

Empresarial

Lydia Arbaiza

DIRECTORA DE PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE ESAN



Capital humano (I)

Las organizaciones sin fines de lucro, frecuentemente denominadas el tercer sector, constituyen un elemento que se suma a los ya conocidos, público y privado. Compuesto por sus propias teorías, entre las que destaca el origen de su formación como un conjunto de cooperativas, mutualidades y asociaciones, se basa en el concepto de economía social visto en Canadá, Francia, Bélgica y, en menor proporción, en Italia. Entre sus principales características se encuentran: la vocación de servicio para cumplir con diversas demandas sociales desatendidas, la autonomía en la toma de decisiones, la importancia de ejercer

Reforzar competencias individuales será una fuente estratégica para el progreso.

una gestión democrática en todo momento y la primacía de alcanzar el bienestar de los miembros de la comunidad y del trabajo realizado por encima de los márgenes de ganancia. Su operatividad se encuentra enteramente condicionada a la contribución profesional y usualmente voluntaria (aunque no única) de las personas comprometidas con el cumplimiento de sus ideales. Por tal motivo, la gestión del capital humano simboliza la columna vertebral sobre la que reposará la supervivencia de este tipo de organizaciones en el tiempo. Reforzar competencias individuales, como el nivel de compromiso, desarrollo de habilidades y la vocación de servicio, será una fuente estratégica para el progreso de las organizaciones sin fines de lucro, puesto que las principales fuentes de motivación aquí son, en su mayoría, intangibles, por tratarse de una identificación genuina del individuo con el propósito de la organización, en lugar del tradicional intercambio de una remuneración monetaria a cambio de sus servicios.