aprender y adaptarse al entorno. Parten de la premisa que las personas son el activo organizacional más importante, pues son ellas las depositarias de las capacidades y competencias con las que la organización cuenta.

De acuerdo con Moral (2007, citado en Trujillo, Marulanda & Isaza, 2011) una definición de gestión de conocimiento es que:

“se pone a disposición del conjunto de miembros de una organización, de modo ordenado, práctico y eficaz, además de los conocimientos explicitados, la totalidad de los conocimientos particulares, esto es, tácitos, de cada uno de los miembros de ésta, que pueden ser útiles para el mejor

funcionamiento, máximo desarrollo y crecimiento de dicha organización” (p 57). como se citó en Trujillo, p 136)

Con el conocimiento se fundamenta decisiones, garantiza la permanencia del conocimiento en la organización, facilita procesos de transparencia y rendición de cuentas. Un reto de este proceso de investigación será justamente encontrar a través de la construcción de la metodología de mapas de conocimiento los elementos para delimitar la gestión de conocimiento soportando el proceso de gestión solidaria multidimensional de las organizaciones, de aquellos que tradicionalmente han estado ligados al principio de formación (o educación) permanente de las organizaciones, y que en el lenguaje organizacional afianzan una *cultura organizacional*.

Con esta exploración se abre la configuración de un proceso de mapeamiento del sector solidario colombiano para estimular el reconocimiento de los ejercicios de conocimiento que se dan al interior de las organizaciones y su orientación a fortalecer un movimiento social o modelo de gestión socio-empresarial. La variedad de propuestas de elaboración de mapas de conocimiento permite también identificar los elementos estructurantes para considerar las particularidades de las organizaciones del sector.

2. PROBLEMA de investigación

Teniendo en cuenta lo planteado anteriormente más la incipiente evidencia sobre cómo se está abordando la Gestión del Conocimiento (GC) en las organizaciones solidarias en Colombia, se analiza la necesidad de abordar esta temática con el fin de establecer un nuevo modelo que dé cuenta de posibles inconsistencias reportadas en la literatura especializada, aportar hallazgos en el sector solidario que generen insumos para contribuir en el diseño y la gestión de políticas públicas, que permitan fortalecer el sector solidario y tomar adecuadas decisiones desde el proceso estratégico de las organizaciones para lograr su sostenibilidad ambiental, social y económica.

Existen algunos estudios empíricos en Colombia que tiene como objetivo analizar la relación entre la gestión del conocimiento y la competitividad en las cooperativas de ahorro y crédito de Barranquilla (Escobar Castillo et al., 2018). Para ello, se fundamentaron en un enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental transversal, realizaron una encuesta a través de un cuestionario aplicado a los gerentes de 30 cooperativas de ahorro y crédito, las cuales fueron seleccionadas de acuerdo con un muestreo aleatorio simple y los datos fueron analizados mediante

herramientas estadísticas. Los resultados demarcan la presencia de alineamientos que propenden por la creación, identificación, adquisición, clasificación, almacenamiento, aplicación, actualización y transferencia del conocimiento; sin embargo, no se presentan relaciones considerables entre estos procesos y el desarrollo de estrategias para la determinación de los factores clave de éxito.

La investigación de (Ariza et al., 2004) analiza y sintetiza los principales exponentes de la GC y partir de las mejores prácticas encontradas y el modelo de capital, se desarrolló una metodología que permitió determinar seis variables claves para diagnosticar el estado de la GC en la empresa: Identificación del conocimiento, Proceso de transmisión del conocimiento, Medios y tecnologías, Toma de decisiones, Cultura organizacional y Competitividad.

El estudio planteado en un organización social por (Aguilera, n.d.) tiene por objetivo verificar las prácticas de la GC en una fundación que se dedica apoyar a los niños con enfermedades de cáncer y a sus familias.

Estudios doctorales más avanzados como es el caso de (Fajardo Mercedes, 2016), propone un modelo de análisis con tres constructos que miden la relación de la transferencia del conocimiento y el aprendizaje organizacional con el desempeño, este estudio se aplicó a todos tipo organizaciones.

Se debe tener presente que el desconocimiento de cómo se está abordando la GC en las organizaciones solidarias es multicausal y se puede determinar que parte de las causas obedecen a la ausencia de modelos de medición que determinen o identifique datos, pues la mayoría de estudios son de casos, con metodologías cualitativas, donde no se puede inferir de manera más amplia, se resalta además por parte de (Fajardo Mercedes, 2016) la escasez de trabajos empíricos en el área de gestión del conocimiento en el contexto empresarial colombiana que puedan contribuir a una primera aproximación científica al estudio de la relación entre transferencia externa de conocimiento, capacidad de absorción, capacidad de aprendizaje y resultados organizativos. Cuando se revisan los sistemas de información al de gobierno y en especial del sector solidario tales como las reportadas en la Supersolidaria y otros repositorios, no existe datos compilados de evidencia de cómo se está abordando la Gestión del Conocimiento (GC).

Otras posibles causas que se pueden dar es que los grupos de interés de las Organizaciones Economía Solidarias (OES), desconocen los componentes o cómo se gestiona o administra el



conociendo tanto tácito como explícito Según (Nonaka & Takeuchi, 1995) donde resaltan que el conocimiento organizacional es la capacidad de una empresa en su conjunto para crear nuevos conocimientos, así como difundirlo en toda la organización y que queden establecidos en productos, servicios y en todos sus sistemas. Otra de las causas que se presenta, es la falta de metodologías y estrategias que identifique el capital social y los diferentes intangibles que posee la organización. Si no se aborda la GC como debe ser puede generar efectos en la organización entre otros: altos costos, ausencia de efectividad, baja cultura e identidad solidaria, indiferencia hacia los procesos sociales y de aprendizaje y desconocimiento del ser humano como es capital social que dinamiza a la economía y a las organizaciones.

Es así como se plantea el siguiente interrogante: ¿cómo está siendo abordada la gestión del conocimiento por parte de las organizaciones solidarias en Colombia ?, debido a la falta de evidencia empírica encontrada en la revisión de la literatura.

Teniendo en cuenta las evidencias empíricas reducidas en este aspecto, el equipo de investigadores de este proyecto y teniendo en cuenta la revisión de la literatura, realizaron un ejercicio grupal del problema identificando sus causas y efectos que se ilustran en la siguiente Figura No. 1.

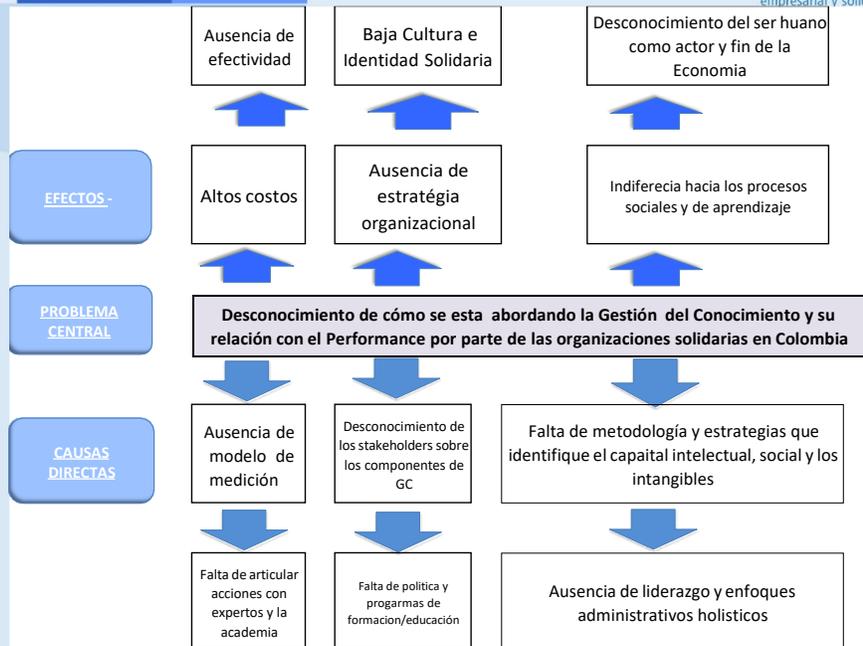


Figura 1: Árbol de Problemas

Elaboración propia abordado desde un ejercicio grupal con los investigadores

3. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

De acuerdo con las categorías de análisis que salen de la identificación del problema, se resalta los siguientes conceptos o constructos, que permitirán identificar en la organización solidaria cómo se gestiona el conocimiento ilustrándolo a través de un mapa del conocimiento del sector solidario colombiano.

3.1. Gestión del Conocimiento

El concepto de Gestión del conocimiento, entendiéndose como la disciplina que se encarga del estudio del diseño y la implementación de sistemas cuyo principal objetivo es identificar, capturar y compartir sistemáticamente el conocimiento (Pérez-Montoro Gutiérrez, 2008), ha tenido un



incremento en su planeación, elaboración e implementación en las diferentes unidades de información que gestionan recursos y desarrollan procesos encaminados a la conservación de documentos promoviendo el acceso y uso de la información (García-Reyes, 2007). Dichas unidades como las bibliotecas, museos, centros de archivo y documentación se han favorecido con la sistematización, como lo mencionaba Pérez-Montoro Gutiérrez, de instrumentos para la organización de la información y posterior a eso su gestión. No obstante, la gestión del conocimiento ha traspasado las fronteras de una unidad de información convirtiéndose en un pilar fundamental en los procesos internos en las organizaciones sociales, públicas y privadas. Debido a su gran cambio exponencial del término y su aplicabilidad varios autores han tenido el deber de definir Gestión de conocimiento en organizaciones.

