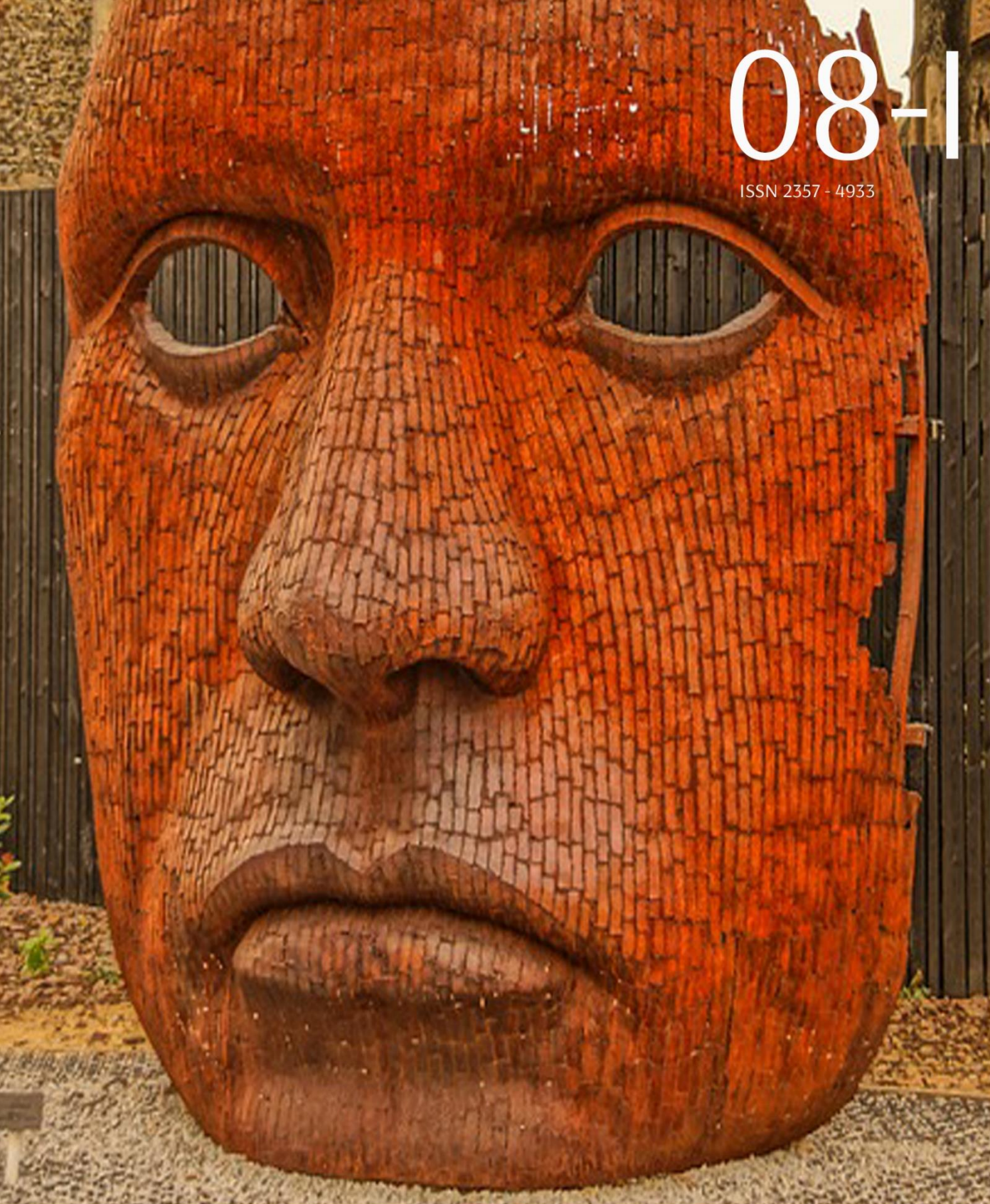


08-1

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 – enero/junio. 2018
Facultad de Administración

