

03

ISSN 2357 - 4933



Sede Manizales



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

NOVUM

Revista de Ciencias Sociales Aplicadas
Universidad Nacional de Colombia - Sede Manizales. Facultad de Administración

NOVUM

Revista de Ciencias Sociales Aplicadas
2da. época – dic. 2013
Facultad de Administración

Revista NOVUM
ISSN en línea: 2357 – 4933
Segunda Edición

Consejo de Redacción y Edición

Vicerrector

Germán Albeiro Castaño Duque
vicsede_man@unal.edu.co

Decano

Juan Manuel Castaño Molano
decadmon_man@unal.edu.co

Vicedecano

Juan Carlos Chica Mesa
vicefca_man@unal.edu.co

Director

Javier Orlando Lozano Escobar
jolozanoe@unal.edu.co

Editor

Jorge Alberto Forero Santos
joaforerosa@unal.edu.co

Auxiliar de edición

Erik Marcelo Sepúlveda Vargas
emsepulvedav@unal.edu.co

Edición

Diana Minerva Idarraga Vallejo
dmidarragav@unal.edu.co

Portada

Diana Minerva Idárraga Vallejo

Publicación

Portal de Revistas
Universidad Nacional de Colombia

Contacto

NOVUM, Revista de Ciencias Sociales Aplicadas
Universidad Nacional de Colombia
Cra 27 Nro. 64-60 Manizales, Caldas – Colombia
PBX: (57) (6) 887 93 00 ext 50219
<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/novum>
rev_novum_fadman@una.edu.co

Comité Editorial

Luz Arabany Ramírez Castañeda
Administración de Sistemas
Informáticos
laramirezc@unal.edu.co

Carlos Yañez Canal
Gestión Cultural y Comunicativa
cyanezc@unal.edu.co

Gabriel Eduardo Escobar
Administración de Empresas
geescobara@unal.edu.co

Javier Orlando Lozano
Gestión Cultural y Comunicativa
jolozanoe@unal.edu.co

José Gabriel Carvajal Orozco
Administración de Empresas
jgcarvajalo@unal.edu.co

Julián García González
Gestión Cultural y Comunicativa
jgarciago@unal.edu.co

Jorge Alberto Forero Santos
Gestión Cultural y Comunicativa
joaforerosa@unal.edu.co

Comité Científico Internacional

Begoña García Pastor
Universidad Cardenal Herrera
España

Claudia Inés Kaen
Universidad de Nacional
de Catamarca
Argentina

Ana Vázquez Barrado
Instituto Cervantes en la ciudad
EE.UU

María Eugenia Ramírez.
Instituto Tecnológico de Illinois
EE.UU

Luis Salvador Cervantes
Universidad Jesuita de Guadalajara
México

Antonio Albino Canelas Rubim
Universidad Federal de Bahía
Brasil

Rubens Bayardo García
Universidad de San Martín
Argentina

Xavier Úcar Martínez
Universidad Autónoma de Barcelona
España

CONTENIDO

- 1. Derechos humanos en las organizaciones de Manizales. Perspectiva de los jefes de grupos de trabajo**
José G. Carvajal Orozco/ Julián A. Valencia García/ Karen Ballesteros Valencia
Páginas 9-35
- 2. Desarrollo de competencias distintivas en calidad. Gran industria manufacturera del Gran Caldas**
Luis Ignacio López Villegas
Páginas 36-56
- 3. La ciencia y la tecnología en los noticieros de televisión RCN y Caracol en las emisiones de las 7 p.m.**
Camilo Giraldo Giraldo
Páginas 57-80
- 4. Panorama de la propiedad intelectual en la Universidad Nacional de Colombia**
Jairo García Mejía
Páginas 81-94
- 5. Sujeto autopoietico y pedagogía creativa: La Autopoiesis como característica fundamental para la construcción del maestro en formación**
Sandra Liliana Daza Cuartas
Páginas 95-102
- 6. Disertación: Implicaciones de la fundamentación cualitativa en la propuesta metodológica para desarrollar análisis financiero mediante el análisis envolvente de datos**
Ángela Mayellis Melo Hidalgo
Página 103-109

EDITORIAL

Apreciados amigos, docentes, investigadores y curiosos:

Desde la Facultad de Administración de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales, en cabeza de sus directivos, ha permanecido la preocupación por permitir y promover espacios para la divulgación de los resultados de investigación local y nacional. Por tal motivo, presentamos ante ustedes la segunda versión del número 3 del año 2013 de NOVUM, Revista de Ciencias Sociales Aplicadas; una edición que se caracteriza por diversidad de disciplinas y saberes enmarcados en la temática de las Ciencias Sociales Aplicadas.

Para los integrantes de Novum, como Revista de la Facultad de Administración, es un privilegio hacer parte del proceso académico e investigativo de todos los autores que escribieron para esta edición y que con sus artículos la hicieron posible. A ellos agradecemos especialmente por su intención de investigar, reflexionar e incluso presentar sus posiciones ante problemáticas propias de sus disciplinas.

En esta ocasión, seis artículos fueron aprobados para publicación y son entregados aquí, esperando que el aporte de los investigadores a nuestro quehacer sea bien valorado en distintos contextos y entornos académicos para el fortalecimiento de la investigación en nuestro país.

Estos artículos responden al esfuerzo de los investigadores por hacer un mundo mejor a nivel social y empresarial.

Deseándoles prospera vida,

Integrantes del Comité Editorial
Integrantes Comité Científico Internacional
Jorge Alberto Forero Santos, Director
Diana Minerva Idárraga Vallejo, Coeditora

ZONA ARTICULAR

Derechos humanos en las organizaciones de Manizales. Perspectiva de los jefes de grupos de trabajo



José G. Carvajal Orozco. M.Sc. En Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle. Profesor Asociado de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, Coordinador del Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración. El grupo integra el Proyecto de Red en Filosofía, Teoría y Educación en Administración. **Correo electrónico:** jgcarvajalo@unal.edu.co

Julián A. Valencia García. Administrador de Empresas de la Universidad Nacional Sede Manizales. Investigador del Grupo de investigación Filosofía y Teoría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. Actualmente cursa segundo año de la Maestría en Ciencias Sociales de la Universidad de Caldas. **Correo electrónico:** jvalenciag@unal.edu.co

Karen Ballesteros Valencia. Administradora de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. Asistente de investigación en el grupo de investigación Filosofía y Teoría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. **Correo electrónico:** kballesterosv@unal.edu.co

Cómo citar este artículo

Carvajal Orozco, J. Valencia García, J & Ballesteros Valencia, K. (2013). Derechos humanos en las organizaciones de Manizales. Perspectiva de los jefes de grupos de trabajo. NOVUM, (3), p.p 9-35.

Resumen

Este artículo expone la percepción que tienen los jefes de grupos de trabajo en las grandes empresas de la ciudad de Manizales (integradas por más de 200 empleados), frente a la ocurrencia de eventos que vulneran los Derechos Humanos dentro de sus áreas de trabajo y las prácticas organizacionales ante la ocurrencia de dichos eventos. En primer lugar se hace la contextualización del problema, en segundo lugar se expone la metodología empleada y algunos rasgos de los encuestados; en tercer lugar, se describen los hallazgos frente a la vulneración de los derechos. En cuarto lugar se concluye que la vulneración a los Derechos Humanos es una realidad en las organizaciones grandes de Manizales y se identifican los derechos con mayor nivel de vulneración. Lo anterior advierte la importancia de reflexionar sobre los comportamientos de los dirigentes, su concepción del ser humano y la necesidad de formular políticas que incorporen la promoción y el respeto por los Derechos Humanos en las organizaciones.

Palabras Clave: Derechos Humanos, ética empresarial, desarrollo humano, dignidad humana, vulneración de derechos.

Abstract

This paper focuses on the perception that have the bosses of workgroups in the big enterprises in the city of Manizales (with more than 200 employees) facing a occurrence of events that violate the Human Rights within their work areas, and organizational practices to the occurrence of such events. In first place the contextualization of the problem, in second place presents the methodology and some characteristics of the respondents, third describes the findings related to the violation of rights. In four place concludes that the violation to Human Rights is a reality in big organizations of Manizales, and they identify the Human Rights with major recognition of violation. The above highlights the importance to reflecting about the behavior of the leaders of the organization, their conception of human beings and the need to formulate policies that incorporate the promote and the respect of the Human Rights in the organizations.

Keywords: Human rights, business ethics, human development, human dignity, violation of rights.

Introducción

El reconocimiento de problemas que se traducen en el deterioro de lo humano en las organizaciones encuentra antecedentes en los trabajos de Marx y Engels en el siglo XIX. A principios de siglo XX sobresalen los trabajos de Chester Barnard, Robert Owen, Elton Mayo, y Mary Parker Follet. A mediados del siglo XX adquieren reconocimiento los trabajos de Douglas McGregor, Rensis Likert y Cris Argyris. Más recientemente los trabajos de los profesores de la escuela de Montreal (HEC), Omar Aktouf (2009), Alain y Jean Francois Chanlat. En el ámbito colombiano, los trabajos del grupo Nuevo Pensamiento Administrativo orientados por los profesores Fernando Cruz Kronfly y William Rojas; y el programa doctoral en Administración de la Universidad EAFIT.

A partir de estos reconocimientos ha surgido el interés por revisar la problemática de la relaciones de trabajo y convivencia en las organizaciones de Manizales. En el día a día de las organizaciones y en la interacción de los integrantes, ocurren situaciones que vulneran sus

Derechos Humanos¹. Estos eventos impactan negativamente sobre la armonía de las relaciones de trabajo, la convivencia, la productividad de las organizaciones y también sobre la dinámica de la sociedad.

El propósito de este artículo es presentar los resultados de la indagación realizada sobre la percepción que tienen los jefes de grupos de trabajo en las grandes empresas de la ciudad de Manizales, frente a algunos eventos que constituyen algún tipo de vulneración de los Derechos Humanos² al interior de sus áreas de trabajo.

El proyecto que da origen a este documento tiene como antecedentes otros dos trabajos realizados en las ciudades de Manizales (2009) y Armenia (2010-2011), que indagaron por la percepción de los empleados frente a situaciones de vulneración de los DD.HH. en sus organizaciones.

El documento se divide en cuatro partes. En la primera se contextualiza el problema a partir de una documentación mínima de los DD.HH. estudiados. En la segunda, se describen los aspectos metodológicos y los rasgos demográficos del grupo de encuestados. En la tercera parte se

¹ Véase Gaviria y Ocampo (2000), Carvajal (2010); Carvajal et al., (2011), Prandi (2003); Prandi y Lozano (2006) y el Danish Institute for Human Rights (2006).

² En adelante DD.HH.

exponen los hallazgos frente a las situaciones de vulneración; y en la última parte, se presenta la discusión, las conclusiones y las recomendaciones.

Se concluye que desde la vivencia de los jefes de grupos de trabajo la vulneración a los DD.HH. es una realidad en las organizaciones grandes de Manizales, que se presenta de manera significativa en organizaciones de todos los sectores de actividad, y de naturaleza pública y privada. Los derechos con mayor reconocimiento son el derecho a la salud, el derecho a la integridad y trato humano y el derecho a la igualdad.

Resulta vital tomar consciencia de la naturaleza, la dimensión y las implicaciones del problema, para diseñar y ejecutar acciones tendientes a reducir las situaciones de vulneración de este tipo de eventos. En términos prácticos, lo anterior favorece un mejor desempeño individual y grupal, que se traduce en un mayor potencial competitivo de las organizaciones.

1. Contextualización del problema

1.1 Hombre, organización y productividad

El hombre juega un papel central en las organizaciones, él es el motor que alienta y determina la productividad; es el elemento activo dentro de ellas.

Por tanto, en las organizaciones, se hace cada vez más imperativo ofrecer a sus participantes posibilidades de sostener relaciones armónicas y reducir la presencia de hechos que se pudieran constituir como vulneración de los DD.HH.

La sociedad en que vivimos es una sociedad de organizaciones (Perrow, 1992), el hombre de hoy está fuertemente vinculado a ellas. En las organizaciones el hombre pasa cerca de la mitad de su vida consciente, y es en ellas donde se da la oportunidad de desarrollar plenamente sus capacidades humanas. Desde diversos ámbitos, la acción del hombre contemporáneo está inevitablemente mediada por organizaciones.

Hoy se acepta que las organizaciones son pequeñas sociedades (Perrow, 1990), en ellas, las reglas propenden por mantener una dinámica que favorezca su permanencia y la estabilidad de las relaciones entre los participantes. Pero al igual que en la sociedad, se presentan conflictos que llegan a afectar negativamente la productividad y competitividad. Este planteamiento no es nuevo, ya desde los trabajos de Elton Mayo (1972), se llama la atención sobre la necesidad de considerar las variables que desde lo humano y lo social determinan el acontecer en las organizaciones.

Como se dijo en la introducción, son diversos los llamados de atención a empresarios, administradores y académicos, sobre la importancia de re- visar la forma cómo el trabajo humano es dirigido, también, frente a los supuestos que subyacen bajo los diseños curriculares de los programas de administración, los procesos de formación y las prácticas administrativas. Aspectos de la realidad que se traducen en un deterioro de lo humano en la organización y apuntan a considerar al hombre meramente como un medio al servicio de un sistema de producción, convirtiendo los sitios de trabajo en espacios donde la humanidad del sujeto es desvalorizada y donde la probabilidad de ocurrir eventos de vulneración a los DD.HH. aumenta mientras a los empresarios y dirigentes poco les importa.

Un hipótesis aparece como promisoría para explicar parcialmente la violencia cotidiana en Colombia, aquella que se aparta del conflicto armado entre guerrilla, paramilitares y ejército. Esta hipótesis resulta pues en un enunciado que plantea que parte de esta violencia es originada en la forma como el trabajo humano es dirigido en las organizaciones. Cuando un empleado que constantemente es maltratado, probablemente tiene poco afecto para brindar a su esposa, a sus

hijos o sus vecinos, quienes con igual o mayor carga emocional, pueden “estallar” ante la más mínima discusión.

A continuación, a partir de una revisión de la literatura sobre la problemática, se ofrece una breve documentación de los rasgos generales de los DD.HH. y específicamente de aquellos que tienen una mayor cercanía al ámbito de las organizaciones.

1.2 Los Derechos Humanos

Los DD.HH. son facultades del ser humano y como tal, “son las condiciones de la existencia humana que permiten al ser humano desenvolverse y utilizar plenamente sus dotes de inteligencia y de conciencia en orden a la satisfacción de las exigencias fundamentales que le imponen su vida espiritual y natural” (Del Solar, 2000, pp. 21-22).

De modo similar, para Monroy (1980) “los derechos son las condiciones de la vida social, sin las cuales no puede ningún hombre perfeccionar y afirmar su propia personalidad. Puesto que el Estado existe para hacer posible esa tarea, solo manteniendo esos derechos puede conseguir su fin” (p. 1).

Los DD.HH. son de vital importancia. Desde cierta perspectiva se

consideran correlativos e inherentes al ser humano y a la sociedad, y en virtud de esto deben ser reconocidos y protegidos por el Estado para garantizar la dignidad, la libertad e igualdad del ser humano, tanto en instancias nacionales como internacionales, para lograr el bien común y la realización del hombre en el plano material, racional y espiritual (Monroy, 1980).

Desde una perspectiva relacionada, para Pérez (1984) son “un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional” (p. 46). Aquí, ellos son el producto de luchas sociales y políticas, pero no naturales (Surasky, 2010).

Pese a los avances logrados en la formalización de los Derechos Humanos y en las discusiones en los planos académico y político, la realidad actual nos muestra cómo los DD.HH.³ son vulnerados cada día en muchas partes del mundo y en

diversos escenarios de la vida social (Amnistía Internacional, 2009, 2010).

Aunque surgieron de manera progresiva de acuerdo con las dificultades presentes en la sociedad, como es el caso de los derechos que surgieron para limitar las atribuciones del Estado, los DD.HH. se establecieron como una garantía a la libertad y se proclamaron para garantizar la igualdad y dignidad del ser humano, es decir, los DD.HH. surgieron como respuesta a las necesidades del hombre para vivir dignamente y en condiciones adecuadas. En este mismo camino, Quiroga (1995) plantea que:

“La función de los derechos del hombre no puede limitarse a emancipar parcialmente al individuo frente al Estado y a proporcionarle protección frente al mismo, sino que debe concebirse como relaciones vinculantes entre el individuo, el Estado y la sociedad, es decir como el fundamento de la unidad política (p. 1)”.

Ahora bien, en las organizaciones como en la sociedad, los empleados tienen determinados derechos que se encuentran formalizados. Para el caso

³ Otra perspectiva para reseñar los DD.HH. es la clasificación conocida como “las tres generaciones de los Derechos Humanos”, que reconoce progreso en tal formalización: Los de primera generación son conocidos

como “Individuales”, “fundamentales” o “políticos”. Los de segunda generación son conocidos como “derechos sociales, económicos y culturales” y los de tercera generación conocida como “derechos colectivos y derechos del pueblo”.

colombiano la Constitución Política, el Código Sustantivo de Trabajo, el Código Penal, la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 2646 de 2008⁴ establecen “medios de protección a derechos como la dignidad, la integridad, la honra y la integridad física y síquica” (Garzón, 2011), el derecho a la vida y el derecho a la familia, entre otros.

Existen numerosas organizaciones que trabajan en promover y defender los DD.HH. Entre las más reconocidas se destacan dos: en el plano mundial y en perspectiva general, la ONU⁵, y subsidiaria de esta, en el plano más específico de las organizaciones, la OIT⁶. Además, existen otras como la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GTZ) y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo internacional (USAID), que en su agenda integran la problemática de los DD.HH. y las empresas. Igualmente, existen iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial que vinculan los DD.HH. y la empresa: iniciativas como el Global Compact de Naciones Unidas, el Libro Verde de la Unión Europea, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, el Human Rights Compliance Assessment del Danish Institute for

Human Rights, la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social (OIT), las Directrices del Global Reporting Initiative, Ethical Trading Initiative y la Matriz de CSR Europe (Prandi, 2003).

En Colombia, también podemos encontrar organismos que defienden estos derechos, como la Defensoría del Pueblo, a la que le corresponde esencialmente velar por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los DD.HH. (Defensoría del Pueblo, 1998), Y frente a organizaciones, el Ministerio del Trabajo, como responsable de las relaciones laborales en Colombia, busca que se cumplan las normas y compromisos producto de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Colombia. Este ministerio presta atención socio-laboral a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad laboral y social. Estos organismos cumplen funciones de defensa de los DD.HH. de las personas y de los empleados junto con las Personerías Municipales y la Consejería Presidencial para la Defensa, Protección y Pro-moción de los DD.HH.

⁴ Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en

el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

⁵ Organización de Naciones Unidas.

⁶ Organización Internacional del Trabajo.

Dentro de la problemática sobre DD.HH. y organizaciones los temas con mayor atención son: la acción de las compañías multinacionales (Agnes, 2008; Gómez, 2000; Hernández, 2009; Werner y Weiss, 2003); los efectos del conflicto en zonas de violencia sobre las actividades productivas, violencia laboral y acoso laboral (Einarsen y Hauge, 2006; Leymman, 1996; Ovejero, 2006; Peralta, 2004); acoso sexual (Caballero, 2006); restricciones a la actividad sindical, trabajo infantil, discriminación en el trabajo (Grueso, 2009). En la literatura se identifica un interés por la responsabilidad de las empresas frente a los DD.HH., especialmente, las disposiciones desde un plano jurídico (Mujica, 2010; Tangarife-Pedraza, 2008) y la responsabilidad de las empresas transnacionales (Paust, 2001).

En las investigaciones sobre administración y organizaciones, no se identifican, de manera directa, perspectivas que incluyan el estudio de los DD.HH. en las prácticas y acciones que se dan al interior de la organización. Generalmente, el problema, es asociado a las perspectivas del bienestar laboral (Calderón, et al., 2003), la Responsabilidad Social Empresarial (Buchholz y Rosenthal, 2001) y la ética

empresarial (Bowie, 2001; Carvajal, 2009; Frederick, 2001).

Desde una perspectiva radical-humanista en la concepción del hombre en el trabajo y el respeto de su dignidad humana, y como se mencionó atrás, se conocen los esfuerzos del grupo Humanismo y Gestión del HEC de Montreal. Cuyos planteamientos parten de considerar al ser humano según Aktouf (2009) como:

“[...] un ser abocado, por su status único de ser autoconsciente, a la búsqueda de lo que lo libera, le emancipa, le entrega a sí mismo y lo conduce a la realización de lo que es por vocación: un ser dotado de conciencia, de juicio y de libre albedrío que inspira a su propio ascenso. De aquí que el humano deba ser considerado como un “ser genérico”, creador de lo que constituye su ambiente, de su sociedad y, por ende, de sí mismo. El humanismo de que hablo expresa el hecho de estar centrado por completo en el hombre, en la significación humana (por y para el hombre) de lo que se emprende” (p. 706).

En Colombia, la preocupación por los DD.HH., en el ámbito laboral ha estado presente en las reflexiones sobre la inhumanidad en el trabajo y en las organizaciones (Cruz, 2002, 2003; Rojas, 2003). En el desarrollo

del presente estudio, y sin perder de vista que no hay un derecho humano más importante que otro, se tomaron de manera particular algunos derechos de los cuales se derivaron algunas situaciones de vulneración posibles de ocurrir en las organizaciones, sobre las cuales conviene llamar la atención de dirigentes y empresarios, y desarrollar actividades de diagnóstico y reflexión. Los derechos que van a ser analizados son: el derecho a la familia, el derecho a la salud, el, derecho a la igualdad de las personas y la prohibición de discriminación y derecho a la integridad y trato humano. A continuación se presenta una documentación mínima de cada uno de ellos.

Derecho a la salud

El derecho a la vida es el primero de los derechos de la persona (Naranjo, 1997), y está consagrado en la Constitución Política Colombiana. Conexo con él, se encuentra el derecho a la salud, concebida como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente de afecciones o enfermedades” (Constitución de la Organización Mundial de la Salud, 1948). Dentro de las organizaciones se presentan situaciones como instalaciones inseguras, que ponen en peligro la salud, la integridad física y la vida de los trabajadores. Otros

eventos problemáticos relacionados son: la ausencia de equipos de seguridad, exposición prolongada a ambientes malsanos sin adecuada protección, no afiliación al sistema de seguridad social en salud, y el obligar a los empleados a trabajar en condiciones que afectan la capacidad física o mental.

Derecho a la integridad y trato humano

La Declaración Universal de los DD.HH. contempla que “nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes” (Art. 5). Para que un comportamiento conlleve a tal calificación se deben considerar las características y condiciones de las personas y el impacto que tengan en ellas (Cepeda, 1992).

A partir del año 2006 se cuenta en Colombia con la Ley 1010, legislación que formaliza un marco de conceptos, procedimientos y sanciones respecto de las formas de agresión que atentan contra la dignidad humana en las relaciones laborales, consideradas como acoso laboral, entre ellas: maltrato (físico, verbal o psicológico), discriminación, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral. Como complemento a esta Ley, se publicó en el 2008 la Resolución 2646, la cual:

Establece disposiciones y define responsabilidades de los diferentes actores sociales en la prevención y sanción de los riesgos psicosociales aplicable a todo tipo de vinculación laboral. Al respecto reconoce como factores de riesgo psicosociales los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización así como las características propias de cada persona como factores que influyen en la salud y en el rendimiento de las personas (Garzón, 2011, p. 108).

En el ámbito organizacional eventos como el acoso laboral, constituyen una vulneración a este derecho. Este fenómeno se entiende como “[...] toda conducta abusiva (gesto, palabra, comporta-miento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (Hirigoyen, 2001, p. 19). Otra vulneración al derecho a la integridad y trato humano lo constituye el acoso sexual; este va desde las miradas lascivas, los contactos físicos no deseados y las “imposiciones sexuales”, hasta el uso de la fuerza física. Algunos eventos dificultan su

calificación debido a la “subjetividad” que caracteriza las situaciones de acoso.

Él se manifiesta especialmente en ambientes en los que víctima y victimario tienen que estar en contacto; de esta manera, los puestos de trabajo resultan propicios para que se presenten estas situaciones. Las obligaciones del trabajo hacen que exista la necesidad de interacción y permanencia en un mismo lugar (Caballero, 2006). Son diversas las posibilidades y en cualquiera de ellas resulta vulnerada la integridad de la persona.

Derecho a la igualdad de las personas y prohibición de la discriminación

Se prohíbe cualquier tipo de discriminación, y reconoce que “todas las personas son iguales ante la ley, y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley” (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966)⁷. Los aspectos que consagra este derecho son: raza, sexo, origen, religión, condición social, condición física, o preferencia sexual y política, entre otros. Frente a este derecho, “las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de

⁷ Artículo 26. También, la Ley 1010 de 2006 regula asuntos relacionados con la discriminación

discriminación en el empleo y la ocupación”⁸ (Pacto Mundial, 1999).

En las organizaciones, se presenta la discriminación cuando hay trato diferenciado, como preferencia por algunos trabajadores, vinculándolos o ascendiendo sin considerar su competencia, negando oportunidad a quienes sí la tienen, o asignando privilegios sin justificación. Con relación al género, la discriminación se identifica entre otros aspectos con la diferencia de oportunidades y remuneración desigual por trabajo de igual valor.

Pero no todo trato diferenciado o preferencial constituye una discriminación. De entrada, por la estructura formal de la organización, hay diferentes distinciones naturalizadas que no permiten tener un trato igual. En las interacciones sociales el simple hecho de ocupar un cargo, establece diferencia entre las personas y no permite un trato igual.

Derecho a la familia

“La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado” (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966)⁹. Así como también debe ser garantizada por la sociedad y el Estado. “La honra, la

dignidad y la intimidad de la familia son inviolables” (Constitución Política de Colombia, 1991)¹⁰.

En las organizaciones se vulnera este derecho cuando se prohíbe la conformación de parejas entre empleados, cuando extienden los horarios reduciendo la posibilidad de compartir con esposas e hijos, negando permisos o impidiendo asistirlos en casos de enfermedad o en asuntos escolares donde se exige su presencia, entre otros; en estos casos se configuran situaciones que generan conflictos familiares que llevan a quebrantar la integridad de la familia.

Otra forma de vulnerar este derecho dentro de la empresa, se da cuando, antes de contratar, se obliga a las mujeres a realizarse pruebas de embarazo, o hacerles firmar cláusulas en las que se comprometan a no quedar embarazadas mientras trabajan en la organización.