Según Ruesta & Iglesias (2011), la Gestión de Conocimiento en organizaciones es una agrupación de actividades cuyo propósito es utilizar, compartir y desarrollar los conocimientos de una organización y de las personas que en ella trabajan permitiendo el cumplimiento de objetivos. Siguiendo los planteamientos de Nagles García (2007) expone que la Gestión del Conocimiento permite ejecutar acciones innovadoras para planear y diseñar productos, servicios, procesos y sistemas de gestión que administren los recursos y demás aspectos de la empresa. De igual manera, la gestión del conocimiento tiene un rol prominente en la obtención y desarrollo de ventajas competitivas en las organizaciones (León Santos et al., 2007).

La gestión conocimiento es un factor clave para fomentar las ventajas competitivas sostenibles de cualquier organización (Argote e Ingram, 2000; Tallman et al., 2004) a partir de la organización y uso de la información. En consecuencia, la búsqueda de conocimiento de fuentes externas es una herramienta sumamente poderosa para identificar y explotar nuevas oportunidades de mercado que permitan a las empresas mejorar sus procesos internos; aprovechar las oportunidades del mercado; fortalecer sus habilidades y rapidez en la innovación de bienes y servicios; mejorar sus tasas de retención de clientes; y, por tanto, mejorar sus indicadores de desempeño financiero, entre otros.

La Gestión del Conocimiento (GC) no puede darse de forma efectiva, si la organización no genera estrategias que faciliten transferir ese conocimiento, adsorberlo y por consiguiente aprenderlo. Así se tiene la identificación de los siguientes constructos:

3.2. La Transferencia de Conocimiento

El concepto de transferencia de conocimiento se considera un mecanismo mediante el cual las partes interesadas en las organizaciones, equipos y unidades de negocio reciben, intercambian y se benefician de la experiencia, el conocimiento y el saber hacer de otros (Van Wijk et al., 2008). Esta transferencia se hace en dos, una transferencia directa ocurre cuando el conocimiento se transfiere a través de la interacción directa entre personas (Dyer & Nobeoka, 2000; Grant, 1996) y, se considera una transferencia indirecta cuando el conocimiento especializado se transforma en información que puede ser entendida por otros (Grant, 1996).

De igual forma, este término de transferencia de conocimiento se puede aplicar de manera interna o intraorganizacional teniendo en cuenta que dicho el conocimiento se transfiere entre diferentes áreas funcionales dentro de una organización, fomentando la creación de nuevo conocimiento y mejorando las habilidades de innovación de una empresa (Máñez Guaderrama et al., 2012; Tsai, 2001). De manera similar, la transferencia de conocimiento aplicada de forma externa puede darse a partir de, la relación entre dos organizaciones diferentes; una persona, institución o empresa con experiencia que posea conocimientos especializados; o una universidad o centro de investigación, entre otros. Por lo tanto, esta definición se aplica tanto a un entorno empresarial interno como a un nivel de relación interorganizacional (Rodríguez Orejuela, 2005).

Dentro de la transferencia de tipo intra e interorganizacional existen mecanismos para transferir conocimientos. Bensaou y Venkatraman (1995) proponen tres diferentes mecanismos de coordinación interorganizacional, mecanismos estructurales, de procesos y de tecnología de la información (TIC). Por su parte, Rodríguez Orejuela (2005) sugiere diversos mecanismos de transferencia de conocimiento que se pueden utilizar entre dos empresas cuando se realiza una transferencia de conocimiento externa. Posteriormente, una vez que una organización recibe la información relevante, se inicia el proceso de transferencia de conocimiento interno que facilita el aprendizaje por parte de la organización que recibe la información. En ambos casos, los mecanismos de transferencia se pueden clasificar como pautas y rutinas explícitas para el conocimiento explícito o como rutinas implícitas para la transferencia de conocimiento implícito. Las rutinas explícitas son mecanismos que no implican interacción personal ni contacto directo. Así, el conocimiento se transfiere al capturar información en documentos que los individuos pueden

utilizar tantas veces como sea necesario (Grant, 1996; Rodríguez Orejuela, 2005). Estos incluyen, entre otros, documentos tales como manuales de operación, programas y programas de producción y distribución, pronósticos de ventas, estudios de mercado y tendencias, diseño asistido por computadora y software de fabricación, y procedimientos y estándares de aseguramiento de la calidad (Dawson, 2000; Grant, 1996).

Las rutinas implícitas, por el contrario, son la única forma de transferir el conocimiento implícito. Se refieren a características de las empresas que van desde prácticas y técnicas debidamente especificadas que definen políticas y procedimientos hasta estrategias dentro de una organización. Son evidentes a través de interacciones directas y contacto personal frecuente e intenso en forma de modelos mentales, creencias y perspectivas, entre otros. También se manifiestan a través de cursos de capacitación, talleres prácticos, asistencia técnica, equipos de mejora e incluso a través de transferencias de empleados (Dawson, 2000; Dyer & Nobeoka, 2000; Inkpen & Dinur, 1998).

3.3. La Capacidad de Absorción

Aunque el término capacidad de absorción se utiliza en una diversidad de entornos, su definición y la operacionalización sigue sin estar clara (Lane et al., 2001). Cohen & Levinthal (1990) definen la capacidad de absorción como el nivel de superposición de conocimientos entre los socios; incluyendo la capacidad de una empresa para valorar, asimilar y utilizar comercialmente nuevos conocimientos. Las competencias innovadoras de una empresa están relacionadas con su capacidad para identificar y valorar la nueva información externa incorporando y aplicando conocimientos para la ventaja comercial de la empresa. Por tanto, la capacidad de absorción de una empresa está relacionada en gran medida con el nivel de conocimiento previo de la empresa (Cohen & Levinthal, 1990).

De igual manera, la capacidad de absorción se puede entender como un conjunto de prácticas y procedimientos organizacionales mediante los cuales las empresas adquieren, asimilan, transforman y explotan el conocimiento externo (Zahra & Gorge, 2002). Para que tenga lugar un aprendizaje eficaz, las empresas asociadas debe tener una "superposición de conocimiento medio" (Schoenmakers & Duysters, 2006, p. 260) porque la superposición de conocimientos que es demasiado alta o baja puede dificultar el aprendizaje exitoso en colaboraciones. Esto está en



consonancia con otros estudios sobre el nivel de capacidad de absorción de socios para garantizar un aprendizaje organizacional exitoso, la capacidad de adoptar nuevas tecnologías o prácticas comerciales (Cohen y Levinthal, 1990; Szulanski, 1996).

La capacidad de absorción de conocimiento puede verse como una capacidad dinámica que no solo participa en la generación de otras capacidades, sino que también puede proporcionar a las empresas múltiples fuentes de ventaja competitiva o cooepetitiva (Silva Valencia & Vinasco V., 2014), todo lo cual redundo en beneficio de la mejora del desempeño organizacional (Barney, 1991; Grant, 1996; Kogut y Zander, 1992; Penrose, 1959; Peteraf, 1993).

Cohen & Levinthal (1990, p. 128) inicialmente definen la capacidad de absorción como *"la habilidad para reconocer, asimilar y explotar los nuevos conocimientos que vienen del entorno"* identificándola como una capacidad fundamental para cualquier organización que busca lograr un desempeño superior y una ventaja competitiva sostenible. Cohen y Levinthal (1990) también sugieren que la capacidad de absorción (ACAP) depende en gran medida el nivel de conocimientos previos que ya posee la empresa. Los autores establecen tres dimensiones para este constructo. En primer lugar, está la capacidad para identificar conocimientos externos que podrían ser valiosos para la organización. En segundo lugar, consideran la habilidad para asimilar este nuevo conocimiento externo ya que una vez que la empresa ha reconocido un conocimiento externo que puede ser valioso, el siguiente paso es interiorizarlo. Finalmente, en tercer lugar, identifican la capacidad de la empresa para comercializar este nuevo conocimiento externo recientemente asimilado.

La revisión de la literatura muestra una evolución del concepto de este constructo a lo largo del tiempo, siendo la capacidad de absorción reconocida como una capacidad dinámica crítica que impulsa la generación de crecimiento en las empresas (Kane, 2010).

En este sentido, Lane & Lubatkin (1998) basándose en los aportes de Cohen & Levinthal (1990) establecen las mismas tres dimensiones identificando que una empresa que posee capacidad de absorción sabe identificar y seleccionar qué información puede ser valiosa (know-what), cómo diseminarla por toda la organización (Know-how) y cómo aprovecharla con fines comerciales para lograr las metas de un desempeño superior (know-why). Aunque existe mucha evidencia empírica

sobre ACAP, este tema sólo despierta gran interés entre la comunidad académica a la luz de la reconceptualización del constructo realizada por Zahra y George (2002).

Zahra y George (2002) relacionan la capacidad de absorción con una serie de procesos y rutinas a través de las cuales las organizaciones adquieren, asimilan, transforman y explotan el conocimiento para fortalecer su posición en el mercado y su ventaja competitiva. Estos autores proponen un modelo de cuatro dimensiones que son: adquisición, asimilación, transformación y explotación del conocimiento. Así mismo estas dimensiones se agrupan en dos diferentes componentes que son en primer lugar la capacidad de absorción potencial y en segundo lugar la capacidad de absorción realizada. Las raíces de esta reconceptualización de Zahra y George (2002) se encuentran en la distinción entre estas dos capacidades de absorción potencial (PACAP) y realizada (RACAP). Según esta teoría la capacidad de absorción potencial y realizada (PACAP y RACAP) abarcan capacidades diferentes pero complementarias. La capacidad de absorción potencial (PACAP) incluye la consideración de las capacidades de adquisición y asimilación. La capacidad de absorción realizada (RACAP) incluye las capacidades de transformación y explotación. A continuación, se profundiza sobre la conceptualización que aportaron Zahra y George (2002) sobre estas 4 dimensiones de la capacidad de absorción:

- *La adquisición.* Con relación a lo definido inicialmente por Cohen y Levinthal (1990), estos autores van más allá del “reconocimiento de valor” del conocimiento externo, poniendo énfasis no solo en la identificación del valor del nuevo conocimiento sino también en la transferencia de éste de una empresa a otra.
- *La asimilación.* Esta habilidad se considera crítica porque el objetivo clave para la empresa es lograr “entender” el conocimiento externo a través de ciertas rutinas establecidas. Por lo tanto, los empleados de la empresa tendrán que interpretar, comprender y aprender este nuevo conocimiento adquirido para poder posteriormente obtener ventajas de este.
- *La transformación.* Esta habilidad no había sido tenida en cuenta anteriormente dentro del constructo de la capacidad de absorción y su importancia radica en que permite enlazar las dimensiones de asimilación y de explotación. La capacidad de



transformación hace referencia a la capacidad de la organización de interiorizar y transformar el nuevo conocimiento adquirido y asimilado. Esta capacidad de transformación permite combinar el conocimiento nuevo con el conocimiento existente logrando crear nuevo conocimiento y por lo tanto constituye el puente que facilita el logro de resultados superiores a partir del conocimiento asimilado.

