

MECANISMOS PARA LOGRAR LA SOSTENIBILIDAD Y DAR VALOR MERCANTIL A LAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR

Lic. Diana Laura García Delgadillo
e-mail: dgarcia2003@alumno.ipn.mx

Instituto Politécnico Nacional
Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería
y Ciencias Sociales y Administrativas

Resumen

El tercer sector en la actualidad tiene mayor relevancia derivado del creciente desencanto de la sociedad hacia el Estado y la Industria del país, provocando que la Sociedad Civil se organice de manera descentralizada y autónoma para ejercer lo que se consideran los Derechos Humanos de las minorías activas, ofreciendo voz y acción a las necesidades de los individuos. Las asociaciones de este sector fungen como instrumentación de la democracia de los derechos básicos el cual permite su realización llenando el espacio vacío de la mano de la solidaridad y la justicia social (Areto, 2000). A consecuencia del incipiente aumento de los problemas sociales y la disminución del bienestar social, a causa de los sistemas gubernamentales y estatales, así como del reciente recorte público, se ha desarrollado con fuerza el interés en la innovación social como una vía rápida y eficaz de dar solución a los obstáculos y limitantes. Es por esto que gran parte de los objetivos del tercer sector es el de formular estrategias y mecanismos que permitirán el desarrollo pleno de sus intenciones, sin embargo, las organizaciones se ven en la necesidad de reunir recursos, los principales recursos de estas organizaciones son los humanos los cuales se denominan voluntariado y los recursos financieros que se recaudan mediante aportaciones o donaciones voluntarias (Gómez Crespo & de la Torre Cuellar, 2019).

Abstract

The third sector currently has greater relevance derived from the growing disenchantment of society towards the State and the Industry of the country, causing Civil Society to organize itself in a decentralized and autonomous manner to exercise what are considered the Human Rights of active minorities, offering voice and action to the needs of individuals. The associations of this sector serve as an instrument of the democracy of basic rights which allows its realization by filling the void, hand in hand with solidarity and social justice (Areto, 2000). As a result of the incipient increase in social problems and the decrease in social welfare, due to government and state systems, as well as the recent cutback in public spending, interest in social innovation has developed strongly and fast, as an effective way of resolving obstacles and limitations. That is why a large part of the objectives of the third sector is to formulate strategies and mechanisms that will allow the full development of its intentions; however, organizations are in need of gathering resources, the main resources are human capital, which are denominated volunteering, and the financial resources are collected through contributions and donations (Gómez Crespo & de la Torre Cuellar, 2019).

I. Introducción

En la sociedad hay algo que ha permitido a los individuos crear tejidos socioconductuales los cuales han generado el cuidado entre individuos y la transmisión de conocimientos, deliberado de que somos seres sociales con tendencia a cooperar para el bienestar pero sobre todo a aportar cuando se sabe que existen personas en condiciones de vulnerabilidad extrema, a este tipo de conductas se le identifica con el concepto de: "Conducta prosocial". El concepto de la conducta prosocial que expuso en el Manual de Oxford de Psicología Positiva como "las ganas de satisfacer la necesidad de apoyo físico y emocional de otra persona", que podría definirse como una conducta prosocial la cual nos propone dos enfoques sobre ésta, ambos con carácter positivo; el primero está basado en la búsqueda de un beneficio para dos partes implicadas y la segunda que basa sus principios en beneficiar a una sola parte (López & Snyder, 2011).

II. Conductas prosociales

Habitualmente la conducta prosocial y la motivación conforma a los ejes que permiten o no colaborar de manera altruista; algunos de los rasgos de conducta son los de compartir, cooperar, aportar y demás sinónimos de actividades empáticas para brindar beneficios al prójimo (Fuentes et al., 1993). Se ha visto que en las etapas tempranas cuando se conforman estas organizaciones es importante el implemento de estos mecanismos, ya que durante su desarrollo la incidencia de fomentar el comportamiento aumenta. Además de permitir a los colaboradores y voluntarios reunir competencias morales y sociales para la mejor toma de acciones y decisiones en el ámbito social, considerando que en la actualidad la sociedad es dinámica y permanece en un cambio constante. Con esta premisa también podemos considerar que al desarrollar y aplicar el fomento de la conducta prosocial en la organización, permite que exista una mejor relación entre los colaboradores y sociedad; considerando que el conocimiento es poder y que podemos traducirlo en un activo que nos genere un valor mercantil derivado de él, esto lo convierte en un recurso tangible para este sector (Fukuyama, 1996). Por otra parte el refuerzo positivo de las conductas prosociales se da mediante los procedimientos empleados en el sistema de administración de la organización, ya que por este medio se puede interferir en ciertas actitudes y la forma en que deben actuar los colaboradores, voluntarios e incluso aquellos que lideran este sector; con un trabajo latente y efectivo en la formación de una cultura organizacional enfocada en valores impulsores de empatía, motivación y cooperación. En otras propuestas para la mejora de la actitud prosocial se asocia que el individuo con comportamiento de cooperación genera mayor interdependencia para el logro de los objetivos por iniciativa propia, de esta manera se logra una actitud de ayuda entre los sujetos y a bienestar de la organización y por ende de la sociedad a la que ayudan, esto se da en una frecuencia donde las satisfacciones de sus necesidades están sujetas a la conducta prosocial, proporcionando la promoción de estos valores y actitudes en la comunidad (Ortega Ruiz et al., 1997). A partir de esto se da un fenómeno social que tiene que ver con la cohesión social, mejorando la uniformidad y la calidez en la comunicación entre miembros. De esta manera podemos deducir que el beneficio de inculcar la conducta prosocial en el personal voluntario potencializa el desarrollo sustentable de las organizaciones, y que además de estas ventajas organizativas también estas conductas repercuten en los estados emocionales y comportamientos cooperativos los cuales se asocian a una mayor competitividad y capacidades de innovación. En el aprendizaje cooperativo existen técnicas como la de jigsaw que permite la integración y cooperación dentro de la organización de manera fluida, por lo que conocer instrumentos y herramientas para la gestión del voluntariado promueve la acción social y convierte al voluntariado en un sistema de vertebración de la SC (Mati, 2002).

