

ASOCIATIVIDAD COMO ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO DE LOS MUNICIPIOS DEL ATLÁNTICO¹

Por: Héctor Galeano David²

RESUMEN: El artículo, pretende conocer, comprender y demostrar el sentido de la propuesta de la sistematización de experiencias como un tipo de investigación de las prácticas sociales intencionadas. De igual forma, contribuir a la realización de ejercicios de formulación de perfiles de proyectos de sistematización, a partir de adoptar o adaptar instrumentos metodológicos específicos con organizaciones de segundo nivel de economía social solidaria en Colombia. Como procesos sociales intencionados entendemos procesos dinámicos (en constante cambio y movimiento), son procesos sociales complejos que relacionan de manera contradictoria diversos factores objetivos y subjetivos: entre los que encontramos, condiciones del contexto en el que se desenvuelven, situaciones particulares a las que se enfrentan, acciones intencionadas que buscan el logro de ciertos fines, percepciones, interpretaciones e intenciones de distintos sujetos, relaciones y reacciones entre quienes participan. Son procesos únicos, con identidad propia, inscritos en una práctica social e histórica más general, igualmente dinámica y compleja. Son procesos que se interrelacionan e inter – actúan con otras experiencias o procesos similares. Finalmente se puede decir que son el resultado de impulsar procesos sociales de manera consciente y organizada (intervención social) que requiere propósitos y estrategias. El artículo, sistematiza una experiencia social intencionada en el Municipio de Repelón, con el objetivo de aportar a la reflexión teórica, conocimientos surgidos de una práctica social concreta en el departamento del Atlántico. Sin duda alguna, se hace necesario generar estrategias para potenciar el desarrollo local sostenible (DHS) en el departamento y en la Región Caribe. Los actores fueron miembros de organizaciones de economía social solidaria en el departamento del Atlántico, específicamente el municipio de Repelón, con actividades productivas en consolidación. Esta comunidad de beneficiarios del proyecto, se caracteriza por el desarrollo del trabajo asociativo, de economía social solidaria, enfocada en la administración participativa integral sostenible.

PALABRAS CLAVES:

ASSOCIATING AS AN ALTERNATIVE FOR THE DEVELOPMENT OF THE MUNICIPALITIES THE ATLANTIC.

ABSTRACT: *The project aims to know, understand and demonstrate the effect of the proposal for the systematization of experience as a kind of investigation of the social practices intencioned. Similarly it is intended to contribute to the realization of exercises formulation of project profiles of systematization, from adopting or adapting methodological tools with specific organizations at the second level of social solidarity. As social processes intencioned to understand dynamic processes (in constant change and movement), are complex social processes that relate in contradictory ways various objective and subjective factors: between those who are, conditions of the context in which they operate, particular situations to which face-intencioned actions that seek to achieve certain goals, perceptions, interpretations and intentions of different subjects, relationships and reactions among those involved. Processes are unique, identifiable, enrolled in a social and historical practice more broadly, equally dynamic and complex. These are processes that are interrelated and international - act with other experiences or similar processes. Finally we can say that they are the result of boosting social processes of a conscious and organized (social intervention) that requires purposes and strategies. The project, a social experience intentional systematized in the Municipality of Repelón, with the goal of providing the theoretical knowledge arising from a specific social practice in the department of the Atlantic. Undoubtedly, it is necessary to generate strategies to enhance local sustainable development (SHD) in the department and in the Caribbean Region. Our players were members of organizations of social solidarity economy in the department of the Atlantic, specifically the town of Repelón, with production activities in consolidation. This community of beneficiaries of the project, is characterized by the development of labor associations, social solidarity economy, focusing on integrated sustainable participatory management. In this whole process, this result was obtained, "Systematization Of The Final Report Of The Association Of Experience With The Company Of Rural Economy Social Solidarity Asoceres In The Municipality Of Repelón, Department Of The Atlantic."*

KEY WORDS:

1

2 Profesional en Relaciones Internacionales – Especialista en Gobierno y Asuntos Públicos – Candidato a magister en Resolución de Conflictos y Mediación – Director Programa de Finanzas y Relaciones Internacionales

INTRODUCCIÓN

La globalización de los mercados y la velocidad con que se presentan los desarrollos científicos y tecnológicos, demandan el uso de sistemas de monitoreo orientadas al mejoramiento competitivo de las regiones, que se han convertido en bloques territoriales en continua competencia.