- *La explotación.* Esta dimensión de explotación o aplicación es probablemente la más importante porque es la que impulsa el logro de resultados concretos a partir de todos los procesos de adquirir, asimilar y transformar el conocimiento. La creación de rutinas para la aplicación del conocimiento genera para la organización, desarrollo de nuevos bienes y servicios, procesos, nuevas formas organizativas y la mejora de capacidades existentes o creación de nuevas competencias.

Cada dimensión juega un rol diferenciado y complementario que explica cómo la capacidad de absorción de conocimiento puede influir significativamente en los resultados y ventaja competitiva de las organizaciones. Como se mencionaba anteriormente, estas 4 capacidades son agrupadas en dos dimensiones para la creación de valor, que son la capacidad de absorción potencial y la capacidad de absorción realizada.

En términos generales podemos interpretar que la capacidad de absorción potencial hace que la empresa se abra a la adquisición y asimilación de conocimiento externo (Lane & Lubatkin, 1998). Por lo tanto, esta capacidad de absorción potencial (PACAP) captura la capacidad de una empresa para identificar, evaluar y adquirir conocimientos externos valiosos para su operación.

La capacidad de absorción potencial, que incluye las actividades de adquisición y asimilación, actúa como un puente entre la organización y el entorno (Fosfuri & Tribó, 2008) y agrupa procesos individuales de búsqueda de información, formación, reflexión e interpretación (Cepeda-Carrión et al., 2012). Un buen nivel de desarrollo la capacidad de absorción potencial PACAP, permite a las empresas ser más receptivas al conocimiento externo (Lane & Lubatkin, 1998), aunque necesariamente un alto nivel de PACAP, no implica un mejor rendimiento. Es decir, que, aunque esta capacidad de absorción realizada es considerada clave para la absorción de conocimiento no



siempre conduce a la explotación con fines comerciales de este conocimiento adquirido. Por lo tanto, las empresas no solo requieren una capacidad de absorción potencial en la que se adquiere y asimila el conocimiento externo, sino que requieren otras capacidades de absorción distintas y complementarias para lograr convertir este conocimiento externo adquirido en acciones y estrategias que impacten sus resultados y su ventaja competitiva. Por lo anterior, es claro que el simple conocimiento proveniente de fuentes externas por sí mismo no sería suficiente para influir de forma significativa en los resultados de las empresas.

Por lo tanto, se hace necesario considerar también dentro de la capacidad de absorción, la capacidad de absorción realizada (RACAP) a través de la cual las empresas logran mediante la transformación y explotación enfocar el conocimiento nuevo adquirido en el logro específico de fines comerciales o mejora de los resultados empresariales. En resumen, podemos decir que a través de la capacidad de absorción potencial (que incluye la adquisición y la asimilación del conocimiento) las empresas logran identificar y ser receptivas a la adquisición de conocimiento externo valioso y que a través de la capacidad de absorción realizada (que incluye la transformación y la explotación del conocimiento) éstas logran desarrollar y transformar el conocimiento adquirido por ejemplo en forma de innovación en nuevos bienes, servicios o procesos.

Estas dos capacidades son complementarias y por tanto no se puede explotar un conocimiento si previamente no ha sido adquirido. De la misma manera, es posible que las organizaciones adquieran conocimiento externo valioso, pero no tengan la capacidad de asimilarlo, transformarlo y explotarlo para mejorar su desempeño empresarial (Camison & Forés, 2010). Por lo anterior es necesario que las empresas promuevan el desarrollo integral de su capacidad de absorción para lograr a partir del conocimiento nuevo un incremento real en su desempeño y ventaja competitiva (Jansen et al., 2005).

Varios estudios plantean que la habilidad para explotar conocimiento externo eficazmente constituye un factor crítico para las empresas con interés en el mejorar los resultados de innovación dado que la capacidad de absorción de una empresa actúa como un activador que permite a esta

convertir el conocimiento nuevo adquirido en nuevos productos, servicios o procesos apoyando así las iniciativas de innovación (Cepeda-Carrión, Cegarra-Navarro & Jiménez-Jiménez, 2012).

Tomando en cuenta los aportes al desarrollo conceptual de la capacidad de absorción se podría resumir que fueron entendidas inicialmente como la habilidad de la empresa para identificar, asimilar y aplicar el conocimiento externo valioso (Cohen & Levinthal, 1990), luego identificadas como capacidades (Szulanski, 1996; Kim, 1998; Lane & Lubatkin, 1998; Lane et al., 2001) que permiten valorar, asimilar y aplicar nuevos conocimientos para fines comerciales, llegando en el año 2002 a ser reconceptualizadas por Zahra & George (2002) como un conjunto de procesos y rutinas organizativas a través de las cuales las empresas adquieren, asimilan, transforman y explotan el conocimiento para generar así una capacidad dinámica organizacional.

Otros autores destacados como Jansen, Van den Bosch & Volberda (2005) obtienen resultados que están muy alineados con las cuatro dimensiones propuestas por Zahra & George (2002), confirmando que la capacidad de absorción potencial es la que permite a la empresa adquirir, analizar, interpretar y comprender el conocimiento externo incluyendo por tanto las dimensiones de adquisición y asimilación del conocimiento. Así mismo, que la capacidad realizada permite a la empresa transformar y explotar el conocimiento nuevo junto con el ya existente para incorporarlo a sus rutinas y procesos y por tanto incluye las dimensiones de transformación y explotación del conocimiento. Todorova & Durisin (2007) proponen reconceptualizar el término capacidad de absorción introduciendo algunos ajustes a la definición de Zahra y George (2002).

En primer lugar, proponen retomar nuevamente dentro del constructo de la capacidad de absorción, la habilidad de *reconocer el valor* del nuevo conocimiento externo como lo habían conceptualizado inicialmente Cohen & Levinthal (1990). Esta dimensión enfatiza este reconocimiento como el primer paso crítico a la hora de adquirir nuevo conocimiento externo especificando que, si no existe conocimiento previo, las organizaciones no serán capaces de identificar adecuadamente el nuevo conocimiento valioso y por lo tanto tampoco podrán absorberlo. Es decir, que el reconocimiento del valor de conocimiento nuevo no es algo simple, sino que requiere un esfuerzo por parte de la

organización que absorbe esta información. La adquisición de conocimiento es, por tanto, una habilidad posterior a este reconocimiento del valor de la información.

En segundo lugar, consideran que la transformación representa una alternativa para la asimilación y no una fase posterior. Este argumento se basa en que las organizaciones que adquieren conocimiento muy compatible y afín con su stock de conocimiento ya están en condiciones de explotarlo, mientras que una organización que adquiere conocimiento incompatible y completamente diferente a su base de conocimientos sí tiene que cumplir la etapa de transformar este conocimiento como paso previo a su uso o explotación. Por lo anterior, las cuatro dimensiones identificadas por Todorova & Durisin (2007) son reconocer el valor, adquirir, asimilar o transformar y explotar el nuevo conocimiento externo.

Resumiendo, sobre la evolución de este constructo podemos decir que la capacidad de absorción hace referencia a la habilidad que una organización tiene para reconocer información nueva y valiosa, asimilarla con la base previa de conocimiento y poder aplicarla para generar capacidades nuevas o incrementar el rendimiento (Cohen & Levinthal, 1990; Collins & Hitt, 2006; Szulanski, 1996; Van Wijk et al., 2008; Zhao & Anand, 2009; Máynes–Guaderrama, 2012; Chien & Tsai, 2012).

Con relación a los factores que pueden influir en el desarrollo de la capacidad de absorción de conocimiento de una organización, Forés & Camisón (2008) consideran que para que la capacidad de absorción se desarrolle debe existir una combinación y articulación entre el autoaprendizaje, el conocimiento interno y el externo. Otras variables que influyen en la capacidad de absorción son los modelos y sistemas que la empresa ha diseñado e implementado dentro de su estructura organizacional (Van den Bosch, Volverda & de Boer, 1999).

Zahra & George (2002) destacan como factores importantes que influyen en la capacidad de absorción, el papel de la participación en acuerdos de cooperación (licencias de tecnología, joint ventures, alianzas empresariales) o adquisiciones de empresas, entre otras. La adquisición de nuevo conocimiento como resultado de estas situaciones puede generar ventajas competitivas para las empresas (Nonaka & Takeuchi, 1995; Van den Bosch et al., 1999; Lane et al., 2006; Jiménez-Barrionuevo, 2009).

Otros factores que también pueden influir sobre la capacidad de absorción son el conocimiento previo y la intensidad en el esfuerzo (Cohen & Levinthal, 1990; Kim, 1998); la inversión en I+D (Cohen & Levinthal, 1990; Mowery et al., 1996; Tsai, 2001); las capacidades combinatorias de sistemas, coordinación y socialización (Cohen & Levinthal, 1990; Jansen, Van Den Bosch & Volberda, 2003 y 2005; Zahra & George, 2002); la configuración estructural (Lane & Lubatkin, 1998; Van den Bosch et al., 1999); la confianza entre las empresas que reciben y entregan conocimiento (Jansen et al., 2003; Lane et al., 2001) y la orientación estratégica (Kim, 1998; Cooke & Wills, 1999; Liao et al., 2003).