Revista NOVUM
ISSN en línea: 2357 – 4933

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

Editor

Jorge Alberto Forero Santos
joaforerosa@unal.edu.co

Coeditora

Diana Minerva Idárraga Vallejo
dmidarragav@unal.edu.co

Auxiliares

Juliana Carvajal Gómez
Sebastián Rodas Flórez
Juan Alejandro Gómez

Portada

JackLondonPL
<https://pixabay.com/es/marlowe-teatro-canterbury-cara-1751699/>

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

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 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. **Hacia una política ambiental en Colombia para el pos-acuerdo: una mirada desde la RSE.**
Laura Soto Serna /
Jaime Andrés Vieira Salazar.
Páginas 9-31.
2. **Estudio de caracterización de la actividad productiva del sector de la caña panelera en la Hoya del Río Suárez.**
Rocío Vergara / Lida Rodríguez /
Yulieth Alarcón.
Páginas 32-48.
3. **El emprendimiento comunitario, como estrategia de desarrollo regional en jóvenes víctimas de la violencia. Avances caso: La Madrid Villavicencio Meta.**
Seydyss Garay Rodríguez.
Jairo Enrique Torres.
Páginas 49-58.
4. **Evaluación de la inteligencia emocional de los colaboradores en una empresa familiar en la ciudad de Cartagena.**
Julián Patrick Manrique Mclean
Páginas 59-72.
5. **Vida y Dinámica del Capital Humano.**
Nicolás Osvaldo Didier Pino
Páginas 73-93.
6. **El crecimiento económico y su efecto en flujos de efectivo en las empresas del sector servicios en el departamento de Cundinamarca (1996 -2014).**
Gabriel Eduardo Escobar Arias.
Páginas 94-118.
7. **La materialización de la Cultura.**
Julieth Giraldo Palacios.
Páginas 119-130
8. **Políticas públicas sectoriales: un análisis de la productividad y el empleo en el Distrito turístico cultural e histórico de Santa Marta en el periodo 2012-2015**
Andrés Llanos Granados / Leonar Arrieta Camargo / Yajanis Carreño Herrera.
Páginas 131-143.
9. **Gestión gerencial para un ambiente laboral más humano en las organizaciones.**
Zoraima Aurelia Donawa Torres.
Páginas 144-163.
10. **Impulso a emprendimientos productivos de mujeres rurales. Claudia Janette Urbano López.**
Yannet Paz Calderón / Mónica Teresa Espinosa Espindola / Adolfo Maceda Méndez.
Páginas 164- 190.
11. **Responsabilidad Social Empresarial, desde diferentes escuelas de pensamiento y su aplicación en la Industria de Hidrocarburos en Colombia.**
Jairo Hernán González Aguilera.
Páginas 191-212.
12. **Notas para responder: ¿existe una concepción ética en la obra de Marx?**
Luis Alberto Carmona Sánchez.
Páginas 213-221.
13. **Modelo de prácticas ambientales NTC ISO 14001: Caso de estudio Concretos Argos S.A y Cementos Argos S.A.**
Iván David Rincón Suarez.
Páginas 222-233.

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 primera edición del año 2018** de NOVUM, Revista de Ciencias Sociales Aplicadas; una edición multidisciplinar que se enmarca en la temática de las Ciencias Sociales.

Actualmente, proyectando nuestra Revista hacia la inclusión en diversos indexadores, tanto nacionales como extranjeros, asumimos el compromiso de entregar a la comunidad académica dos ediciones anuales. Cambiando así nuestra periodicidad de anual a semestral.

Para los integrantes de la Revista de la Facultad de Administración, es un privilegio hacer parte del proceso académico e investigativo de todos los autores que participaron en 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 y en sus contextos.

En esta ocasión, 13 artículos fueron aprobados para publicación y son entregados aquí, esperando que el aporte de los investigadores a nuestro quehacer sea bien valorado en distintos entornos académicos para el fortalecimiento de la investigación en nuestro país y en Latinoamérica.