Aspectos metodológicos y caracterización de la muestra

El estudio es de tipo exploratorio-descriptivo. Se contactó a los jefes de gestión humana de las organizaciones con un número igual o superior a 200 empleados y se les invitó a participar de la investigación. De una población

⁸ Principio 6°

⁹ Artículo N° 23

¹⁰ Artículo N° 42.

de aproximada-mente 60 empresas¹¹ aceptaron participar 40 de ellas. Se realizó sobre una muestra no probabilística¹² de 205 jefes de grupos de trabajo con 4 o más personas a cargo.

La metodología utilizada fue la aplicación de en-cuestas a los jefes, sobre su percepción del situaciones de vulneración de los DD.HH. en sus áreas de trabajo.

Las encuestas se aplicaron en los sitios de trabajo de los encuestados, entre finales de 2009 y comienzos de 2010, a aquellas personas que brindaron un espacio para la realización de la misma dentro del lapso previsto para el trabajo de campo. Los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS Versión 18.

El estudio consideró los siguientes grupos de variables:

- Características demográficas del encuestado.
- Ubicación y tiempo laborado del encuestado en la organización.
- Características de las organizaciones en las que laboran.
- Eventos que constituyen vulneración a los derechos estudiados.

2.1 Características generales de la muestra

El siguiente cuadro presenta las características de los encuestados, su ubicación y tiempo laborado en la organización.

Cuadro 1: Rasgos de los jefes de grupo encuestados y de su situación en la empresa

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-------------------|------------|------------|
| Género | Masculino | 93 | 45,4% |
| | Femenino | 112 | 54,6% |
| Edad del Encuestado | Entre 20 y 30 | 31 | 15,1% |
| | Entre 31 y 40 | 78 | 38,0% |
| | Entre 41 y 50 | 64 | 31,2% |
| | Más de 50 | 31 | 15,1% |
| | | | |
| Número de personas que tienen a cargo en la empresa | Menos de 10 | 100 | 48,8% |
| | Entre 10 y 49 | 70 | 34,1% |
| | Entre 50 y 199 | 32 | 15,6% |
| | Más de 200 | 3 | 1,5% |
| Años que lleva trabajando en la empresa | Menos de 1 año | 19 | 9,3% |
| | Entre 1 y 5 años | 73 | 35,6% |
| | Entre 6 y 10 años | 36 | 17,6% |
| | Más de 10 años | 77 | 37,6% |
| Años que lleva en el cargo actual | Menos de 1 año | 33 | 16,1% |
| | Entre 1 y 5 años | 107 | 52,2% |
| | Entre 5 y 10 años | 35 | 17,1% |
| | Más de 10 años | 30 | 14,6% |

Fuente. Elaboración propia.

¹¹ Según registro de cotizantes de CONFAMILIARES Caldas.

¹² Se contactaron a los jefes de grupos y se le aplicó el cuestionario a aquellas personas que brindaron su apoyo.

En la muestra predominan las mujeres, que re-presentan el 54,6% y también, las edades en el rango entre 31 y 40 años (38%). Cerca de la mitad de los encuestados (48,8%) tienen bajo su dirección grupos de menos de 10 personas; mientras el 34,1% dirigen grupos cuyo número de integrantes oscila entre 10 y 49 personas. Grupos

de más de cincuenta personas son dirigidos solo por el 17,1% de los jefes.

El 90% de los jefes llevan más de un año en sus empresas, y poco más de la mitad, el 55.1% de los jefes llevan laborando más de cinco años. El 84% de ellos llevan ejerciendo su cargo por más de un año de manera continua.

Cuadro 2. Nivel de formación de los jefes, relacionada con gestión humana

| | | | |
|--------------------------------|--|-----|-------|
| Relacionado con gestión humana | Pregrado: relacionado con gestión humana | 26 | 12,7% |
| | Posgrado: relacionado con gestión humana | 92 | 44,9% |
| | Técnica y Tecnología: relacionada con gestión humana | 6 | 2,9% |
| | Total con estudios relacionados con gestión humana | 124 | 60,5% |

Fuente. Elaboración propia.

Respecto a la formación académica, se encontró que el 85,9% de los encuestados tienen estudios universitarios, y el 62,0% realiza o realizó algún estudio de posgrado. En el cuadro 2 se muestra la relación entre los títulos obtenidos por los encuestados, y el área de la gestión humana. Como se puede apreciar el 60,5% de ellos cuenta con estudios que están relacionados con el área de Gestión Humana, de los cuales el

44,9% corresponde a posgrados¹³, y el 12,7% a pregrados¹⁴.

El cuadro 3, describe las características de la organización en las que laboran los encuestados, se puede observar que la muestra estuvo principalmente conformada por personas que laboran en organizaciones del sector servicios (64,9%) y del sector privado (70, 2%).

¹³ Posgrados: para conformar este ítem, se agruparon posgrados como: Especializaciones en Gestión Humana, Maestrías en Administración, Maestrías en

Salud Ocupacional, Doctorados en Gerencia, entre otras

¹⁴ Pregrado: este grupo está conformado por Administración de Empresas, Psicología, Trabajo Social, entre otras.

Cuadro 3. Distribución de los jefes por rasgos de la organización en que trabajan

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------|---------------|------------|-------------|
| Actividad de la organización | Industrial | 57 | 27.8% |
| | Comercial | 15 | 7.3% |
| | Servicios | 133 | 64.9% |
| | Total. | 205 | 100% |
| Naturaleza de la organización | Privada | 144 | 70.2% |
| | Pública | 51 | 24.9 |
| | Mixta | 10 | 4.9 |
| | Total. | 205 | 100% |

Fuente. Elaboración propia.

3. Resultados

A continuación se muestran los resultados respecto al reconocimiento de la ocurrencia de situaciones en las que se ven vulnerados los DD.HH. en el área de trabajo de los encuestados;

se presentan las frecuencias y los porcentajes de los eventos.

3.1 Derecho a la salud

El cuadro 4, resume el reconocimiento de los encuestados sobre las situaciones identificadas como de vulneración del derecho a la salud.

Cuadro 4. Vulneración del derecho a la salud

| Reconocieron la ocurrencia eventos como: | Muestra % | Industrial % | Comercial % | Servicios % | Privada % | Publica % |
|--|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Accidente laborales | 55,6 | 63.2 | 60.0 | 51.9 | 56.3 | 49.0 |
| Instalaciones de trabajo inseguras | 32,2 | 40.4 | 26.7 | 29.3 | 34.0 | 29.4 |
| Situación de personas obligados a trabajar indispuestos o disminuidos física o mentalmente | 4,4 | 1.8 | 0.0 | 6.0 | 4.2 | 3.9 |
| Total de reconocimiento frente al Derecho | 61.0 | 59.6 | 60.0 | 61.7 | 60.4 | 58.8 |

Fuente. Elaboración propia.

Al unir los casos donde los jefes reconocen la presencia de eventos de vulneración del derecho a la salud, la tasa que se alcanza es del 61%. Uno de cada dos encuestados reconoce la presencia de algún tipo de accidente en sus lugares de trabajo, siendo este el evento de mayor reconocimiento (55,6%).

El 32.2% de los Jefes considera que las instalaciones en las que laboran los trabajadores no son seguras para la salud e integridad física de ellos. El evento de menor reconocimiento (4.4%) es en el que los trabajadores han sido obligados a desarrollar sus labores en condiciones de indisposición o cuando se siente

disminuidos en su capacidad física y mental.

El sector industrial (63.2%) y las organizaciones privadas (56.3) son los escenarios en los que los jefes de grupo reconocen en mayor proporción la ocurrencia de accidentes laborales en sus áreas. La presencia de instalaciones seguras, tiene por parte

de los jefes, mayor reconocimiento en el sector industrial (40.4%) y en las organizaciones privadas (34.0%), siendo estos, los reconocimientos más altos con respecto a la muestra.

La forma en que los jefes proceden cuando se presenta un evento de vulneración del derecho a la salud se muestra en el cuadro 5.

Cuadro 5. Formas del proceder

| Formas de proceder | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------------|------------|------------|
| Reportar a la ARP y EPS | 47 | 22,9 |
| Comunicar a Salud Ocupacional | 33 | 16,1 |
| Tomar medidas correctivas | 22 | 10,7 |
| Realizar investigación de lo sucedido | 14 | 6,8 |
| Acudir a jerarquía superior | 13 | 6,3 |

Fuente. Elaboración propia.

Frente a las situaciones de vulneración del derecho a la salud, las principales prácticas reconocidas están relacionadas con los procedimientos de tipo legal como reportar a la ARP y a la EPS (22,9%) y procedimientos administrativos inter-nos consistentes en comunicar a la unidad encargada de estos asuntos (16,1%).

La legislación colombiana referida al sistema de seguridad social en salud, obliga a seguir unos procedimientos, que poco margen deja a los funcionarios encargados. Si bien, tomar medidas correctivas (10,7%) implica realizar investigaciones y estas son ordenadas por jefes, (Jerarquía superior; 6,3%), se convierte en un imperativo el recurrir a las ARP y EPS.

3.2 Derecho a la familia

En el cuadro 6, se presenta el resultado respecto a dos situaciones que pueden considerarse potencial vulneración del derecho a la familia.

Al unir las situaciones indagadas frente al derecho a la familia, el 22% de los jefes reconoce la ocurrencia de estas en su área de trabajo. Las relaciones sentimentales son el primer paso para la formalización de la familia, y el 15.1% de los encuestados reconoce que en su organización se prohíbe este tipo de relaciones.

Cuadro 6. Vulneración del derecho a la familia

| ¿ Situación de vulneración del derecho a la Integridad de la persona? | Muestra % | Industrial % | Comercial % | Servicios % | Privada % | Pública % |
|---|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Se prohíben relaciones sentimentales entre compañeros. | 15,1 | 14 | 53.3 | 11.3 | 20.8 | 2.0 |
| No se permiten horarios flexibles para atender asuntos relacionados con la familia. | 10,2 | 16.1 | 20 | 6.8 | 11.8 | 8.0 |
| Total de reconocimiento frente al derecho. | 22.0 | 22.8 | 66.7 | 16.5 | 27.1 | 11.8 |

Fuente. Elaboración propia.

El 10.2% reconoce la existencia de restricciones de tiempo, para atender asuntos familiares. Ambos casos tienen efectos negativos sobre la plenitud del disfrute de este derecho. Según el tipo y naturaleza de la organización, el reconocimiento de la prohibición de las relaciones sentimentales entre compañeros es mayor en jefes de organizaciones privadas (20.8%) que, de públicas (2.0%).

De igual forma, hay mayor reconocimiento de esta situación en jefes de organizaciones comerciales (53.3%), que de industriales y de servicios. Y el no permitir horarios flexibles para atender asuntos relacionados con la familia, es mayor en las organizaciones de carácter comercial (20.0%).

Resumiendo, el mayor reconocimiento de vulneración del derecho a la familia se encuentra en jefes de grupo en organizaciones comerciales (66.7%), y en organizaciones de carácter privado (27.1%).

3.3 Derecho a la integridad y trato humano.

Para la indagación frente a este derecho, se trabajó con términos usados para describir situaciones constitutivas de acoso laboral o mobbing. Algunos estudios sostienen que para tipificar una situación de abuso, al menos una vez por semana y a lo largo de un prolongado periodo (Einarsen y Hauge, 2006; Leymman, 1996; Piñuel y Zabala, 2001).

El cuadro 7 muestra las situaciones potencialmente constitutivas de vulneración del derecho a la integridad y el trato humano.

Cuadro 7. Vulneración del derecho a la integridad y trato humano.

| ¿ Situación de vulneración del derecho a la integridad de la persona? | Muestra % | Industrial % | Comercial % | Servicios % | Privada % | Pública % |
|---|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Presencia de agresión verbal. | 18.0 | 10.5 | 6.7 | 22.6 | 16.0 | 21.6 |
| Presencia de amenaza y amedrentamiento. | 10.2 | 7.0 | 0 | 12.8 | 8.3 | 11.8 |
| Presencia de acoso u hostigamiento. | 10.7 | 5.3 | 0 | 14.3 | 6.9 | 21.6 |
| Presencia de agresión psicológica. | 13.7 | 5.3 | 0 | 18.8 | 11.8 | 17.6 |
| Presencia de entorpecimiento del trabajo a un empleado | 10.7 | 5.3 | 0 | 14.3 | 9.0 | 15.7 |
| Total presencia de vulneración a la Integridad Personal. | 33.2 | 22.8 | 6.7 | 40.6 | 28.5 | 45.1 |

Fuente. Elaboración propia.

Al unir la ocurrencia de los eventos estudiados que constituyen vulneración a este derecho, el reconocimiento de los jefes de grupo alcanza 33,2%, cifra que puede calificarse de alta, si se considera que implica que esta vulneración es aceptada por 1 de cada 3 jefes. La agresión verbal (18,5%) y la agresión psicológica (13,7%), constituyen los enunciados con mayor reconocimiento. Mientras, no muy lejos, los demás eventos indagados alcanzan un reconocimiento del 10% de los jefes encuestados.

La agresión física y el chantaje son los eventos que menos se reconocieron con un 1%; pero la existencia de agresión física es preocupante, pues representa un foco de violencia dentro y fuera de las organizaciones. Para los jefes de organizaciones del sector servicios, el reconocimiento total de los enunciados que constituyen vulneración de este derecho llega al 40.6%; cerca de la mitad de este valor

constituye la tasa de reconocimiento en el sector industrial (22.8%).

El evento de mayor reconocimiento por jefes del sector servicios es la agresión verbal (22.6%). Los demás eventos para este sector oscilan entre el 12.8% y el 18.8%. En el sector industrial el enunciado de mayor ocurrencia es la agresión verbal (10.5%).

Del mismo modo, la ocurrencia de eventos que vulneran el derecho a la integridad y trato humano, es mayor en jefes de las organizaciones públicas (45.1%) que en los de las privadas (28.5%).

Los eventos de mayor reconocimiento, con igual porcentaje, son la agresión verbal y la presencia de acoso u hostigamiento (21.6%) en las organizaciones públicas. El resto de enunciados, oscilan entre un reconocimiento del 8.3% y el 17.6%.

Dentro de las situaciones donde se vulnera el derecho a la integridad y

trato humano se encuentran resultado frente al reconocimiento de situaciones referentes al acoso algunos eventos de acoso sexual sexual¹⁵. En el cuadro 8 se presenta el

Cuadro 8. Presencia de formas de acoso sexual

| Presencia de situaciones en los empleados: | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|-------------|
| Empleados se han sentido agredidos o acosados sexualmente | 8 | 3,9% |
| Empleados han sido tocados de modo que se los hizo sentir incómodos | 6 | 2,9% |
| Empleados han recibido insinuaciones de mejorar o desmejorar sus condiciones laborales a cambio de relaciones sexuales | 2 | 1,0% |
| Total de reconocimiento frente al evento. | 11 | 5,4% |

Fuente. Elaboración propia.

La percepción de los jefes sobre eventos de acoso sexual en las organizaciones podría calificarse de baja, pero se hace preocupante la presencia de este tipo de situaciones, pues aunque tan solo el 5,4% (11 encuestados) lo reconoce, la cifra que describe mejor la realidad podría aumentar, esto, debido a la barrera que existe en las personas para aceptar esta realidad.

La vergüenza de aceptarlo y denunciarlo hace que este porcentaje pueda ser en realidad mayor. Aunque este reconocimiento por parte de jefes podría ser calificado de marginal, la presencia de estos eventos indica la dificultad de controlarlos en el contexto del trabajo.

En el cuadro 9 se presentan las formas de proceder del jefe ante las situaciones de vulneración de este derecho.

Cuadro 9. Formas de proceder

| Formas de proceder | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Dialogar con las partes | 32 | 17.2% |
| Tomar medidas correctivas y disciplinarias | 29 | 15.6 |
| Acudir a jerarquía superior | 28 | 15.1% |
| Realizar investigación de lo sucedido | 2 | 1.1% |

Fuente. Elaboración propia.

¹⁵ Para el diseño de esta parte del estudio, se trabajó con la investigación de Caballero (2006).

Las situaciones representadas en los enunciados que se sometieron a consideración de los jefes encuestados, se convierten en situaciones problemáticas para la dirección de los grupos de trabajo. En esto, la forma de proceder más común identificada, es el dialogo con las partes (17.2%), tomar medidas correctivas y disciplinarias (15.6%) y acudir a jerarquía superior (15.1%). El reconocimiento explícito respecto a que se realice investigación por lo sucedido es muy bajo (1.15%).

Las prácticas descritas por los encuestados, muestran cómo ellos, en todos los casos en que se reconoce la ocurrencia de eventos de vulneración

a este derecho, intentan una intermediación directa entre agredido y agresor.

Esto puede considerarse un indicativo respecto a la carencia de una política de organización que permita resolver este tipo de conflictos entre sus integrantes; política que se traduce en prácticas razonables y orientadas profesionalmente.

3.4 Derecho a la igualdad de las personas y prohibición de la discriminación

El siguiente cuadro (10) permite observar diferentes formas de discriminación en la organización y su respectiva frecuencia.

Cuadro 10. Vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación

| Tipos de discriminación | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|--------------|
| Forma de vestir | 18 | 8,8 |
| Género | 17 | 8,3 |
| Apariencia física | 16 | 7,8 |
| Estrato socioeconómico | 10 | 4,9 |
| Discapacidad física | 10 | 4,9 |
| Inclinación sexual | 9 | 4,4 |
| Credo religioso | 8 | 3,9 |
| Partido político | 8 | 3,9 |
| Padecer enfermedades | 8 | 3,9 |
| Color de piel | 4 | 2,0 |
| Total de reconocimiento frente al derecho. | 51 | 24,5% |

Fuente. Elaboración propia.

El 24,5% de los jefes afirman que se presenta al menos uno de los diez casos de vulneración del derecho de igualdad y discriminación dentro de las organizaciones, es decir, uno de cada cuatro ha percibido en su área de trabajo eventos constitutivos de

discriminación. Para los jefes, la percepción de discriminación en la organización se da especialmente por la forma de vestir, por el género y la apariencia física.

Discriminaciones por el color de piel, el credo religioso, el partido político y las

enfermedades son los eventos con menor reconocimiento. Se destaca, que ocho casos en los que se afirma por parte del jefe, la presencia de discriminación o trato diferenciado por el partido político, cinco de ellos laboran en organizaciones públicas.

De igual forma, frente a la discriminación por padecer alguna enfermedad, dos de los casos, los jefes

pertenecen a organizaciones de actividad comercial, el resto (6 casos), a organizaciones de servicios. En los demás eventos no se presenta diferencias significativas por actividad y naturaleza de la organización.

En el momento en que se identifica un evento de discriminación, la forma de actuar por parte del jefe, se presentan en la cuadro 11.

Cuadro 11. Forma de proceder

| Forma de Proceder | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|--------------|
| Dialogar con las partes | 32 | 15,6 |
| Tomar medidas correctivas y disciplinarias | 19 | 9,3 |
| Acudir a jerarquía superior | 18 | 8,8 |
| Total que indicaron como procede | 69 | 34,5% |

Fuente. Elaboración propia.

Allí, se muestra que, el dialogar con las partes es el procedimiento con mayor porcentaje (15,6%); tan solo el 9,3% proponen tomar medidas correctivas y disciplinarias, si esta medida fuese implementada por más organizaciones, se podría reducir la presencia de estos eventos, ya que el dialogo con ambas partes es una solución que se da en el instante en que se presenta el altercado y podría olvidarse en el momento en que se dan las espaldas, mientras que con las medidas disciplinarias, se puede controlar y evitar nuevos episodios de discriminación.

3.5 Resumen por derechos

Los jefes de grupos de trabajo, hacen evidente la ocurrencia de eventos de vulneración de DD.HH. dentro de las organizaciones grandes de Manizales. Sumando los casos de vulneración de los derechos estudiados, el reconocimiento llega al 78% de los encuestados. Excluyendo los casos de vulneración del derecho a la salud, el reconocimiento de vulneración de los otros derechos llega al 60.5%.

El derecho a la salud es el más vulnerado, seguido por el derecho a la integridad y trato humano y los eventos que constituyen vulneración a la igualdad y discriminación. Pero, aunque los eventos que constituyen vulneración de los DD.HH., re-

presentan diferencias en el plano cualitativo; por ejemplo, no se encuentran en un mismo plano una agresión verbal, a una agresión física o un accidente laboral. Sin embargo, desde el marco político-jurídico de los DD.HH., no hay un derecho humano más importante que otro.

En el siguiente cuadro se presenta el resumen de la vulneración de los DD.HH., cruzado con la actividad y naturaleza de la organización donde laboran los jefes.

Cuadro 12. Vulneración de los DD.HH. por sector de actividad y naturaleza de la organización

| Derechos | Actividad de la organización | | | Naturaleza de la organización | | Reconocimiento en la muestra % |
|-----------------------------|------------------------------|-------------|-------------|-------------------------------|-------------|--------------------------------|
| | Industrial % | Comercial % | Servicios % | Privada % | Pública % | |
| Salud | 59.6 | 60 | 61.7 | 60.4 | 58.8 | 61.0 |
| Integridad. | 22.8 | 6.7 | 40.6 | 28.5 | 45.1 | 33.2 |
| Igualdad | 28.1 | 27.6 | 24.1 | 27.1 | 23.5 | 24.5 |
| Familia | 22.8 | 66.7 | 16.5 | 27.1 | 11.8 | 22.0 |
| Acoso Sexual ¹⁶ | 0.0 | 6.7 | 7.6 | 4.9 | 7.0 | 5.4 |
| Distribución muestra | 27.8 | 7.3 | 64.9 | 70.2 | 24.9 | 78.0 |

Fuente. Elaboración propia.

Se destacan diferencias por actividad y naturaleza de la organización en el reconocimiento de situaciones que vulneran los DD.HH. de los empleados en sus áreas de trabajo.

Para el derecho a la salud no hay mayores diferencias en el nivel de reconocimiento, ni por sector de actividad, ni por su naturaleza pública y privada; y el reconocimiento es hecho por jefes de 34 de las empresas que participaron en el estudio, frecuencia que corresponde al 85% de ellas.

Frente al derecho a la igualdad, el mayor reconocimiento de vulneración se halla en las empresas

pertenecientes al sector industrial y de naturaleza privada. Sin embargo, las diferencias con respecto a la muestra tan solo son del 3.6% y 2.8% respectivamente. La vulneración a este derecho es reconocida por jefes de 20 de las empresas que participaron en el estudio, frecuencia que corresponde al 50% de estas.

El reconocimiento de la vulneración del derecho a la familia encuentra diferencias significativas entre los encuestados del sector comercial cuyo reconocimiento de vulneración alcanza el 66.7%, mayor en 44.7 puntos, con respecto a la muestra, y ligeramente mayor en las organizaciones de naturaleza privada

(27.3%) respecto a las públicas. Este reconocimiento es hecho por jefes de 16 empresas que representan el 42% de estas.

Para el derecho a la integridad y trato humano, las mayores diferencias de reconocimiento con respecto a la muestra, se localizan en el sector servicios y de naturaleza pública, cuyas diferencias son 7.7% y 11.9%. Este reconocimiento es hecho por jefes de 26 de las empresas, que corresponden al 65% de las que participaron en el estudio.

Como fenómeno conectado con el derecho a la integridad y trato humano y con la más baja tasa de reconocimiento, se halla el acoso sexual, con una tasa levemente mayor en el reconocimiento de los jefes encuestados de organizaciones del sector servicios y de naturaleza pública. Los once (11) casos de reconocimiento de esta vulneración, se presentaron en nueve (9) empresas que corresponden al 22.5% del total de ellas.

4. Discusión y conclusiones

Las cifras expuestas permiten afirmar que la vulneración a los DD.HH. estudiados es una realidad en las organizaciones grandes de Manizales, y que se presenta de manera significativa en todos los sectores de actividad, de naturaleza pública y

privada. Al unir las situaciones descritas, el reconocimiento de vulneración de los DD.HH. alcanza el 78% de los jefes encuestados; aproximadamente dos de cada tres, reconocen la presencia de situaciones que vulneran los DD.HH. dentro de su área de trabajo en las organizaciones a las que están vinculados. Estos jefes pertenecen a 35 empresas que constituyen el 87,5% de las organizaciones estudiadas.

Como lo presentan los resultados, el mayor reconocimiento de vulneración por parte de los jefes se halla en el derecho a la salud y el evento con mayor reconocimiento es la presencia de accidentes laborales, uno de cada dos jefes reconoce la presencia de estos eventos.

En segundo lugar, aparece el reconociendo de la presencia de situaciones que afectan la integridad y el trato humano (agresión verbal, física y psicológica), y que analizados desde las reflexiones planteadas por Cruz (2003) y Rojas (2003), indican la presencia de actos inhumanos en el trabajo. Actos que desde su perspectiva, son negación total o parcial de la naturaleza humana.

Las prácticas descritas por los encuestados para enfrentar los eventos de vulneración de los derechos abordados, aparecen en la

mayoría de los casos como iniciativa de los jefes¹⁶; muestran cómo ellos, en la mayoría de los casos en que se reconoce la ocurrencia de eventos de vulneración, intentan una intermediación directa entre las partes involucradas. Esto puede considerarse indicativo respecto a una debilidad traducida en la inexistencia de una política de organización respecto a este tipo de conflictos entre sus integrantes; política que se traduzca en prácticas razonables, institucionalizadas y profesionalmente orientadas.

Frente a lo anterior, y si bien la formación de la mayoría de los jefes encuestados alcanza nivel universitario (85,9% pregrado y el 62,0% realiza o realizó estudio de posgrado) y está relacionada con el área de gestión humana (60,5%), cabe cuestionar sobre si la formación de los jefes les ofrece una competencia conceptual y metodológica para intervenir estos asuntos, cuando es desde la psicología clínica o desde la psiquiatría dónde se han desarrollado estas técnicas de intervención. Los efectos de una intervención mal orientada, pueden terminar en daño para las personas individualmente

consideradas, para las relaciones grupales, y para la dinámica de la organización y la sociedad.

En cualquiera de los escenarios (naturaleza pública o privada, o cualquier sector de actividad) el reconocimiento de vulneración por parte de los jefes de grupos de trabajo es alto; más, si se considera que los encuestados ocupan una posición de dirección o de supervisión que implica, además de responsabilidad frente a lo que sucede en sus áreas de trabajo, ser agentes de la organización ante las personas a su cargo.

Las cifras expuestas en este estudio, constituyen apoyo parcial a los resultados para este mismo contexto de empresas, del estudio realizado en el 2008 (por los autores que firman este trabajo), que interrogó a los empleados sobre la ocurrencia de eventos de vulneración a los DD.HH. en sus sitios de trabajo. Las cifras del estudio mostraron, al unir todos los eventos de vulneración estudiados, un reconocimiento del 80% de los trabajadores encuestados. Por lo tanto se puede afirmar, que desde las dos posiciones. Jefes - empleados de la ciudad de Manizales se reconoce la ocurrencia de situaciones

¹⁶ Exceptuando las prácticas frente a los eventos de vulneración del derecho a la salud, dónde los procedimientos a seguir se encuentran formalizados por la ley, y por las normas que regulan las relaciones entre las

organizaciones y las empresas del sistema de seguridad social en salud. Lo anterior, provee a estas prácticas un grado superior de institucionalidad que es muy débil frente a la vulneración de otros derechos.

problemáticas en sus escenarios de trabajo donde se vulneran los DD.HH.