Basados en las definiciones presentadas en este capítulo que buscan capturar la esencia multidimensional y la relevancia de este constructo para la supervivencia y crecimiento de las empresas, se concluye que la capacidad de absorción es una capacidad vital para que las organizaciones tengan un desempeño superior porque les permite aprovechar y explotar óptimamente el conocimiento externo adquirido. Igualmente, el desarrollo de esta capacidad es muy importante para las empresas emprendedoras que buscan capturar las oportunidades del mercado y por tanto necesitan y buscan apoyo de fuentes externas de conocimiento para desarrollar sus iniciativas de innovación. Basados en la relevancia y alcance de este complejo constructo, se recomienda que las políticas públicas que impulsan la innovación, los acuerdos de cooperación, las prácticas de innovación abierta y la transferencia de conocimiento entre otras, deben tener en cuenta la importancia que las empresas desarrollen de forma integral su capacidad de absorción para que el conocimiento absorbido pueda ser aprovechado realmente por las organizaciones y se refleje en sus resultados.

Con relación a la medición de este constructo, algunos estudios empíricos han utilizado las actividades de I+D como indicadores de esta capacidad. Por esta razón estas mediciones unidimensionales cuentan con críticas siendo consideradas como insuficientes para capturar la riqueza de este constructo complejo. Escalas más sofisticadas y alineadas con la esencia de la capacidad de absorción que capturan su naturaleza multidimensional han sido desarrolladas por otros autores (Lane et al., 2001; Jansen et al., 2005; Camisón & Forés, 2010; Jiménez- Barrionuevo

et al.,2011; Flatten et al. 2011).

Tomando en cuenta que todas las empresas buscan mejorar su productividad, ventaja competitiva y crecimiento, es clave enfocar esfuerzos para fortalecer sus capacidades organizacionales (Jansen, van den Bosch & Volberda, 2005; Kane, 2010). El aprendizaje es uno de los factores estratégicos más importantes para que las empresas logren incrementar su productividad y crecimiento ya que el mejoramiento de las capacidades empresariales va a depender de la creación de nuevo conocimiento (Gálvez & García, 2011). En este contexto el fortalecimiento de la capacidad de absorción de conocimiento se convierte en un factor determinante para el desarrollo de nuevas capacidades, innovación más disruptiva, mejores resultados empresariales y por tanto fortalecimiento de la ventaja competitiva (González & García, 2011).

3.4. El Aprendizaje Organizacional

El aprendizaje organizacional es útil para explicar cómo las organizaciones se adaptan a los estímulos externos y pueden adaptarse a las demandas del entorno (Cyert & March, 1963). Esta adaptación puede ocurrir siempre que exista una adquisición de conocimiento externo, y siguiendo esta lógica, los conceptos de capacidad de absorción y capacidad de aprendizaje juegan un papel primordial.

La capacidad de aprendizaje implica una serie de condiciones contextuales que facilitan un proceso de aprendizaje organizacional, que atraviesa e impacta todos los niveles organizacionales, partes interesadas y grupos de interés en una empresa. Si bien la capacidad de aprendizaje se concibe en términos bastante estructurales de un conjunto de características y condiciones favorables y verificables para que una organización pueda aprender, la capacidad de absorción se expresa en términos bastante funcionales, es decir, en términos de los requisitos para la adquisición, integración y transferencia de conocimientos.

Esta capacidad se conceptualiza como habilidades o características que facilitan los procesos de aprendizaje organizacional mediante la creación, difusión y uso del conocimiento (Fernandez-Mesa et al., 2012). Por tanto, una organización que aprende es aquella que facilita el aprendizaje a todos sus miembros y sufre un proceso de transformación constante (Senge, 2006).

En el modelo conceptual de Chiva, Alegre y Lapiedra (2007), sugiriendo que OLC (capacidad de aprendizaje organizacional) consta de cinco dimensiones, a saber: experimentación, toma de riesgos, interacción con el entorno externo, diálogo y toma de decisiones participativa.

La experimentación muestra la creatividad y la innovación de una empresa para proponer ideas fuera de los estándares establecidos. Está determinada por la medida en que las empresas estén dispuestas a promover la generación de este tipo de nuevas ideas. La experimentación implica el empleo de nuevos métodos para buscar soluciones innovadoras a los problemas (Garvin, 1993).

La asunción de riesgos se define como la tolerancia de una organización hacia la existencia o aparición de errores potenciales durante el proceso o como la aceptación de la incertidumbre frecuente en el resultado de las decisiones de una empresa. Muchos autores han subrayado la importancia de asumir riesgos y aceptar errores para que las organizaciones puedan aprender (Popper & Lipshitz, 2000). Los errores inherentes a la toma de riesgos forman parte del aprendizaje organizacional y asumen que fallar es indispensable para un aprendizaje eficiente (Popper & Lipshitz, 2000; Sitkin & Stickel, 1996).

La interacción con el entorno se refiere a la relación existente entre las empresas y el contexto en el que se encuentran inmersas. En general, las condiciones políticas, la cultura, el entorno y la sociedad influyen en los métodos de aprendizaje y la voluntad de asumir el aprendizaje organizacional.

El diálogo o la comunicación es el componente esencial que une o crea una conciencia colectiva, ya que permite entrelazar las percepciones compartidas hacia un proceso. También permite una comprensión general y la construcción de modelos mentales compartidos durante un proceso de aprendizaje. El diálogo es un facilitador del aprendizaje tanto individual como organizacional (Oswick et al., 2000).

Por último, la toma de decisiones participativa se refiere a la medida en que los empleados se involucran en un proceso de toma de decisiones. Participar en un proceso de toma de decisiones facilita el aprendizaje organizacional (Scott - Ladd & Chan, 2004). Es uno de los factores clave que crean un entorno que facilita el aprendizaje organizacional (Goh & Richards, 1997).



3.5. *Desempeño*

El desempeño organizacional puede definirse según Gopalakrishnan (2000) en (Yamakawa & Ostos, 2011) a través de varios factores entre otros la eficiencia, relacionada con la entrada y salida de recursos, la efectividad relacionada con el crecimiento de la organización y la satisfacción de sus empleados o colaboradores. El desempeño en las organizaciones también está relacionado al comportamiento de los factores externo e internos de la empresa, según lo expuesto por Tidd (2001) el entorno afecta los factores internos y cuanto mejor se alineen esos factores con el entorno, mejor será el desempeño.

Según Damanpour & Evan (1984) en (Yamakawa & Ostos, 2011) sustenta que la incertidumbre y los cambios del entorno estimulan la innovación y la estructura organizacional. Así mismo resaltan que para que las empresas logran un alto desempeño es necesario implementar la innovación técnica y la innovación administrativa, las cuales ayudaran a mantener el equilibrio entre sistema técnico y el sistema social de la organización. Bolton (1993) señala además que el desempeño deficiente de la organización estimula la creación de un área de investigación y desarrollo.

En el constructor de desempeño se identificarán las iniciativas de investigación adelantadas por el sector solidario en Colombia. Para esto se va a retomar el planteamiento de (León Santos & Ponjuán Dante, 2011) que identifican los procesos estratégicos del conocimiento junto con otros autores como Marr, Gupta (2003), Roos (2001), Bueno (2003), Shiuma & Nelly (2004) hacen evidente el papel protagónico de los procesos y subprocesos del conocimiento en la medición porque constituyen las variables básicas y los componentes del modelo propuesto (ver figura No. 3). Los procesos y subprocesos de la Gestión del Conocimiento fueron identificados en una investigación previa, donde se obtuvo de manera genérica la forma en que son asumidos en las organizaciones sobre todo de la información. Si no existe una eficiente gestión del conocimiento, no se potencian, obtienen, desarrollan y utilizan adecuadamente los activos de la organización que verdaderamente generan valor.

A continuación, se presentan, a modo de resumen, los principales procesos y componentes de la gestión del conocimiento identificados en las investigaciones previas de (León Santos & Ponjuán Dante, 2011) que constituyen las variables y componentes del modelo.



Figura 2: Los 6 Procesos Estratégicos de la GC tomado de (León Santos & Ponjuán Dante, 2011)

Los investigadores plantean 6 procesos estratégicos de la GC (figura No. 3) estos son:

- Identificar: determina el estado del arte del conocimiento tanto interno como externo.
- Adquirir: convierte en activos de la organización los conocimientos de fuentes externas que mejoran el desempeño.
- Retener: se ocupa de la conformación de la memoria organizacional, facilita la búsqueda y recuperación de la información.
- Desarrollar: incrementa los conocimientos de la organización, a partir de los producido por sus propios miembros.
- Difundir: garantiza que el usuario satisfaga sus necesidades de información
- Utilizar: provoca el cambio y crea valor a partir del uso de la información y el conocimiento.

Teniendo en cuenta las variables anteriores y los entregables de este proceso de investigación, se hará énfasis en la variable: Desarrollar que de acuerdo a la propuesta de (León Santos & Ponjuán Dante, 2011), contiene los siguiente componentes:

- Espacios de desarrollo de conocimiento (c3.1) Aprendizaje (c3.2) Investigación (c3.3): Creatividad (c3.4). Nuevo conocimiento (c3.5). Validación de nuevo conocimiento (c3.6).

Uno de los componentes es la investigación y es aquí donde se van a identificar las iniciativas de investigación adelantadas por el sector solidario. Por último, El modelo brinda una herramienta gerencial a las organizaciones con vistas a la mejora continua del rendimiento organizacional y su posicionamiento ante los desafíos de la sociedad actual basada en intangibles y servicios.