Deseándoles prospera vida,

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

ZONA ARTICULAR

Hacia una política ambiental en Colombia para el pos-acuerdo: una mirada desde la responsabilidad social empresarial¹



<https://www.pexels.com/photo/close-up-of-hand-holding-plant-against-sky-325702/>

Laura Soto Serna. Estudiante del programa en Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. Correo electrónico: lasotose@unal.edu.co

Jaime Andrés Vieira Salazar. PhD. Ciencias de Gestión de la Université de Rouen, Francia; Mg. en Administración de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá; Master in Development Administration de la University of Birmingham, Reino Unido. Docente de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. Correo electrónico: javieiras@unal.edu.co

Cómo citar este artículo

Soto Serna, L & Vieira Salazar, J.A. (2018). Hacia una política ambiental en Colombia para el pos-acuerdo: una mirada desde la responsabilidad social empresarial. NOVUM, (8-1), p.p. 9-31.

¹ Basado en ponencia presentada en el III Foro Internacional de Acreditación y Primer Concurso de Investigación EQUAA. Education Quality Accreditation Agency. Octubre 26 y 27 Guayaquil – Ecuador.

Resumen

Este documento tiene como propósito general la revisión de diversos aspectos teóricos de la relación entre política ambiental en Colombia y el pos-acuerdo, vista desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE). Se aborda el acuerdo general para la terminación del conflicto y la construcción de la paz, y se hace un análisis relacional de los diecisiete objetivos del desarrollo sostenible que plantea la Organización de Naciones Unidas, así como de las principales directrices que, en el tema, ha propuesto el Gobierno Colombiano. Los hallazgos buscan llamar la atención frente a los retos de los escenarios por venir que plantea el objeto de estudio y se analizan alternativas generales. **Palabras clave:** Política Ambiental; Responsabilidad Social Empresarial; Desarrollo Sostenible; Inclusión; Equidad.

Abstract

This document has as its main purpose the review of various theoretical issues regarding the relationship between environmental policy and post-agreement in Colombia seen from the perspective of corporate social responsibility. The general agreement for conflict termination and peace building, and a relational analysis of the ONU seventeen goals of Sustainable Development, as well as the main guidelines on the subject proposed by the Colombian government, has been addressed in this paper. The findings seek for attention of the challenges ahead posed by the subject of study and the general alternatives analyzed. **Keywords:** Environmental Policy; Corporate Social Responsibility; Sustainable Development; Incorporation; Equity.

1. Introducción

El fin de realizar este documento es plantear una propuesta teórica que demuestre cómo el pos acuerdo afecta la relación entre política ambiental y la RSE; por consiguiente, la reinserción de excombatientes puede ser un instrumento de impulso de crecimiento con base en oportunidades para lograr la paz, terminar la pobreza, el hambre, mejorar la educación, obtener un trabajo decente, optimizar crecimiento económico y todo lo relacionado con los objetivos del desarrollo sostenible. En la actualidad son pocos los estudios que se han hecho de este tema, y se pretende dar un enfoque hacia los objetivos del Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y el modelo del Plan Nacional de Desarrollo Colombiano.

Para desarrollar el propósito planteado, se hace una revisión de la literatura analizando los diferentes autores que tienen como objetivo el estudio de las políticas ambientales en Colombia desde el año 2000 en adelante, además del modelo del Plan Estratégico Sectorial 2015 – 2018 propuesto por el Presidente de la República de

Colombia Juan Manuel Santos y su grupo gubernamental, y de qué manera han influido en el tema del pos acuerdo, vista desde la perspectiva de RSE, y en específico, desde los Objetivos del Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Posterior a esto, se plantea una propuesta teórica que se fundamenta en la inclusión de personas desmovilizadas de la violencia y su incidencia en el medio ambiente con una mirada desde la RSE. Finalmente, se presentan las limitaciones y conclusiones de lo propuesto.

2. Revisión de la literatura - marco teórico

Las políticas ambientales son el conjunto de objetivos, principios, criterios y orientaciones generales para la protección del entorno de una sociedad en particular (Rodríguez, 2002) las cuales permiten el paso a los indicadores ambientales que pueden fortalecer decisiones informadas, así como la participación ciudadana, para impulsar a los países hacia el desarrollo sostenible (Quiroga, 2007).