En la investigación de 2008, se encontró por ejemplo que, como producto de las contravenciones del derecho a la integridad y trato humano en las organizaciones, los afectados, 36.6% de los empleados encuestados, en una proporción un poco superior al 50% de ellos (Carvajal, 2010) aceptó la aparición de consecuencias negativas en sus relaciones de familia, en su rendimiento y satisfacción en el trabajo, y en sus relaciones con sus conciudadanos. Los efectos son poco deseables para el desempeño dentro y fuera de la organización, y poco contribuyen a la productividad y la sana convivencia en el trabajo. La situación descrita, obliga a llamar la atención sobre la importancia de llamar a la reflexión sobre los comportamientos de los dirigentes, su concepción del ser humano y la necesidad de formular políticas que incorporen la promoción y el respeto por los DD.HH. en las organizaciones.

Resulta imperativo tomar consciencia de la naturaleza, la dimensión y las implicaciones del problema, así como diseñar y ejecutar acciones tendientes a reducir la ocurrencia de este tipo de eventos, para contribuir en el proceso de humanización de nuestras organizaciones.

En términos prácticos, lo anterior, necesariamente favorece un mejor desempeño individual y grupal de los integrantes, mejorando las relaciones de convivencia y el bienestar de los mismos, lo que constituye para las organizaciones un mayor potencial competitivo y las posibilidades de una mayor productividad.

Referencias

- Agnes, G. (2008). Las empresas transnacionales y los derechos humanos. *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales* (19), 67-87.
- Aktouf, O. (2009). *La administración entre tradición y renovación* (Cuarta Edición ed.): Gaetan Morin Éditeur; Coedición Universidad del Valle - Universidad Libre.
- Amnistía Internacional. (2009). El estado de los Derechos Humanos en el mundo: Apartado países. Retrieved <http://thereport.amnesty.org/es/download>, Junio de 2009
- Amnistía Internacional. (2010). El estado de los Derechos Humanos en el Mundo: Apartado de Países. Retrieved <http://thereport.amnesty.org/es/download>, Marzo de 2010
- Bowie, N. (2001). Un enfoque kantiano hacia la ética de los negocios. En W. C. Frederick (Ed.), *Business and Society*. Corporate Strategy, Public

- Policy, Ethics. New York: McGraw Hill.
- Buchholz, R., y Rosenthal, S. B. (2001). Responsabilidad social y ética en los negocios.
- Caballero, M. C. (2006). El acoso sexual en el medio laboral y académico Saberes, Culturas y Derechos Sexuales en Colombia. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Tercer Mundo.
- Calderón, G., Murillo, M., y Torres, K. J. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. Cuadernos de Administración, 16(25), 109-137.
- Carvajal, J. G. (2009). La racionalidad práctica kantiana y su contribución a la ética empresarial. Bogotá: Coedición Universidad del Valle-Universidad Nacional Sede Manizales.
- Carvajal, J. G. (2010). Relaciones dirigentes-dirigidos: Un acercamiento desde los Derechos Humanos. Paipa, Colombia: II Congreso de Investigación en Administración
- Carvajal, J. G., Montoya, Y., y Valencia, J. A. (2011). Relaciones Dirigidos Un acercamiento a los Derechos Humanos. El derecho a la integridad y trato humano en las organizaciones. Veracruz, México: XV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas.
- Cepeda, M. J. (1992). Los Derechos Humanos en la Constitución. Bogotá: Temis.
- Cruz, F. (2002). El mundo del trabajo y las organizaciones desde la perspectiva de las prácticas inhumanas. Cuadernos de Administración (27), 13-22.
- Cruz, F. (2003). La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones. En R. Carvajal Baeza (Ed.), El lado inhumano de las organizaciones. Cali: Fondo Editorial Facultad de Ciencias de la Administración.
- Danish Institute for Human Rights. (2006). Human Rights Compliance Assessment (HRCA) Evaluación del cumplimiento de los Derechos Humanos
- Defensoría del Pueblo. (1998). Acciones populares y de grupo
- Del Solar Rojas, J. (2000). Los Derechos Humanos y su Protección. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Einarsen, S., y Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de literatura. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 22(3), 251-273.
- Frederick, R. E. (2001). La ética en los negocios. México: Oxford

- Galvis, L. (2008). *Comprensión de los Derechos Humanos: Una visión para el siglo XXI*.
- Garzón, L. (2011). *Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral*. Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Facultad de Jurisprudencia.
- Gómez. (2000). *Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos*. Boletín de Estudios Económicos, 55(170), 333-348.
- Grueso, M. P. (2009). *La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces*. Cuadernos de Administración, 22(39), 13-30.
- Hernández, J. (2009). *Las empresas transnacionales frente a los Derechos Humanos: Historia de una asimetría normativa*. Bilbao: Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional – Universidad del País Vasco.
- Hirigoyen, M. (201). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso (Vol. 67)*: Paidós Ibérica Ediciones SA.
- Instituto de Derechos Humanos Guillermo Cano. (1994). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Bogotá: ESAP.
- Ley 1010 (2006) *Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones de trabajo*. Congreso de la República de Colombia.
- Leymman, H. (1996). *Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“mobbing”) en el trabajo*. European Journal of work and organizational psychology, 5(2), 165-184.
- Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de la civilización industrial*. Buenos Aires: Editorial Galatea-Nueva Visión.
- Monroy, M. G. (1980). *Los Derechos Humanos*. Bogotá: Temis.
- Mujica, P. (2010). *Desarrollo internacional de las obligaciones legales de las empresas respecto de los Derechos Humanos*. Derecho PUCP (64), 165-185.
- Muñoz, A. M. (2007). *La nueva legislación sobre el acoso laboral en Colombia (ley 1010 de 2006)*. Revista Latinoamericana de Derecho Social (5), 239-246.
- Naranjo, V. (1997). *Teoría Constitucional e Instituciones Políticas*. Bogotá: Temis.
- Ocampo, M. E., y Gaviria, W. (2000). *Relaciones de trabajo y Convivencia en las organizaciones un acercamiento desde los Derechos Humanos y*

- constitucionales. Universidad Nacional de Colombia, Manizales.
- Ovejero, A. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva psicosocial. . *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 101-121.
- Paust, J. J. (2001). Human Rights Responsibilities of Private Corporations. *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, 35, 801-825.
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral -mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales* (18), 111-122.
- Pérez, A. E. (1984). *Los Derechos Fundamentales*. Madrid: Tecnos.
- Perrow, C. (1990). *Sociología de las Organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Perrow, C. (1992). Una sociedad de organizaciones. *Reis* (59), 19-55.
- Piñuel, y Zabala, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander, España: Sal Terrae.
- Prandi, M. (2003). *Empresa y Derechos Humanos del Porqué al Cómo. Pápeles de ética, economía y dirección* (8), 1-12.
- Prandi, M., y Lozano, J. M. (2006). *Guía práctica de Derechos Humanos para Empresas*. Barcelona: Escola de Cultura de Pau (UAB) y ESADE.
- Quiroga Lavié, H. (1995). *Los Derechos Humanos y su Defensa ante la Justicia*. Bogotá: Temis.
- Pacto Mundial (1999). *Los Diez Principios*. Retrieved <http://www.un.org/es/globalcompact/principles.shtml>, Agosto de 2011
- Rojas, W. (2003). *Modernidad & Inhumanidad: lo inhumano en la organización y el trabajo*. Cali: Universidad del Valle.
- Surasky, J. (2010). *Entrevista: Anteo: La conquista de los Derechos Humanos*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.
- Tangarife-Pedraza, M. A. (2008). De la responsabilidad de la empresa y los Derechos Humanos. *Int. Law. Colombia. Derecho Int. Ildi* (12), 145-182.
- Werner, K., y Weiss. (2003). *El libro negro de las marcas: el lado oscuro de las empresas globales*. Buenos Aires: Editorial Suramericana.

Desarrollo de competencias distintivas en calidad. Gran industria manufacturera del Gran Caldas



Luis Ignacio López Villegas. Ph(c) Sostenibilidad Tecnología y Humanismo. Magister en Administración. Especialista en Alta Gerencia con énfasis en Calidad. Profesor asociado Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. **Correo electrónico:** lilopezv@unal.edu.co

Cómo citar este artículo

López-Villegas, L. (2013) Desarrollo de competencias distintivas en calidad. Gran industria manufacturera del gran Caldas NOVUM, (3), p.p 36-56.

Resumen

La investigación realizada sobre la mediana y gran industria manufacturera en los departamentos de Caldas, Quindío y Risaralda, ubicados en el centro de Colombia, buscaba identificar las competencias que había desarrollado la industria en el área de calidad.

El estudio identifica el perfil estratégico que tiene la calidad para las organizaciones, así como las dificultades para la implementación de los sistemas de gestión de la calidad al interior de estas empresas manufactureras y muestra el panorama del desarrollo de los sistemas de gestión de calidad.

Palabras clave: Competencias distintivas; recursos y capacidades; estrategia de operaciones; calidad.

Abstract

The research conducted on medium and large manufacturing in the departments of Caldas, Quindio and Risaralda, located in central Colombia, sought to identify the skills he had developed the industry in the area of quality.

Identify the strategic pro-file that has the quality for organizations as well as the difficulties in implementing systems quality management within these manufacturing companies and shows the overview of the development of quality management systems.

Keywords: Distinctive competences; resources and capacities; operations strategy; quality.

1. Antecedentes

La supervivencia de las organizaciones está mediada por la capacidad de dar respuesta a las variadas exigencias de los clientes, que exista un enlace estratégico, en dos dimensiones, externo e interno. Referido esto a una consistencia entre la situación competitiva en el mercado y los procesos operacionales (Miller, 1992, Ruffini et al, 2000).

La competitividad es entendida a nivel de la Empresa como la capacidad de ofrecer productos, que sean demandados por una cuota significativa del mercado, estos productos se generan a partir de las ventajas competitivas de orden superior¹ que posee la empresa y lograr una rentabilidad superior. (Camisón, 1997). Para las Empresas esto significa cambios en la forma de gestionar sus recursos y capacidades, a nivel micro las empresas deben buscar simultáneamente eficiencia, calidad, flexibilidad, y rapidez de reacción, costo y servicio pos venta, articulándose en redes de colaboración mutua, que le permitan construir ventajas competitivas sostenibles.

¹ Las Ventajas competitivas de orden superior se caracterizan por la dificultad de ser

En este sentido la competitividad de las organizaciones está dada por su capacidad de dar respuesta a las exigencias del mercado, y esta se logra en parte con una adecuada estrategia de operaciones y la construcción de competencias distintivas al interior de la organización para dar respuestas a las presiones externas de la organización.

2. Marco analítico

La teoría contingencial en primera instancia puede ayudar a resolver estas preguntas y aporta importantes elementos para afrontar estas preguntas, desde su aparición, ha intentado explicar la relación entre el entorno y la organización, plantea la no-existencia de un modelo único, predeterminado y óptimo de organización, él depende de la variabilidad del entorno interno y externo en que opera la organización, lo que conduce a la inexistencia de recetas organizacionales y de gestión y de acuerdo al entorno, la tecnología y la estrategia se define la mejor práctica organizacional.

Posteriormente algunos teóricos de la economía industrial determinan la competitividad a partir del mercado, el cual se afrontaba desde una

imitadas y por lo tanto le permiten a la Empresa hacerlas más sustentables.

perspectiva estratégica- la empresa define la estrategia a seguir para afrontar el mercado- toman como relevante una de las variables de la teoría contingencial, pero sin tener en cuenta los aspectos internos de las organizaciones. Por último el desarrollo de la teoría de acumulación de recursos y capacidades mira la organización desde el interior, toma otra de las variables de la teoría contingencial, la estructura, la forma organizacional óptima para enfrentar la competencia.

La teoría contingencial y la teoría de acumulación de recursos y capacidades aportan elementos para enfrentar la pregunta de investigación y son complementarias entre sí, las organizaciones siguen dependiendo del medio externo para sobrevivir y es cada vez mayor esta relación en cuanto se incrementa la globalización.

La estrategia, es una respuesta al entorno de la organización donde se mueven los mercados, y la estrategia depende cada vez más de la capacidad de la organización al interior, como combinación de recursos y capacidades, para responder a los retos estratégicos y ambientales de la organización. La estrategia de operaciones centrada en el elemento de calidad, es una de las respuestas a otras tres prioridades competitivas:

costo, tiempo de entrega y flexibilidad, pues éstas dependen en gran parte de la existencia o no de un sistema de gestión de calidad.

2.1 Teoría contingencial

Hasta 1957, se planteaba que existía una mejor forma organizacional, que debía ser aceptada por todas las organizaciones (Brecht 1957), pero a partir de los estudios de Burns y Stalker, 1961; Woodward, 1958, 1965; Lawrence and Lorsch, 1967; Thompson, 1967, irrumpe la teoría contingencial que nos aporta importantes elementos para afrontar estas preguntas, desde su aparición, ha intentado explicar la relación entre el entorno y la organización, plantea la no-existencia de un modelo único, predeterminado y óptimo de organización, él depende de la variabilidad del entorno interno y externo en que opera la organización, lo que nos conduce a la inexistencia de recetas organizacionales y de gestión y de acuerdo al entorno, la tecnología y la estrategia se define la mejor práctica organizacional.

La teoría contingencial en sus inicios estudió las relaciones entre la estructura y la tarea, planteando que cuando la tarea era claramente definida y establecida era apropiada una estructura centralizada; en cambio en tareas no tan determinadas

e inciertas era necesaria una estructura descentralizada. Burns y Stalker (1961) proponen la tesis de la estructura mecanicista (formalizada-centralizada) y la estructura orgánica (descentralizada- informal), sugieren que las nuevas organizaciones innovadoras deben ser orgánicas.

Los estudios de Woodward (1958,1965), argumentan en sentido similar, que la estructura depende del tipo de tecnología, desarrollando de cierta manera un determinismo tecnológico, estableciendo formas óptimas de organización en función de cada tecnología; proyectan que entre más impredecible sea la tecnología más necesario es una estructura orgánica y viceversa, entre menor innovación tecnológica, mayor estructuración y centralización.

En este sentido Reimann (1980), argumenta que la tecnología de producción afecta la estructura organizacional y el flujo de trabajo y que la computarización ha afectado los niveles organizacionales.

Son Lawrence y Lorsch, los que acuñaron el término contingencial (1967) y sus estudios se enfocaron a hallar la relación entre la estructura y el medio ambiente, demostrando que en ambientes inciertos, las estructuras son menos formalizadas. Estos

trabajos son retomados por Drazin y Van de Ven (1985), quienes con trabajos empíricos buscaban demostrar la relación entre un alto desempeño y la estructura organizacional, dependiendo de la incertidumbre de la tarea.

Otros estudios contingenciales apuntan a buscar la relación entre el tamaño organizacional y el entorno y se argumenta la necesidad de una organización superior para lograr ventajas competitivas y enfrentar los desafíos del medio ambiente. Pfeffer (1998) argumenta que una estructura adecuada es determinada por varios factores.

Los teóricos de la teoría contingencial, se enfocaron en estas variables, estructura y estrategia, y su relación con el entorno, llegándose a privilegiar la estrategia con relación a la estructura. La estrategia determinaba la estructura y aún la tecnología a ser utilizada.

Chandler (1962) plantea la relevancia de la estrategia sobre la estructura, y en sus estudios muestra la relación entre la estructura adoptada de acuerdo a la decisión estratégica, donde domina el paradigma estructura- conducta- resultados.

La teoría contingencial ha demostrado que las organizaciones de cierta manera se adaptan a su entorno, a través de la estrategia y tecnología que adoptan y de la consiguiente estructura organizacional, que se construye para responder a los requerimientos del ambiente que las rodea.

Estudios recientes² (2003) realizados en un entorno hipercompetitivo como es la banca, se encontró que el uso de una compleja estrategia da mejor desempeño, que las organizaciones similares que utilizan una estrategia más pobre. Las organizaciones construyen una inimitable, insustituible e intransferibles recursos, que les permiten alcanzar ventajas competitivas. Los estrategias deben tener la capacidad de identificar los límites de la racionalidad, tener visión y los alcances de dicha visión. La racionalidad se refiere al proceso sistemático y capacidad analítica, del mercado, analizado ello dentro de los límites de la realidad y la política. En segunda instancia los líderes articulan la visión con la estrategia de la firma y por último los administradores

desarrollan estrategias adhoc en respuesta a la crisis percibida. La complejidad de la estrategia está dada por la combinación de la totalidad de estos elementos.

Recientes estudios sobre adecuada o inadecuada adaptación, de las organizaciones a los cambios medioambientales³ concluyeron que las organizaciones sistemáticamente se mueven de una manera que les permita un alto desempeño en el medio ambiente. Encontraron adicionalmente que de cara a una discontinuidad significativa de su entorno, algunas firmas pueden adquirir y redireccionar los recursos y competencias necesarios para transformarse a mejores formas organizacionales, que respondan adecuadamente a ese entorno.

El estudio de Aragón y Sharma⁴, establece nexos entre la teoría contingencial y la teoría de recursos y capacidades, a partir de una actitud estratégica proactiva y concluyen que el enlace entre la ventaja competitiva y la estrategia, puede ser positiva o negativa, dependiendo de esas características medioambientales,

² Se recomienda revisar el documento 'Complex strategic decision processes and firm performance in a hypercompetitive industry'.

³ Para ampliar la información se recomienda revisar el texto 'organizational form an environment: an analysis of between form and

within form responses to environmental change'.

⁴ Para ampliar la información revisar el documento 'contingent Resource Based View of proactive corporate environmental strategy'.

como incertidumbre, complejidad o deficiencias del ambiente de negocios. Esta adaptación se sigue demostrando que no siempre es exitosa y sigue subsistiendo la pregunta, ¿por qué unas empresas lo logran y otras no?

Esto ha llevado a explicar la competitividad desde la perspectiva de la economía industrial, basada en la conjugación de un entorno favorable y el desempeño organizacional, relacionado esto con el diamante competitivo de Porter, donde la conjugación del estado, sectores empresariales – cluster- y la empresa misma, generan relaciones meso y meta, que logran potenciar el desarrollo organizacional, sin desconocer su papel en la competitividad. Donde es el mercado quién determina la competitividad, las empresas a partir del diamante y el análisis de los sectores y sus barreras, se insertan de una manera exitosa y logran ser competitivas.

La hipótesis básica de esta teoría de la competitividad nacional puede enunciarse de la manera siguiente: la causa de la competitividad internacional de las empresas de un país se encuentra en las ventajas de costos derivadas de sus dotaciones de recursos. Por tanto no deberían existir diferencias inter industriales en

desempeño y posición competitiva (Aragón, A; Sharma, S. 2003, p. 76).

La competitividad así explicada se apoya en las particularidades estructurales de los sectores, donde existen unas fuerzas competitivas tales como barreras de entrada, poder de negociación de proveedores y clientes, rivalidad del sector y la emergencia de productos sustitutos y, en general en las condiciones propias del entorno en el que las empresas desarrollan su actividad (Porter, 1982 y 1987).

La evidencia empírica muestra que no es solamente el posicionamiento dentro de los sectores lo que puede determinar las ventajas competitivas, en otras palabras la competitividad no puede ser explicada solamente por el modelo Estrategia – Conducta – Resultado (E-C-R) de la escuela del posicionamiento y de la economía industrial, dado que, se presentan diferencias significativas entre las industrias, especialmente tamaño y posición competitiva que no se alcanzan a explicar de esta manera y que deben buscarse respuestas.

2.2 Teoría de la acumulación de recursos y capacidades

En la última década un importante número de investigadores se inclinan en buscar respuestas al interior de las

empresas, en sus recursos y capacidades (Barney, 1998; Mc Williams y Smart 1993; Grant 1991; López Sintas, 1996; Zulima 1996; Camisón 1999). Estas orientaciones investigadoras defienden que los factores determinantes claves de la competitividad (competencias distintivas, recursos y capacidades) están distribuidos de manera heterogénea entre las empresas competidoras de ciertas industrias; este enfoque plantea que el éxito competitivo intraindustria está asentado en las especificidades de cada organización, aún por encima de las disimilitudes inter- industriales.

La naturaleza de la organización interna y su estructura organizativa, pueden llegar a ser determinantes cuando la empresa reemplaza la coordinación del mercado por su organización interna, determinando que bienes y servicios demandar y producir. La empresa es más que una caja negra donde entran insumos y salen productos, es una compleja red que capta recursos productivos necesarios para su proceso de transformación. Estos recursos son heterogéneos e imperfectamente diferenciables, que pueden fomentar la expansión de la empresa, con el fin de lograr un mejor desempeño competitivo.

Esta conceptualización de la empresa como demandante de recursos productivos constituye el fundamento del Enfoque Basado en Competencias, que busca reorientar el interés por los factores determinantes del desempeño hacia los elementos internos de la organización, de naturaleza principalmente intangible, considerados como la base fundamental de la creación de ventajas competitivas.

Esta teoría nos propone la existencia en la empresa de recursos, capacidades y competencias y estas últimas como fuente primordial de ventajas competitivas. La empresa es una colección única de recursos y capacidades que no se pueden comprar y vender libremente en el mercado (Conner, 1991; Rumelt, 1987; Wernerfelt, 1984). Las organizaciones al explotar los beneficios latentes en su dotación idiosincrática de recursos de la empresa, pueden lograr ventajas competitivas.

Desde esta perspectiva la empresa es un ente heterogéneo, compuesto por un conjunto singular de recursos y capacidades, necesario para competir en un mercado concreto y que previamente identifica el conjunto de recursos y capacidades, para lograr ventajas competitivas sostenibles, que

generen rentas apropiables por la empresa.

Así los recursos son stocks de factores que la empresa posee o controla y son de diferente tipo- financieros, físicos, humanos, organizativos y tecnológicos (Grant, 1992). Las capacidades están basadas en el conocimiento organizacional, con frecuencia no codificado, que se almacenan la memoria organizacional, se puede entender como rutina o conjunto de rutinas (Fernández, 1993; Grant, 1991). Las rutinas comprenden complejos patrones de interacción entre las personas y los demás recursos y son producto del aprendizaje colectivo de la organización (Prahalad y Hamel, 1991).

Existe una estrecha interdependencia entre los recursos y capacidades, dado que los segundos se asientan en los primeros y a su vez los segundos permiten incrementar el stock de los primeros.

Los recursos en sentido amplio se refieren a aquellos medios que permiten lograr objetivos predeterminados, serían todos los factores de producción sobre los cuales la empresa puede ejercer control efectivo, independientemente que tenga sobre ellos derecho de propiedad. Presentado así, todas las

empresas teóricamente accederían a ellos, por lo que el enfoque basado en capacidades, ha llevado a estudiar una clase especial de recursos, los activos intangibles, definidos como formas de conocimiento con distintos grados de especificidad, codificabilidad y complejidad.

Por lo tanto, las ventajas competitivas sostenibles de una empresa se fundamentarán esencialmente sobre los activos intangibles que posea y concretamente sobre sus recursos y capacidades.

Las investigaciones de Schmalensee (1985) y Rumelt (1991), han abierto la puerta a la validación empírica de las teorías defensoras del papel crucial de la heterogeneidad intraindustrial y las ventajas-empresa (Aragón, A; Sharma, S. 2003, p. 78).

Los estudios en este sentido han identificado para la gran empresa, con relación a la mediana y pequeña empresa, ventajas asociadas con la escala y la curva de experiencia, recursos financieros y humanos, recursos de marketing y tecnológicos, que obligan a estas empresas repensar sus estrategias ¿cómo contrarrestar estas ventajas asociadas al tamaño y mantenerse competitivas?

Desde esta perspectiva la teoría de la estrategia plantea la importancia de

competencias intangibles, creadas a partir de la innovación y de capacidades difíciles de ser reproducidas por sus competidores, esto nos conduce a la existencia de competencias distintivas que se apoyan en la cultura de la empresa, su estructura organizativa, diferenciación a partir del talento humano, el manejo de política y poder al interior de la organización.

Este enfoque basado en las competencias, junto con la teoría de los recursos y capacidades nos hacen ver a la empresa como el centro de la competitividad, es allí donde se desarrollan las competencias centrales y capacidades distintivas, que les permite enfrentarse a la competencia, sobrevivir y crecer y darle valor a los accionistas, empleados y sociedad.

La competitividad organizacional se asienta en las capacidades de adaptación organizacional, “reaccionando, rediseñando y reorientando” (Fairbanks, M; Lindsay, S. 1999. p. 254), cambiando paradigmas, donde la primera, reaccionando, no garantiza la competitividad, es necesario profundizar los cambios, donde nuevos modelos mentales permitan afrontar los retos y ello se logra a través de la reorientación. “La

reorientación constituye un cambio radical de los patrones de pensamiento y conducta. En nuestra opinión, este es el principal tipo de cambio que necesitan todos los países en vía de desarrollo” (Fairbanks, M; Lindsay, S. 1999. p. 254).

Es necesario que la gestión organizacional se enfoque al cliente, a comprender que es necesaria una nueva estructura organizacional innovadora, flexible y de ágil respuesta que entienda que la relación con sus clientes es más compleja y retadora que antes y que se asienta sobre nuevos valores organizacionales como el empoderamiento, el compromiso y la valoración del trabajo humano como capital y no como un mero recurso y así administrarlo de manera estratégica.

En este ámbito la gerencia es gestora del cambio y del aprendizaje organizacional, propiciando la horizontalidad y aplanamiento organizacional, propiciando liderazgo y transformación de la empresa de acuerdo a las nuevas necesidades competitivas.

“La cooperación con clientes y proveedores y así mismo la creación de cluster, se ponen al orden del día, son necesarias las alianzas estratégicas, joint ventures y

búsqueda de capital y tecnología de clase mundial” (López, L. I. 2000) En este estudio se encontró que las empresas pertenecientes a conglomerados especialmente internacionales tienen una mejor posición competitiva relativa, dado el apoyo tecnológico, financiero y de gestión, prestado por su casa matriz.

De esta manera, aunque la teoría contingencial en primera instancia responde algunas de las preguntas planteadas, lo hacía de manera parcial y en ese mismo sentido el enfoque de mercado también respondía una parte de las preguntas. La teoría de acumulación de recursos y capacidades al interior, parece ser más adecuada para responder las preguntas planteadas, de manera complementaria a la teoría contingencial.