Ante esta exigencia se deberá contribuir a la creación y desarrollo de ventajas competitivas de nuestra Región, en función de las capacidades y competencias demostradas para materializar innovaciones y para generar sinergias positivas entre los responsables de las actividades productivas y de construcción del conocimiento, a través, de prácticas sociales intencionadas de transferencia tecnológica en regiones con menor grado de desarrollo competitivo.

En este contexto se deberá promover el desarrollo humano sostenible y el desarrollo económico local en nuestra región, iniciando por el departamento del Atlántico, específicamente en el municipio de Repelón, y poder de esta forma contribuir a la generación de ventajas competitivas que el mercado le exige a las organizaciones de economía social solidaria para poder permanecer en él.

Un primer y gran elemento para el desarrollo de la competitividad de las organizaciones es la efectividad del proceso de transferencia de conocimientos y tecnologías hacia las organizaciones y como estas reconstruyen, comprenden, interpretan y transforman la práctica de transferencia de tecnología, buscando dilucidar la manera como se construye el conocimiento a través del proceso de sistematización de sus experiencias, que en esencia es lo que se ha buscado con el presente proyecto.

En este orden de ideas, es fundamental, definir que es construcción de conocimiento en transferencia en tecnología:

Es un proceso colectivo de diálogo de saberes. Por ende, debe recoger tanto los esquemas técnicos de comprensión y manejo de los problemas, como las visiones tradicionales y de origen práctico propias de la comunidad.

Así mismo, considera las particularidades del aprendizaje de adultos (campesinos), reconociendo que éstos se rigen por esquemas especiales. En particular, es necesario tener en cuenta que los adultos, y en especial los campesinos que por lo general no han tenido educación formal, tienen mayor capacidad de aprendizaje de nuevos conceptos y relaciones a través de la práctica.

Es evidente, que las personas construyen conocimiento a partir de sus conocimientos previos de las representaciones que tengan de las nuevas tareas a desarrollar y de la capacidad interna de aprender de lo que encuentran.

Es por todo lo anterior que en general, la información nueva debe relacionarse sustancialmente, y de modo no arbitrario, con el conocimiento previo. En el caso de las comunidades rurales esto implica tener en cuenta su construcción social de la realidad, la cual está ligada a su historia y cultura, y determina la manera como sienten, juzgan realidades, establecen prioridades y relaciones.

Además, tanto el saber nuevo como el viejo deben estar relacionados con el mundo de la vida, con lo cotidiano, sólo es posible relacionar el saber nuevo con el viejo desde la base del respeto a lo diverso.

Comprender una experiencia no es sólo, conocer cómo sucedió; implica extraer de la práctica los aspectos relevantes; objetivar la experiencia para ordenarla, aprehenderla y apropiarla y ser capaz de aplicar lo aprendido en otros contextos. Por ello, la sistematización de una experiencia tiene también una intención prospectiva: apunta a identificar consideraciones importantes para el futuro.

Ahora, una práctica de transferencia tecnológica es en definitiva una experiencia social en la cual

interactúan y se relacionan diferentes actores, construyendo y reproduciendo sentidos desde sus propias posiciones y experiencias culturales, con una finalidad compartida: transformar la realidad agropecuaria. Esto significa que para interpretar conjuntamente la experiencia, se requiere llegar a acuerdos sobre ella, sobre la manera como se entiende. En este sentido, comprender la acción no es tanto encontrar un sentido oculto de la misma.

Se trata más bien de dar sentido, de construir el sentido colectivo que fundamenta la práctica. La comprensión colectiva de la experiencia de transferencia demanda la interacción y negociación de percepciones, la generación de acuerdos entre los diferentes actores sobre las interpretaciones y representaciones de la acción, y sobre las deducciones para el futuro que se derivan de su entendimiento (Cendales, 1996, Guiso, 1998, Martinic, 1998). Implica también hacer explícitos los desacuerdos.

En esta etapa de interpretación y de construcción de discurso, se persigue objetivar la experiencia para comprenderla en su más fina lógica, y, al mismo tiempo, confrontar las diferentes interpretaciones que de ella tienen los sujetos para construir un significado conjunto: una construcción colectiva de conocimiento brindando opciones para la creación y desarrollo de ventajas competitivas en un territorio determinado y con organizaciones de economía social solidaria del departamento del Atlántico.