La política ambiental del Gobierno se realiza sobre la base conceptual del desarrollo sostenible (Comisión

Nacional del Medio Ambiente, 2000). En Colombia, desde 1974 se ha expedido cada cuatro años una Política Nacional Ambiental (Rodríguez, 2002), donde a la vez, así como lo menciona Sánchez (2002), con la expedición del Código Nacional de los Recursos Naturales Renovables y Protección del Medio Ambiente, se empezó a hablar en el país de una legislación ambiental a mediados de la década de los setentas; pero solo en 1990 se emprendieron propuestas de reformas para mejora en este contexto, las cuales tuvieron como prioridad el desarrollo sostenible.

2.1 El desarrollo sostenible en relación con la Responsabilidad Social Empresarial y el pos-acuerdo

El desarrollo sostenible, en su más amplio significado, puede entenderse como una expresión integradora de lo económico, social y ambiental como variables que buscan tener un equilibrio entre las mismas (Barrios Alvarado & Guardela Contreras, 2011); la expresión es de gran valor para entender diversos puntos de vista donde se integra la parte ambiental y la relación que presenta entre pos-acuerdo y RSE.

La necesidad de implementar la RSE al observar el comportamiento que Colombia presenta frente a conflictos y crisis sociales como lo es la pobreza, violencia y corrupción, es por ello que el artículo se cuestiona acerca de la reacción que tienen las empresas y el sector productivo del país, incluyendo el Estado, frente a esta situación y que aportes estos contribuyen responsablemente a la solución de este tipo de conflictos que se presentan en Colombia. Las ventajas que la RSE posee dentro del desarrollo sostenible son la mejoraría que presenta en la capacidad de retener, desarrollar y mejorar las condiciones de vida de las personas; aparte de la mejoría en el desempeño financiero, también favorece el acceso a capital, reducción de costos operativos y el incremento a la calidad y productividad, al igual que el aumento en la ética tanto de la empresa como de la sociedad.

Es de importancia reconocer que el crecimiento económico y demográfico es una realidad innegable en el país, hecho que ha venido generando mayores presiones a la naturaleza y por lo tanto un agotamiento en cantidad y calidad de los recursos naturales

(Salinas, 2010); se aclara que la ordenación del territorio ha tenido y tiene como objetivo fundamental, desde un primer momento, impulsar el desarrollo económico y éste, en principio, es potencialmente nocivo para el medio ambiental (Ayala Carcedo & Olcina Cantos, 2006).

Otro hecho importante que afecta la política ambiental colombiana y del mundo fue la declaración de Río de Janeiro de junio en el año de 1992, donde se trataron temas del medio ambiente y desarrollo, así como lo alude García (2003) cuando cita la Ley 99 de 1993 al afirmar que la política ambiental colombiana seguirá los principios generales contenidos en la Declaración de Río de Janeiro de 1992: “El desarrollo económico y social del país se orientará según principios universales y del desarrollo sostenible”. Al respecto conviene decir que todos los estados, incluidos Colombia, deberán cooperar en la erradicación de la pobreza como requerimiento del desarrollo sostenible, todo con el fin de mejorar la calidad de vida de una nación.

Basándose en lo anterior, es de mencionar que la política ambiental, junto al desarrollo

sostenible, tienen como reto fundamental responder a profundas transformaciones e inculcar que el compromiso de proteger el medio ambiente es responsabilidad de todas las personas y ciudadanos, e involucra a los estados, trasciende los intereses nacionales y tiene importancia universal (García, 2003); en efecto, son deberes de la persona y del ciudadano proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano (Ley 95, 1991).

2.2 Los Objetivos del Desarrollo Sostenible en relación con el acuerdo de paz

En la actualidad se ha dado paso a la creación de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, contemplada desde 17 puntos que se perfilan como la agenda de desarrollo económico, social y ambiental para los países miembros de las Naciones Unidas. Uno de sus objetivos es ponerle fin a la pobreza en todas sus formas en el planeta, pues en cierto sentido, los índices de pobreza extrema se han reducido a la mitad desde 1990, aunque las cifras aún son desalentadoras: 836 millones de personas aún viven en la pobreza

extrema (Organización de las Naciones Unidas, 2015).