Pues si bien las organizaciones en primera instancia reaccionan al entorno, tratan de adaptarse a las nuevas condiciones, se estructuran de manera diferente, adquieren, adaptan y desarrollan nuevas tecnologías, determinadas en primera instancia por su enfoque estratégico, es a partir del desarrollo de ciertas habilidades organizacionales- capacidades y competencias- acumuladas al interior de la organización, lo que les permite competir de mejor manera.

La teoría de las capacidades y competencias, aunque centradas al interior de la organización, no desconoce las fuerzas del entorno y de una gestión eficaz hacia fuera, apoyada en un quehacer estratégico, que permita la competitividad organizacional.

La historia del pensamiento estratégico nos da un amplio abanico de corrientes, que buscan explicar la competitividad empresarial. Los trabajos seminales de Ansoff y Hayes (1976), proponen dos tipos de variables unas “duras” de corte tecn-económico y las variables “blandas”, de carácter psicológico, cultural y político, que combinadas definen la dimensión del proceso estratégico.

Mintzberg (1984), distingue dos enfoques uno racional y normativo, centrado en un acto deliberado y planeado por la empresa, para desplegar los recursos para alcanzar objetivos predeterminados y otro emergente, caracterizado por la forma de tomar decisiones a partir de una visión estratégica, como pauta decisional, sin presuponer el sentido de las mismas.

La aproximación racional, parte de decisiones racionales, basadas en la discrecionalidad, planificación y mentalidad analítica, su nacimiento y

progreso ha sido la respuesta al alto grado de complejidad de los problemas de la empresa, presionado en gran parte por el entorno.

El propósito de esta práctica es servir de guía a los directivos para la formulación de la estrategia, con base en el estudio de los recursos y capacidades de la empresa y la complejidad del entorno.

Cuando se concibe la estrategia como un plan, se está estableciendo que la estrategia es una posición y de esta manera se inserta en el entorno (Ansoff, 1965). De esta manera la Empresa selecciona el ámbito competitivo y los cambios que pretende realizar y la manera que pretende competir. Define su estrategia competitiva apartar de un conjunto estructurado de acciones por medio de los cuales pretende alcanzar sus objetivos. La determinación de cómo competir equivale a decidir cómo la empresa va a intentar construir y conservar ventajas competitivas.

La teoría de la estrategia como planteamiento emergente, concibe la estrategia como perspectiva (Mintzberg, 1985) donde no es una simple elección de una posición, sino una combinación con la percepción del mundo del decisor o decisores.

Desde estas dos perspectivas- racional y emergente- la construcción de ventajas competitivas está ligado a la especificidad de cada empresa y no solo a las imperfecciones del mercado. (Hamel y Prahalad 1989,1994) enfatizan en las “core competences” como guía para la elección estratégica y esta será sólida como producto de la combinación de la oportunidad percibida en el entorno, con las competencias de la empresa.

Desde esta perspectiva el análisis estratégico deja de estar centrado en estudios sectoriales, por fuera de la empresa, para poner énfasis en los aspectos internos de la firma, ya que los estudios sectoriales no podían explicar la diferencia de resultados en las empresas ubicadas en un mismo sector. (Rumelt, 1991; Hansen y Wernerfelt, 1989).

La evolución del pensamiento estratégico ha estado asociada a la velocidad del cambio y la postura estratégica está más determinada por dicha velocidad, donde los modelos tradicionales de planeación estratégica deben ser replanteados a la luz de la velocidad, tasa y variedad del cambio.

(Hart y Banbury, 1994) estudiando la complejidad estratégica, examinaron la relación entre múltiples tomas de

decisiones (medida está por el grado de participación de los miembros de la organización) y desempeño organizacional y encontraron que está mediada por el tamaño de la firma y el medio ambiente organizacional. Aún mayor grado de turbulencia, la toma de decisiones compartida, puede asegurar un mejor desempeño.

Snyman, et al, concluyeron que en un complejo proceso de toma de decisiones, que involucre a todos los gerentes y utilice todas las habilidades y destrezas de sus miembros, provee a la firma con un recurso estratégico difícil de imitar y a su vez con una importante capacidad organizacional.

2.3 Estrategia de operaciones

La función de operaciones de los sectores manufactureros, están condicionados por una serie de retos, dados las amenazas del entorno, competidores con capacidades de producción que han desnudado una serie de debilidades estructurales, que condicionan su permanencia en el mercado. Sumado a esto la creciente revaluación del dólar, que obliga a las empresas a mejorar su productividad, ponen en primer lugar la estrategia de operaciones como arma competitiva. Desde la década de los 70, con la irrupción del modo de producción japonés, donde la función de operaciones tenía poca cabida en la

visión estratégica de la organización, se requiere un cambio de rumbo, era necesario plantearse desde la perspectiva estratégica y competitiva de la organización.

A partir de los trabajos seminales de Skinner, las investigaciones y la literatura acerca del tema consideran que la gestión de producción no debe limitarse a neutralizar los efectos negativos que esta función podría ocasionar en la puesta en práctica de la estrategia del negocio, sino que debe contribuir a su reforzamiento (Fernández, 1994).

El enfoque basado en recursos, plantea que la producción es elemento clave en la formulación de la estrategia, es a partir de las capacidades de la organización, donde debe formularse la manera de competir en el mercado, a diferencia de la propuesta de la economía industrial, que es una estrategia dada, la que genera ventajas competitivas, sea de costo, diferenciación o enfoque (Porter, 1991).

Desde el trabajo de Skinner y otros, cuatro operaciones estratégicas básicas fueron identificadas: costo, calidad, flexibilidad, velocidad de entrega: Ésas cuatro estrategias se trasladan directamente a las características de medición del desempeño de manufactura (Chase, Aquilano, 1995).

Posteriormente se adicionan otras dos prioridades, servicio y credibilidad (Noori, 1997) y últimamente se incorpora otra prioridad, relacionado con lo ambiental.

Una revisión cronológica de la literatura, revela que a lo largo del tiempo han surgido nuevas prioridades competitivas para fabricación. El estado del arte, permite constatar la existencia de 7 prioridades competitivas básicas en producción: costos, calidad, entregas, flexibilidad, servicio, innovación y responsabilidad ambiental (Fernández, 2003; Dangayach G.S. & Deshmukh, 2001).

La estrategia de operaciones para que sea efectiva, debe incorporar los desarrollos organizacionales, a partir de sus recursos y capacidades y la creación de competencias distintivas propias, que no sean fácilmente imitables, ni transferibles (Fernández, 1994).

Desde esta perspectiva el estudio de la estrategia empresarial, se ha establecido la relación entre la estrategia operacional y los resultados de las empresas. Los trabajos seminales de Skinner, han puesto de manifiesto y de manera explícita la estrategia de operaciones, como herramienta competitiva.

No obstante, este enfoque universalista de la relación entre la estrategia de operaciones y los

resultados queda matizado si consideramos que el efecto puede ser diferente según sea la estrategia de negocio seguida por la empresa. En este contexto, resulta relevante identificar aquellas estrategias de negocios y de operaciones que, desarrolladas conjuntamente, permiten a la empresa alcanzar mejores resultados (Oltra, 2007).

De otro lado,

Las investigaciones y la literatura acerca del tema consideran que la gestión de producción no debe limitarse a neutralizar los efectos negativos que esta función podría ocasionar en la puesta en práctica de la estrategia del negocio, sino que debe contribuir a su reforzamiento (Fernández, e tal. 57).

Sin embargo al analizar la calidad esta abarca el resultado en costos, flexibilidad y entregas (Imae), si el proceso es de calidad, hay una reducción de costos y garantía de entrega, adicionalmente el proceso al ser de calidad permite los cambios necesarios para dar respuesta al mercado.

La calidad como fenómeno organizacional ha sido ampliamente analizada a partir de su implementación y se ha planteado su evolución desde la Pequeña Q a la gran Q (Juran & Gryna, 1988), como el proceso de concebir la calidad de producto, hasta llegar a la calidad de

todo el proceso productivo y administrativo que la soporta.

Diversos autores ha planteado el proceso de calidad en una evolución de varias etapas: inspección de la calidad, como acto terminal al final del proceso productivo -pasa no pasa-, control de la calidad, evitar que la calidad se desborde mediante la prevención, aseguramiento de la calidad, involucrando los proveedores y la Gestión total de la calidad, con el involucramiento de toda la organización (Ishikawa, 1991). Se plantea además la Planeación estratégica de localidad (Juran, 1988), como la concepción de la calidad desde la más alta dirección, como garantía para el cumplimiento de todos los objetivos del sistema de calidad.

La herramienta en la mejora de la calidad por excelencia ha sido la implementación de la norma ISO 9000, versiones 1994, 2000 y 2008, que construyen un derrotero para la organización, que dé respuestas a las demandas de los clientes, adoptando los principios rectores de la norma como son: Organización orientada al cliente, liderazgo, participación del personal, enfoque basado en procesos, enfoque de sistema para la gestión, mejora continua, enfoque basado en hechos para la toma de

decisiones y la implementación mutuamente beneficiosa con el proveedor para minimizar costos y mejorar su competitividad.

La calidad se ha definido a partir del cliente como “el conjunto de características que posee un bien o servicio obtenidos en un sistema productivo, así como su capacidad de satisfacción de los requerimientos del usuario” (Cuetrecasas, 1999). La competitividad exige que se haga rápido, a bajo costo, con flexibilidad y seguridad en el tiempo de entrega.

3. Diseño de la investigación

3.1 Unidad de análisis

Se analizó el sector manufacturero del Gran Caldas Colombia, de tamaño mediano y grande, excluyendo a la pequeña industria, dado que el menor desarrollo relativo de nuestro país hace que estas pequeñas empresas no posean las características organizacionales – gestión y estructura- y tecnológicas, que aporten significativamente a la investigación.

Se entiende por empresas medianas aquellas que tengan entre 100 y 200 personas vinculadas a la empresa, y empresas grandes, aquellas que tengan más de 200 empleados.

3.2 Muestra

Después de obtenerse la población de empresas objeto de la investigación, se determinó una muestra de 25 a partir del criterio del investigador, para garantizar los objetivos de la investigación.

3.3 Medición de variables

Para medir la calidad de las empresas del sector manufacturero del Gran Caldas, se valoran los ítems en escala

de Likert en donde 1 equivale a que el factor es considerado de “alta debilidad” y 7 equivale a que el factor es considerado de “alta fortaleza”. En la tabla 1 se presentan los factores empleados para medir el perfil estratégico en la calidad y el porcentaje de empresas ubicadas en cada factor y nivel de fortaleza o debilidad según sea el caso.

Tabla 1. Análisis porcentual grupo de variables

| ANÁLISIS PORCENTUAL GRUPO DE VARIABLES (SISTEMA DE CALIDAD Y GESTIÓN) CALIDAD EMPRESAS SECTOR MANUFACTURERO DEL GRAN CALDAS | | | | | | |
|--|-------------------------------|------------------------------|-----------|-----------|----------|-------|
| ESCALA DE MEDICIÓN | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | IMPLEMENTACIÓN DE SGC FUTURO | ISO 14000 | ISO 18000 | ISO 9000 | OTROS |
| | % | % | % | % | % | % |
| 1 SÍ | 72 | 28 | 16 | 4 | 40 | 12 |
| 2 NO | 28 | 72 | 84 | 96 | 60 | 88 |
| PORCENTAJE | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente. Elaboración propia.

Para medir el Sistema de Gestión de Calidad que tienen las empresas del sector manufacturero del Gran Caldas, tomamos dos valores 1 que equivale a respuesta positiva y 2 que equivale a respuesta negativa (1= Si, 2= No).

En la tabla 2. Se presentan los factores empleados para determinar que empresas cuentan con sistema de calidad y gestión y cuál es el más utilizado.

Tabla 2. Análisis porcentual grupo de variables

| ANÁLISIS PORCENTUAL GRUPO DE VARIABLES (SISTEMA DE CALIDAD Y GESTIÓN) CALIDAD EMPRESAS SECTOR MANUFACTURERO DEL GRAN CALDAS | | | | | | |
|--|-------------------------------|------------------------------|-----------|-----------|----------|-------|
| ESCALA DE MEDICIÓN | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | IMPLEMENTACIÓN DE SGC FUTURO | ISO 14000 | ISO 18000 | ISO 9000 | OTROS |
| | % | % | % | % | % | % |
| 1 SÍ | 72 | 28 | 16 | 4 | 40 | 12 |
| 2 NO | 28 | 72 | 84 | 96 | 60 | 88 |
| PORCENTAJE | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente. Elaboración propia.

Para medir el origen de los principales problemas de calidad que se presentan en el sector manufacturero del Gran caldas y cuál es su prioridad, desde la percepción de la dirección, los ítems se valoran mediante una escala de Likert donde 1 equivale a que el factor es considerado con "priorización nula y 7 equivale a que el

factor es considerado con priorización máxima. En la tabla 3 se presentan los factores empleados para medir el origen de los problemas en la calidad del sector y el porcentaje de empresas ubicadas en cada factor y nivel de priorización según el caso.

Tabla 3. Análisis porcentual grupo de variables.

| ANÁLISIS PORCENTUAL GRUPO DE VARIABLES (ORIGEN DE PROBLEMAS) CALIDAD EMPRESAS SECTOR MANUFACTURERO DEL GRAN CALDAS | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------|-------------------------|------------------------|---------------------------------------|------|------------------|---------|
| Escala de medición (U&K&Q) | Mano de obra | Falta de formación profesional | Falta de calidad directiva | Materiales adquiridos exterior | Mantenimiento o equipo | Diseño equipo y procesos | Diseño del producto | Sistema control calidad | Problemas no definidos | Cumplimiento por parte de proveedores | Suma | Número variables | % Total |
| | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | / | % |
| PRIORIZACION NULA | 24 | 32 | 52 | 44 | 28 | 40 | 64 | 32 | 28 | 88 | 432 | 10 | 43,2 |
| PRIORIZACION BAJA | 20 | 12 | 20 | 12 | 12 | 4 | 12 | 24 | 24 | 4 | 144 | 10 | 14,4 |
| PRIORIZACION INTERMEDIA | 12 | 12 | 8 | 16 | 12 | 24 | 4 | 4 | 16 | 4 | 112 | 10 | 11,2 |
| PRIORIZACION MODERADA | 8 | 4 | 4 | 8 | 16 | 12 | 4 | 12 | 12 | 4 | 84 | 10 | 8,4 |
| PRIORIZACION ALTA | 24 | 28 | 8 | 12 | 16 | 16 | 12 | 12 | 8 | | 136 | 10 | 13,6 |
| PRIORIZACION MAXIMA | 12 | 12 | 8 | 8 | 16 | | | 8 | 4 | | 68 | 10 | 6,8 |
| NO | | | | | | 4 | 4 | 8 | 8 | | 24 | 10 | 2,4 |
| PORCENTAJE | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 1000 | 10 | 100 |

Fuente. Elaboración propia.

Análisis y conclusiones

Las empresas se pueden agrupar en tres grupos en relación a la concepción de la calidad, un grupo mayoritario que tiene la calidad como un elemento de suma importancia para su estrategia de operaciones y un grupo pequeño de ellas que no lo considera de importancia y en medio de ellas otro grupo de empresas que si bien considera la calidad importante, no han hecho esfuerzos notables para implementarla.

La implementación de la gran Q, calidad total, sólo se da en el 32% de las empresas como una gran fortaleza, el 52% lo posee como fortaleza baja y el restante 12% lo considera fortaleza baja. Sin embargo la existencia de un sistema de gestión de calidad solo se da en el 72% de las empresas, quedando por fuera un 28%. Lo que refuerza la percepción que para un grupo importante de estas empresas no es claro las bondades de implementar de manera integral un sistema de gestión de calidad.

El 100% de las empresas se han concentrado en la calidad del producto, pero solo el 52% lo considera una fortaleza alta, para el 40 es una baja fortaleza y para el 8% es fortaleza. Indicando de nuevo las diferencias en la concepción de la calidad como herramienta competitiva.

Para las empresas la importancia de la calidad del servicio disminuye con relación a la calidad del producto, para el 32% es una fortaleza alta, un 36% lo considera baja fortaleza y un 28% como fortaleza.

Con relación a la normalización y certificación en los tres primeros grupos se mantiene la tendencia pero aparece un cuarto grupo de un 8% de las empresas que lo reconocen como una debilidad.

Analizadas las variables relacionadas con los problemas de calidad se reafirma la agrupación de las empresas en cuanto a la concepción de un sistema de calidad, la mano de obra y la formación de personal tienen prioridad entre alta y máxima para el 36 % de las empresas, para el 20% tienen una menor prioridad y para el 44% la priorización está entre baja o nula prioridad, lo que indica para este grupo de empresas la no concepción

del sistema de calidad de manera integral.

En cuanto a la calidad directiva, el 20 % de las empresas lo consideran prioritario de alguna manera, el restante 80% no lo considera prioritario, pues consideran que a ese nivel los conocimientos de sus directivos son suficientes.

En cuanto a las variables técnicas para el 48% de las empresas es prioritario el mantenimiento de los equipos el restante 52% es menos prioritario, lo que reafirma una pobre concepción del sistema de calidad, que se refuerza con el porcentaje de empresas que consideran prioritario los sistemas de control de calidad 32%, contra el restante 68%.

A la luz de la teoría de recursos y capacidades, las organizaciones deben enfocarse en crear competencias distintivas, que le permitan a las empresas enfrentar la creciente competencia. Estas organizaciones no aprovechan los sistemas de gestión de calidad para crear nuevas competencias en la organización.

Los sistemas de gestión de la calidad son una herramienta para propiciar el mejoramiento continuo, la mayoría de las organizaciones no comprenden la visión sistémica y holística que implica

el SGC y la oportunidad para la mejora continua.

Los SGC se asientan fuertemente sobre el desarrollo de personal, las empresas del estudio no hacen esfuerzos importantes en este sentido, la formación adecuada de personal hacia la calidad es producto de un proceso de gestión de recursos humanos integral.

Referencias

- Aragon, A; Sharma, S. (2003) A contingent resource-based view of proactive corporate environmental strategy. *Academy of management review*. V. 28.
- Barney. J; Wrigth, P. (1998) "On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining competitive advantage".
- Brech, E. F. (1957) *Organization: framework of management*. London: Logmans Green.
- Burns, T; Stalker, G. M. (1961) *The management of innovation*, London Tavistock.
- Camisión. C (1997) "la competitividad de la pyme industrial española. Estrategia y competencias distintivas". Madrid.
- Calderón, et al. (2009) *Orientación estratégica y recursos competitivos: un estudio en grandes empresas industriales de Colombia*. Cuadernos de administración. Pontificia Universidad Javeriana.
- Chandler, A. (1962) *Strategy and structure*. new york: doubleday, anchor books edition.
- Cuetrecasas, I. (1999) *Organización de la producción y dirección de operaciones*. Editorial gestión 2000.
- Diaz, G; Martin, M. (2007) *Un análisis de las configuraciones genéricas de la estrategia*. Cuadernos de economía y dirección de la empresa. Núm. 32,
- Drazin, R; Van de Ven, A. (1985) de Cornell University.
- Fairbanks, M; Lindsay, S. (1999) "arando en el mar". México: McGraw Hill.
- Fernández, E. (1994) *Planificación estratégica de la producción, economía industrial*.
- Forte, M; Hoffman, J; et al (2000) *Organizational form and environment: an analysis of between- form and within-form responses to environmental change*. *Strategic management journal*.

- Hamel, G; Prahalad, C. K (1994) *Compitiendo por el futuro*. Harvard business review.
- Hamel, G; Prahalad, C. K (1991). *The core competence of corporation*. Harvard business review
- Handy, C. (1999) *Repensando el futuro* Santa Fe de Bogotá: Norma.
- Noori, H; Radford, R. (1997) *Administración de operaciones y producción*. McGraw hill.
- Oltra, M. (2007) *El efecto de la estrategia de operaciones en los resultados empresariales y su moderación por la estrategia de negocio*. Cuadernos de economía y dirección de empresa. Número 31.
- Pfeffer, J. (1998) *la ecuación humana*. Gestión 2000. Edipe.
- Porter, M. (1991) *la ventaja competitiva de las naciones*, Buenos Aires: Editorial Vergara.
- Porter, M. (1995) *Cómo mantener la ventaja competitiva*. Buenos Aires: Editorial. Compañía Editorial de México.
- Prahalad, C. K; Hamel, G. (1990) *The core competence of the corporation*, harvard business review.
- Reimann, B (1980). *Organization structure and technology in manufacturing system versus work flow level perspectives*. Academy of management journal.
- Ruffini, F; Boer, H; Vanriemsdijk, M. J. (2000) "organisation design in operations management", international journal of operations and production management, vol. 20.
- Rumelt, R. P. (1991): "How much does industry matter?", strategic management journal, 12, pp. 167-185.
- Rumelt, R.P. (1984): "Towards a strategic theory of the firm". En lamb, e. (ed., 1984): *competitive strategic management*. Prentice-hall, Englewood cliffs.
- Sarache, W; et al. (2007) *procedimiento para evaluar la estrategia de manufactura: aplicaciones en la industria metalmecánica*. Cuadernos de Administración Pontificia Universidad Javeriana.
- Snyman, J; Drew, D. (2003) *Complex strategic decision processes and fir performance in a hypercompetitive industry*. Journal of American Academy of Business, Cambridge. Hollywood.
- Thompson, J. D (1967). *Organizations in action* new york mc graw hill.

Woodward, Joan (1965) *Organización industrial: teoría y práctica*. Oxford University Press.

Wright, P; Scott. (1998) *Toward a unifying framework for exploring fit*

and flexibility in strategic human resource management. *Academy of Management Review*. Vol. 23.

La ciencia y la tecnología en los noticieros de televisión RCN y Caracol en las emisiones de las 7 p.m.



<https://pixabay.com/en/sharp-television-tv-vintage-wall-1844964/>

Camilo Giraldo Giraldo. Magíster en Filosofía. Comunicador en radio y televisión. Filósofo. Profesor de la Universidad de Manizales. **Correo electrónico:** cgiraldogiraldo@gmail.com

Cómo citar este artículo

Giraldo-Giraldo, C. (2013) La ciencia y la tecnología en los noticieros de televisión RCN y Caracol en las emisiones de las 7 p.m. NOVUM, (3), p.p 57-80.

Resumen

El objetivo de este artículo es indagar por el número, tiempo de duración y características de las notas sobre ciencia y tecnología (CyT) que emiten los noticieros colombianos de televisión RCN y Caracol en las emisiones de las 7 de la noche. La metodología utilizada es una revisión del contenido total de los noticieros durante 60 emisiones (30 de cada noticiero) seleccionadas en enero, mayo y junio de 2012, y según la teoría de la Agenda Setting establecer si estos informativos manifiestan alguna intención sistemática (continuidad y seguimiento) para difundir estos temas. Entre los resultados alcanzados se encontró que, de 1920 notas recopiladas de las 60 emisiones tomadas como muestra, entre los dos noticieros, se emitieron dos notas relacionadas con CyT, o sea el 0,1% sobre el total de las notas analizadas. La mayor parte del espacio de los informativos, un 85,5%, está dedicado a los temas de Orden público, Judiciales, Deportes y Entretenimiento.

Palabras clave: Mediología; noticiero televisivo; agenda setting; difusión de ciencia; cultura científica.

Abstract

In this paper the objective is to investigate the number, duration and characteristics of the notes on science and technology (CyT) emitted by Colombian television news RCN and Caracol in emissions from 7pm. The methodology that used the total content of news emissions were reviewed for 60 (30 of each newscast) and according to the agenda setting theory was attempted to establish if these informative intention manifest some systematic (continuity and follow up) to disseminate these issues. The results achieved found that of the 1920, 60 collected notes, taken as sample emission between the two news issued two notes related to CyT, or 0.1% of total notes analyzed. Most of the space of information, 85.5%, is devoted to the issues of law enforcement, judicial, sports and entertainment.

Keywords: Mediology, TV News, agenda setting, dissemination of science, scientific culture.

1. Introducción

El propósito de que los ciudadanos apropien y apliquen conocimiento en favor de su cotidianidad individual y comunitaria está lejos, a pesar del esmero de contadas instituciones¹. Generalmente, los medios de comunicación con más penetración en el público general no incluyen espacios apropiados para la información sobre Ciencia y Tecnología (CyT). Así, en los países transcurren, por un lado, las políticas y las acciones para dar a conocer resultados de investigación, y por otro, se cumple la agenda mediática ajena a la dinámica de la CyT.

Lo anterior, se debe a que la difusión de resultados de las investigaciones tecnocientíficas se hace básicamente a través de medios especializados, como las revistas indexadas, que comunican a los expertos entre sí y al público académico en general, dejando por fuera a la mayoría ciudadana.

Generalmente, los resultados de investigaciones en CyT no se dan a conocer mediante lenguajes abiertos, comprensibles para la ciudadanía. Pocas veces la información sobre CyT tiene la intención explícita de propiciar que este tema se convierta en un valor reconocido y reconocible (Fog, 2004) en la sociedad, de tal forma que el conocimiento científico “sirva para establecer puentes de entendimiento entre las diferentes culturas del mundo, [y que los ciudadanos] puedan entender y participar en su propia evolución de este conocimiento esencial para la supervivencia” (Semir, 2007, p. 66).

La ciencia es esencial para los ciudadanos, como afirma la cita anterior, ya que la información y el conocimiento sobre CyT, se requiere no sólo por asuntos del quehacer cotidiano, sino además para el ocio y la recreación, tal como lo revela un sondeo realizado en Bogotá, 2009. Una de las conclusiones de este estudio da cuenta del papel de CyT en

¹ En Colombia, es principalmente Colciencias la entidad que promueve la apropiación social de conocimiento; en Comunicación Científica ha realizado programas en alianzas con otras entidades y organizaciones: La Serie Biodiversidad, dio a conocer la geografía nacional y su riqueza en flora y fauna. Colciencias e Icfes presentan (Breves) notas cortas sobre proyectos científicos nacionales. La serie para la televisión Universos, programas de media hora sobre la investigación científica en Colombia, y sus protagonistas. El Noticiero de la Ciencia y la

tecnología –EUREKA-, espacio televisivo que llevó al público información relacionada con el avance científico y tecnológico del país y del mundo. Mente nueva, historias narradas a partir de las notas de resultados de investigación nacional, realizadas por grupos y centros de investigación, por la academia o por el sector productivo. Pa' ciencia, historieta de dibujos animados sobre ciencia y tecnología a partir de resultados de investigaciones de proyectos nacionales (Sánchez, 2010, p. 5).

los asuntos cotidianos de los capitalinos:

El sondeo muestra que elementos de información científica hacen parte de las decisiones de consumo, pero queda la duda sobre si estos son más importantes que factores como las modas, los gustos y las marcas. Si cuando un individuo compra un artefacto (celular, computador, Mp3) ¿lo hace por fortalecer elementos identitarios, prestigio social o por la utilidad que ofrece?, esto es un indicador de que nuestros consumos son eclécticos y no responden necesariamente a decisiones económicas o preventivas. Aspecto que también es fundamental considerar a la hora de realizar acciones dirigidas a la apropiación social del conocimiento, pues muestran que las personas buscan la ciencia y la tecnología no sólo para aprender o estar más informadas sino también porque ella es parte de otros aspectos como el placer y el ocio (Observatorio Colombiano de Ciencia y Alcaldía Mayor de Bogotá y 2009, p. 38).