Adicional a todo esto, es importante tener en cuenta que en el transcurso de la vida el hombre se enfrenta a una gran cantidad de problemas, es por ello que la escuela y las experiencias sistematizadas deben prepararlo para que resuelva problemas de forma independiente, relacionados con su vida laboral y general.

La solución de problemas es una función fundamental del pensamiento, Labarrere F. A, plantea que, "...algunos investigadores han llegado a decir que pensar es solucionar problemas"³. No es casual que una enorme cantidad de investigadores de todas las

disciplinas se dediquen al estudio de la solución de problemas, desde diferentes aristas.

El objetivo de este artículo es conocer, comprender y demostrar el sentido de la propuesta de la sistematización de experiencias como un tipo de investigación de las prácticas sociales intencionadas de la Asociación de Empresas Rurales de Economía Social Solidaria (ASOERES) Municipio de Repelón.

Fortalecimiento Institucional, requisito fundamental para el proceso de desarrollo:

En términos generales el fortalecimiento institucional implica, necesariamente, que este se lleve a cabo como un proceso democrático de transferencia de tecnologías y de metodologías fundamentadas en marcos conceptuales compartidos entre asesores e integrantes de las organizaciones, en el reconocimiento, respeto y concertación de los distintos tipos de saberes y en la corresponsabilidad y compromiso de las distintas instancias de las organizaciones con la aplicación y replicación de las adopciones y/o adaptaciones de dicha transferencia.

El fortalecimiento empresarial se hace bajo los enfoques de la autogestión, considerando que las organizaciones comunitarias que tienen iniciativas productivas, deben funcionar con la participación equitativa de todos sus miembros, tanto en la toma de decisiones, como en el proceso de gestión de la producción y administración de la empresa. Es así como bajo este enfoque se constituyen equipos de trabajo con capacidades para la gerencia social y la gestión de calidad de las empresas.

Capacitación de la comunidad:

Para la ejecución de la capacitación se concibió por niveles y definiendo unos procesos que son transversales a todo el proyecto.

Los niveles son tres y se describen a continuación:



³ Ver Pensamiento. Análisis y autorregulación de la actividad cognoscitiva de los alumnos. Angeles Editorial, S.A de C. V. México. 1994.

Nivel 1: Formación de equipos.

Este nivel tiene que ver con el proceso de capacitación de los equipos de cada una de las organizaciones en los aspectos relacionados con el fortalecimiento institucional y el desarrollo empresarial de organizaciones de economía social. En este nivel los equipos quedan con capacidades para guiar la construcción de los productos al interior de sus organizaciones que se plantean en el proyecto.

Nivel 2: Construcción de productos:

Este nivel tiene que ver con la construcción de los productos al interior de cada organización liderada por los equipos previamente formados. Se va dando paralelo a la capacitación. Una vez el equipo participa de la jornada de aprender – haciendo en donde se apropia de la metodología, construyen, en una jornada posterior, al interior de sus organizaciones y con participación de todos sus miembros, los productos que se requieren y que son necesarios para el fortalecimiento, aplicando las metodologías aprendidas.

Nivel 3: Adopción de prácticas y productos

El nivel 1 tiene que ver con el proceso, el nivel 2 con los resultados y el nivel 3 tiene que ver con los efectos. Una vez las organizaciones construyen sus productos, se hace el acompañamiento y monitoreo para que adopten esos productos en la gestión de sus organizaciones y empresas y se pueda mediar en el mediano plazo la consecución de los propósitos que se habían planteado y del fin u objetivo superior.

Los procesos transversales que se plantearon fueron:

Alistamiento: Este proceso tiene que ver con construir las condiciones para la puesta en marcha del proyecto y su ejecución exitosa. En este proceso se plantea lo siguiente:

- Construcción y concertación del Plan de

trabajo con las organizaciones.

- Constitución de acta de compromiso entre las organizaciones
- Constitución de equipos al interior de cada organización de acuerdo a los perfiles que se requieren en el proyecto.
- Organización de la logística para la ejecución del proyecto.

Sistematización: Se dió en todos los niveles de ejecución del proyecto y en ella participaron las organizaciones y la entidad asesora, a partir de las herramientas metodológicas planteadas para ello.

