



Medio Ambiente

Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales

El Talento Humano en las Organizaciones Sociales

Presentado por Dra. Dania Ramírez Herrera



**Territorios
Productivos
Sostenibles**



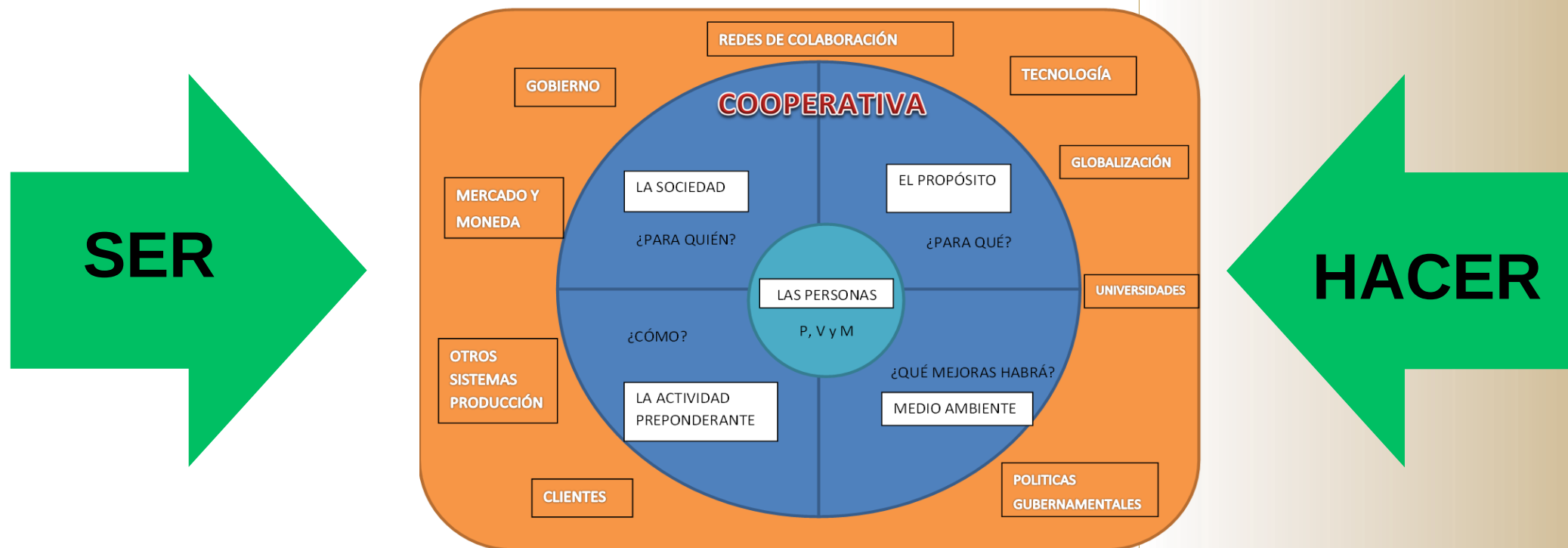
El Talento Humano: El Motor de la Economía Social y Solidaria



“Si no se actúa sobre el potencial de las personas, este puede dejar de existir.” -Aristóteles-