Para que los ciudadanos se acerquen más a la ciencia, el rol de los medios de comunicación es fundamental, toda vez que tienen poder y las estrategias para influir en el conocimiento o en la opinión frente a los sucesos. Si los medios no siempre influyen, “bien puede ser que determinen, en parte, los principios y estrategias de nuestro procesamiento social de la información, es decir, los marcos interpretativos que aplicamos para la comprensión de los acontecimientos”

(van Dijk, 2007, p. 174). O como lo asegura Wolf (1994), para quien el impacto de los medios masivos se refiere también a la estructuración del conocimiento y la conciencia de los usuarios y, por ende, una formación de cultura o el modo en que se percibe la realidad social (p. 118). En tal sentido, llevar información sobre los diferentes asuntos de CyT a la mayoría ciudadana, requiere la mediación de los medios.

Ahora, el papel de los medios colombianos en la difusión de CyT no se ha asumido. En radio, por ejemplo, generalmente en Colombia “las emisoras transmiten esporádicamente e irregularmente informaciones científicas, especialmente en temas de salud, biografías de científicos, entrevistas con investigadores, notas sobre actividades o eventos científicos. Los programas sobre ciencia, se quedan para las emisoras universitarias, principalmente” (Sánchez, 2010, p. 3).

En prensa escrita, un estudio realizado por Giraldo (2009) analizó las ediciones de febrero, abril, mayo y julio de 2009 de los periódicos El Tiempo, El Espectador y La Patria de Manizales y de las revistas Cambio y Semana, para verificar la cantidad y características de las notas sobre CyT incluidas por estas publicaciones. De los periódicos se analizaron 119

ediciones de cada uno y ocho ediciones de cada una de estas dos revistas. Se tomaron en cuenta noticias, entrevistas, crónicas, editoriales, columnas de opinión, informes especiales y reportajes (se excluyeron del análisis la publicidad, publinreportajes, clasificados, edictos y sociales). En este trabajo se encontró que en tal periodo estos medios escritos emitieron un total de 26.836 notas en los géneros mencionados, de las cuales 647, un 2.4%, tuvieron relación con temas de CyT principalmente en salud humana e informática. De estas 647 informaciones 517, el 79%, se hicieron a través de la noticia, lo que implica, frente a los otros géneros periodísticos, un tratamiento sensacionalista, somero y con poco espacio para su desarrollo.

En televisión, el medio que más influencia marca en las audiencias según el Estudio de Medios 2011² (EGM), no se destinan espacios para difundir y educar sobre ciencia y tecnología, aunque es uno de los medios más influyentes. El EGM revela que el 94% de los encuestados prefiere la televisión a otros medios, cifra que puede ser un indicativo de que preferirían ver un programa sobre ciencia y tecnología que leer un

artículo. Pero la programación diaria que se emite en la televisión colombiana no contempla la difusión de CyT. La poca difusión de CyT documentales, generalmente extranjeros, está relegada a los canales públicos Señal Colombia y Canal Institucional que en el EGM de la Comisión Nacional de Televisión registran una audiencia del 13,6% y 4.2%, respectivamente (2011, p. 17), en tanto que el 96% de los encuestados prefiere los canales privados RCN y Caracol (p. 14), precisamente en los medios en los que está ausente cualquier iniciativa para difundir temas de CyT.

Una mirada al listado de la programación semanal de los dos canales privados y públicos, da cuenta del escaso aporte de la televisión colombiana a la difusión de CyT. Un ejemplo de ello:

Caracol: También caerás. La finca de hoy. Día a día. Noticias caracol. Emperatriz. Nuevo rico nuevo pobre. Corazón apasionado. El precio es correcto. Do re millones. Mujeres al límite. Tu voz estéreo. Vecinos. El Laberinto. Yo me llamo. Los canarios. Primera dama. Modern Family. Visión Mundial. Puro cine. Tom & Jerry Looney. Tunes Show. En sus marcas, Listos, ya. Cine PlayZone. Acción Pura. Noticiero NP& con los reencauchados. Séptimo día. Premier Caracol

² “La televisión continúa como el medio de mayor audiencia. En 2011 la audiencia llegó

a 94,2% de los usuarios consultados” (Comisión Nacional de Televisión, 2011, p. 8).

RCN: Doctor S.O.S. Colombia tiene talento. Bichos. Futbolmanía. Noticias. Justo a tiempo. Kadabra. La mariposa. Nuestra se-mana, nuestra tele. ¿Dónde está Elisa? El lavadero. Especiales Pirry. Fuera de lugar. Estilo RCN. La Noche. Muy buenos días. Nuestro cine. Tu tele. Abismo de pasión. Abrázame muy fuerte. Juegos prohibidos. La que no podía amar. Traicionera.

El canal Señal Colombia emite los siguientes programas, cuya lista resalta que la mayor parte de la programación es extranjera, principalmente en la línea infantil.

Between the lions. Barney y sus amigos. Dragón. Los backyardigans. Lazy Town. Plaza Sésamo. Rolie Polie Olie. Zaboomafoo. Día nevado. Pepa. La Lleva Latinoamérica. Animalia. Expedición Cóndor de los Andes. Misión Chef. La función. Adiós al petróleo. Documentales extranjeros. Dora la exploradora. Don Chinche. Colombia se mueve. Noticiero de la Cámara. Noticiero. Cine nacional. El concierto. Pocoyó. Los pies mágicos de Franny. Milly Molly. Hi 5. Don Quijote de la Mancha. Fútbol Callejero. Bo en Acción. Guillermina y Candelario. Cine Familiar. Todo lo que vemos. Documentales nacionales. Los Tule. Cine extranjero³.

Por otro lado, la programación semanal del Canal Institucional:

Agricultura al día. A su servicio, EmpleaT. Así lo hacemos SENA. En 5

SENA. Así formamos país SENA. Tv Web. ICETEX Tv Construyendo. Territorio CAR. Supersolidaria Tv. A volar. Proyecto de vida. Cocinando ando. Procurando Tv. La urna de cristal. Acceso MIJ. ESAP. Noticiero MPS. Historia con futuro. Reportajes de libertad. TV ISS. Adelante Nariño. De frente con el campo. Con olor a región. Registra Tv⁴.

En relación con ciencia y tecnología, en los dos canales institucionales, ocasionalmente se emiten documentales nacionales. De todas formas, en este canal y en el Institucional lo que abundan son programas educativos dedicados al aprendizaje de una segunda lengua, de matemáticas o sobre lectoescritura.

2. La información de ciencia y tecnología en los noticieros de televisión

Los informativos de televisión son producciones altamente frecuentadas por públicos de todas las edades, sobre todo en el horario de las siete de la noche. En éstos, se muestra la inmediatez del día o, incluso, lo que pasa en el momento, con la ventaja de las imágenes en vivo, los subtítulos, la música y la voz en off, elementos comunicativos que constituyen una presentación altamente expresiva y envolvente que atrapa al televidente.

³ Parrilla de programación obtenida de www.senalcolombia.tv/component/programas/?view=

⁴ Parrilla de programación obtenida de <http://www.institucional.gov.co/programas.html>.

Un lenguaje simple, lógico y natural, cercano al ciudadano, pero con un tratamiento agudo y penetrativo, ostentoso y llamativo, que hace a la persona “más vulnerable a la persuasión, al adoctrinamiento, a la propaganda, al lavado de cerebro, al condicionamiento” (Key, 1989, p. 147). Por eso, no es gratuito el tono espectacular que los noticieros le imprimen a la presentación de sus contenidos bajo la consideración de que un hecho noticioso debe ser extraordinario y entretenido “y si el hecho no exhibe espectacularidad en su conjunto, se busca el aspecto que lo tenga para resaltarlo” (Cebrián, 2004, p. 21).

En síntesis, un lenguaje y una forma que le infunden al televidente la sensación de que la realidad que el noticiero muestra, es la única verdad posible al respecto, aunque ese “esfuerzo por entretener al espectador, se realice en detrimento de la precisión y la objetividad informativas” (Iglesias, 1990, p. 60).

Ahora, contar con la máxima actualidad es uno de los factores que hacen competitivos a los informativos de televisión, pues transmitir en el momento real lo que pasa en cualquier lugar del mundo sobre conflictos, política, deportes y farándula, es la ventaja para mantener la atención del televidente e infundirle la sensación de

que está frente a la in-formación más veraz, oportuna y completa sobre los hechos. La actualidad válida para los noticieros de televisión consiste en lo que se transmite en directo, en el momento mismo del suceso y que con el rótulo de “último minuto”, se le otorga la mayor trascendencia posible. Así, termina siendo la actualidad periodística “una serie de hechos recientes o inmediatos. Y de esta manera el público se acostumbra a tener el mismo concepto de actualidad que le imponen los medios” (Hernández, Márquez y Ponce, 2009, p. 7).

Aunque, los informativos televisivos sean cuestionados, “No importa cuánto se critiquen [...] la opinión pública parece mantener una confianza estable en ellos, con índices que duplican (o triplican) a las instituciones públicas” (Amado, p. 17). Sin embargo, desde una postura crítica, Mellet (2008) afirma que los noticieros de tele-visión tienen más de teatro que de información propiamente dicha, pues ésta resulta secundaria y se intenta poner en escena y convertir este teatro no ya en un noticiero sino en un espectáculo ritualizado. Y arguye que un noticiero televisivo lo que se propone “no es informar, en el sentido de establecer un esfuerzo de comprensión del mundo, sino divertir a los

telespectadores, al tiempo que les recuerda aquello que deben saber” (p.1).

En el mismo sentido, Rodríguez (2007) resalta que el impacto de los noticieros televisivos es llevado a la audiencia desde la jerarquización de los acontecimientos en la agenda, lo que influye en la manera cómo las personas organizan su propia realidad social pues “no sólo reciben información a través de los medios sobre determinados temas o asuntos que ocurren en el mundo y son considerados prioritarios, sino que también aprenden de ellos la importancia y el énfasis que les deben dar” (p. 15), y terminan por interesarse sólo en los temas que jerarquizan los noticieros, puesto que éstos, no son solamente “medios que transfieren información de los que conocen a los que no conocen. Son medios en la medida en que preparan un trasfondo y prescriben el marco a partir del cual se comunica” (Luhmann, 2000, p. 97).

Algo semejante escribió van Dick (1990) refiriéndose específicamente al discurso noticioso “como un marco a través del cual se construye rutinariamente el mundo social” (p. 22). Ahora, como “la información es esencialmente una cuestión de lenguaje y el lenguaje no es transparente [sino que] presenta su propia opacidad mediante la cual se

construye una visión y un sentido particular del mundo” (Charadeau, 2003, p. 15), cada noticiero intenta en vano mostrar la realidad tal como es. Precisa Charadeau que como la ideología del informativo “consiste en mostrar a toda costa, en hacer visible lo invisible y en seleccionar lo más sorprendente [sólo] construye una visión parcializada del espacio público, una visión adecuada a sus objetivos pero muy alejada del reflejo fiel” (2003, p.15).

Y es que el contenido que elaboran los noticieros de televisión sobre la realidad, no es precisamente un reflejo objetivo de ésta; por tanto, estos informativos no son un espejo; o en el mejor de los casos, como argumenta Charadeau, “son varios espejos al mismo tiempo de los que, en las ferias, y a pesar de la deformación, dan testimonio, cada uno a su manera, de una parcela amplificada, simplificada o estereotipada del mundo” (p. 15). O como lo afirma Iglesias (1990), que “la teoría del espejo –que dice que los medios no hacen sino reflejar lo que hay en un entorno– es desplazada en beneficio de la teoría que sostiene que los medios y muy especialmente la televisión, moldean el entorno social” (Iglesias, 1990, p. 20).

Aunado a lo anterior, con las nuevas tecnologías y los criterios contemporáneos de edición, la

construcción de los contenidos informativos están más orientados al entretenimiento que a la información, de tal manera que frente a la pregunta “Qué es más urgente: ¿informar a mil lectores o entre-tener a un millón?” (Fontcuberta, 1980, p. 11), los informativos parecen darle más relevancia.

(...) a la satisfacción [de un televidente entretenido] que a la atención del ciudadano integrado a la opinión pública. Esta mirada conlleva que la preponderancia de estos actores pierda fuerza y se cruce con estrategias de marketing (tanto periodísticas como políticas), cuya presencia impacta directamente en las decisiones editoriales, las noticias que circulan y los modos de consumir información. Como resultado de estas operaciones la cosmovisión de la sociedad comienza a forjarse a partir de los marcos con los que se presenta la información (Luchessi, 2010, p. 10).

El informativo es pues un producto socialmente creado que opera bajo la lógica de los intereses del mercado (Hernández, et al., 2009), ya que “económicamente, la noticia es un bien de mercado que debe promocionarse y venderse” (van Dijk, 1990, p. 124), razón por la cual, el informativo de televisión no se considera “una actividad mercantil más [pues] el mundo de lo audiovisual es un sector con gran relieve económico, es una actividad que trasciende el ámbito de la economía y de la tecnología, para

incidir no en menor medida en ámbitos de la cultura, la educación y el cuerpo entero social” (Iglesias, p. 8). Un negocio en el que impera el “principio de selección [que] consiste en la búsqueda de lo sensacional, de lo espectacular [y que] incita a la dramatización, en un doble sentido: escenifica, en imágenes, un acontecimiento y exagera su importancia, su gravedad, así como su carácter dramático, trágico” (Bordieu, 1997, p. 25).

Desde este punto de vista, cabe preguntarse, entonces, cuál es la realidad que construyen los medios para sus audiencias puesto que en ocasiones “lo que no se menciona es a menudo más importante para aprehender la realidad que lo que se menciona [ya que] las posturas afirmativas firmes encubren la variedad de opciones alternas que subyacen a esas posturas definidas, fijas” (Key, 1989, p. 80). Así,

Cada medio da un recorte de la realidad, coincidente con su propia visión del mundo. Las audiencias suelen identificarse con esta perspectiva, por lo que es esperable cierta consonancia entre lo que sostiene el medio y lo que el público busca en él. En este sentido, no puede esperarse de los medios objetividad, porque se trata de un discurso social que en el mejor de los casos podría ser un relato ecuaníme y consecuente con

la posición del medio (Amado, 2010, p. 259).

Esta perspectiva se enmarca en la teoría de la Agenda Setting (AS) que dice de la capacidad de la agenda de los medios para influir en la relevancia de los temas de la agenda social: los medios seleccionan y destacan ciertos temas y omiten otros, e instalan en la opinión pública los temas sobre los que debe discutirse y formarse opinión (Aruguete, 2009, p. 12). La Agenda Setting sostiene que los medios, al describir y precisar la realidad externa, presentan al público una lista de todo aquello sobre lo que se debe tener una opinión y discusión. El presupuesto fundamental de AS “es que la comprensión que tiene la gente de gran parte de la realidad social es modificada por los media” (Donald Shaw citado por Wolf, 1990, p. 163), en tanto que “La información [mediática] presenta una situación de aprendizaje imposible: el público es asediado por informaciones fragmentarias, totalmente inapropiadas para formar un arco cognoscitivo adecuado a las opciones que deberá llevar a cabo” (Wolf, 1990, p. 169).

De acuerdo con Guzmán y Martínez (2010) la semilla para la generación de AS, fueron las preguntas que se plantearon Maxwell MCombs y Donald Shaw a principios de 1967: “El impacto de un hecho ¿queda

disminuido cuando la noticia recibe una presentación menos destacada? ¿Qué relación hay entre el tratamiento dado por los medios a una noticia y su impacto en el público? ¿Los medios fijan la agenda pública?” (p. 17).

Para la época, al respecto también rondaba un planteamiento de Bernard Cohen en su libro *The Press and Foreign Policy* “que había estado presente en las discusiones científicas relacionadas con los medios de comunicación masivos: “La prensa quizá en muchas ocasiones no consiga decirle a la gente qué pensar, pero es asombrosamente exitosa en decirle a sus lectores sobre qué pensar” (Guzmán y Martínez, p. 17). Así, que los informativos de televisión, “Con el simple hecho de prestar atención a algunos asuntos mientras ignoran otros, sea en forma deliberada o involuntaria, pueden establecer prioridad de interés entre los diversos sectores del público” (Kraus y Davis, 1991, p. 190).

Es decir, que los sucesos que hacen parte la agenda de los medios terminan por ser los temas importantes para el público general: “La gente reacciona ante las noticias [...] pensando que los acontecimientos que más cobertura reciben son los más importantes” (Igartua y Humanes, 2004, p. 244). Desde la AS se busca explicar por qué los medios de

comunicación seleccionan los temas que consideran relevantes y los traspasan a la agenda de los ciudadanos. Se parte del hecho de que cada noticiero mantiene una agenda desde la cual intenta dar cuenta de los acontecimientos, pero con el peso de la orientación que le imponen sus propios criterios editoriales, empresariales y políticos.

Cada medio tiene unos parámetros de evaluación sobre cuáles temas son importantes en la sociedad y cuál es la jerarquía que éstos tienen dentro de sus agendas informativas. Así, cabe preguntarse qué realidad social se construye desde los informativos colombianos, y hasta qué punto las agendas de los noticieros son capaces de reflejar la complejidad de la realidad o si simplemente dan una mirada parcial y sesgada de la misma (Gómez, 2010, p. 227).

En otras palabras, los noticieros trivializan en exceso la información y convierten las noticias en un espectáculo (Semir, 2003, p. 1); tienden también a simplificar la complejidad social con base en la selección de los temas que consideran noticiosos y que emiten bajo un criterio que los diferencia de los informativos escritos: la velocidad.

La construcción de la información en los noticieros de televisión (y de la realidad que pretenden mostrar) se hace bajo el parámetro tiempo - velocidad que caracteriza las notas

por su superficialidad y el entretenimiento que generan, aunque el “precio que se paga por la espectacularización de la información suele ser la pérdida de profundidad y la descontextualización” (Cebrián, 2004, p. 21).

Para Bordieu (1997), existe una relación íntima entre el pensamiento y el tiempo:

Lo que está claro es que existe un vínculo entre pensamiento y tiempo. Y uno de los mayores problemas que plantea la televisión es el de las relaciones entre el pensamiento y la velocidad. ¿Se puede pensar atezado por la velocidad? (p. 39).

Por eso, lo que un informativo “expresa acerca del mundo y aquello que la gente percibe como real, no es más que el ‘pseudoambiente’ creado por las noticias e independiente de la realidad de los hechos” (Aruguete, p. 21). De ahí que “Los análisis más exactos y, sobre todo, las investigaciones empíricas, partan del supuesto de que los medios de masas sirven directamente a la representación de la realidad. Así se los declara y se los acepta” (Luhman, 2000, p. 114).

Ahora, la AS es una concepción teórica adecuada para adelantar estudios sobre los informativos (Aruguete, 2009), como éste sobre los noticieros de televisión RCN y Caracol en sus

emisiones de las 7 de la noche, que tiene el propósito de verificar si existe alguna inclusión y seguimiento sistemático de temas relacionados con ciencia y tecnología en las agendas de estos dos noticieros y establecer la cantidad y las características de las notas emitidas sobre el tema.

Sobre el particular, en un estudio cuya observación abarcó también los noticieros regionales, Gómez et al. (2010) encontraron que los temas generalmente abordados por los noticieros nacionales de televisión son: política 20%. Judicial 19%, Deportes 12%, entretenimiento 12%, inter-nacional 12%, economía 8%, Ciencia y Tecnología, 1%, Otras 16% (p. 228). -Subrayado fuera de cita para destacar la mínima participación de notas sobre CyT que encontró el estudio mencionado- en el que además se especula, no sin razón, que una posible justificación para que las notas que predominen –judicial, deportes, entretenimiento– sea porque dicho tipo de información no demanda para medios y periodistas un ejercicio tan exhaustivo de consulta y verificación de fuentes (p. 231), como sí lo requieren los temas relacionados con la ciencia y la tecnología.

Otro aspecto del estudio de Gómez et al., pertinente para este artículo, es la determinación del porcentaje de los géneros utilizados por los noticieros

nacionales: “noticia el 94%, entrevista 2%, reportaje 2%, crónica 2%, opinión 1%, denuncia ciudadana 0%” (p. 234). Pertinente, porque la noticia tiene más una orientación de familiarizar con un tema que ofrecer conocimiento sobre el mismo y “cada vez más reduce su duración; la ampliación o reducción ya no dependen de la importancia, sino de la capacidad de las imágenes por despertar la atención” (Cebrián, 2004, p.117), lo que representa una desventaja para la información sobre CyT, ya que el corto tiempo y las imágenes sensacionalistas, no son precisamente los criterios sobre los que se producen notas de ciencia o tecnología.

Una buena noticia científica precisa de información relativa a su contexto, explicaciones de determinados conceptos científicos y/o un formato especial, lo cual difícilmente se consigue si se emite con un formato de noticia común (Eiza-girre, Unibertsitatea y Fakultatea, 2010, p. 3).

Sobre el análisis de los noticieros de televisión RCN y Caracol, otro antecedente es el estudio realizado por Giraldo (2010) cuyo propósito fue el de compilar y analizar titulares de los noticieros RCN y Caracol de las 7 de la noche, el noticiero CM& Internacional de las 9 p. m. y CM& Nacional que se transmite a las 9:30 p. m., para determinar la cantidad de notas sobre CyT emitieron estos

medios. La muestra consistió en los titulares de 196 emisiones, así: RCN (50), Caracol (60), CM& Internacional (43) CM& Nacional (43).

El estudio arrojó que sobre 2.421 titulares compilados sólo 116, un 0,19 %, fueron dedicados a temas relacionados con ciencia y tecnología. De los 116 titulares hallados sobre CyT, CM& Internacional emitió 106, o sea un 91%, seguido de CM& Nacional con 5 notas, un 4,3%, mientras que RCN lo hizo con 4, un 3,4%, y Caracol 1 información, es decir, un 0,8% (Giraldo, 2010, pp. 9-10).

El mayor aporte al total de las notas relacionadas con CyT es de CM& Internacional, noticiero que se transmite de lunes a viernes a las 9 p. m. Este informativo mantiene dos secciones, una de salud y otra de informática a las cuales dedica aproximadamente 6 minutos de los 20 que en promedio dura cada emisión (actualmente conserva ese formato).

Para el presente estudio se seleccionó y analizó un número de 60 emisiones completas de los dos principales noticieros nacionales RCN y Caracol de las emisiones de las 7 p. m. Se seleccionaron estos noticieros porque además de pertenecer a los canales nacionales con más sintonía, estos informativos son los programas más vistos de acuerdo con el EGM en el que

se evidencia que un 86.4% de los usuarios de televisión encuestados prefiere ver noticieros de televisión (p. 59). La selección del horario de las siete de la noche, corresponde a las preferencias que reporta el EGM en el que se encontró que un 93.3% de los encuestados prefiere este horario (p. 54). En su conjunto, entonces, los noticieros de televisión RCN y Caracol, son una muestra válida para dar una idea de la cantidad y calidad de la información de CyT que se incluye en el discurso noticioso en Colombia.

3. Metodología

Para el análisis, se tomó como muestra un grupo de 30 emisiones completas de cada uno de los dos noticieros de televisión RCN y Caracol del horario de las 7 p. m., así: 10 emisiones seleccionadas entre el 1 y el 31 de enero, 10 emisiones tomadas en mayo entre el 1 y el 20, y entre el 1 y el 28 de junio se tomaron otras 10 emisiones.

De este material (60 emisiones en total, 30 por noticiero) se contaron todas las notas emitidas y se indagó por el número de notas relacionadas con temas de ciencia y tecnología. De las informaciones halladas sobre CyT se buscó establecer el tema al que se refirieron, si es acontecimiento nacional o extranjero, las características de su presentación, el género utilizado, y si para la

producción de la nota el informativo realizó esfuerzos técnicos y humanos especiales. Se determinó también el tiempo de duración de las notas sobre CyT para contrastarlo con el tiempo total de las emisiones analizadas.

De igual manera, y en consonancia con el marco teórico de la Agenda Setting referido en el ítem anterior, este estudio apuntó a determinar el comportamiento de la información científica y tecnológica en las agendas de estos dos informativos, con base en los siguientes indicadores: ubicación de la noticia (supone la importancia que le otorga el noticiero), si hizo parte de los titulares, el tiempo dedicado a la noticia, seguimiento sistemático⁵ al tema de la noticia científica y el análisis de los aspectos estructurales y discursivos de las notas científicas encontradas. Para la clasificación y análisis de todas las noticias aparecidas en las emisiones objeto de análisis, se establecieron las siguientes categorías para clasificarlas:

Orden público: las notas relacionadas con secuestros, marchas, enfrentamientos entre civiles y autoridades, terrorismo, vandalismo, declaraciones de y sobre grupos al margen de la ley.

Judiciales: líos jurídicos de entidades y personas, capturas, robos, atracos.

Política: las noticias sobre la vida política nacional e internacional, elecciones, asuntos públicos y privados de líderes o partidos políticos, declaraciones políticas, conversaciones de paz

Internacional: se incluyen aquí las notas sobre información que se origina fuera de Colombia en todas las categorías: judicial, de orden público, política o economía. Las notas internacionales de deportes y entretenimiento se incluyen aparte en estos ítems.

Economía: sobre asuntos económicos de todos países del mundo; notas sobre las bolsas, sobre bancos y entidades afines, informes institucionales, encuestas sobre pobreza.

Deportes: titulares sobre los diferentes deportes: actividades, comentarios o notas curiosas.

Entretenimiento titulares referidos a notas curiosas, farándula comentarios sobre famosos, modelos, notas musicales y artísticas.

Ciencia y Tecnología: las notas sobre salud humana y animal, informática,

⁵ Se refiere a un plan de difusión y seguimiento de las noticias científicas que

propenda por ahondar en los temas y permitir formación a los televidentes.

biología, genética, agricultura, geología, arqueología, astronomía.

La indagación también buscó establecer la autoría de las notas sobre ciencia y tecnología con el fin de verificar si en estos medios existen profesionales que se identifiquen como periodistas especializados en ciencia y tecnología.