Acompañamiento: Se dará a lo largo de toda la ejecución, en el nivel de formación de equipos cumple un papel de conocer y apoyar a las organizaciones en las metodologías que se transfieren, en el nivel de construcción de productos apoya a los equipos formados para la construcción colectiva y en el nivel de adopción cumple una función de lograr que los equipos adopten de la mejor manera los productos construidos. Así mismo, el acompañamiento permanente es una herramienta válida para el seguimiento, la evaluación y la sistematización. Este acompañamiento fue realizado por la coordinadora del proyecto y por el monitor del proceso.

SÍNTESIS Y PROSPECTIVA DE LA EXPERIENCIA

Lecciones y/o Aprendizajes que derivan de la experiencia y de su Sistematización

La sistematización de experiencias es un aprendizaje muy significativo que tenemos de la ejecución de los proyectos, el ejercicio de extraer y elaborar lecciones a partir de la lectura y análisis de la historia del proceso y de sus resultados fue una dura tarea para el equipo de sistematización, lo que logramos producir

quizás es poquito dada la enorme riqueza de la experiencia pero fue un buen intento de hacer lo que llaman síntesis o el conocimiento derivado de lo concreto vivido cuando lo volvemos lo concreto pensado para interpretarlo.

Las siguientes son las conclusiones:

1) En materia de capital efectivo para despegar las labores colectivas de las empresas rurales de economía social – solidaria, lo pequeño es válido si es adecuado a las necesidades de las organizaciones y oportuno en cuanto a una ágil disponibilidad, eso es lo que las experiencias productivas de las organizaciones participantes del proyecto hacen evidente de su interacción con ONGs. Lograron pequeñas donaciones que hicieron posible emprender sus procesos productivos colectivos con una dinámica de continuidad que incremento la confianza en hacer posible la asociatividad, lo que hizo que existieran unidades productivas solidarias al inicio y en el durante de esta experiencia.

2) La donación de recursos para proyectos productivos de organizaciones de economía social – solidaria requiere de procesos previos de capacitación y de acompañamiento tanto en temas técnicos de la producción como en la parte administrativa y contable, de ello depende en gran medida que haya buen manejo y control social de los recursos, que se eviten pérdidas y que se proyecten las organizaciones como empresas sociales y no sólo que se limiten a ser unas unidades productivas sin gestión administrativa.

3) No siempre un mayor número de socios representa fortalezas para las organizaciones de economía social – solidaria, si la mayoría de esos asociados (as) no se capacitan y desarrollan como personas y como productores y no están al tanto de lo que requiere la organización y de lo que se quiere y debe dar y recibir para que se fortalezca, entonces ese amplio número de asociados representa debilidades para la organización y pueden limitar u obstaculizar su desarrollo. En materia de asociados es necesario equiparar cantidad con cualidad y

cualidad para garantizar que la asociatividad sea efectiva en cuanto desarrollo de las ERES.

4) Los factores que limitan el desarrollo de una ERES pueden ser superados si existe a su interior interés y compromiso frente a lo colectivo, es decir, una verdadera asociatividad de las personas que las integran, de ello depende que las organizaciones sean o no sólo de papel o debiluchas.

5) Un factor de éxito en los procesos de capacitación y transferencia democrática de tecnologías y de metodologías es la definición y aplicación del perfil de los participantes en correspondencia con los temas de la misma, definitivamente hay gente que le jala a una cosas y a otras no, es un asunto en el que hay que tener en cuenta el gusto, la aptitud, la vocación y el saber y experiencia previa de las personas. Definitivamente no sirve delegar siempre a los mismos para las capacitaciones o capacitar sin tener en cuenta los perfiles de las y los asociados.

6) Para asegurar logros e impactos en los procesos de capacitación y transferencia también es importante que las metodologías y procesos de capacitación se soporten en herramientas o materiales que faciliten la lectura previa y post talleres y den cuenta de la implementación práctica de los temas tratados, garantizando el acompañamiento de asesores en el proceso de apropiación y uso de lo aprendido.

7) Los intercambios de experiencias y las pasantías incrementan las posibilidades de aprendizaje en los procesos de transferencia en tanto permiten contrastar lo positivo de cada una, cuestionarse entre iguales y tomar de otros lo que es posible adoptar o adaptar para mejorar las prácticas de cada una, al tiempo en que amplían las relaciones entre organizaciones y posibilitan articulaciones entre localidades y experiencias.