El Talento Humano: El Motor de la Economía Social y Solidaria



Elaboración propia

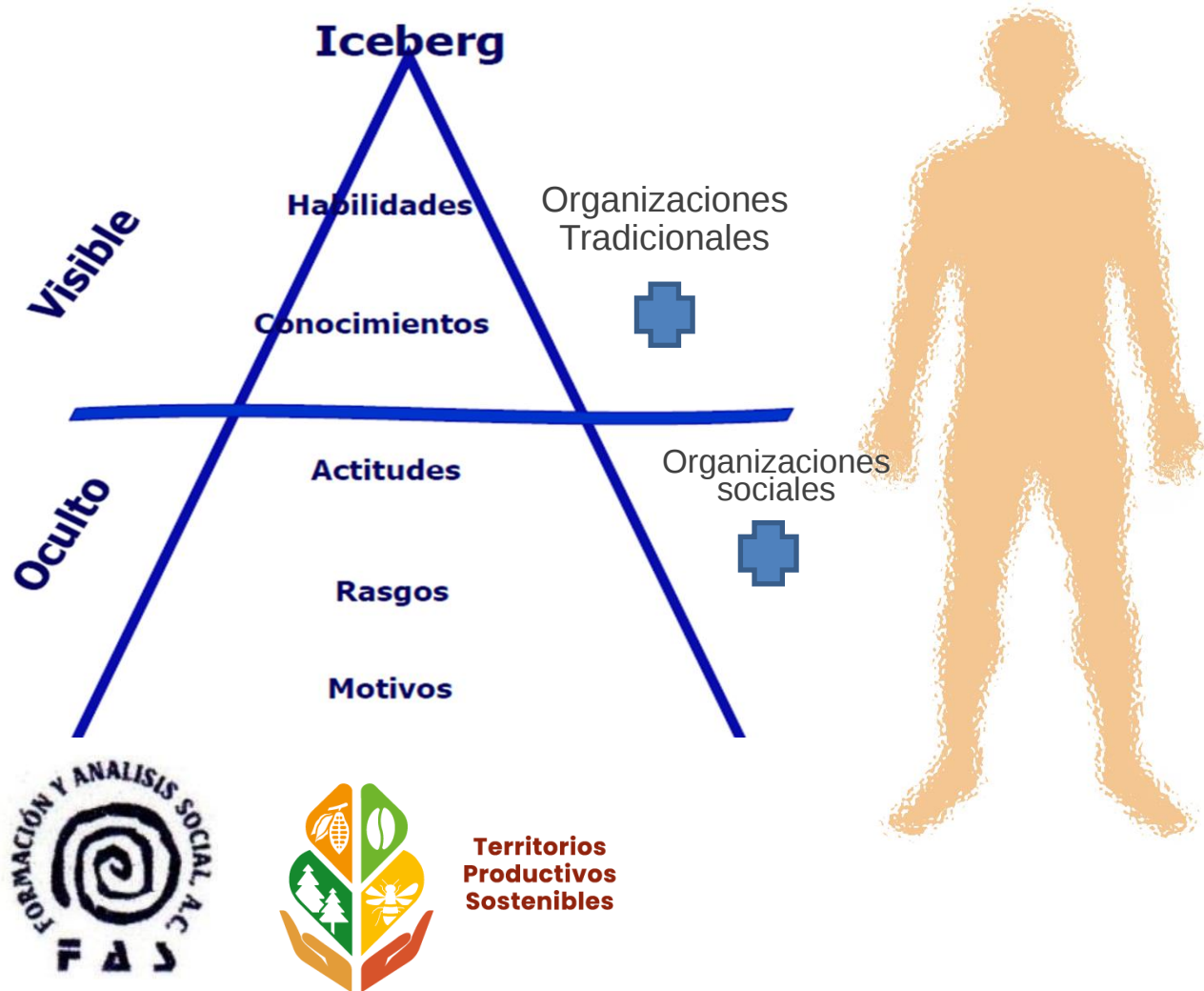


El Talento Humano: El Motor de la Economía Social y Solidaria

En el contexto de la Economía Social y Solidaria (ESS), el talento humano va más allá de las habilidades técnicas o la experiencia laboral. Se refiere al conjunto de capacidades, conocimientos, valores, motivadores y actitudes que las personas aportan a una organización, en este caso, una cooperativa. Es la fuerza impulsora detrás de cada proyecto, la que transforma ideas en acciones y construye comunidades más justas y solidarias.