4. Resultados

Los dos noticieros observados, RCN y Caracol en sus emisiones de las siete de la noche, tienen bastantes similitudes: cada noticiero conserva tres bloques informativos, el último de los cuales es el más largo con 28 minutos aproximadamente; el primero dura 9 minutos, incluida la sección de los titulares que generalmente anuncia 9 notas en 1 minuto y 30 segundos. Y el segundo bloque tiene una duración de 8 minutos, aproximadamente.

Cada emisión tiene una duración promedio de 45 minutos entre las 7 p. m. y 8 p.m. con unos 15 minutos dedicados a 2 pausas para los comerciales. El tiempo para estas dos pausas también coincide en los dos noticieros, a veces con diferencia de 1 a 2 minutos entre cada uno. Además estos dos noticieros concuerdan en el contenido y distribución de sus agendas: en el primer bloque, presentan los hechos de orden público y judiciales; un segundo bloque,

continúa los temas de orden público y judiciales cuando la mayor parte del noticiero se dedica a un suceso extraordinario como la liberación de secuestrados, líos políticos, tragedias. En el tercer bloque, normalmente se emiten notas políticas e internacionales, para continuar con las secciones de deportes y de entretenimiento. Y para el cierre de este tercer bloque y de la emisión, ambos noticieros emiten secciones sobre temas ciudadanos en los que destacan personajes. O acontecimientos curiosos: en RCN esta sección se llama “Historias memorables”, mientras que en Caracol la denominan “Hacen la diferencia” o “Crónicas Caracol”.

Otra de las semejanzas entre los noticieros Caracol y RCN, es que en ambos se coincide en que los jueves dedican 25 minutos a un espacio, noticioso también, para informar sobre proyectos y otras generalidades del Congreso de Colombia. En Caracol se llama Noticiero del Senado, en tanto que en RCN se denomina Nuestro Senado.

Estos informativos también tienen igualdades en el tono dramático o de espectacularidad que se le imprime a la voz en off, a las imágenes y a la narración de los periodistas, no sólo en la emisión de los titulares. Y otra analogía en la estructura de los dos

noticieros observados, es la inclusión de especialistas o académicos que bajo la figura de columnistas emiten opiniones sobre los hechos abordados por el noticiero.

Ahora, en relación con el número de notas emitidas, se encontró que cada noticiero emite 32 en promedio en los 45 minutos que dura la emisión. De tal manera que para este estudio, en las 60 emisiones tomadas como muestra se emitieron 1920 notas en un tiempo total de 2700 minutos. El siguiente cuadro informa sobre la distribución de las notas según las categorías en que se clasificaron las notas para este estudio: orden público, judiciales, política, internacionales, deportes, entretenimiento, ciencia y tecnología.

Las notas de denuncia ciudadana que emiten en secciones como Cazanoticias de RCN y Ojo ciudadano de Caracol, se incluyeron aquí en orden público o en judiciales. Aunque en el ítem Internacional hubo notas sobre Orden público y Judiciales, éstas se contabilizaron dentro de éste.

Tal como lo muestran los datos, se ha consolidado en los dos noticieros RCN y Caracol una agenda que le da toda la importancia a los temas de Orden público y Judiciales posicionándolos

en conjunto como “el plato fuerte” del informativo. En este ejercicio se encontró que de las 1920 notas recopiladas, 580 fueron dedicadas a estos tópicos, o sea el 46,7%, del espacio total del informativo.

Del plato fuerte de los informativos también hacen parte las secciones de Deportes y Entretenimiento que generalmente se emiten contiguamente, para presentar un segmento, en la parte final del tercer bloque con el cual finalizan los dos noticieros. Deportes y Entretenimiento tienen una participación del 29,6% del espacio total del informativo, con 570 notas contadas entre las 1920 que fueron recopiladas.

Una síntesis sobre la agenda de los dos informativos analizados dice que ésta, la agenda, se orienta a entretener con terror y drama y a suavizar luego con deportes, con chismes sobre famosos, caderas y glúteos perfectos, con el convencimiento⁶ de que es eso lo que el público quiere y lo que necesita para estar informado.

Así, un 85,5%, la mayor parte, del espacio del noticiero se dedica al Orden público, Judiciales, Deportes y Entretenimiento, teniendo en cuenta que las notas internacionales también

⁶ Juicio que se desprende de la inclusión sistemática –que implica seguimiento en los

casos donde sea necesario–, de los tópicos Orden público, Judiciales, Deportes y Entretenimiento

basan su contenido entre estas categorías.

En contraste, en relación con el objeto central de este estudio que es determinar el número de no-tas

emitidas sobre ciencia y tecnología, se encontró que de las notas recopiladas, 1920, sólo 2 se refirieron a estos temas; es decir, que en términos porcentuales representa solamente un 0,1% del total de las notas analizadas.

Cuadro 1. Emisiones de canales de televisión principales

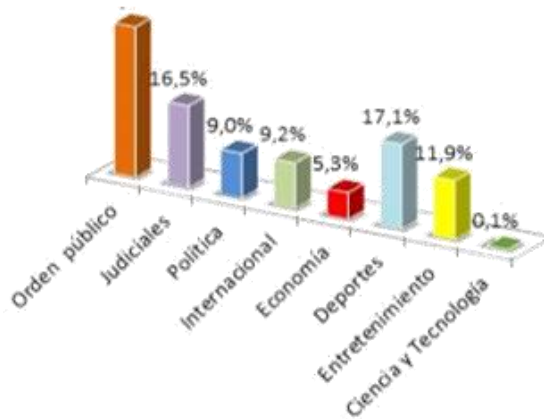
| NOTICIERO | Nro. emisiones observadas | Prom. notas Por emisión | Total notas analizadas | TEMAS SOBRE LOS QUE TRATARON LAS NOTAS ANALIZADAS | | | | | | | |
|----------------|---------------------------|-------------------------|------------------------|---|------------|------------|---------------|------------|------------|--------------|-----------------|
| | | | | Orden público | Judicial | Política | Internacional | Económica | Deportes | Entretención | Cienc y Tecnol. |
| R C N | 30 | 32 | 960 | 293 | 153 | 88 | 90 | 47 | 175 | 113 | 1 |
| CARACOL | 30 | 32 | 960 | 287 | 164 | 86 | 85 | 55 | 165 | 117 | 1 |
| TOTALES | | | 1920 | 580 | 317 | 174 | 175 | 102 | 340 | 230 | 2 |

Fuente. Elaboración propia.

La siguiente gráfica muestra la participación de cada una de las categorías en las que este artículo clasifica las notas recopiladas para su

análisis. En ésta, se reflejan de una manera clara los temas que generalmente hacen parte del contenido de la agenda de los dos noticieros observados.

Gráfico 1. Programación



Fuente. Elaboración propia.

Ninguno de los dos informativos, RCN y Caracol, incluye, en forma sistemática, en sus agendas la difusión de acontecimientos científicos y

tecnológicos y tampoco se evidencia interés alguno por producir y comunicar notas o programas sobre asuntos de la CyT que tengan relación directa con la cotidianidad ciudadana

o individual, como los temas de salud, medio ambiente, informática.

Las dos notas sobre ciencia y tecnología emitidas en los dos noticieros el 5 de junio de 2012, se refiere al mismo tema internacional: el planeta Venus se interpuso entre el Sol y la Tierra. En el noticiero RCN la incluyeron en los titulares y en el desarrollo le dedicaron 96 segundos, 20 de los cuales estuvieron a cargo del presentador. En los restantes 76 segundos, mientras se rodaba una imagen del fenómeno difundida por la NASA, la voz en off del periodista destacó lo curioso del suceso cuyo ciclo se da cada 117 años y otras anécdotas matizadas con apreciaciones de transeúntes desprevenidos abordados por el reportero, pero no se centró en una explicación más científica del fenómeno. En Caracol, esta nota no hizo parte de los titulares y le dedicaron 53 segundos; la desarrolló la presentadora haciendo a veces uso de la imagen referida de la NASA. Entre los dos noticieros le dedicaron 149 segundos, tiempo que representa una participación imperceptible frente al total del tiempo de duración de los dos informativos: de los 2700 minutos, o sea 162.000 segundos, del tiempo total de las 60 emisiones analizadas, le dedicaron 149 segundos, un 0,09%, a la difusión ciencia y la tecnología.

Ninguno de los dos noticieros realizó una producción audiovisual más allá de lo comúnmente establecido para una noticia de poca relevancia en la agenda mediática. Al darle tratamiento de noticia a la información de este acontecimiento mundial, se limitó el tiempo para el desarrollo de un contenido preparado con la orientación de expertos, para fortalecer el trabajo periodístico.

Ahora, que la noticia sea el principal género usado en los informativos un 94% según el estudio de Gómez et al. (p. 234) es fundamental en el análisis de la difusión de CyT en estos espacios televisivos, ya que el tratamiento que se le da a los temas en la noticia suele ser información poco profunda y sin contextualizar o sin relacionar con el ámbito del público general (Eizagirre, et al., 2010, p. 8). La noticia se relata en un promedio de 80 a 120 segundos y “para ello simplifica, aligera la exposición, busca la imagen-eslogan impactante de cada hecho sobre el cual apenas aporta datos mediante la expresión oral. De ahí la dificultad de transmitir información valiosa para que la audiencia se entere de cuanto ocurre” (Cebrián, 2004, p. 20), crítica que se ajusta al tratamiento que los noticieros RCN y Caracol le dieron a la nota sobre CyT arriba referida.

Este estudio encontró también que en ninguno de los dos informativos aparecen comunicadores identificados como periodistas científicos, lo que da cuenta del poco interés que hasta el momento tiene para medios y profesionales la difusión de ciencia y tecnología.

5. Conclusiones

En Colombia, los medios de comunicación tienen poco compromiso con la divulgación de ciencia y tecnología. Así se reconoce en el Documento Conpes 3535 de 2010: “Los medios de comunicación nacionales dedican pocos espacios a la ciencia y la tecnología, y esos pocos espacios generalmente hacen referencia a adelantos científicos y tecnológicos realizados en otros países con mayor desarrollo económico” (p.1). Es decir, escasa o nula información científica local, y espacios insuficientes para comunicar temas relacionados con CyT.

La divulgación de información sobre CyT no es sólo la cuestión es de espacio, ya que éste, junto al factor tiempo, son los dos elementos claves a la hora de definir los contenidos mediáticos y a la vez los dos factores que requiere la comunicación de CyT: tiempo para preparar periodistas y espacio adecuado para emitir

información completas, contextualizadas.

Sin embargo, el parámetro de los medios es la velocidad con la consecuente falta de profundidad y la poca preparación de comunicadores. Además, la velocidad hace que los medios busquen prioritariamente entretener más que informar o educar, premisa que bien podría explicar la escasa producción nacional en comunicación de ciencia y tecnología y de su aporte a la consolidación de una cultura científica.

En la agenda de los medios masivos de comunicación en Colombia, no hay una inclusión sistemática (de análisis y seguimiento) de los temas relacionados de la ciencia y la tecnología. Los medios, especialmente los informativos de televisión, no invierten aún en la consolidación de una estrategia de comunicación de la ciencia y la tecnología. No dedican espacios permanentes como las “secciones” y no hay profesionales dedicados al periodismo de ciencia y tecnología.

Los noticieros de televisión RCN y Caracol emitidos a las siete de la noche, no muestran voluntad de informar o formar en temas de CyT, en el sentido de que se centran sobre los asuntos que al parecer son los que generan audiencia: orden público,

casos judiciales (sobre todo relacionados con políticos y personajes), farándula y deportes.

Las pocas notas que emiten los noticieros de televisión RCN y Caracol analizados en este estudio, no se desarrollan con suficiente claridad o sólo muestran aspectos los superficiales, no profundizan la nota y por lo tanto, la audiencia no tiene de donde captar un mensaje con contenido. Esto sucede por dos razones: ni el periodista está formado en el tema, ni se le da a la información el suficiente espacio de tiempo.

Los noticieros de televisión, y en general los medios masivos de comunicación, no incluyen en sus agendas información sobre ciencia y tecnología, bajo el supuesto de que no es de los temas que la ciudadanía quiere ver. Y a su vez, para los televidentes no parecen importantes los temas de ciencia y tecnología, porque no están en la agenda de los medios. Es un círculo vicioso en la divulgación de CyT a través de los medios.

Si se asume, que buena parte de los colombianos se informan a través de los noticieros de televisión, se puede concluir que el grueso de los ciudadanos no cuenta con la suficiente información sobre lo que pasa en materia de ciencia y

tecnología en Colombia y el mundo, y mucho menos tienen algún nivel aceptable de cultura científica.

Y si los asuntos de ciencia y tecnología no están en la agenda de los principales noticieros de televisión, también son temas ausentes de la agenda pública, ya que la ciudadanía considera importante los temas que la agenda de los noticieros destacan. Las notas ocasionales relacionadas con CyT que transmiten en estos noticieros son fortuitas, es decir, sólo se emiten bajo circunstancias inevitables como la visita o conferencia de un científico destacado, la aparición de un virus o enfermedad o la aparición de algún artefacto o sistema novedoso.

6. Recomendaciones

Una inclusión sistemática de los temas de CyT consiste, por ejemplo, en establecimiento de secciones con más duración que el promedio de tiempo de una noticia. Es decir, un espacio en el que no sólo se informe, sino que también se tenga la opinión de expertos en cada tema.

La relación de los periodistas, y medios, con los científicos debe ser asidua. Este es un vínculo que genera confianza entre académicos y comunicadores para hacer notas conjuntas sobre resultados de investigaciones. Especialmente los noticieros deberían dedicar más

tiempo a la opinión de académicos y expertos para que contextualicen las notas emitidas.

Con la formación de profesionales en periodismo especializado en ciencia y tecnología y con la dedicación del tiempo adecuado, los noticieros de televisión, especialmente los que se emiten en horarios de alta audiencia, aportarían notablemente al fortalecimiento de la cultura científica.

Si los noticieros de televisión incluyeran constantemente en su agenda los temas de CyT se empezaría a romper el círculo vicioso de la divulgación científica: no se emiten estas notas porque a la gente no le interesa y a la gente no le parece importante porque no está en la agenda de los medios.

Referencia

Amado, A. (2010). Prensa y comunicación. Buenos Aires: La Crujía. Ediciones.

Aruguete, N. (octubre, 2009) Estableciendo la agenda. Los orígenes y la evolución de la teoría de la Agenda Setting. Ecos de la Comunicación, Revista Académica del Instituto de Comunicación Social, Periodismo y Publicidad de la Pontificia Universidad Católica de Argentina, 2(2). Recuperado de:

www.uca.edu.ar/uca/common/grupo23/files/ECOS_02_09.pdf

Bourdieu, P. (1997). Sobre la televisión. Barcelona: ed. Anagrama.

Casaux, D. (diciembre, 2010). La comunicación de la ciencia y la tecnología en América Latina. *Disertaciones*, 3(2), 7-43. Universidad de Los Andes. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

Cebrián, M. (2004). La información en televisión. Barcelona: ed. Gedisa.

Comisión Nacional de Televisión (2011). Estudio General de Medios 2011. Recuperado de: http://www.cntv.org.co/cntv_bop/estudios/egm_2011_1ola.pdf

Charaudeau, P. (2003). El discurso de la información. La construcción del espejo social. Barcelona: Ed. Gedisa.

Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia (2009). Documentos CON-PES 3582. Recuperado de <http://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/Subdireccion/Con-pes/3582.pdf>

Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia (2010). Documento Conpes 3535. Recuperado de

- <http://www.ucm.edu.co/planeacion/wp-content/uploads/2010/07/6.1.Sintesis-Conpes-C-yT.pdf>
- Fog, L. (junio, 2004). El periodismo científico en Colombia, un lento despegue. *Revista Quark* (14), pp. 59-65.
- Eizagirre, A. Unibertsitatea, M. y Fakultatea H. (2010). La ciencia en los noticiarios de televisión. *Euskonews* 552 (10-29). País Vasco. Recuperado de <http://www.euskonews.com/0552zbk/gaia55201es.html>
- Fontcuberta, M. (1980). *Estructura de la noticia periodística*. Barcelona: Ed. A. T. E
- Giraldo, C. (2009). Estudio sobre la difusión de ciencia y tecnología en los principales medios impresos de Colombia -primer semestre de 2009-. Informe final. Programa de Comunicación Social y Periodismo, Universidad de Manizales.
- Giraldo, C. (2010). La difusión de ciencia y tecnología en noticieros de televisión de Colombia: RCN, Caracol (emisiones de la noche) y CM&. Informe final. Programa de Comunicación Social y Periodismo, Universidad de Manizales.
- Gómez, J. C., Hernández, J. C., Gutiérrez, L. M., Arango, G. A., Franco, A. (diciembre, 2010). Los noticieros de la televisión colombiana “en observación”. Una mirada desde la academia a la estructura, cobertura y contenidos de los teleinformativos de la televisión abierta en Colombia. *Palabra Calve*, 13(2), 217-250. Recuperado de <http://palabraclave.unisabana.edu.co/index.php/palabraclave/article/view/1762/2296>
- Gutiérrez, L. (2005) La equidad informativa en los medios de comunicación colombianos. *Folios* 11 (14-17), 108-117.
- Guzmán, M. y Martínez, C. (2010). Agenda setting. Agenda cutting. Agenda surfing: una aproximación a las actuales aplicaciones de la teoría. En Luchessi, L. (Comp.) (2010). *Nuevos escenarios detrás de las noticias* (pp. 17-36). Buenos Aires: La Crujía Ediciones.
- Hernández, L., Márquez, L. y Ponce J. (2009). Estudio de la calidad de los noticieros de la televisión local en Nuevo León, México: el caso de Multimedios Televisión, Televisión Azteca Noreste y Televisa Monterrey. Universidad Regiomontana, México. Recuperado de

- <http://www.perio.unlp.edu.ar/ojs/in-dex.php/question/article/viewFile/690/593>
- Igartua, J. y Humanes, M. (eds.) (2004). *Teoría e investigación en comunicación social. Síntesis*, Madrid.
- Iglesias, F. (1990). *La televisión dominada*. Madrid: Ediciones RIALP
- Key, W. (1989). *La era de la manipulación*. México: Ed. Diana
- Kraus, S. y Davis, D. (1991). *Comunicación masiva. Sus efectos en el comportamiento público*. México: Ed. Trillas.
- Luchessi, L. (Comp.) (2010). *Nuevos escenarios detrás de las noticias*. Buenos Aires: La Crujía Ediciones.
- Luhmann, N. (2000). *La realidad de los medios de masas*. México: Universidad Iberoamericana
- Mellet, P. (2008). *Cómo la estructura ritual del noticiero de televisión formatea nuestras mentes*. Recuperado de <http://www.voltairenet.org/Como-la-estructura-ritual-del>
- Sánchez, D. (2010) *La información sobre ciencia y tecnología en los medios de comunicación en Colombia*. Museo de la ciencia y el juego, Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de www.cienciayjuego.com/jhome/index.php?option=com_content&view=article&id=228:la-informacion-sobre-ciencia-y-tecnologia-en-los-medios-de-comunicacion-en-colombia&catid=43:11
- Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología y Alcaldía Mayor de Bogotá (2009). *Análisis del sondeo sobre cultura científica en Bogotá*. Recuperado de http://ocyt.org.co/html/archivosProyectos/Resultados_Sondeo_Cult_cientif.pdf
- Semir, V. (abril, 2003) *Medios de comunicación y cultura*. Quark (28-29). Recuperado de: <http://quark.prbb.org/28-29/028022.htm>
- Semir, V. (2007). *La ciencia en los medios de comunicación*. Cuadernos de la Fundación Antonio Es-teve, (11), 13-19. Barcelona http://www.upf.edu/pcstacademy/_docs/200710_25anys.pdf
- Rodríguez, R. (200). *Teoría de la Agenda Setting. Aplicación a la enseñanza universitaria*. Recuperado de: <http://www.obets.ua.es/obets/libros/AgendaSetting.pdf>

- Sánchez, D. (2010). La información sobre ciencia y tecnología en los medios de comunicación en Colombia. Recuperado de http://www.cienciayjuego.com/jhorme/index.php?option=com_content&view=article&id=228%3A1a-informacion-sobre-ciencia-y-tecnologia-en-los-medios-de-comunicacion-en-colombia&catid=43%3A11&Itemid=10
- Van Dijk, T. (2007). Estructuras y funciones del discurso. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Van Dijk, T. (1990). La noticia como discurso. Comprensión, estructura y producción de la información. Barcelona: Paidós.
- Wolf, M. (1994). Los efectos sociales de los media. Barcelona: Paidós
- Wolf, M. (1990). La investigación de la comunicación de masas. Barcelona: Paidós

Panorama de la propiedad intelectual en la Universidad Nacional de Colombia



<https://pixabay.com/es/los-libros-estudiante-estudio-1012088/>

Jairo García Mejía. Magister en Administración y Profesor Asistente de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Sede Manizales. **Correo electrónico:** jaigarciam@unal.edu.co

Cómo citar este artículo

García - Mejía, J (2013) Panorama de la propiedad intelectual en la Universidad Nacional de Colombia. NOVUM, (3), p.p 81-94.

Resumen

En el artículo se da una visión panorámica al manejo de la propiedad intelectual en la Universidad Nacional de Colombia, ello en relación con la normatividad nacional vigente sobre el tema, en particular lo dispuesto por el Conpes 3533.

Se destaca el proceso de creación de capital intelectual en la Universidad Nacional de Colombia a partir de sus capacidades de investigación; las mismas que permiten alcanzar unos mejores indicadores sobre obtención de patentes y reconocimiento de derechos de autor al interior de la institución.

Palabras clave: Gestión del Conocimiento, propiedad intelectual, propiedad industrial, derechos de autor.

Abstract

In the article an overview of the management of intellectual property in the National University of Colombia, this in relation to existing national legislation on the subject, particularly the provisions of the Conpes 3533 vision occurs.

The process of creation of intellectual capital in the National University of Colombia from their research capabilities is highlighted, enabling them achieve better indicators of patenting and copyright recognition within the institution.

Keywords: Knowledge Management, intellectual property, industrial property, intellectual property, industrial property, copyright.

1. Introducción

En el conocimiento radica uno de los factores competitivos de mayor alcance para las naciones, pero se requiere que este adquiera carácter de activo en forma de propiedad intelectual y se reconozcan derechos a través de diversos instrumentos como son los inventos, los modelos de utilidad, las patentes y la propiedad industrial, entre otros.

El desarrollo de conocimiento y de propiedad intelectual debe contribuir al logro de una sociedad mejor formada e informada que no solo se fortalezca en cierto nivel de competitividad sino que implique una mejor significación en términos de calidad de vida para sus habitantes, especialmente en los países en vía de desarrollo que figuran muy rezagados frente a los indicadores de las naciones con mayor predominio en materia de ciencia, tecnología e innovación.

Todo lo anterior parte del reconocimiento de lo que afirman investigadores sociales como el sociólogo Daniel Bell, quien denotó como cada vez más los procesos de innovación tienen como soporte la ciencia y la tecnología en una época como la nuestra que ha sido denominada como la “Sociedad de la Información” (Bell, 2001). Por esa

expresión entendemos que “el saber y el conocimiento son los parámetros que gobiernan y condicionan la estructura y composición de la sociedad actual y son también, las mercancías e instrumentos determinantes del bienestar y progreso de los pueblos” (Mateo, 2006, p. 2).

En el caso de la Universidad de Colombia, se aprecia la experiencia que se tiene en investigación y el excelente capital humano de que se dispone, denotando un gran potencial en materia de construcción de capital intelectual; el mismo que es necesario fortalecer no solo para visibilizar el conocimiento construido con el acompañamiento de instituciones como Colciencias y el aprovechamiento de recursos financieros públicos y privados en el contexto de la cooperación nacional e internacional, sino también para obtener y garantizar los derechos de propiedad intelectual, tema que hasta ahora empieza a cobrar relevancia en el ámbito académico y empresarial.

2. Problemática

Como bien lo señala el Documento Conpes 3533, no obstante la existencia de un amplio marco normativo sobre propiedad intelectual y la adopción de convenios internacionales, el país presenta

muchas debilidades, tanto en instancias públicas como privadas, para estructurar unas condiciones propicias a la propiedad intelectual, esto debido a la falta de unas políticas coherentes y estrategias bien definidas sobre el tema. Ese hecho también se refleja en el insuficiente presupuesto institucional para la administración y protección de los derechos de propiedad intelectual.

Desde el punto de vista empresarial existe un gran vacío sobre la real valoración del conocimiento y de la propiedad intelectual que se refleje en su Good Will y estados financieros, y en el caso de las Pymes, en su mayoría desconocen la legislación e importancia de la propiedad intelectual. En las universidades y centros de investigación donde se observa un relativo avance en la conformación de estatutos de propiedad industrial, falta estructurar su reglamentación y precisar mecanismos sobre gestión y negociación de derechos.

El trabajo de investigación titulado “Gestión para el fomento de ciencia, tecnología e innovación en la región del Eje Cafetero”, elaborado por el suscrito dentro de los términos de la convocatoria de investigación de la Universidad Nacional de Colombia 2010 - 2011, revela como una de las deficiencias, en lo relacionado con la

producción de conocimiento desde la región y el ámbito nacional, es el bajo nivel de construcción de políticas de propiedad intelectual.

Dentro de la encuesta realizada en el citado trabajo de investigación, las preguntas fueron: ¿Se ha avanzado en la construcción de políticas de propiedad intelectual en la región? ¿Cómo se manifiesta ese desarrollo? ¿Qué hace falta?

En términos generales, las respuestas conducen a afirmar que hay muy poco conocimiento en el medio sobre el tema de la propiedad intelectual.

Las universidades públicas de la región cuentan con el Estatuto de Propiedad Intelectual, pero falta su reglamentación y también sensibilizar sobre su importancia a la comunidad académica, así como intensificar su aplicación. También es necesario consolidar redes de propiedad intelectual y construir indicadores de logro.

3. Estado de arte

Con la Ley 29 de 1990, el documento de Visión Colombia 2019, Política Nacional de Fomento a la Investigación y la Innovación (En Colombia Construye y Siembra Futuro 2008), entre otras iniciativas, el país ha tratado de corregir las notables deficiencias que sobre ciencia y

tecnología acusa el país. La Ley 1286 de 2009 (Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación) busca dar un mejor cuerpo para la comprensión y manejo de recursos que la CT e I nacional requiere y que se resume en las siguientes estrategias: i) apoyo a la formación de ciencia y tecnología. ii) consolidación de capacidades para CT e I. iii) transformación productiva mediante la incorporación de conocimiento. iv) consolidación de la institucionalidad del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología. v) fomento a la apropiación social de la CT e I. Y, vi) regionalización e internacionalización de la CT e I.