3.5.1. La Gestión del conocimiento y el Desempeño

La organización de por sí se enfrenta a un entorno dinámicamente cambiante, por lo tanto, no solo debe procesar la información de manera eficiente, sino que también debe generar información y conocimiento. (Herciu et al., 1998). La organización debe tener la capacidad de procesar información con relación a su diseño y recursos, sin embargo, se puede argumentar que la interacción de la organización con su entorno, junto con los medios por los que crea y distribuye información y el conocimiento, son más importantes cuando se trata de construir un activo y dinámica de la comprensión de la organización (Nonaka 1994).

La adquisición de conocimientos y la capacitación en el trabajo son inversiones que comúnmente se han asociado con el problema del free-rider⁶ debido a la incapacidad de la empresa para capturar todos los beneficios creados por su inversión en tales actividades (Baldwin 1969).

La Gestión del Conocimiento (GC) trata de descubrir, desarrollar, utilizar, entregar y absorber conocimiento dentro y fuera de la organización a través de un proceso de gestión adecuado para cumplir con las necesidades (Quintas et al. 1997). Cuando se habla del cumplimiento de las necesidades en las organizaciones solidarias, es remitirse a la identificación de esos activos sociales que se pretenden satisfacer de forma colectiva a través de servicios y productos generados por un modelo de autogestión. La Gestión del Conocimiento (GC) está indisolublemente ligada al intercambio de conocimientos entre los individuos y los procesos colaborativos implicados. Los factores y entornos que mejoran todo esto se relacionan con el factor humano en el proceso de gestión del conocimiento (Herciu et al., 1998).

⁶ Jinete Libre

En conclusión, a nivel de una organización el conocimiento no se trata solo de saber, como por ejemplo recitar los principios de la economía solidaria, las leyes del sector, los principios de la ACI, se trata de cómo aplicar esa información a las realidades adversas a los valores y principios a las que se enfrenta las organizaciones solidarias. Entonces, el conocimiento organizacional, que puede ser identificado y luego valorado por uso y / o transferencia solo si está encapsulado en un sistema coherente, en procesos, productos, reglas y cultura - se puede definir como procesado cuando la información se incorpora por medio de rutinas y procesos que permiten la acción. (Herciu et al., 1998)

En estas circunstancias y teniendo en cuenta el modelo y la filosofía que nutre a las organizaciones solidarias, es conveniente identificar en sus diferentes grupos de interés qué sabe y qué tan rápido puede aprender algo nuevo tanto los directivos, la parte administrativa representada en sus empleados y por consiguiente sus codueños o asociados.

Es por eso por lo que en la actualidad y en el entorno de las organizaciones el desempeño se basa principalmente en la capacidad para comprar, codificar y transferir conocimientos de forma más rápida y eficaz a todos sus grupos de interés. (Myers 1996).

Por lo tanto, existe una aceptación general de que la ventaja competitiva sostenible en el siglo XXI se logrará a través de la gestión del conocimiento (Halawi et al. 2005). Esto significa que las organizaciones del sector solidario seguirán siendo vigentes no solo a su filosofía y doctrina que la nutre y a su estructura de autogestión, sino que también serán sostenibles en el largo plazo con la potencialización y la capacidad de gestionar el conocimiento.

Las organizaciones solidarias han reportado en sus informes de gestión los resultados tanto económico como sociales y con la inclusión del principio cooperativo del interés hacia la comunidad planteado por la ACI, muchas organizaciones han incorporado en sus informes los programas que adelantan en torno al medio ambiente y de apoyar proyectos con comunidades. Esta acción se corrobora cuando el desempeño de la organización se basa en la sinergia entre el triple resultado

y los componentes y características de la gestión del conocimiento. El modelo de análisis que se propone intenta revelar la importancia del vínculo entre las dos dimensiones: la Gestión del conocimiento con sus tres constructos (transferencia del conocimiento, capacidad de adsorción y aprendizaje organizacional) y el Desempeño de la organización solidara basados en el TBL o la triple cuenta de resultado en los aspectos sociales, económico y ambientales.

También se considera que la gestión del conocimiento es un imperativo para las empresas que están preocupadas en TBL. En este caso, los elementos que hacen el vínculo entre los componentes de TBL según lo expuesto por (Herciu et al., 1998) están:

- (1) Ecoconocimiento: una empresa debe plantear conocimiento explícito e implícito en su accionar económico
- (2) Socioconocimiento: una empresa debe plantear conocimientos explícitos e implícitos en sus aspectos sociales.
- (3) Conocimiento Ecológico: una empresa debe plantear conocimientos organizacionales con la naturaleza.

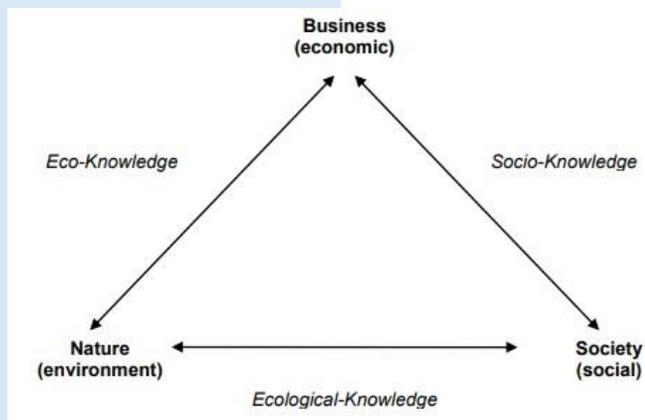


Figura 3: Los componentes de TBL (Herciu et al., 1998)

Por último y parafraseando a (Herciu et al., 1998), Las empresas deben darse cuenta de lo importante que es "saber lo que saben" y poder hacer uso máximo del conocimiento para fortalecer el desempeño organizacional.

Este conocimiento reside en muchos lugares diferentes al interior de las organizaciones, tales como: bases de datos, bases de conocimiento, archivadores, computadores y en las cabezas de las personas y se distribuyen correctamente en toda la organización.

Con demasiada frecuencia, una parte de una empresa repite el trabajo de otra parte simplemente porque es imposible hacer un seguimiento y hacer uso del conocimiento, por lo tanto, las empresas deben saber: cuáles son sus activos de conocimiento y cómo administrar estos activos para obtener un adecuado desempeño.

Las organizaciones cuentan con diferentes activos: activos corrientes, activos fijos que pueden ser improductivos, activos sobre el conocimiento del mercado, productos, tecnologías y por otro lado, la gestión del conocimiento no es solo sobre la gestión de esos activos sino los procesos que actúan sobre el activo, y estos procesos incluyen: desarrollo de conocimiento; preservar el conocimiento; utilizando conocimiento y compartir conocimiento. En esta circunstancia, el desarrollo de un modelo conductual de gestión que incorpore la gestión del conocimiento en los componentes del triple resultado es muy importante y necesario para la empresa para obtener o lograr una sostenibilidad en el tiempo.

De otra parte, el desempeño y el aprendizaje están interconectados y deben integrarse en las organizaciones para garantizar un rendimiento y crecimiento sostenidos. Las organizaciones son complejas, cambiantes y tienen la necesidad de abordar excedentes o ganancias para seguir fortaleciendo sus sistemas de gestión.

Reconociendo la naturaleza dinámica de los subsistemas de desempeño y aprendizaje, el desempeño también incluye la adaptación, el logro de metas, la integración y la cultura. El aprendizaje incluye exploración ambiental, acción y reflexión, difusión, significado y memoria.



Juntos crean una gran oportunidad para la acción utilizando los sistema de GC de acuerdo a lo planteado por (Gorelick & Tantawy-Monsou, 2005) proponen además que las organizaciones adopten un marco de triple cuenta resultado (TBL) para mejorar su sostenibilidad. El TBL es una orientación filosófica mediante la cual las organizaciones desarrollan e implementan no solo una estrategia tradicional económicamente sustentable, sino que también incluyen explícitamente estrategias de sustentabilidad ambiental y social.

3.6. Modelo de Análisis

Teniendo en cuenta la conceptualización y descripción de los constructos descritos anteriormente, este estudio analizará como la Transferencia de Conocimiento, La capacidad de Absorción y el Aprendizaje Organizacional, tiene una relación con el Performance o Desempeño de las Organizaciones solidarias, este modelo se plantea en la figura No.4

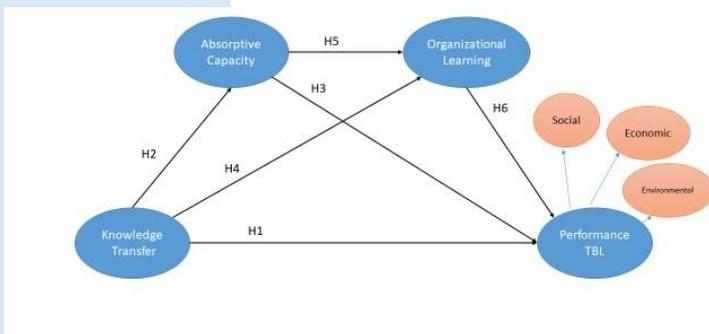


Figura 4: Modelo de Análisis

Adaptación y elaboración propia a partir de Santa, R. (2020), Fajardo (2016), Redondo (2016), Balbestre (2016), Silva (2017), Sanchís (2013), (León Santos & Ponjuán Dante, 2011)

Con el bosquejo anterior de la literatura se crea el modelo teórico ilustrado en la Figura No. 4 para plantear las siguientes hipótesis:

H1: Existe una influencia de la Transferencia de Conocimiento (TC) en el desempeño de la organización

H2: Existe una influencia de la Transferencia de Conocimiento (TC) en la Capacidad de Absorción

H3: Existe una influencia en la Capacidad de Absorción (CA) en el desempeño de la organización

H4: Existe una influencia de la Transferencia de Conocimiento (TC) en el Aprendizaje Organizacional (AO)

H5: Existe una influencia en la Capacidad de Absorción (CA) en el Aprendizaje Organizacional (AO)

H6: Existe una influencia en el Aprendizaje Organizacional (AO) en el desempeño de la Organización

3.7. Mapas del conocimiento

Las políticas de desarrollo económico de muchos países pasan necesariamente por la promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (CT+I), como vehículo para el mejoramiento de la estructura industrial y la capacidad de una sociedad de producir tecnología, entendida esta como ciencia aplicada.