El Talento Humano: El Motor de la Economía Social y Solidaria

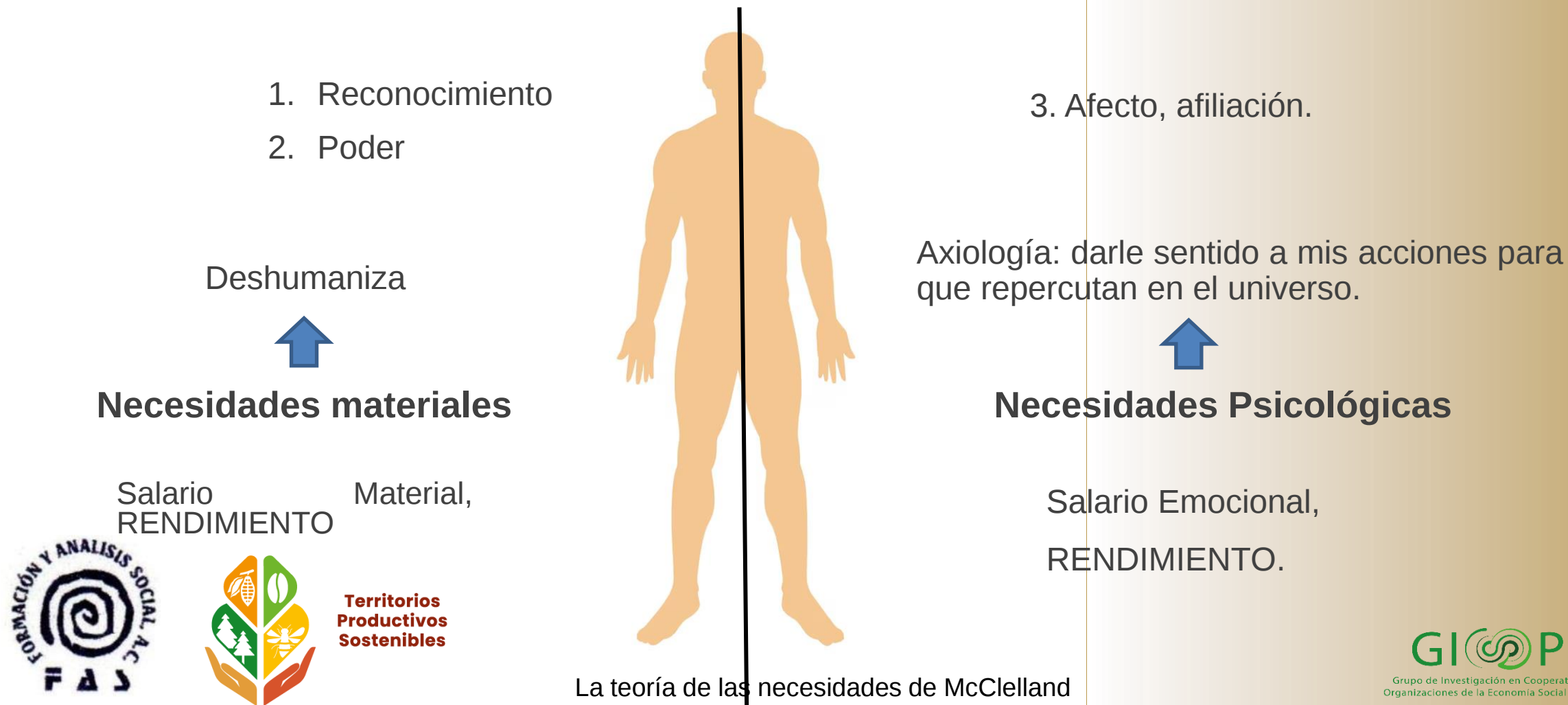


¿Cuáles son los talentos que debe tener una persona que participa en un proyecto social comunitario?

Solidario, colaborador, responsable, respeto a la diversidad, comprometido con la ética cooperativa, con deseo genuino de colaborar con otros para lograr objetivos compartidos mientras fomenta un ambiente inclusivo basado en confianza mutua y respeto colectivo.



¿Por qué trabajamos?





¿QUÉ NOS MUEVE PARA HACER LAS COSAS?

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	MOTIVACIÓN SUPERIOR
Es aquella que nos mueve por la recompensa de la expectativa exterior.	Tiene que ver con lo que ocurre en el proceso de la actividad. Disfrutar la actividad.	Cuando lo que hago dejará un legado. Más allá del presente. Lo que hago tiene sentido y eso genera compromiso y satisfacción.



Objetivo Económico

Objetivo Personal

Objetivo Social



**Territorios
Productivos
Sostenibles**





Análisis de perfiles y desarrollo del talento de líderes sociales.



Enfoques. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración
<http://revistaenfoques.org>
Volumen 8 | No. 30 | abril-junio 2024
ISSN: 2016-8219
ISSN-L: 2016-8219
pp. 74-94



Análisis de perfiles y desarrollo del talento de líderes sociales mediante el empleo de la prueba DISC

Analysis of profiles and development of talent of social leaders through the DISC test

Análise de perfis e desenvolvimento de talentos de líderes sociais através do teste DISC