Con el documento Conpes 3533 del año 2008 (pp. 35 – 45), el gobierno nacional establece las bases de una política pública de propiedad intelectual, cuyos aspectos principales son el fomento a la creación y producción intelectuales y la respectiva protección legal de sus autores tanto públicos como privados.

Este marco regulatorio en términos generales establece las siguientes estrategias:

Estrategia 1: Estimular la creación y producción intelectuales a través del uso efectivo del sistema de la propiedad intelectual.

Estrategia 2: Promover la propiedad intelectual como mecanismo para el desarrollo empresarial.

Estrategia 3: Protección de los conocimientos tradicionales y acceso a recursos genéticos y sus productos derivados.

Estrategia 4: Aplicar de manera efectiva los derechos de propiedad intelectual.

Estrategia 5: Gestión eficaz para el fortalecimiento de la administración del sistema de propiedad intelectual.

Estrategia 6: Conformación de una instancia superior de política de propiedad intelectual.

El Consejo Departamental de Ciencia y Tecnología (CODECYT) del Risaralda (2010), del cual forma parte la Universidad Tecnológica de Pereira, revela que en la última década en el departamento se ha visto el incremento de las capacidades científicas y tecnológicas en términos de grupos y proyectos de investigación, (Capital Humano), percibiéndose un mejor ambiente para la investigación y promoción de la CT+I con incremento de recursos humanos, logísticos y financieros. No obstante se debe avanzar mucho más en proyectos vinculados a la solución de la problemática local, económica, social y ambiental.

La Universidad de Caldas, en el año 2008, mediante el Acuerdo N° 21 puso en vigencia el Estatuto de Propiedad Intelectual y definió parámetros sobre derechos de autor, propiedad industrial y biotecnología, observándose que en él se acogen los lineamientos generales del Conpes 3533 de 2008 antes citado. La Universidad Nacional de Colombia acoge el tema de la propiedad intelectual con el fin de identificar lo más posible su potencial para hacer investigación científica y creación artística de calidad. Al respecto se puede señalar que el tema es actualizado mediante indicadores en el libro de “Capacidades de Investigación en la Universidad Nacional de Colombia 2000 - 2008: Una aproximación desde el capital intelectual”, También en el documento Agendas de Conocimiento (2011), específicamente en la Agenda del Desarrollo Organizacional Económico e Industrial (DOEI), se busca alcanzar mejores logros a partir de la gestión del conocimiento y de talento humano.

4. Marco teórico

Según la Organización Mundial para la Propiedad Intelectual (OMPI) “por propiedad intelectual se entiende, en

términos generales, toda creación del intelecto humano. Los derechos de propiedad intelectual protegen los intereses de los creadores al ofrecerles prerrogativas en relación con sus creaciones”.

La OMPI relaciona los siguientes derechos de pro-piedad intelectual sujetos de propiedad intelectual:

- Obras literarias artísticas y científicas.
- Interpretaciones de los artistas intérpretes y las ejecuciones de los artistas ejecutantes.
- Fonogramas y emisiones de radiodifusiones.
- Invenciones en todos los campos de la actividad humana.
- Descubrimientos científicos.
- Diseños industriales.
- Marcas de fábrica, marcas comerciales y de servicios, nombres y denominaciones comerciales.
- Protección contra la competencia desleal; y “todos los demás derechos relativos a la actividad intelectual en los terrenos industrial, científico, literario y artístico”¹.

¹ “Convenio que establece la Organización Mundial de la propiedad Intelectual”. Citado

en OMPI, “Principios básicos de la propiedad industrial”, óp. cit., pp. 3-4.

La Superintendencia de Industria y Comercio (2006), destaca que “La patente de invención o de modelo de utilidad es un certificado que otorga el Gobierno, donde se reconoce que se ha realizado una invención y que pertenece a una persona en exclusiva; dándole por un tiempo limitado el derecho exclusivo de impedir que sin su consentimiento terceras personas utilicen o exploten su invención”. La concesión de la patente exige la revelación de la misma para conocimiento público del objeto de la patente y esta tiene un término de explotación de 20 años y unos modelos de utilidad de 10 años.

- El capital intelectual. Está compuesto por el capital humano y el capital de conocimiento.
- El capital humano comprende los talentos humanos individuales y el conocimiento adquirido a través de la educación, entrenamiento experto y cognición.
- El capital de conocimiento es el conocimiento que está documentado en forma de papers de investigación, reportes, artículos, manuscritos y software.

De acuerdo con el documento Conpes (2008), la propiedad intelectual

involucra la protección del producto de los actos de creación de los seres humanos en variados campos de la ciencia, la tecnología y la industria, así como en la producción literaria y artística. Jurídicamente su protección se otorga a través de diferentes áreas: el derecho de autor, la propiedad industrial y los derechos de obtentores de variedades vegetales.

El capital intelectual se refiere a los rasgos no financieros que permiten generar respuestas a las necesidades de mercados y ayudan a explotarlos. Estos recursos se dividen en tres categorías: el capital humano, el capital estructural y el capital relacional

Capital Humano. Se identifica con las capacidades de los individuos en una organización y que son requeridas para proporcionar soluciones a los clientes. Dentro de esta categoría se encuentran las capacidades individuales y colectivas, el liderazgo, la experiencia, el conocimiento, las destrezas y las habilidades especiales de las personas participantes de la organización (Pavez, S, 2000).

El capital humano está integrado por las habilidades, experiencias, formación, conocimientos de las personas que hacen parte de la organización (Ross et al, 1997; Sveiby, 2001; Jaramillo y Forero, 2001, proyecto MERITUM, 2002).

Capital Estructural. Capacidades organizacionales necesarias para responder a los requerimientos de mercado. Dentro de estas categorías se encuentran las patentes, el Know – How, los secretos de negocio en el diseño de productos y servicios, el conocimiento acumulado y su disponibilidad, los sistemas, las metodologías y la cultura propia de la organización (Pavez. S, 2000).

El capital estructural también se refiere a “la infraestructura que incorpora, capacita y sostiene al capital humano”. Ello incluye: el conjunto de conocimientos que, básicamente, son propiedad de la organización y que permanecen en ella a pesar de que las personas las abandonen, la capacidad organizacional que se tiene con relación a los aspectos físicos, usados para transmitir y almacenar el capital intelectual, por ejemplo los sistemas de información, la planta y equipo y todo aquello que contribuye a que el capital humano se sienta motivado y en constante creatividad y aporte (Edvinson y Malones, 1997; Proyecto MERITUM, 2002; CIC, 2003).

Capital Relacional. Es la profundidad (penetración), ancho (cobertura), y rentabilidad de los derechos organizacionales, dentro de esta categoría se encuentran las marcas,

los consumidores, la lealtad, la reputación, los canales y los contratos especiales (Pavez, S 2000). El capital relacional está integrado por las relaciones con el entorno externo a la organización (Roos et al, 1997; Euroforum, 1998; Sanchez et al 2000, proyecto MERITUM, 2002).

La interacción del capital intelectual contribuye a la formación de las capacidades institucionales, asimismo el desarrollo del capital relacional y el capital humano no puede darse si las instituciones de educación superior no cuentan con un adecuado capital estructural (Bozeman y Dietz, 2001; López et al, 2004).

5. Desarrollo de capital intelectual en la Universidad Nacional de Colombia.

En el libro de Capacidades de investigación en la Universidad Nacional de Colombia (2009), se reflexiona sobre las posibilidades que tiene la comunidad académica para desarrollar propuestas solidas en materia de investigación y de creación artística, a la vez construir unos indicadores de desempeño que permita medirnos en el entorno de la educación superior tanto a nivel nacional como internacional.

Siguiendo estas pautas generales para fortalecer la investigación, la Universidad Nacional de Colombia supera su metodología de medición al pasar de diez indicadores utilizados

durante el período 1990 - 2008 a un esquema actual de 38 indicadores y 109 sub-indicadores.

Cuadro 1. Sistema de Indicadores de CTI de la investigación en la Universidad Nacional de Colombia.

| ORDEN | NOMBRE INDICADOR |
|-------|---|
| A. | INDICADORES DE CTI CAPITAL HUMANO |
| 1. | Número de investigadores activos vinculados con la Universidad Nacional |
| 2. | Número de investigadores activos / docentes de planta |
| 3. | Tiempo de investigación de los docentes |
| 4. | Número de personal administrativo vinculado a grupos de investigación o proyectos e investigación |
| 5. | Número de grupos de investigación de la Universidad Nacional de Colombia |
| 6. | Número de integrantes de los grupos de investigación (investigadores, estudiantes) |
| 7. | Total de recursos económicos para investigación/número de investigadores activos |
| 8. | Número de estudiantes auxiliares de investigación en pregrado y posgrado |
| 9. | Número de estudiantes de doctorado-maestría-especialización- especialidad y pregrado |
| 10. | Número de egresados en programas de doctorado, maestría, especializaciones, especialidad. |
| 11. | Número de becario de estudios de posgrado/número de estudiantes de posgrado |

Fuente. Adaptado de libro Capacidades de investigación en la Universidad Nacional de Colombia 2000 – 2008.

Este nuevo modelo no debe constituirse en un mecanismo inexorable de medición de resultados dada la subjetividad que los mismos encierran en su construcción e interpretación y de manera alguna puedan reflejar exactamente los criterios que los diversos y heterogéneos grupos de investigación de las sedes puedan dar a ciertos procesos de producción y apropiación de conocimiento. Es preciso entender que “Se trata de un modelo de indicadores múltiples y complejos que busca hacer una descripción, lo más cercanamente posible a la realidad del potencial de la Universidad para hacer investigación y creación artística de calidad” (Vicerrectoría de Investigación Universidad Nacional de Colombia)

Siguiendo el ejercicio de la construcción de indicadores al interior de la Universidad Nacional de Colombia, se pueden apreciar las dimensiones generales del capital intelectual como son Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional, así:

Capital Humano.

El capital humano de la Universidad Nacional de Colombia es entendido como el conjunto de conocimientos, habilidades, experiencia, habilidades, valores y actitudes de las personas que trabajan en la institución y está compuesto por personal docente, estudiantes, becarios y grupos de investigación.

A diciembre de 2008, la institución cuenta con 2993 docentes activos de planta (27% con doctorado y 44% con maestría), 767

grupos de investigación (26% en categoría A, 26% y 16% en categorías B y C respectivamente. Estos grupos de investigación corresponden, según el OCyT (2009), al 18% de los registrados en el país. Del total de docentes activos de la universidad, el 61% pertenecen a grupos de investigación, y al normalizar algunos

indicadores de capital humano con base en el tamaño de las sedes, se tiene que en promedio el 70% de la planta docente de cada sede pertenece a grupos de investigación y es investigador y un 10% de la población estudiantil de posgrado pertenece a dichos grupo.

Cuadro 2. Participación de docentes e investigadores en la Universidad Nacional de Colombia año 2008

| Sede | Número de docentes activos | Número de docentes en grupos de investigación | % de grupos de cada sede con respecto al total | % de docentes pertenecientes a grupos de investigación | Número de investigadores |
|-----------|----------------------------|---|--|--|--------------------------|
| Bogotá | 2042 | 1178 | 64.4 | 58% | 1262 |
| Medellin | 568 | 398 | 21.8 | 70% | 388 |
| Manizales | 253 | 144 | 7.9 | 57% | 117 |
| Palmira | 107 | 87 | 4.8 | 81% | 96 |
| Amazonia | 12 | 10 | 0.54 | 83% | 9 |
| Caribe | 9 | 9 | 0.49 | 100% | 9 |
| Orinoquia | 2 | 2 | 0.07 | 100% | 1 |
| TOTAL | 2993 | 1828 | 100.0 | 63% | 1882 |

Fuente. Adaptado de Libro Capacidades de Investigación en la Universidad Nacional de Colombia 2000 – 2008

Capital Relacional

En la Universidad Nacional de Colombia, el Capital Relacional se da a través de los procesos de movilidad de los investigadores, docentes y estudiantes y con el acceso a los diferentes convenios internacionales de financiación de proyectos de investigación.

Entre los programas de movilidad más sobresalientes apoyados desde la Vicerrectoría de Investigación figuran:

- Red Alfa y el séptimo programa marco de la Unión Europea.

- Convocatorias de Colciencias como ECOS - NORD, CYTED, CSIC, otros.
- El programa SÍGUEME (2000) para movilidad estudiantil entre universidades al interior del país y el Programa Especial de Admisión y Movilidad Académica (2007) orientado a bachilleres de las zonas de influencia de las diferentes sedes de la universidad.

Los anteriores programas de movilidad se complementan con las diferentes iniciativas impulsadas por las direcciones de investigación de las

sedes, los programas de Colciencias para apoyo de doctorados nacionales y el papel que cumple la Oficina de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales ORI, que se constituye actualmente en el principal programa de movilidad institucional de la Universidad Nacional y se refleja en el apoyo a participación de docentes en eventos internacionales y de docentes e investigadores extranjeros en eventos y programas académicos de la Universidad y la realización de doctorados dentro de las convocatorias periódicas de Colciencias. Igualmente son objeto de atención por parte de la ORI, aunque en menor proporción, los cursos de corta duración y los relacionados con gestión institucional.

La Universidad Nacional participa del 10.8% de proyectos financiados por

Colciencias en el periodo 2002 – 2007 y comprende los siguientes programas: Energía y minería, ciencias de la salud, ciencias básicas, ciencias sociales y humanas, desarrollo industrial, ciencias agropecuarias, ciencias del mar, biotecnología, regionalización, educación, medio ambiente y hábitat, electrónica y telecomunicaciones. En las modalidades de financiación con Colciencias figuran 146 proyectos de recuperación contingente que representan el 81.5%, 32 por la modalidad de cofinanciación equivalente al 17.9% y una opción mixta (Ver cuadro 3).

Cuadro 3. Plataforma de consultas para la obtención de información del Capital Intelectual en la Universidad Nacional de Colombia

Cuadro 3. Plataforma de consultas para la obtención de información del Capital Intelectual en la Universidad Nacional de Colombia

| DIMENSION | FUENTES DE INFORMACION |
|---|---|
| Capital Humano | Dirección Nacional de Personal Plataforma SCienTI de Colciencias Bases de Datos SARA y QUIPU ORI |
| Capital Estructural | Sistema de Indexación PUBLINDEX de Colciencias Grupos de trabajo Academicos GTA Plataforma SCienTI de Colciencias Modulo del Comité de puntaje del SARA Base de datos ISI <i>Web of knowledge</i> Bases de datos (<i>Software Goldfire</i>): SIC, USFTO, ESPACENET, OMPI |
| Capital Relacional | Sistema de información de proyectos y de convocatorias de Colciencias Sistema de información de proyectos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural Sistema de información financiero QUIPU. |
| Para todos los casos en el capital estructural y en el capital relacional, las bases de datos depuradas se analizan en el <i>Software</i> especializado en "Análisis cuantitativo <i>Vantage Point</i> " y se apoya la construcción de las gráficas en Excel. | |

Fuente. Adaptado del libro 'Capacidades de Investigación en la Universidad Nacional de Colombia 2000 – 2008'.

6. Conclusiones

Es creciente el interés en los últimos años por parte de las universidades en mostrar mayores niveles de investigación, lo cual se refleja en el número de artículos y libros publicados y registrados, no solo en Colciencias y en otras instancias gubernamentales como el Ministerio de Educación Nacional, sino también en diferentes bases bibliográficas nacionales e internacionales, como las ya señaladas con anterioridad en el presente documento. La Universidad Nacional de Colombia ha dado un paso muy importante con la

preparación y divulgación del libro de Capacidades en Investigación de amplio contenido sobre capital intelectual, estructural y relacional en las distintas sedes. Es preciso que, a partir de los lineamientos generales vistos en dicha publicación, la Universidad establezca las estrategias y las líneas de acción pertinentes para que toda esta producción intelectual no solo se visibilice en mayor escala sino que se traduzca en obtención de un número más significativo de patentes y derechos de autor contemplados en la Ley y en convenios internacionales, como bien lo señala el Conpes en su documento 3533.

Cuadro 4. Capital Relacional y Fuentes de Financiación de la Universidad Nacional de Colombia periodo 2002-2008.

| FUENTE | # de proyectos | % | Áreas de Financiación |
|--|----------------|-------------|--|
| Colciencias | 225 | 28 | Proyectos elegibles en el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología SNCyT |
| Ministerio de Agricultura y desarrollo Rural | 92 | 12 | Investigación en el sector Agropecuario |
| Ministerio de Educación y Sena | 8 | 1% | Desarrollo de proyectos en el Corredor Tecnológico de la Sabana de Occidente: cadena hortofrutícola y cadena láctea |
| Corporación Red Nacional Académica de Tecnología Avanzada- | 4 | 1% | Teleoperación, bibliotecas digitales, banco de imágenes. |
| Otros organismos Nacionales | 381 | 48% | Unicef, Banco de la Republica, Cementos Argos S.A, Gobernación de Antioquia, Municipio de Medellín, Ministerio del Medio Ambiente, otros |
| Agencias Internacionales | 90 | 11% | CIAT, PNUD, Banco Mundial GTZ, Unión Europea, Otros |
| TOTAL | 800 | 100% | |

Fuente. Adaptado de Libro ‘Capacidades de Investigación en la Universidad Nacional de Colombia 2000 – 2008’.

Las Agendas de Conocimiento en construcción al interior de la Universidad ofrecen un gran potencial

para desarrollar programas y proyectos de investigación, innovación, desarrollo tecnológico,

artísticos y culturales que deben reflejarse a en indicadores de mayor impacto en materia de conocimiento e inteligencia institucional.

De otro lado, si la empresa colombiana emprende con mayor decisión la importancia de los derechos de propiedad industrial e intercambia experiencias con las instituciones de educación superior, que vienen trabajando sobre el tema, tendremos a mediano plazo logros importantes sobre capital intelectual y su valoración en el orden nacional y regional.

Referencias

- Bell, Daniel (2001). El advenimiento de la sociedad post-industrial: un intento de prognosis social. Alianza editorial.
- Bozeman, B. Dietz, J. (2001). SCienTific and technical human capital: an alternative model research reevaluation. *International Journal of technology management*, 22 (7-8), 716-740.
- Castellanos D, O. F (2007). Gestión Tecnológica. De un enfoque tradicional a la inteligencia. Universidad Nacional de Colombia.
- Centro de Investigación sobre Sociedad del Conocimiento -CIC- (2003). Modelo intellectus: Medición y Gestión del capital Intelectual, IADE - CIC. Madrid.
- CODECYT DEL RISARALDA (2010). Plan Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Conpes (2008). Documento 3533: Bases de un plan de acción para la adecuación del sistema de propiedad intelectual a la competitividad y productividad nacional 2008 – 2010.
- Edvisson, L. y Malone, M.S (1997). *Intellectual capital. Realizing your company's true value by fin-ding its hidden brainpower*. Harper Collins Publishers, Inc.; 1ª ed.
- Jaramillo H, y Forero C. (2001). Interacción entre capital humano, capital social y capital intelectual, en el contexto del nuevo contrato social. V taller iberoamericano e Interamericano de indicadores de ciencia y tecnología, Montevideo.
- López, P; Martin de Castro, G y Navas López J. (2004). Una aproximación a las relaciones entre los elementos del capital intelectual en las organizaciones. *Boletín económico de ICE* No. 2817. Septiembre.
- Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI). "Principios básicos de la propiedad industrial", s.f., p. 3, Word Intellectual Property Organization, recuperado de,

- http://www.wipo.int/freepublications/es/intproperty/895/wipo_pub_895.pdf.
- Observatorio Colombiano de Ciencia y tecnología –OcyT-, (2009). Indicadores de Ciencia y tecnología, Colombia 2008.
- Mateo, José Luis. (2006) Sociedad del conocimiento. En: Ciencia, pensamiento y cultura Arbor, No. 718 Consejo Superior de Investigaciones Científicas de España.
- Pavez, A. (2000) Modelo de implantación de Gestión del Conocimiento y Tecnologías de Información para la Generación de Ventajas Competitivas. Universidad Técnica Federico Santa María, Valparaíso (Chile)
- Proyecto MERITUM. (2002). Guide lines for managing and reporting on intangibles (Intellectual capital statements) Ed. Fundación Vodafone. Madrid
- Roos, J.; Roos, G. Edivinsson, L. y Dragonetti, N. (1997). Intellectual capital: Navigating in the new business landscape. New York: New University Press.
- Sánchez, M. P (2000). El capital humano en la nueva sociedad del conocimiento: su papel en el sistema español de innovación. Edita Círculo de Empresarios. Madrid
- Superintendencia de Industria y Comercio (2006). Conceptos sobre patentes. En: Capacidades de investigación en la Universidad Nacional de Colombia 2000-2008, una aproximación desde el capital intelectual, 194.
- Universidad de Antioquia (2009). Guía de Propiedad Intelectual y Patentes para gestores tecnológicos e investigadores de la Universidad. Vicerrectoría de Extensión.
- Universidad de Caldas (2008). Estatuto sobre propiedad Intelectual en la Universidad de Caldas. Acuerdo N° 021.
- Universidad Nacional de Colombia. (2011). Agendas de Conocimiento. Vicerrectoría de Investigación.
- Universidad Nacional de Colombia. Estadísticas e Indicadores 2010 (Revista N° 16).
- Universidad Nacional de Colombia (2009). Capacidades de investigación en la Universidad Nacional Colombia 2000 - 2008 Vicerrectoría de investigación.

Sujeto autopoietico y pedagogía creativa: La Autopoiesis como característica fundamental para la construcción del maestro en formación



Sandra Liliana Daza Cuartas. Magister en Diseño y Creación Interactiva, Maestra en Artes Plásticas Universidad de Caldas. Docente Tiempo completo del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil Centro Regional Ceres Chinchiná. Corporación Universitaria Minuto de Dios. **Correo electrónico:** sdazacua@uniminuto.edu.co

Cómo citar este artículo

Daza Cuartas, S. L. (2013) Sujeto autopoietico y pedagogía creativa: la Autopoiesis como característica fundamental para la construcción del maestro en formación. NOVUM, (3), p.p 95-102.

Resumen

Este documento pretende hacer un análisis de la noción de sujeto Autopoietico y de algunas características que priman en su construcción individual, la autorregulación, el autocontrol y el autoconocimiento, partiendo del concepto de Autopoiesis, que proponen los autores Humberto Maturana y Francisco Varela en su texto 'De máquinas y seres vivos. Autopoiesis: la organización de lo vivo'. Se pretende hacer un paralelo mostrando la importancia del desarrollo de estas características a nivel individual y personal, en un proceso de autoreflexión pedagógica para el futuro maestro, tomando elementos del quehacer el arte, para comprender ambos sujetos, docente - estudiante.

Palabras clave: Pedagogía; arte; autoconocimiento; individuo; colectividad.

Abstract

This paper intends to make an analysis of the notion of Autopoietic subject and some characteristics that prevail in its individual construction, self-regulation, self-control and self-knowledge, starting from the concept of Autopoiesis, proposed by the authors Humberto Maturana and Francisco Varela in their text 'De máquinas y seres vivos. Autopoiesis: la organización de lo vivo'. It is intended to make a parallel showing the importance of the development of these characteristics at individual and personal level, in a process of pedagogical self - reflection for the future teacher, taking elements of art to understand both subjects, teacher - student.

Keywords: Pedagogy; art; Self-knowledge; individual; community.

1. Introducción

El arte posee una manera de ser propia intrínseca y empírica, diferente a otras disciplinas, tanto en sus modos de hacer en la práctica artística, como en la enseñanza del mismo. Existen estrategias metodológicas que han desarrollado con los tiempos maestros y artistas como Leonardo Da Vinci con sus cuadernos de apuntes, o Dalí con sus metodologías surrealistas y mundos oníricos. También los pedagogos en la reflexión constante de sus prácticas docentes, han hecho uso de similares: como la bitácora de observación, y también de la comprensión de la emocionalidad sentimientos y actuaciones del estudiante en el proceso de enseñabilidad y apredibilidad. Lo que sí es claro, es que ambas disciplinas se unen en una experiencia con miras al enfoque praxeológico frente a lo anterior, Juliao señala:

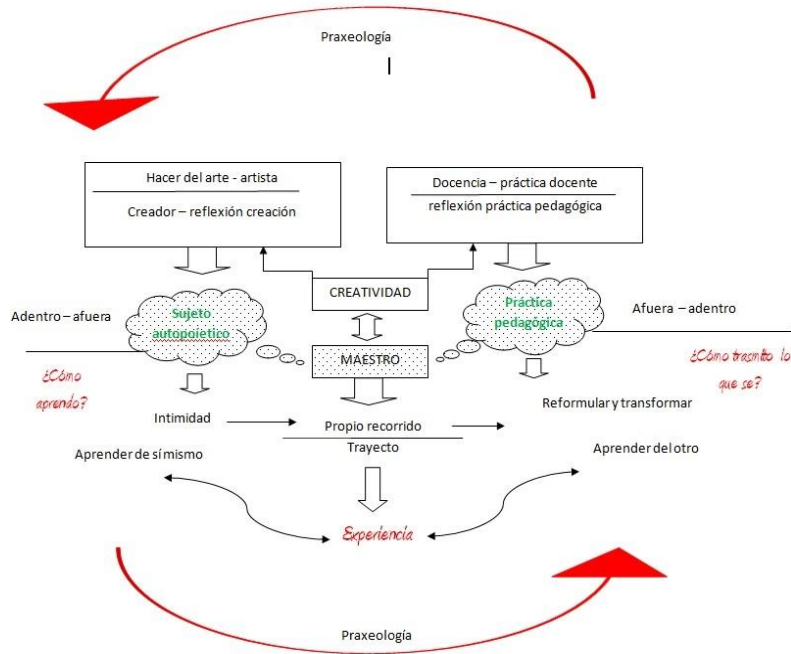
Este saber es producto de la praxis y de la experiencia, actividades que permiten conocer y transformar tanto al sujeto, como al entorno, y sistematizar las experiencias para ir así forjando un proceso de cambio y/o transformación de modelos de vida, modos de congregarse, maneras de intervenir e interactuar; así como la generación de procesos educativos y

organizativos, y de criterios de pertenencia social y ciudadana (Juliao, 2011, p. 162).

Sobre lo anterior el qué hacer del arte y el qué hacer de la docencia se acercan a la autorregulación del ser en el hacer, desde los cuales el ser humano aprehende y le da sentido al mundo y a su existencia.