En este sentido, el Estado en cabeza de sus instituciones de promoción del desarrollo económico y del avance de la ciencia, debe establecer las condiciones en las cuales se encuentran grupos de investigación, capital humano especializado e infraestructura, con la cual se dispone, para enrutar a estos en el fortalecimiento de las actividades de CT+I. Una de las herramientas clave para este proceso es el de diseño de mapas de conocimiento. De acuerdo con Howard (1989) en Dueñas, et. al (2012), los mapas de conocimiento proporcionan una forma estructurada de capturar información relevante para el estudio de la CT+I.

Desde una perspectiva general, un mapa de conocimiento es una ayuda de navegación para descubrir las fuentes de conocimiento tácito y explícito y los activos de conocimiento, para ilustrar

los flujos de conocimiento (Ministerio de Educación, 2020). Por otro lado, y en el marco de la gestión del conocimiento, Pérez, D. & Dressler (2007) en Galvis (2009) afirman que un mapa de conocimiento son directorios que facilitan la localización del conocimiento dentro de la organización mediante el desarrollo de guías y listados de personas, o documentos, por áreas de actividad o materias de dominio.

De acuerdo con la Universidad EAFIT (SF), en Galvis (2009), existen tres modelos de mapas de conocimiento:

- Modelo de puntos: señalan la fuente del conocimiento (persona), suministran información limitada y como ejemplo se tienen las “páginas amarillas”.
- Modelo de links: contiene lo del modelo de puntos y adiciona relaciones del estilo cómo-cuándo, apoyando la creación de una visión del negocio.
- Modelo de soluciones: contiene lo del modelo de puntos y de links. Relaciona el conocimiento con la solución de problemas, es tanto descriptivo como prescriptivo y requiere de más inversión y planificación.

A partir de aquí y teniendo en cuenta los aportes de la National Library of Health (2005) en Galvis (2009), existen dos aproximaciones metodológicas respecto a mapear el conocimiento:

- Mapea recursos y activos de conocimiento, mostrando qué conocimiento existe en la organización y dónde puede ser encontrado.
- Incluye flujos de conocimiento, mostrando cómo este conocimiento se mueve alrededor de las organizaciones, desde dónde está hasta dónde es necesitado.

Una de las metodologías muy empleadas en muchos ámbitos de trabajo, la constituye la denominada páginas amarillas. Consta de cuatro pasos:

- Planeación y estructuración.
- Adecuación de infraestructura y construcción de instrumentos.



- Aplicación de instrumentos de cargue de información.
- Difusión, capacitación y actualización.

En la teoría de gestión del conocimiento, se habla comúnmente de capital intelectual, y se tratan de entender sus flujos desde distintos modelos y corrientes teóricas, destacándose algunos de manera contundente en la literatura, como por ejemplo: el conocimiento tácito y explícito, con el reconocido modelo CESI de Nonaka y Takeuchi (1995) y más recientemente la categorización de capital intelectual en; capital relacional, capital estructural y capital humano del modelo Navegador-Skandia (Lissarrague et al., 2009). Ambos facilitan significativamente la interpretación de dicho capital en los procesos organizacionales, el primero en términos de flujos y el segundo en términos de medición, llegando incluso a cuantificarse.

En este mismo sentido, los mapas, en términos generales, los podemos entender como una representación gráfica del conocimiento, lo cual facilita su transferencia de una manera práctica. En particular, al hablar de mapas el conocimiento, debe existir un objetivo claro y uno o más tópicos centrales de los cuales partir, para derivarse en conceptos subsecuentes, que van dando forma a ese conocimiento (capital intelectual), que se desea transmitir, es decir, va tomando forma cada concepto con sus explicativos, para hacer claridad sobre las relaciones que existen entre distintos niveles.

Se empieza a hablar de este asunto con los mapas conceptuales, siendo los más conocidos en la gestión organizacional y gestión del conocimiento, sin embargo, existe una diferencia sustancial en relación a los mapas conceptuales y los mapas de conocimiento, y es que este despliegue de conocimiento (por lo menos en el análisis al nivel organizacional) debe guardar coherencia con la cadena de valor de las organizaciones, de manera que el mapa de conocimiento ayude realmente a distinguir el nivel de desempeño logrado por dicha organización, en función de este conocimiento que ha sido gestionado en los distintos niveles organizacionales.

Existen distintas definiciones para este concepto. Según Peña-Osorio (2010) estos “intentan representar los niveles de conocimientos individuales y generales, pero de aquellos que son identificados por la organización como los que ella necesita para alcanzar un óptimo desempeño” (p.74) y en esta misma línea se encuentra la definición de Anon (2008, citado por Caraballo et al., 2009) quien afirma que, “identifican la ubicación del conocimiento en las organizaciones, así como



los diferentes niveles alcanzados por él dentro de la Cadena de Valor, sus fuentes, relaciones y ámbitos de aplicación, así como las personas que lo poseen” (p.10). Se puede apreciar en estas definiciones que los autores destacan la importancia de distinguir los niveles organizacionales y así mismo emplear la captura y representación de la información en dichos niveles con enfoque en el desempeño organizacional.

En otro sentido, se encuentran definiciones más enfocadas a la representación gráfica del conocimiento, como la de Balaid et al. (2016 citado por García et al., 2021) quienes aluden que estos son “herramientas gráficas que permiten visualizar fuentes del conocimiento, es decir, en dónde y cómo se encuentra el conocimiento en una organización, los flujos, relaciones de conocimiento entre trabajadores o proyectos” (p.210) y por su parte d’Alòs-Moner (2003) plantean que “permiten tener una visión gráfica de cuál es la situación de la organización en relación con su conocimiento, entendido como parte de su capital intelectual” (p.316).

Todas estas definiciones conducen a lo que se conoce en la literatura como modelos de conocimiento, pues desde las diversas posturas que se pueden encontrar, existen similitudes y diferencias para interpretar y representar el conocimiento, surgiendo algunos modelos que, bien pueden ser replicados en contextos similares a los casos donde se originan. La ventaja de los modelos en este campo es que se pueden contextualizar y adaptar, sin que su efectividad dependa de, simplemente transferirlos tal y como han sido concebidos por los autores.

Para Henao & Rodríguez (2012) un modelo de conocimiento “es una vista simplificada de una realidad compleja” (p.413), por tanto, es imprescindible saber claramente qué tipo de conocimiento se busca representar, para qué y para quiénes, de ello dependerá la mejor forma de lograr su representación. En este sentido, estos autores distinguen: modelos de conocimiento conceptual y modelos de conocimiento procedimental; buscando, con el primero, transmitir conceptos del dominio del mundo real y con el segundo transmitir la forma de llevar a cabo algo mediante tareas o pasos (p.414-415). La ilustración 1 permite evidenciar la forma en que estos autores representan un modelo de conocimiento:

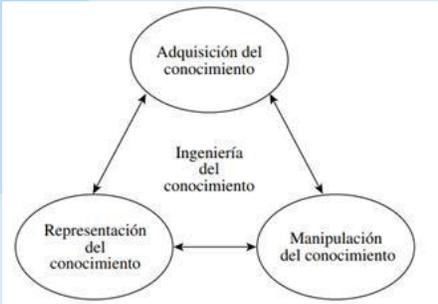


Figura 5: Representación de un Modelo de Conocimiento
Fuente: Henao y Rodríguez (2012, p.415)

Se destaca de la ilustración 1 que, los componentes del modelo: adquisición de conocimiento, representación de conocimiento y manipulación de conocimiento, tienen una relación bidireccional, y ninguno de ellos se da, necesariamente, antes que el otro. Es decir que, este modelo se convierte en un ciclo para la gestión del conocimiento, el cual se puede emplear dependiendo del contexto y situación dada. Lo que denota el modelo es, qué elementos son fundamentales para lograr una “ingeniería del conocimiento” al nivel organizacional.

3.7.1. De su importancia

Como lo enuncia Peña-Osorio (2010) “la utilidad del mapa de conocimiento depende principalmente del objetivo y de a dónde se quiere llegar” (p. 76), es decir, la importancia que estos pueden tener para la toma de decisiones en las organizaciones depende principalmente de tener un objetivo claro respecto a su estructuración y uso. En un sentido práctico, estos pueden ser de gran importancia en el ámbito organizacional, por ejemplo, en:

- Circulación de conocimiento con los interesados (clientes, proveedores, entre otros)



- Fortalecimiento de la cultura organizacional mediante el afianzamiento de conceptos que se precisan, a través de “ideas fuerza”⁷ contenidas en los mismos
- Estrategia organizacional, al dar un orden lógico y coherente a la hoja de ruta de la organización
- Gestión y seguimiento, como herramientas de priorización de puntos críticos de control

En otros ámbitos:

- Decisiones de política pública, mediante la concreción de factores clave sobre los cuáles incidir en un territorio con instrumentos de intervención económica, social, etc.
- Afianzamiento de conceptos en el escenario académico

Para Caraballo (et al., 2009) “el aporte fundamental de los mapas de conocimiento es la posibilidad de darle a conocer a las organizaciones lo que efectivamente pueden y deben hacer con sus diferentes conocimientos y sus formas de conversión” (p.11).

3.7.2. Metodología de un mapa

Se puede identificar una coincidencia en la literatura respecto a la postura de diversos autores al afirmar que, los mapas de conocimiento parten de una auditoría de conocimiento. Según Henczel (2000 citado por Caraballo et al., 2009), en una auditoría de conocimiento se logra determinar “las formas, momentos, recursos etc., para acceder, capturar y almacenar el conocimiento en la organización (lógicamente, transformado en información)” (p.9).