Wendy Díaz Tápanes Dania Ramírez Herrera Gibrán Rivera González

ARTÍCULO ORIGINAL

Resumen

La investigación se centra en analizar los perfiles de comportamiento de mujeres líderes sociales de la organización social mexicana "Mujeres en Lucha, con tu esfuerzo triunfaremos" mediante la aplicación de la teoría DISC que sustenta a la prueba psicométrica del mismo nombre. El objetivo es dar a conocer estos perfiles y definir estrategias para desarrollar el talento individual de las mujeres miembro de esta organización. Se utiliza una metodología mixta de alcance descriptivo, con un componente cualitativo con el tipo de diseño estudio de caso, y uno cuantitativo con la aplicación de una prueba psicométrica estandarizada. Se recopilan datos mediante observación no participante, entrevistas semiestructuradas y la prueba DISC. Los resultados obtenidos ofrecen una descripción detallada de los perfiles de las líderes, tomándose como base a esta descripción para la realización de propuestas de acciones para el desarrollo del talento individual, alineadas con los objetivos organizacionales. Estas propuestas se enfocan en mejoramiento de áreas clave como comunicación efectiva, gestión del tiempo, colaboración, reconocimiento, desarrollo profesional, empoderamiento y concientización sobre estereotipos.

Palabras clave: Desarrollo del talento; Liderazgo; Mujeres; Organización social; TIC

Abstract

The research focuses on analyzing the behavioral profiles of female social leaders from the Mexican social organization "Mujeres en Lucha, con tu esfuerzo triunfaremos" through the application of the DISC theory, which underpins the psychometric test of the same name. The objective is to disseminate these profiles and define strategies to develop the individual talent of the women members of this organization. A mixed methodology with a descriptive scope is used, with a qualitative component consisting of a case study design, and a quantitative component involving the application of a standardized psychometric test. Data are collected through non-participant observation, semi-structured interviews, and the DISC test. The results obtained offer a detailed description of the leaders' profiles, serving as the basis for proposing actions to develop individual talent, aligned with organizational objectives. These proposals focus on improving key areas such as effective communication, time management, collaboration, recognition, professional development, empowerment, and awareness of stereotypes.

Key words: Talent development; Leadership; Women; Social organization; ICT

Resumo



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:
<http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v8i30.181>

Recibido: 27 de febrero 2024
Aceptado: 20 de marzo 2024
Publicado: 17 de abril 2024

Wendy Díaz Tápanes

wendy95diaz@gmail.com

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

Ingeniera Industrial, Universidad de Matanzas, Cuba. Cursando la Maestría en Ciencias en Estudios Interdisciplinarios para Pymes, de la UPRISA perteneciente al Instituto Politécnico Nacional. Experiencia laboral en áreas de recursos humanos y sus temas de investigación e interés giran en torno a las organizaciones sociales, el liderazgo, el talento humano, la innovación social con perspectiva de género, México.

Dania Ramírez Herrera

pymes@ipn.mx

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

Doctora en Educación, Maestra en Ciencias con Especialidad en Administración de Negocios por el IPN en México. Coordinadora de la Maestría en Pymes. Miembro del Colegio de Profesores de Posgrado de la UPRISA. Consultora en Gestión de Recursos Humanos

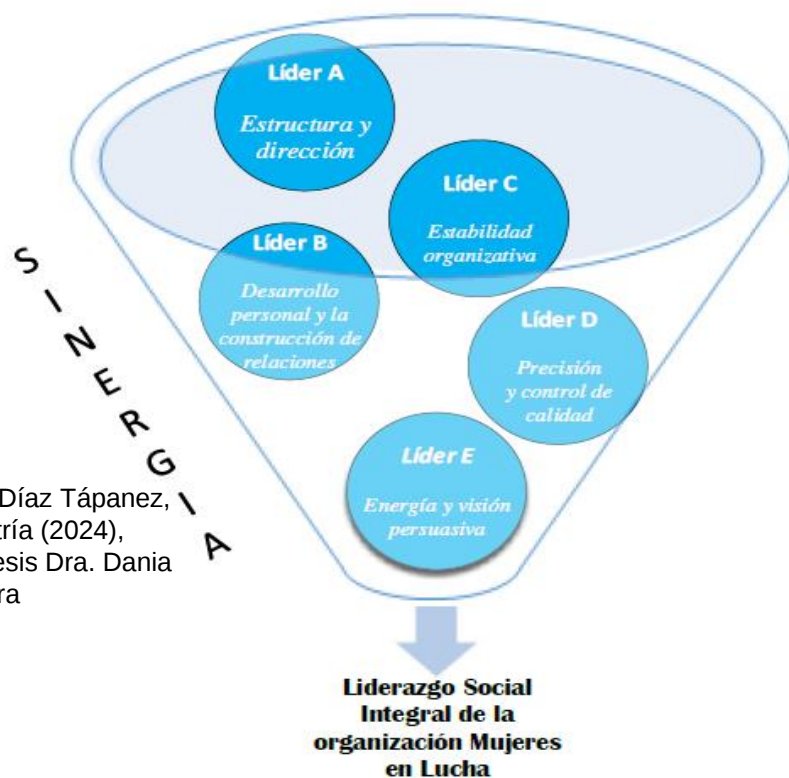


<https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/212>



El Talento Humano: El Motor de la Economía Social y Solidaria

Figura No. 28 Contribución de las líderes a la formación del liderazgo integral organizacional