Para la administración el liderazgo estratégico tiene todo que ver con la manera más eficiente de manejar los procesos de construcción de nuevas técnicas que permitan a las organizaciones diseñar ventajas para ser más competentes. En este proceso el administrador y líder debe elegir e implementar estrategias, a la par de esto debe dar una estructura a la organización que le permita definir un Sistema de control y de cultura. El liderazgo en las organizaciones del tercer sector está latente desde la creación de cada una de las organizaciones, sin embargo resulta importante observar cómo es que el liderazgo actúa como herramienta estratégica para que este clase de organizaciones logren mejorar su eficiencia y eficacia, convirtiéndose en organizaciones de mayor valor y sustentabilidad que impacten de manera positiva en la sociedad. En el caso de las organizaciones que no integran el tercer sector lo que se buscaría sería elevar la rentabilidad y las utilidades lo que reflejaron un mayor valor para los accionistas; para el caso de las organizaciones del tercer sector podemos definir

que se busca elevar el bienestar y mitigar los problemas, lo que refleja un mayor valor e impacto para la sociedad y la calidad de vida de los ciudadanos (Hill & Jones, 2010). El término de valor hace referencia a todo aquel acto que retribuya las labores y los donativos que se efectúan, estos rendimientos o retribuciones son consecuencia de la colaboración y la administración estratégica de la organización; es por esto que si se busca elevar el valor de las organizaciones del tercer sector debemos emplear estrategias de administración. En el tercer sector es aún más importante que los administradores y líderes estén constantemente midiendo sus metas de desempeño y presupuesto; esto resulta más importante cuando entendemos que las organizaciones de este sector constantemente están en busca de recursos escasos, lo que sin intención genera una especie de competencia por aquellos recursos que se obtienen de terceros y los cuales demandan resultados en el logro de las metas de desempeño, la elaboración de estrategias exitosas proyectan mensajes coherentes y convincentes a los donadores y colaboradores sobre las aportaciones, además de traducirse en alicientes para seguir con las contribuciones e incluso adicionar más. Es por esto por lo que los administradores y líderes del tercer sector deben planear y pensar de manera estratégica tal y como lo hacen los directivos de las organizaciones orientadas a la creación de utilidades (Aguirre, 2015).