Por su parte, d’Alòs-Moner (2003) afirma que, los aspectos clave que debe considerar un mapa de conocimiento son: los procesos y las actividades clave; la información y el conocimiento estratégico que se necesita para llevarlas a cabo y quiénes son las personas (clientes/usuarios internos o externos) asociados y los suministradores o proveedores de información y conocimiento, así como también, identificar cómo usan las personas la información y el conocimiento (p.317).

⁷ Este es un concepto muy utilizado en la prospectiva para aludir a aquellas ideas que son muy marcadas o preponderantes en una organización o contexto al realizar ejercicios de análisis estratégico y son las que determinan el horizonte al convertirse en estrategias, concebidas como hechos portadores de futuro.



4. OBJETIVOS

4.1. *Objetivo General*

Explorar la forma como se ha abordado la gestión del conocimiento en las organizaciones del sector solidario en Colombia

4.2. *Objetivos Específicos*

- Estructurar consideraciones teóricas acerca de la Gestión del Conocimiento en Organizaciones Solidarias y su relación con el desempeño en los aspectos sociales, económicos y ambientales.
- Formular consideraciones conceptuales y elaborar el Mapa de Conocimiento del sector, basado en el modelo de análisis planteado, con el fin de ubicar los procesos estratégicos de la GC.
- Identificar iniciativas de proyectos de investigación adelantados por las organizaciones del sector solidario

5. METODOLOGÍA

5.1. *Tipo de Estudio*

Se parte de la premisa que hay una realidad, que es un sector solidario que está conformado por diferentes fuerzas sociales, que existen organismos que fomentan y fortalecen el sector tanto del orden público como privado y organizaciones a su vez que controlan la gestión tanto financiera como social. Como la idea es explorar la forma como se ha asumido la gestión de conocimiento en las organizaciones del sector solidario, se tendrá en cuenta las interpretaciones o percepciones de algunos actores sociales, principalmente de los gerentes o líderes

El enfoque escogido para esta investigación es de corte deductivo, pues partirá de la interpretación de la teoría para verificar la realidad, es decir, el aporte es el referente empírico que partiendo de la interpretación teórica se analizará una realidad y se corroborará por medio de hipótesis diseñadas a partir de la interpretación teórica y verificadas en el campo.

Este tema cuenta con varios referentes teóricos, que permitirá la construcción adecuada de un estado de arte para poder luego analizar e interpretar una realidad empírica por medio de la investigación. Si se obtienen hallazgos en la realidad investigada, estos permitirán nutrir o aportar a la teoría ya existente.

El tipo de estudio es empírico de carácter confirmatorio, puesto que permitirá contrastar la teoría ya existente sobre GC y analizarla desde un referente empírico como son las organizaciones solidarias en Colombia. Se analizará la GC, por medio del análisis de sus factores, si estos influyen positiva o negativamente en el desempeño de la organización.

5.2. Población

La población objeto será las organizaciones del primer nivel de supervisión registrada en listado de la Superintendencia de la Economía Solidaria (Super solidaria) que reportaron a dic 2020 y fueron un total de 347, se tendrá en cuenta además los datos que arroja ese registro como lo son: tipo entidad, actividad económica, departamento, municipio, nivel de supervisión, tipo y volumen de actividad, número de asociados y trabajadores, ubicación geográfica y otros datos.

Sobre las condiciones mencionadas y con apoyo en un especialista en estadísticas, se diseñó la muestra, conscientes de que su diseño es definitorio del análisis.

5.3. Estimación de la Muestra

A partir de las organizaciones del primer nivel que suma 347 entidades, se estimó la muestra aleatoria simple (MAS) la cual es de 182 muestras, la cuales se escogieron al azar teniendo en cuenta estratificarlas por regiones.

El objetivo de aplicar estratos para la investigación es dividir la población total en clases homogéneas, llamadas estratos (regiones). Hecho esto la muestra se escoge aleatoriamente en número proporcional al de los componentes de cada clase o estrato. Con ello, se asegura que todos los estratos de interés estén representados adecuadamente en la muestra. (Diseño de la muestra en proyectos de encuesta. INEGI.2010)

Cada estrato funciona independientemente, pudiendo aplicarse dentro de ellos el muestreo estratificado para elegir los elementos concretos que formarán parte de la muestra. (Diseño de la muestra en proyectos de encuesta. INEGI.2010).

N:347 entidades

n: muestra: 182

Nivel de confianza: 95%

nivel de error del 5%:

Estratos: 4 regiones

Las entidades de primer nivel en Colombia se desagregan así:

Organizaciones de primer nivel	total
Administraciones públicas	1
Cooperativas	12
Asociaciones Mutuales	249
Cooperativas	79
Fondos de Empleados	1
Instituciones Auxiliares	4
Organismos de carácter económico	1
Otras Organizaciones	347
Total	

Tabla No. 1, Fuente: Supersolidaria (2020).

La distribución de entidades solidarias, Nivel 1, por regiones en Colombia es el siguiente:

ANDINA	276	80%
CARIBE	17	5%
ORINOQUIA Y AMAZONIA	7	2%
SUR-OCCIDENTE	47	14%
Total general	347	100%

Tabla No.2, Fuente: Supersolidaria (2020).

5.4. Técnicas de recolección de la información

Inicialmente se realizará un trabajo preliminar de carácter documental, conceptualizando y precisando los aspectos teórico – conceptuales señalados en este documento, se utilizará fuentes de tipo secundario como: artículos, libros, documentos, investigaciones que se consigan en las diferentes bases de datos especializadas entre otras Scopus, ISI, Web of Science, Journal citation, Dialnet, EBSCO, Emerald, Cambridge, Scielo. Búsqueda de información en editoriales del sector solidario, tales como CIRIEC, Socioeconomic, Coemva, Oibescop que permitan identificar estudios que se hayan realizado sobre este tema.

Los artículos o documentos en PDF identificados de estas fuentes secundarias se alojarán en la plataforma de Mendeley, que permitirá la citación en APA cuando se esté redactando los fundamentos teóricos del estudio y sus hallazgos.

Simultáneamente se elaborará:

- El instrumento de recolección de la información o cuestionario que sale del referente teórico y las hipótesis planteadas.
- Una guía que ilustre a las organizaciones los objetivos del proceso de investigación y como se diligencia la encuesta
- Dos videos de máximo un minuto que apoyen la entrega del documento señalado en el punto anterior: uno con un mensaje del director de la UAEOS y el segundo con un mensaje de la Investigadora Principal.

5.5. Procesamiento de la Información

El procesamiento de la información de la data una vez recogidas las 182 encuestas como mínimo, se procesarán a través del modelado de ecuaciones estructurales que es una metodología estadística utilizada por biólogos, economistas, investigadores educativos, marketing, investigadores en general, investigadores médicos y una variedad de científicos sociales y del

comportamiento. Una de las razones de su uso generalizado en muchos campos científicos de estudio es que el modelado de ecuaciones estructurales proporciona a los investigadores un método integral para la cuantificación y prueba de teorías. Otras características importantes de los modelos de ecuaciones estructurales son que toman explícitamente en cuenta el error de medición que es omnipresente en la mayoría de las disciplinas y contiene variables latentes. Las variables latentes son constructos teóricos o hipotéticos de gran importancia en muchas ciencias. Normalmente, no existe un método operativo para medir las variables latentes o un método preciso para evaluar su grado de presencia. Sin embargo, las manifestaciones de un constructo pueden observarse registrando o midiendo características específicas del comportamiento en algún conjunto de sujetos en un entorno particular. El registro o la medición de las características del comportamiento se obtiene típicamente utilizando instrumentación pertinente (por ejemplo, pruebas, escalas, auto informes, inventarios o cuestionarios). Una vez que se han evaluado los constructos, el modelado de ecuaciones estructurales se puede utilizar para probar la plausibilidad de afirmaciones hipotéticas sobre posibles interrelaciones. Entre los constructos, así como sus relaciones con los indicadores o medidas que los evalúan. (Ullman, J. B., & Bentler, P. M. 2003).

Los datos recolectados además serán analizados utilizando el paquete de software estadístico (SPSS inc and IBM Company, Cicago USA). Y Analysis of Moment Structures (AMOS Development Corporation Spring House, Penn USA). Se utilizará además el análisis Factorial Confirmatorio (CFA) para analizar las relaciones entre las variables latentes y observadas, a fin de determinar el ajuste general del modelo teórico evaluado.

5.6. Mapa de conocimiento

Con la información primaria y secundaria sistematizada y consolidada, se procederá con el análisis y estructuración del *inventario de conocimiento* general, categorizando la información en su relación con los tópicos centrales de la investigación: *Transferencia de conocimiento, Absorción de conocimiento y Aprendizaje Organizacional*.

El análisis posterior, para la construcción del mapa y la relación con los tópicos antes enunciados, se centrará en los siguientes fundamentos:

- Referentes conceptuales
- Modelos de referencia



- Variables de análisis definidas en la medición
- Indicadores de medición de desempeño

El mapa se enfocará en identificar los niveles de madurez organizacional, concentrados por zonas geográficas, con respecto a las variables asociadas a los tópicos centrales. De esta manera se logrará evidenciar las fortalezas y aspectos débiles al nivel territorial, en general, con respecto a la gestión del conocimiento de estas organizaciones y así mismo las organizaciones tipo en cada territorio.

Técnicas para emplear:

- Matrices de análisis cruzado
- Georreferenciación

Con respecto a la información primaria y secundaria se tomará de las fases anteriores y se profundizará en la temática de “mapas de conocimiento”, tomando elementos que se consideren relevantes metodológicamente para enriquecer los análisis.