MenC. Wendy Díaz Tápanez,
Tesis de Maestría (2024),
Directora de Tesis Dra. Dania
Ramírez Herrera

Estas organizaciones sobresalen por:

Su enfoque único de empresarialismo social arraigado en la lucha activa por los derechos humanos y la equidad de género.

Su influencia ideológica y política, combinada con un modelo de gobernanza horizontal o circular, demuestra un compromiso no solo con la producción y el desarrollo económico, sino también con la transformación social y el impacto significativo en la comunidad.



**Territorios
Productivos
Sostenibles**



¿Por qué las OSSE satisfacen primordialmente una necesidad psicológica con un salario emocional equivalente?

En la ESS, las personas son el centro de todo.

Democratización del trabajo: En las cooperativas, todas las personas tienen voz y voto, lo que fomenta la participación y el compromiso.

Desarrollo integral: Las OSSE busca el desarrollo integral de las personas, tanto a nivel personal como profesional.

Valorización del trabajo: El talento humano es reconocido y valorado en su justa medida, y se promueve un ambiente de trabajo justo y equitativo.

Innovación social: Las cooperativas son espacios de innovación social, donde las personas pueden desarrollar nuevas ideas y soluciones a los problemas de la comunidad.



**Territorios
Productivos
Sostenibles**



La Gestión Del Talento Humano En Las OSSE





Mapa de la Gestión Del Talento Humano En Las OSSE



**Territorios
Productivos
Sostenibles**



ASPECTOS LEGALES

Ley General de Cooperativas: Esta ley establece los principios básicos de funcionamiento de las cooperativas en México, incluyendo aquellos relacionados con la gestión del personal.

Ley Federal del Trabajo: Si bien las cooperativas tienen sus propias normas, la Ley Federal del Trabajo es aplicable en muchos aspectos, especialmente en lo referente a derechos laborales básicos.

Estatutos Sociales: Cada cooperativa cuenta con sus propios estatutos, que detallan la organización interna, los derechos y obligaciones de los socios-trabajadores.

Contratos Colectivos de Trabajo: En algunas cooperativas, especialmente las de mayor tamaño, pueden existir contratos colectivos de trabajo que establecen condiciones laborales específicas para los colaboradores.

ASPECTOS PRÁCTICOS

Principio de Autogestión: La gestión del talento humano en cooperativas se basa en el principio de autogestión, donde los socios-trabajadores participan en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo.

Relación Socios-Trabajadores: La relación entre los socios y los trabajadores en una cooperativa es distinta a la de un patrón y un empleado. Los socios-trabajadores tienen derechos y obligaciones adicionales, como participar en las asambleas generales y contribuir al capital social.

Capacitación y Desarrollo: Las cooperativas suelen promover la capacitación y el desarrollo de sus socios-trabajadores, ya que esto contribuye al fortalecimiento de la organización y al crecimiento individual.



**Territorios
Productivos
Sostenibles**

El Talento Humano En Las Organizaciones Sociales, Mitos Y Realidades

Mito 1

El trabajo en las organizaciones es solo para voluntarios.



Realidad

Si bien muchas organizaciones sociales cuentan con voluntarios, la sostenibilidad y eficacia de estos grupos dependen de un equipo de profesionales capacitados. Sin expertos en áreas como administración, comunicación y gestión de proyectos, es difícil cumplir la misión a largo plazo.



El Talento Humano En Las Organizaciones Sociales, Mitos Y Realidades

Mito 2

Las personas que trabajan en organizaciones sociales no buscan desarrollo profesional.



Realidad

Muchos profesionales eligen trabajar en organizaciones sociales no solo por un compromiso con la causa, sino también para desarrollarse en campos relacionados con el liderazgo, la gestión intercultural y la innovación social. El entorno a menudo permite habilidades de resolución de problemas y trabajo colaborativo que enriquece la experiencia profesional.