III. Liderazgo transformacional y estrategias de sostenibilidad

Una de las piezas claves y que sin duda dejan en claro que el tercer sector es parte del cambio social y de la transformación sociocultural; es la manera en cómo los líderes de estas organizaciones ocupan los recursos escasos para hacer funcionar un organismo, derivado de que el principal objetivo del liderazgo estratégico es el de hacer que sus gerentes funcionales o gerentes generales empleen todo su conocimiento, energía y entusiasmo para “dotar a la organización de un sentido de dirección” que impulse un alto desempeño; podemos deducir que tanto líderes como administradores de este sector están capacitados para estructurar estrategias que hagan funcionar a las organizaciones, no solo por las características intrínsecas de su personalidad como líderes, sino también por la experiencia y formación adquirida en lo largo de su labor social. Los líderes de estas organizaciones deben implementar estrategias que mejoren la estructura organizacional, una cultura organizacional sólida y un sistema que permita el control de la implementación de las estrategias, junto con esto deben ir construyendo un gobierno de gestión que fortalezca y busque la maximización de los esfuerzos así como hacer esto de manera legal y ética (Santos Vijande & Álvarez González, 2008). El liderazgo transformacional está destinado a ser un vehículo para la creación de ideas innovadoras y que involucren un cambio en el entorno, este tipo de liderazgo es asociado a la producción de resultados concretos, al cumplimiento de objetivos, la eficacia para la solución de conflictos y la incrementación de la motivación de los colaboradores a trabajar e incluso trabajar por más tiempo del requerido, ya que este tipo de liderazgo influye en las percepciones de las personas sobre los objetivos de las organizaciones conduciendo a estos a sentirse más entusiasmados por realizar sus actividades y por lograr los propósitos de la organización, además de que incita a los empleados a tomar la iniciativa de creación de mecanismos nuevos e innovadores para realizar mejor sus actividades lo que impulsa a la organización a transformar la cultura y las expectativas convirtiendo la eficiencia en eficacia, logrando metas en plazos cortos de tiempo e inspirando a otros a seguir sus pasos dentro y fuera de la organización. Por ello la frase que mencionó Thomas J. Peters, especialista en management sobre que «Los líderes no crean seguidores, crean más líderes» es totalmente oportuna y aplicable a todas las organizaciones pero en particular es aún más aplicable a las organizaciones del tercer sector, las cuales dependen en su mayoría del trabajo de su voluntariado y de cada una de sus habilidades, así como de sus disposición de tiempo y energía (Peters, 1990). Por esto resulta valioso para la gestión de este sector considerar aplicar el liderazgo transformacional a estas organizaciones ya que este considera que la manera correcta para hacer que la gente siga una causa o un mismo objetivo es mediante el mejoramiento o, como se le reconoce en este sector, la profesionalización haciendo mejores a los que colaboran con la organización, formando grupos de trabajo que se asocien como un equipo donde se colabore en conjunto y no por separado, logrando a un mediano plazo que estos colaboradores logren crecer, avanzar hasta que ellos mismos se conviertan en líderes los cuales puedan seguir o hacer crecer esta labor en el sector: si consideramos al liderazgo de manera correcta para la propagación de las causas de este sector, podemos decir que es un buen camino y un eje conductor para las sociedades de cualquier parte del mundo y finalmente para la humanidad.

V. Conclusiones

Como producto de lo expuesto anteriormente, podemos deducir que los actos prosociales y las conductas de ayuda como la cooperación están intrínsecas en la sostenibilidad y el valor comercial para las organizaciones del tercer sector. También existen aspectos que contemplan el liderazgo como agente

transformador, la toma de decisiones y las estrategias empleadas que brindan la sustentabilidad de sus acciones. Teniendo en cuenta esto, se recomienda que las organizaciones del tercer sector implementen estos mecanismos a la administración y el control de estas sociedades para su potencialización de recursos y el cumplimiento de sus objetivos.

Referencias

1. Aguirre, J. (2015, enero-marzo). *Inteligencia estratégica: un sistema para gestionar la innovación. Estudios Gerenciales*, 31(134), 100-110. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.07.001>
2. Areto, A (2000). *Sociedad civil, constitución y legitimidad*. Rowman & Littlefield.
3. Fuentes, M.a. J., López, F., Etxebarria, I., Ledesma, A. R., & Apocada, P. (1993). *Empathy, role-taking, and concept of man as associated factors in prosocial/altruistic behaviour Journal for the Study of Education and Development* 16, 73. 10.1080/02103702.1993.10822365
4. Fukuyama, F. (1996). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. Free Press.
5. Gómez Crespo, M. L., & de la Torre Cuellar, I. (2019). *El Tercer Sector de Acción Social en España 2019 NUEVOS HORIZONTES PARA UN NUEVO CONTEXTO SOCIOPOLÍTICO [INFORME]*. Plataforma de ONG de Acción Social (POAS).
6. Hill, C. W. L., & Jones, G. R. (2010). *Administración estratégica. Un enfoque integral*. Cengage Learning Editores, S.A. De C.V.
7. López, S. J., & Snyder, C. R. (2011). *The Oxford Handbook of Positive Psychology (Second Edition ed.)*. Oxford University Press USA.
8. Mati, M. (2002). *Desarrollo del Juicio Moral y de los Comportamientos Prosociales. Laboratorio de Investigación Prosocial Aplicada*.
9. Ortega Ruiz, P., Minguez Vallejos, R., & Gil Martínez, R. (1997, enero-abril). *APRENDIZAJE COOPERATIVO Y DESARROLLO MORAL. Revista española de pedagogía*, (206), 33-51.
10. Peters, T. (1990). *Del caos a la excelencia. Manual para una revolución en la dirección y administración de empresas*. Ediciones Folio, S.A.; Barcelona.
11. Santos Vijande, M. L., & Álvarez González, L. I. (2008, diciembre). *Efectos de la Gestión de Calidad Total en la transformación en la Innovación Tecnológica y Administrativa. Empresa*, 11(37), 33-65. ELSEVIER. [https://doi.org/10.1016/S1138-5758\(08\)70068-9](https://doi.org/10.1016/S1138-5758(08)70068-9)