6. RESULTADOS ESPERADOS

- Un nuevo mapa o modelo para el sector solidario que dé cuenta del comportamiento de la GC.
- Identificación de Iniciativas de Investigación adelantadas en el sector
- Posibles inconsistencias reportadas en la literatura especializada o posibles vacíos, pues la mayoría de literatura o aporte está dada para empresas lucrativas.
- Este estudio permitirá además aportar en el diseño y la gestión de políticas públicas para fortalecer el sector solidario y tomar adecuadas decisiones desde el proceso estratégico de las organizaciones para lograr su sostenibilidad ambiental, social y económica.
- En cuanto a la producción académica se prevé la publicación de artículos de gestión, científicos y su visibilidad no solo nacional sino en el ámbito internacional.

7. CRONOGRAMA

Actividad	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
Semanas	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
- Coordinar todo el proceso investigativo con un equipo y la UAEOS																								
- Realización del anteproyecto GC - BP																								
- Identificación y justificación del problema (árbol de problema)																								
- Marco teórico soportado con fuentes actuales y autores seminales, definición de un modelo: empírico/ científico, para validar.																								
- Metodología: definición de la población, muestra, instrumento de medición																								
- Diseño de la encuesta ON LINE y aplicación de la encuesta																								
Codificación, tabulación, estadísticas - análisis																								
Realización de grupos focales con sus evidencias tales como listado de asistencia, fotografías, video, crónicas o informes de cada sesión.																								
- Informe y documento final en APA en archivo Word y PDF																								
- Conclusiones y recomendaciones para el mejoramiento de las organizaciones del sector.																								
- Soporte bibliográfico en plataforma como Mendely																								
- Recolección de información de fuentes secundarias: bases de datos de artículos																								
- Búsqueda de información en el sector solidario																								
- El documento final será validado a través de un programa o software de coincidencias para evitar plagio.																								
- Compilación de un libro/artículo ON LINE con ISBN, Editorial, con proceso arbitral																								

Bibliografía y Webgrafía

Argote, L., & Ingram, P. (2000). Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 150-169. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2893>.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.

Bensaou, M., & Venkatraman, N. (1995). Configurations of Interorganizational Relationships: A Comparison Between U.S. and Japanese Automakers. *Management Science*, 41(9), 1471-1492. <https://doi.org/10.1287/mnsc.41.9.1471>.

Chiva, R., Alegre, J., & Lapiedra, R. (2007). Measuring organisational learning capability among the workforce. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 224-242.

- Cohen, W., & Levithal, D. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35, 128–152.
- Cyert, R. M., & March, J. G. (1963). *A Behavioral Theory of the Firm*. Prentice-Hall.
- Dawson, R. (2000). Developing Knowledge-based Client Relationships: The Future of Professional Services. Elsevier Butterworth-Heineman.
- Dyer, J. H., & Nobeoka, K. (2000). Creating and managing a high-performance knowledge-sharing network: the Toyota case. *Strategic Management Journal*, 21(3), 345-367. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(200003\)21:3<345::AID-SMJ96>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(200003)21:3<345::AID-SMJ96>3.0.CO;2-N).
- Fernandez-Mesa, A., Alegre-Vidal, J., & Chiva-Gomez, R. (2012). Entrepreneurial orientation, organizational learning capability and innovative performance. *Journal of Technology Management & Innovation*, 7(2), 157-170.
- García-Reyes, C. J. (2007). GESTIÓN DE UNIDADES DE INFORMACIÓN. In *ADMINISTRAÇÃO DE UNIDADES DE INFORMAÇÃO RIO* (pp. 11–34). https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/26913/gestion_jorge_2007.pdf?sequence=1.
- Garvin, D. A. (1993). Manufacturing strategic planning. *California Management Review*, 35(4), 85-106.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109-122. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171110>.
- Goh, S., & Richards, G. (1997). Benchmarking the learning capability of organizations. *European Management Journal*, 15(5), 575-583. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(97\)00036-4](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0263-2373(97)00036-4).
- Inkpen, A. C., & Dinur, A. (1998). Knowledge Management Processes and International Joint Ventures. *Organization Science*, 9(4), 454-468. <https://doi.org/10.1287/orsc.9.4.454>.
- Kogut, B., & Zander, U. (1992). Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities, and the Replication of Technology. *Organization Science*, 3(3), 383-397. <https://doi.org/10.1287/orsc.3.3.383>
- Lane, P. J., Salk, J. E., & Lyles, M. A. (2001). Absorptive capacity, learning, and performance in international joint ventures. *Strategic Management Journal*, 22(12), 1139-1161. <https://doi.org/10.1002/smj.206>
- León Santos, M., Castañeda Vega, D., & Sánchez Alfonso, I. (2007). *La gestión del conocimiento en*



las organizaciones de información: procesos y métodos para medir. 15(3).

- Máynez Guaderrama, A. I., Cavazos Arroyo, J., Ibarreche Suárez, S., & Nuño de la Parra, J. P. (2012). Identificación De Factores Comunes Estudiados, Relacionados Con La Transferencia De Conocimiento Tácito Dentro De Las Organizaciones (Identification of Common Factors in Tacit Knowledge Transference within Organizations). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(1), 103-117.
- Nagles García, N. (2007). LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO FUENTE DE INNOVACIÓN. *Society of Petroleum Engineers - SPE Intelligent Energy International Conference and Exhibition*, 61,77–88. <https://doi.org/10.2118/181068-ms>.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- Oswick, C., Anthony, P., Keenoy, T., Mangham, I. L., & Grant, D. (2000). A dialogic analysis of organizational learning. *Journal of Management Studies*, 37(6), 887-902.
- Penrose, E. T. (1959). *The theory of the growth of the firm*. Nueva York, Estados Unidos: Sharpe.
- Pérez-Montoro Gutiérrez, M. (2008). Gestión del conocimiento en las organizaciones. In *Encontros científicos*.
- Peteraf, M. A. (1993). The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view. *Strategic Management Journal*, 14(3), 179–191.
- Popper, M., & Lipshitz, R. (2000). Organizational learning: Mechanisms, culture, and feasibility. *Management learning*, 31(2), 181-196.
- Rodríguez Orejuela, A. (2005). Un modelo integral para evaluar el impacto de la transferencia de conocimiento interorganizacional en el desempeño de a firma. *Estudios Gerenciales*, 21, 37-50.
- Ruesta, C. B., & Iglesias, R. A. (2011). La gestión de información y sus modelos representativos. Valoraciones. *Ciencias de La Información*, 42(2), 226–230.
- Schoenmakers, W. and Duysters, G. (2006), "Learning in strategic technology alliances", *Technology Analysis & Strategic Management*, Vol. 18, pp. 245-64.
- Scott-Ladd, B., & Chan, C. C. (2004). Emotional intelligence and participation in decision-making: strategies for promoting organizational learning and change. *Strategic Change*, 13(2), 95-105.

Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline, The Art and Practice of The Learning Organisation*. Random House, Business Books.

Sitkin, B., & Stickel, D. (1996). 'The Dynamics Of Distrust in An Era Of Quality. *Trust in Organizations: Frontiers of Theory And Research* '. Thousand Oaks, Ca: Sage, 196-215.

Stoddard, J. E., Pollard, C. E., & Evans, M. R. (2012). The triple bottom line: A framework for sustainable tourism development. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 13(3), 233-258.

Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 27-43.
<https://doi.org/10.1002/smj.4250171105>

Tsai, W. (2001). Knowledge Transfer in Intraorganizational Networks: Effects of Network Position and Absorptive Capacity on Business Unit Innovation and Performance. *Academy of Management Journal*, 44(5), 996-1004. <https://doi.org/10.5465/3069443>.

Tallman, S., Jenkins, M., Henry, N., & Pinch, S. (2004). Knowledge, Clusters, and Competitive Advantage. *Academy of Management Review*, 29(2), 258-271.
<https://doi.org/10.5465/amr.2004.12736089>.

Van Wijk, R., Jansen, J. J. P., & Lyles, M. A. (2008). Inter- and Intra-Organizational Knowledge Transfer: A Meta-Analytic Review and Assessment of its Antecedents and Consequences. *Journal of Management Studies*, 45(4), 830-853. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2008.00771.x>.

Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: a review, reconceptualization, and extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185-203.

Caraballo, Y., Mesa, D. y Herrera, J. A. (2009). Herramientas de gestión del conocimiento: convergencias hacia un aprendizaje organizacional. *Revista Cubana de Ciencia Agrícola*, 43 (1), 1-13. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193015398001>

d'Alòs-Moner, A. (julio – agosto, 2003). Mapas del conocimiento, con nombre y apellido. El profesional de la información, 12 (4), 314-318.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=642913>



El empleo
es de todos

UAEOS

Codes
Corporación para el desarrollo
empresarial y solidario

- García, R. Hoyos, K. Cassab, P. y Díaz, J. (enero – junio, 2021). Mapas de conocimiento regional: Agricultura, ganadería y turismo en el municipio de Montería – Colombia. *Económicas CUC*, 42 (1), 208–229. <https://doi.org/10.17981/econcuc.42.1.2021.Org.5>
- Henao, C. y Rodríguez, L. (2012). Modelo de conocimiento conceptual como apoyo a la Ingeniería del Conocimiento. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 20 (3), 412-424. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ingeniare/v20n3/art15.pdf>
- Lissarrague, M.A., Simaro, J.D., Tonelli, O.E. (julio – diciembre, 2009). UNA PROPUESTA DE GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL PARA PYMES. *Revista del Instituto Internacional de Costo*, 5, 421.448. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3363642.pdf>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- Peña-Osorio, L. (abril – junio, 2010). LA REPRESENTACIÓN DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE MAPAS DE CONOCIMIENTOS EN EL IDICT. *Ciencia en su PC*, 2, 72-87. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181317869007>

Elaborado por:

JONNY ALBERTO ANZOLA ESCOBAR
Director Convenio 007-2021
Corporación CODES