**Territorios
Productivos
Sostenibles**



El Talento Humano En Las Organizaciones Sociales, Mitos Y Realidades

Mito 3

Las organizaciones sociales no pueden contar con talento de alto nivel.



**Territorios
Productivos
Sostenibles**

Realidad

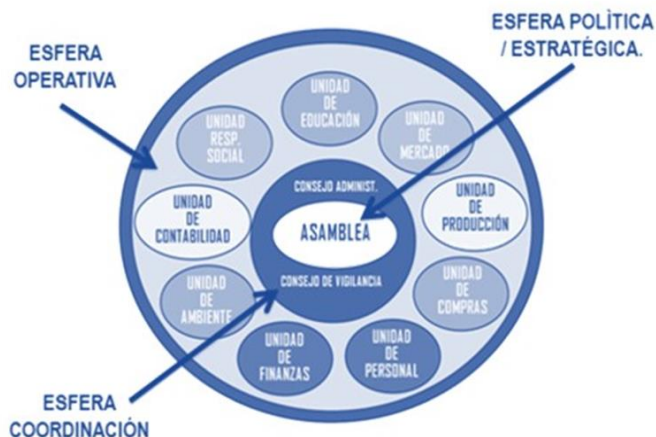
Aunque es cierto que las organizaciones sociales pueden tener dificultades para igualar los salarios del sector privado, muchas ofrecen compensaciones no monetarias como un sentido de propósito, horarios flexibles, oportunidades de aprendizaje y una cultura organizacional alineada con valores compartidos (salario emocional).



El Talento Humano En Las Organizaciones Sociales, Mitos Y Realidades

Mito 4

Las organizaciones sociales tienen estructuras informales y poco profesionales.



**Territorios
Productivos
Sostenibles**

Realidad

Muchas organizaciones sociales han evolucionado hacia modelos de gestión profesionalizados. Implementan prácticas de desarrollo del talento sólidas, sistemas de evaluación del desempeño y formación de valores al poner especial énfasis en las personas que la conforman.



El Talento Humano En Las Organizaciones Sociales, Mitos Y Realidades

Mito 5

El trabajo en organizaciones sociales es menos demandante.



**Territorios
Productivos
Sostenibles**

Realidad

Aunque es cierto que las organizaciones sociales pueden tener horarios más flexibles, a medida que se disponga de tiempo y dedicación al trabajo cooperativo es que se podrán alcanzar los resultados esperados, dependerá en gran medida de la motivación y compromiso de los socios.



Dinámica



**FALSO O
VERDADERO**



¿CIERTO O FALSO?

1. Las organizaciones sociales no necesitan gestionar el talento.
2. El trabajo en organizaciones sociales es menos demandante.
3. Debe existir compromiso y motivación al momento de integrarse a una cooperativa.
4. Las cooperativas permiten vivir de una manera digna a través del trabajo colectivo.
5. El talento humano en organizaciones sociales es menos competente.
6. La capacitación y formación continua no es una prioridad en una cooperativa.
7. El talento humano es un pilar fundamental en las organizaciones sociales.
8. Desarrollar y cuidar el talento humano en las organizaciones sociales no solo es posible, sino necesario para garantizar su sostenibilidad y maximizar su impacto.
9. La tendencia hacia la individualidad puede dificultar el propósito colectivo.
10. La resolución de conflictos y escucha activa debieran ser habilidades primordiales de los socios cooperativistas.



**Territorios
Productivos
Sostenibles**



Alienación del Talento Humano en las Organizaciones Sociales

Procesos Para Generar Valor





Desafíos

- Las personas que trabajan en organizaciones sociales enfrentan una variedad de desafíos únicos:
- Precariedad Institucional. Recursos limitados.
- Dificultades financieras. Dependencia de fondos estatales.
- Escasa legitimación. No son vistas con la misma legitimidad que otras.
- Falta de sostenibilidad en los proyectos. No existe una planificación adecuada en el país para apoyar proyectos a largo plazo.



**Territorios
Productivos
Sostenibles**



COMPÁRTENOS TU PROYECTO

- DE QUÉ SE TRATA
- DÓNDE ESTÁ SITUADO
- CUÁNTAS PERSONAS PARTICIPAN EN ÉL
- CÓMO ESTOS CURSOS TE AYUDARÁN A SU FORTAMECIMIENTO.



**Territorios
Productivos
Sostenibles**



Medio Ambiente
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales

FIN
¡Gracias por su atención!



**Territorios
Productivos
Sostenibles**