8) Por la diversidad regional de nuestro país, el estudio previo del contexto y de los sectores y actores participes de una experiencia permiten ajustar los contenidos y las metodologías de

las ONGs de tal manera que su oferta y sus herramientas se correspondan con la realidad regional y local y faciliten la construcción e intercambio de saberes y el aprendizaje para una apropiación y uso de las prácticas e instrumentos empresariales e institucionales convenidos.

9) La formación y capacitación de equipos locales en temas como el fortalecimiento institucional y empresarial es clave para asegurar la continuidad de los procesos con mayor autodependencia y para posibilitar impactos en cuanto a que otras organizaciones tengan la oportunidad de contar con personal local capaz de apoyarlas.

10) Para ejecutar proyectos que involucren a varias organizaciones es decisiva la selección de éstas, sin ser excluyentes, si es necesario apostarle a seleccionar las que mejores fortalezas tienen para adelantar el proceso de alianza con disposición a

aprender y a transformarse y bajo el compromiso de apoyar a otras posteriormente.

11) Las alianzas deben basarse en las fortalezas de las organizaciones y no en la sumatoria de de grupos en torno a necesidades comunes, lo común de los problemas que enfrentan las organizaciones es importante en la gestación pero no lo decisivo en la conformación y desarrollo de una alianza, lo que la hace funcional son las fortalezas de quienes la integran, particularmente la capacidad de visionar lo que se pretende con ellas y ser consecuentes con su construcción.

12) El cambio de la cultura organizacional y empresarial es un proceso que debe basarse en principios y valores, responder a visiones democráticamente construidas y a los contextos actuales y construirse desde el presente pero garantizando continuidad en el mediano y largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

1. AMIT, R y SCHOEMAKER, P. J. : " Strategic Assets and Organizational Rent". Strategic Management Journal, Vol 14. pp 33-46. 1993.
2. CAMISÓN A., CÉSAR. Las competencias distintivas basadas en Activos Intangibles. Capítulo 6 incluido en le libro: Nuevas claves para la dirección estratégica. Morcillo, P y Fernández Aguado, J (Coords) Barcelona Ed. Ariel pp. 117-151, 2002.
3. JARA, Oscar. TRES POSIBILIDADES DE SISTEMATIZACION: Comprensión, Aprendizaje y Teorización. En: SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS Búsquedas Recientes. Dimensión Educativa, APORTES No. 44, Bogotá, 1996.
4. MALDONADO, Carlos Eduardo. "Ciencia y tecnología como políticas públicas y sociales", Universidad Externado de Colombia, Centro de Investigaciones y Proyectos especiales-CIPE, Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología, 2005.
5. PERESSON T, Mario. METODOLOGIA DE UN PROCESO DE SISTEMATIZACION. En: SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS Búsquedas Recientes. Dimensión Educativa, APORTES No. 44, Bogotá, 1996
6. PRAHALAD, C. K y HAMEL, Gary. "La organización por unidades estratégicas de negociación ya no sirve. Harvard Deusto Business Review. 1 trimestre. Pp 47-64. 1991. 1ª Edición en Harvard Business Review, 1990.
7. RODRÍGUEZ, Joaquín. "Cómo aplicar la planeación estratégica a la pequeña y mediana empresa", Internacional Thomson Editores, 2004.
8. LIPPMAN, S. A. y RUMELT, R.P. "Uncertain Imitability: An analysis of interfirm differences in efficiency under Competition. Bell Journal of Economics, Vol 13, pp. 418-438, 1982.
9. RUMELT, R. P. Towards a Strategic Theory of the firm. En R. B. Lamb (ed) Competitive Strategic Management. Prentice-Hall. Englewood cliffs, New Jersey, pp. 556-570.1984.
10. BARNEY, J. B: "Firm resources and Sustained competitive advantage". Journal of Management, Vol 17 /1) pp 99-120.1991.
11. GRANT, R. M : "The Resource-based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation". N. 1 3, primavera, pp 114-135.1991.
12. WERNERFELT, B. " A resprice-based theory of the firm". Strategic Management Journal, 5, 171-180, 1984.
13. ZÚÑIGA, Mirian y Lehao, José. SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS EN EDUCACIÓN DE ADULTOS. En: SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS Búsquedas Recientes. Dimensión Educativa, APORTES No. 44, Bogotá, 1996.
14. Herramienta para la sistematización de experiencias de transferencia y capacitación tecnológica. Pronatta-DIFID, 2002.