Surge entonces la inquietud ¿Cómo nace el verdadero maestro que acompaña tanto al docente como al creador artista? El desarrollo de un pensamiento creativo, llevará a cada uno de estos sujetos a comunicar su quehacer. Hacemos y proponemos múltiples realidades, posibles o no a través de la influencia de la imagen y por ende del símbolo en nuestras vidas y de esta manera nuestro pensamiento se activa, para comenzar a dar sentido. Frente a lo anterior García Canclini (1996) nos dice “La diferencia entre la ciencia y el arte, no es la distancia entre lo racional y lo prerracional, sino entre dos tipos de pensamiento, uno que se expresa en conceptos y otro sumergido en imágenes”. En este caso docente y artista utilizan técnicas similares para su reflexión creación.

Gráfica 1. Pedagogía creativa y praxeología



Fuente. Elaboración propia.

2. Sujeto Autopoietico

Para aclarar el concepto de Sujeto Autopoietico es necesario mencionar algunas características y cualidades que tienen que ver con lo que en su intimidad el proceso de creación en el arte le aportan al individuo. El autocontrol, el autoconocimiento, tomado de la mano de la autorregulación. Para este caso tomamos como fundamento el concepto de "Autopoiesis" (Maturana, 1998). La característica básica de la Autopoiesis es la auto transformación; la capacidad de crear y mantener la propia organización como sistema en los seres vivos, propuesta hecha por el

biólogo Francisco Varela, aunque para este caso se busca una trasposición del concepto de lo biológico hacia lo sociológico y antropológico. El proceso Autopoietico creativo le permite al sujeto cambiar, mutar y transformarse constantemente, pero a su vez volver a reflexionar sobre lo sucedido al respecto.

El proceso creador en el arte, por considerarse una práctica que se lleva a cabo desde el conocimiento técnico práctico, posibilita al ser humano reflexionar sobre sus propios procesos tanto internos, como externos, y así mismo propiciar en el sujeto una especie de reflejo del ser, de lo que es,

de sus debilidades y sus cualidades, de sus emociones y sus sentires, de sus oscuridades y deseos a través del objeto creado y de la reflexión constante sobre este.

La disciplina entendida como un proceso interno en la forma de abordar el trabajo, es un ingrediente indispensable en el ámbito de la creatividad que nunca deberá asociarse a una postura rígida y silenciosa del cuerpo, del pensamiento y de los objetos (Wagner, 2001).

Nos aventuramos a proponer aquí, que en los procesos creativos que el arte proporciona al creador, estos, desarrollan una cierta capacidad de transformación consciente del ser, a partir del conocimiento de sí mismo o autoconocimiento. El autocontrol y la autorregulación son cualidades que se aprenden a lo largo de la vida, cada ser humano en sus procesos internos los ha experimentado. El autocontrol es la capacidad que tiene la persona de canalizar sus emociones positivas y negativas en momento y lugar particular, de comprenderlas y de actuar de manera civilizada con los demás seres que le rodean. La autorregulación es una manera de mantenerse en equilibrio, tanto mental como físico, para esto la tarea es ardua ya que sucede un tipo de tensión entre lo que el individuo quiere, y la capacidad de decidir que genera bienestar o no para el organismo y para el pensamiento.

El sujeto que se autorregula es aquel que tiene la capacidad de mantener el equilibrio entre un estado actual y un estado ideal, en palabras de Margarita Shultz (2009) “como feedback negativo tiene que ver con la búsqueda de un equilibrio entre un estado actual y un estado ideal”. Es necesario dejar claro que la práctica del arte es una disciplina que pone al sujeto frente así mismo constantemente y le permite reflexionar o hacer feedback como lo mencionaría Margarita Shultz (2009) “capacidad de acción flexible e inteligente... su concepto de retroalimentación o feedback se caracteriza como la capacidad de respuesta de un organismo para el mantenimiento de un estado de equilibrio”. Volver sobre lo sucedido, volver sobre los procesos, analizar su accionar y corregir sus acciones en búsqueda de auto aprendizaje, autovalidación, en resumen, el proceso de la vida en palabras de Varela

...en tanto el vivir es y existe como una dinámica molecular, no es que el ser vivo use esa dinámica para ser, producirse o regenerarse así mismo, sino que es esa dinámica, lo que de hecho lo constituye como ente vivo en la autonomía de su vivir (Maturana, 1998).

Pero la cuestión se complejiza un poco ya que se debe mencionar que aparte de estas cualidades el sujeto creativo debe poseer un mínimo de

conocimiento, de búsquedas interiores y objetivos individuales para entrar en este proceso de creación, necesarios en la interiorización de saberes, que no es otra cosa que la misma experiencia puesta en práctica.

Praxeología y praxis están íntimamente ligadas, aunque no obedezcan a las mismas lógicas. La praxis es la ejecución de técnicas en coherencia con finalidades (lógica tecnológica); la praxeología, por su parte, es la construcción de saberes de la acción (lógica científica). El objeto principal de la praxeología es la elaboración, experimentación y validación de modelos de acción que sean útiles para la gestión de la praxis: permite formalizar, validar y programar lo que generalmente se hace de modo espontáneo, intuitivo y empírico (...) supone cuatro fases o momentos las cuales se desarrollan a continuación, (...) fase de la devolución creativa (Juliao, 2011, pág. 35).

Por ahora, valga aclarar en este momento que el hacer arte es una práctica que requiere de orientación y maestría, esa que cada cual lleva dentro y que debe cultivar al igual que el docente reflexiona sobre su pedagogía constantemente, y se hace constantemente en el aula de clase.

3. Pedagogía Creativa

La Pedagogía Creativa tiene como punto de equilibrio la capacidad que tiene el tutor de trascender sus pedagogías cotidianas, y reformular sus enseñanzas y aprendizajes a partir

de nuevas propuestas, haciendo uso de la creatividad. La Pedagogía creativa:

- Está en sintonía con el cambio y transformación constante del saber y los aprendizajes adquiridos por el docente y que deben ser transmitidos a sus estudiantes.
- Se centra en la creación de nuevas metodologías y en la creatividad para reformar lo que ya antes estaba hecho, retomando elementos del arte que le ayudan en esta tarea.
- Dicho lo anterior retoma elementos de los “AUTOS” Autoaprendizaje, Autoconsciente, creativo, Autodirigido, propuesto como Sujeto Autopoiético por Varela.
- Rompimiento de esquemas y roles del ser, el docente como aprendiz, el aprendiz como maestro, en comunicación horizontal, además el docente y el aprendiz como co-creadores.
- El sujeto Autopoiético, tiene la capacidad de resimbolizar sus estados de ánimo y llevarlos a la expresión a partir de elementos creativos y de canalización de la energía creativa, haciendo uso de las maneras de ser del arte

Conclusión: Dinámicas de interacción en el aula

La correlación docente - estudiante se realiza inicialmente desde la estimulación para el encuentro con el propio ser, a partir del reconocimiento de sus propios saberes, movilizándolo pensamiento creativo en pro de la reconstrucción de pedagogías y metodologías propias.

El uso de la pedagogía creativa lleva tanto al aprendiz como al maestro a trascender sus pedagogías cotidianas, y reformular sus enseñanzas y aprendizajes a partir de nuevas propuestas. Está en sintonía con el cambio y transformación constante del saber y los aprendizajes adquiridos por el docente y que deben ser transmitidos a sus estudiantes. Esta se centra en el trabajo de elementos propios de creación y de aportes de nuevas metodologías, hacia y en la creatividad para reformar lo que ya establecido. La pedagogía Creativa retoma elementos de los "AUTOS" autoaprendizaje, la autoconsciencia como consciencia de sí mismo creativo, autodirigido, para partir del reconocimiento del ser espiritual y creativo que hay en cada uno de los actores, para concretarlo después en metodologías creativas aplicables al escenario pedagógico o al proceso de creación.

Es importante aclarar que el principal valor que predominante en la práctica del que hacer docente es descentrarlo de su rol, para ubicarlo en un nuevo rol como aprendiz, y asumir al aprendiz como el potenciador de nuestros mayores aprendizajes, como maestros; dejando entrever que ambos roles se asumen de una u otra manera, en diálogo horizontal esto permite estar abiertos a la posibilidad de aprendizaje y movilización de nuevos esquemas mentales para la creación de nuevas metodologías.

Referencias

- Canclini, G. (1996). Rehacer los pasaportes. El pensamiento visual en el debate sobre multiculturalidad. El fin del siglo en las artes latinoamericana. Bogotá.
- De Zubiría, S. (2004). Enfoques pedagógicos y didácticas contemporáneas. Bogotá: Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani.
- Juliao, C. (2011). El enfoque praxeológico. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Maturana, H. y. (1998). De máquinas y seres vivos. Autopoiesis: La organización de lo vivo. Santiago de Chile: Editorial Universitaria S.A.

Schultz, M. (2 de Agosto de 2009).
Curso Creatividad y Cibercultura.
Obtenido de Especialización Online
en Artes Mediales:
<http://aprender.agora.com.ar>

caribe. Conferencia Regional.
Brasil.

Wagner, T. (2001). Apuntes Generales
sobre la enseñanza de las artes. Las
artes y la creatividad artística.
Métodos contenidos y Enseñanza
de las artes en América Latina y el

Disertación¹: Implicaciones de la fundamentación cualitativa en la propuesta metodológica para desarrollar análisis financiero mediante el análisis envolvente de datos



Ángela Mayellis Melo Hidalgo. Administradora de Empresas, estudiante de la Maestría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia. **Correo Electrónico:** ammeloh@unal.edu.co

Cómo citar esta disertación

Melo Hidalgo, A. M (2013) Implicaciones de la fundamentación cualitativa en la propuesta metodológica para desarrollar análisis financiero mediante el análisis envolvente de datos. NOVUM, (3), p.p 103-109.

¹ Disertación presentada como resultado del seminario de Maestría 'Métodos cualitativos de investigación'

Introducción

Tomando como referencia a Strauss (1987), una de las diferencias fundamentales entre las metodologías propias de la investigación cualitativa y cuantitativa es que la primera se desenvuelve en contextos estructurales y situacionales, mientras que la segunda parte de la asociación entre variables cuantificadas.

La Propuesta Metodológica para Desarrollar Análisis Financiero Mediante el Análisis Envolvente de Datos por su naturaleza requiere principalmente de fundamentación cuantitativa ya que está conformada por una parte financiera y otra estadística; sin embargo, es indispensable para el desarrollo de esta investigación responder a la pregunta ¿Podría la fundamentación cualitativa jugar un papel importante en la construcción y desarrollo de esta propuesta?

En este orden de ideas, este documento tiene como finalidad defender y demostrar mediante la Triangulación, la necesidad de implementar fundamentación cualitativa en la construcción y desarrollo de la propuesta en mención, ya que el éxito del desarrollo de este trabajo de grado, depende no sólo de la construcción de una metodología

multivariable no paramétrica, sino de que la propuesta pueda ser aceptada y aplicada en el ámbito empresarial como una herramienta para la toma de decisiones objetiva, convirtiéndose en un aporte para la administración científica (Fayol, 1994), puesto que contribuiría al análisis y gestión de la eficiencia en las organizaciones.

Argumentación

En la investigación cualitativa normalmente el investigador tiende a comunicarse con el sujeto de estudio, el cual afecta y es afectado por la sociedad (Galeano, 2008); distinto a la objetividad de la investigación cuantitativa que sugiere que “la realidad social se considera exterior al individuo” (Ibíd., 13), u objeto de estudio, el cual puede ser entendido por el investigador a partir de información cuantificable de fenómenos comprobables científicamente, característica propia de las ciencias naturales en donde se prefiere la utilización de modelos matemáticos que la utilización de teoría fundamentada; en mayor medida se recurre a procesos de simulación que a un posible estudio etnográfico; el espacio del investigador normalmente es un laboratorio en donde pueda experimentar y no la investigación de estudio de casos; podría decirse que el

discurso analítico es reducido y abre paso al análisis estadístico que permite medir y generalizar (Michael, 2009).

Los anteriores postulados, sugieren que la fundamentación cualitativa no tendría un papel relevante en una investigación de corte cuantitativo. Sin embargo, la propuesta de replantear el análisis financiero tradicional, surge de la necesidad de generar herramientas que permitan disminuir la incertidumbre en el proceso de toma de decisiones empresariales con base en indicadores calculados mediante procedimientos objetivos que hagan posible el cálculo de la eficiencia de las empresas, realizar un diagnóstico asertivo de éstas, y como un mayor logro realizar un comparativo de la eficiencia financiera entre empresas independientemente de su contexto para determinar su grado de competitividad en la utilización de los recursos; como se puede ver, esta propuesta va más allá de la implementación de un modelo cuantitativo, se trata del análisis de los resultados de este proceso, y su utilidad para las empresas, es el complemento necesario para cumplir con la presentación de una propuesta de análisis innovadora.

Es por eso que mediante la Triangulación, se pretende utilizar

técnicas cualitativas y cuantitativas para escoger, recoger, analizar y procesar los datos que se utilizarían en la investigación, con la finalidad de obtener un producto más completo que si se utilizara las fundamentaciones cualitativa y cuantitativa de manera independiente; actualmente, el mundo está siendo cambiado por la ciencia y el avance en las tecnologías de comunicación e información, generando así, una transformación de la sociedad hacia la sociedad del conocimiento, es decir, aquella "(...) con capacidad para generar conocimiento sobre su realidad y su entorno, y con capacidad para utilizar dicho conocimiento en el proceso de concebir, forjar y construir su futuro" (Salazar, 1999. En: Gonzáles, 2006).

Particularmente en esta investigación es clara la importancia de la fundamentación cuantitativa, puesto que se desarrolla en torno a la metodología DEA, que en términos generales, consiste en el diagnóstico de la eficiencia relativa de una empresa en comparación con otras, a través de técnicas de programación matemática que miden su grado de optimización del resultado obtenido en relación con los recursos empleados (Intervención General de la Administración del Estado -IGAE,

1997), es decir, clasifica a las empresas por medio de una frontera eficiente, la cual, traza los datos observados, de tal manera que “(...) los puntos sobre ésta representan los mejores resultados alcanzables con base al conjunto de mediciones disponibles, es decir, representan las unidades eficientes. Alternativamente, una empresa en el conjunto de posibilidades fuera de la frontera es evaluada como ineficiente” (Soto M., 2008, pág. 22).

Por otro lado, desde la triangulación a continuación se argumenta sobre la importancia de la fundamentación cualitativa para la construcción y desarrollo de la propuesta metodológica:

Por tratarse de un trabajo de investigación con naturaleza en las ciencias exactas, en donde el investigador es quien escoge el camino a seguir desde la lógica y los requerimientos de la investigación, para este caso de investigación se requiere tomar como marco metodológico la orientación teórica propia de la investigación cualitativa: lo perceptual, aprehensivo, comprensivo e integrativo (Galeano M., 2008).

Inicialmente, el desarrollo del conocimiento depende en un primer

momento del estudio de las ventajas y desventajas de la implementación del análisis financiero univariado tradicional en la toma de decisiones de las empresas mediante un estudio de casos. Igualmente, se indagará sobre aquellos datos financieros que pueden ser utilizados como variables de entrada en el Modelo DEA que se pretende proponer, para esto, se deben analizar la necesidad de información que tienen ejecutivos para tomar decisiones y el nivel de complejidad; paralelamente, se recurrirá a fuentes secundarias con contenidos similares a la investigación aquí propuesta, con el fin de identificar los referentes que permitirían desarrollar análisis financiero mediante el DEA.

El orden de estos procesos, permitirá diseñar un modelo DEA que puede ser ajustado constantemente mediante procesos de simulación en el software R-project como método de evaluación hasta lograr la construcción de un modelo final y una vez obtenido, ser aplicarlo a los casos empresariales inicialmente explorados para comparar los resultados financieros tradicionales con los resultados simulados con DEA.

Otra implicación importante de la fundamentación cualitativa es la

relación entre la situación financiera que los directivos necesitan evaluar y la implementación del modelo DEA que se pretende proponer, en otras palabras ¿Qué datos necesitan evaluar los empresarios para tomar decisiones objetivas con base en el análisis financiero? ¿Cómo se interpretan dichos datos? ¿Qué impacto podría tener el modelo DEA en el proceso de toma de decisiones? Y lo más importante, la interpretación de los resultados obtenidos ¿cumplen con las expectativas y necesidades del empresario para tomar decisiones?

A partir de estos cuestionamientos a continuación se presentan algunos casos de modelos DEA no propiamente financieros, debido a la falta de exploración en el tema, pero que tienen alguna similitud.

Los autores Ayela Pastor y Gómez Sala (1993), utilizan los modelos C.C.R. y B.C.C. para hallar un indicador de eficiencia óptimo que les permita generar la frontera eficiente de los beneficios antes de impuestos de empresas de diferentes sectores de la economía española, para lo cual, utilizaron información sobre los recursos que se implementaban en los procesos productivos.

Otras aplicaciones importantes del DEA incluyen la medida de eficiencia

en el sector público, Fernández Santos y Flórez López (2006), utilizan información extraída de las Liquidaciones de Presupuestos municipales de Gastos e Ingresos para los ejercicios 1998 y 1999, con el propósito de desarrollar un indicador que compare la eficiencia de las Capitales de Provincia Españolas, y determine la eficiencia de la gestión pública. Así mismo, los autores Londoño Sierra y Giraldo Pérez (2009), quienes implementan el modelo DEA en las tipologías CCR y BBC, que sugieren respectivamente, la utilización de los mismos recursos en diferentes cantidades por cada DMU y el cálculo de indicadores no paramétricos desarrollando el modelo de rendimientos constantes, procedimientos aplicados al sector de las telecomunicaciones de los países de medianos ingresos, con el propósito de “medir la eficiencia en el uso de capital, la capacidad instalada y la fuerza laboral en la industria, para generar un nivel de ingresos óptimos regulados” (Ibíd., p. 64) en el mismo sector. Leire y Retolaza (2008), exponen la necesidad de cuantificar los resultados obtenidos en Empresas de Inserción, en cuanto a beneficio acumulado y crecimiento absoluto de número de trabajadores beneficiados, debido a que a pesar de ser empresas sin ánimo de lucro, requieren una

inversión significativa de recursos públicos.

Por otro lado, los autores Abad Navarro, Banker y Mashruwala (2010), implementan la metodología DEA, para obtener indicadores de rendimiento futuro que midan la eficiencia en los sistemas de control de gestión de empresas. Para lograrlo, utilizaron información procedente de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, obteniendo como Output, las estimaciones en las ventas, siendo éstas la base principal para la toma de decisiones en la modelación y mejoramiento del sistema de gestión de una empresa.

Referencias

Abad Navarro, M. C., Banker, R., & Mashruwala, R. (2010). Eficiencia Relativa como Indicador del Rendimiento Futuro. *Revista Iberoamericana de Contabilidad de Gestión*, 1-18.

Ayela Pastor, R. M., & Gómez Sala, C. (1993). Generación de Fronteras Eficientes en el Análisis Financiero: una Aplicación Empírica. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 133-152.

Fayol, H (1994). *Administración Industrial y General; Principios de*

la Administración Científica. Buenos Aires: Librería el Ateneo.

Fernández Santos & Flórez López, R. (2006). Aplicación del Modelo DEA en la Gestión Pública. Un Análisis de la Eficiencia de las Capitales de Provisión Españolas. *Revista Iberoamericana de Contabilidad de Gestión* (7), 165-202.

Galeano, M. E. (2008). *Diseño de Proyectos en la Investigación Cualitativa*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.

Intervención General de la Administración del Estado - IGAE. (1997). *El Establecimiento de Objetivos y la Medición de Resultados en el Ámbito Público*. Madrid: MEH.

Leire, S. J., & Retolaza, J. L. (2008). Eficiencia en las Empresas de Inserción: un Análisis DEA. *Dianlet*, 99-112.

Londoño Sierra, L. J., & Giraldo Pérez, Y. E. (2009). Análisis Envolvente de Datos (DEA): una Aplicación al Sector de las Telecomunicaciones en Países de Medianos Ingresos. *Revista Ecos de Economía*, 53-73.

Michael D., M. (2009). *Qualitative Research in Business &*

- Management. London: Thousand Oaks.
- Salazar, 1999. En: Gonzáes A., E. M. (2006). La Investigación Formativa o Acerca del Desarrollo de Competencias Científicas en la Educación Superior. Revista Educación y Pedagogía, 18 (46), 101-109.
- Soto M, J. (2008). Análisis Envolvente de Datos. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira.
- Strauss, A. (1987). Qualitative Analysis for Social Scientifics. New York: Cambridge University.

| Instrucción para los autores

NOVUM, revista de ciencias sociales aplicadas, publica únicamente artículos inéditos y originales. Bajo los siguientes parámetros:

1. Para artículos que son resultado de investigación la extensión máxima será de 23 páginas, incluyendo el espacio asignado a tablas, cuadros, esquemas, ilustraciones, fotografías y bibliografía. Es decir, el artículo entero.

2. Para artículos que no sean resultado de investigación, como planteamiento de proyectos, revisiones bibliográficas, presentaciones de casos o ensayos teóricos, la extensión máxima será de 20 páginas. Es decir, el artículo entero.

3. En caso de presentar un artículo de reseñas bibliográficas, se deberá adjuntar la carátula escaneada y un anexo de comentarios críticos sobre los sucesos actuales que le han motivado a escribir tal reseña, la extensión máxima será de 10 páginas.

4. Las páginas serán medidas según las siguientes características de estilo:

- Los documentos serán recibidos para su evaluación en formato Word.
- Tipo y tamaño de letra: Arial 12, para el cuerpo principal del texto.
- Interlineado: 1,5
- Tamaño de papel: carta (21,59 x 27,94 cm.)
- Se ha de seleccionar la opción “márgenes simétricos” previendo que el documento se imprima por lado y lado.
- Margen superior: 3 cm.
- Margen interno: 3 cm.
- Márgenes inferior y externo: 3 cm.
- Los párrafos no deben tener espaciado anterior o posterior diferentes al doble espacio (con el interlineado antes mencionado), ni tampoco sangrías de primera línea, ni uso de letra capital inicial (como en los párrafos de este documento).

5. Títulos y primera página: En los títulos, no deberán tener espaciado anterior o posterior diferentes al doble espacio antes y después del título. Se admitirán hasta tres niveles de titulación, sin contar el título del artículo. Los tamaños y características de estos niveles serán los que siguen:

- TÍTULO DEL ARTÍCULO (Mayúsculas, arial 16)
- NIVEL 1 DE TITULACIÓN (arial 14, mayúsculas). Espacio antes de comenzar el párrafo
- Nivel 2 de titulación (arial 12, tipo oración). Seguido del párrafo
- Nivel 3 de titulación (arial 12, tipo oración). Seguido del párrafo
- Ninguno de los títulos implica salto de página.

6. Sobre el margen izquierdo, se escribirá el nombre, o los nombres de los autores. Esto se deberá poner en letra arial 10; a pie de página se ubicará:

- Filiación institucional de cada uno de ellos,
- Los créditos que sea estrictamente necesario reconocer

7. Esquemas, ilustraciones y cuadros: Es recomendable, dado que la revista tiene entre sus funciones la de divulgación, facilitar la lectura del texto acompañándolo de esquemas, ilustraciones, cuadros, tablas, etc.

- Para un escrito de resultados de investigación que ocupe 15 a 20 páginas, se sugiere entre 3 y 4 esquemas e ilustraciones que clarifiquen o ejemplifiquen argumentos centrales de la exposición. Los gráficos de barras, tablas y otras formas de representación estadística permiten resumir grandes cantidades de información que haya sido recopilada a lo largo de la investigación.
- Todos los esquemas, ilustraciones (dibujos, obras pictóricas, fotografías) y gráficos de barras se han de enviar en formato jpg de buena al interior del texto.
- Las tablas se pueden incluir en el texto del artículo, serán imágenes sin colores. El tipo de letra ha de ser más pequeño que el texto del resto del artículo.
- Todo esquema, ilustración, gráfico o cuadro ha de numerarse al pie siguiendo una secuencia lógica. Deberán a su vez, contener un título que se ubicará en la parte posterior a la figura; y una fuente en la parte inferior de la misma. Así: Ilustración 1. (nombre de la ilustración); Fuente. Cárdenas, F (2017). Elaboración propia.

8. Notas a pie de página y citas textuales:

- como las citas textuales de más de 40 palabras, se deben ubicar en párrafo aparte con tabulación, interlineado simple y con un punto menos de tamaño en la fuente.
- Las citas textuales de menos de dos líneas se escribirán entre comillas dobles dentro del cuerpo del texto, con la correspondiente referencia bibliográfica al final. Si es necesario citar texto de una transcripción no literal de una entrevista, se puede hacer una cita no textual (es decir, si la persona entrevistada dijo lo citado, pero no con las palabras exactas), para la cual se han de usar comillas sencillas y hacer la referencia a la fuente correspondiente.
- Las notas a pie de página serán aclaratorias o complementarias de la información del texto que acompañan, pueden incluir referencias bibliográficas, caso en el cual deben seguir las pautas que se dan en el apartado correspondiente de este documento. Es ideal que no ocupen más de 10 líneas

en una página. Se recomienda no abusar de ellas pues pueden dificultar la lectura ágil del texto.

9. Referencias al texto citado: Las referencias se harán dentro del cuerpo del artículo, dando el apellido del autor, año de publicación y número de página. Se usan los paréntesis para aportar esta información, justo después de cerrar las comillas de la cita [ejemplo: "...todos ellos vinieron del pueblo de las Mercedes en la época de la Violencia" (Martínez, 1974, p. 78)]. Si el texto citado es otro tipo de texto (entrevista, diario de campo, programa de televisión...), el autor puede inventar un sistema que permita reconocer la fuente de la cita con una sola palabra, lo cual se explicará en una sola cita al pie.

Pueden hacerse referencias a un texto sin una cita textual cuando se trate de parafraseo o se quiera dar crédito al origen de ciertas ideas o informaciones que el autor no ha desarrollado o descubierto solo. En estos casos, el apellido del autor puede ir dentro o fuera del paréntesis. Así: ...como dice Benítez (20, p. 30).

10. Bibliografía: La lista de textos consultados deberán hacerse en orden alfabético de apellido. Siguiendo las normas de la **American Psychological Association, APA**.

11. Los artículos presentados a NOVUM serán sometidos a un primer filtro haciendo uso del software TURNITIN, esto con la finalidad de detectar algún caso de plagio o autoplagio en su escritura, situación que rechaza de manera automática el artículo para evaluación por pares académicos.

12. Lo artículos serán sometidos a una evaluación a doble ciego. Con esto, buscamos evitar conflicto de intereses entre los evaluadores y los autores.

13. En caso de presentarse alguna disparidad en la evaluación, el artículo se enviará a un tercer evaluador que emita una decisión final y la cual, será avalada por el Comité Editorial.

NOVUM

Revista de Ciencias Sociales Aplicadas
2da. época – dic. 2013
Facultad de Administración