Erradicar la pobreza y reducir las disparidades en los niveles de vida de los distintos pueblos del mundo es indispensable para el desarrollo sostenible (UNESCO, 2012). El hambre y la falta de nutrición son dos de sus principales problemáticas; es por ello que los Objetivos del Desarrollo Sostenible promueven garantizar una vida sana y el bienestar para las personas de todas las edades. A este propósito se le une también, garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas. Lo anterior, es propuesto por la ONU (2015), que calcula que el 50% de los niños en la edad de recibir educación primaria no asiste a la escuela, pues vive en zonas afectadas por los conflictos.

2.3 La educación como herramienta principal

La educación es la principal herramienta para mejorar la calidad de vida de las personas del mundo; en este sentido, Vicenzi (2009) cita a La UNESCO (2002) donde rescata la educación como instrumento que derriba los obstáculos sociales y económicos que existen en la

sociedad y denota su importancia para alcanzar las libertades humanas. En relación con lo anterior La Organización de las Naciones Unidas (2015) hace alusión a la educación en su quinto objetivo del desarrollo sostenible y resalta la gran importancia de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y a las niñas, pues alrededor de dos tercios de los países de las regiones en desarrollo aún no han logrado la equidad de género en la educación primaria.

Aparte de la educación, el desarrollo sostenible se ha enfocado también en garantizar la disponibilidad de agua para aquellos que no tienen acceso al agua libre de impurezas, pues es un mecanismo esencial para la seguridad alimentaria de todos. Hay que advertir que en los conflictos políticos del mundo que han escalado hasta la agresión militar, los recursos hídricos se han usado regularmente a la vez como blanco e instrumento de guerra (Lavaux, 2004). Este fenómeno se alimenta de también por la sequía que afecta a algunos de los países más pobres del mundo, puesto que aumenta el hambre y la desnutrición (Organización de las Naciones Unidas, 2015).

Disponer agua para todos garantiza también acceso a energía sostenible y moderna, si bien transforma vidas, cuida el planeta y desarrolla la economía, la Organización de las Naciones Unidas (2015) sostiene que tres mil millones de personas dependen de los suministros naturales, como la madera y los residuos de plantas y animales para cocinar y para calefacción. Además, con la energía se promueve empleo para aquellas personas que deben sostener una familia.

Cerca de 2200 millones de personas viven por debajo del umbral de pobreza de 2 dólares al día para subsistencia; la erradicación de la pobreza sólo es posible a través de empleos estables y bien remunerados (Organización de las Naciones Unidas, 2015).

2.4 La Innovación sostenible

El crecimiento económico se refleja en el fomento de la innovación, pues uno de los importantes objetivos del desarrollo sostenible es promover la industrialización inclusiva y sostenible, induciendo a la innovación y a la infraestructura física. Las pequeñas y medianas empresas que se dedican a la fabricación o a la transformación industrial son las más críticas para

las primeras etapas de la industrialización y suelen ser las mayores creadoras de empleo (Organización de las Naciones Unidas, 2015). Es de importancia resaltar que el crecimiento económico ha logrado sacar a las personas de la pobreza, ya que a medida que avanza el desarrollo se reduce la desigualdad entre las naciones. Castillo (2011) indica que el elemento esencial del desarrollo es el aumento de la productividad del trabajo, que puede conseguirse a través de la acumulación de una parte del producto a través del progreso técnico y de la actividad económica. Así mismo, se logra que las ciudades sean seguras para residir y promuevan al desarrollo sostenible.

El desarrollo económico implica también aportar una educación de consumo a los habitantes de las ciudades en vía de progreso, pues al garantizar modalidades de utilización y producción sostenible se está ayudando a reducir costos tanto económicos, sociales y ambientales, para así mejorar la calidad de vida y reducir la pobreza. En la sociedad moderna, con la intensificación de las relaciones comerciales, con el crecimiento poblacional y el crecimiento de consumo de recursos naturales, las

empresas tienen responsabilidades que van más allá de sus sostenibilidad económica (Vives, 2011).

Cabe destacar que la población no se mide a la hora de implementar los recursos disponibles para el mejoramiento de vida, y a raíz de esto, se presenta el fenómeno llamado cambio climático. Uribe (2015) señala que el cambio climático tendería a aumentar la tasa de pérdida de recursos biológicos, produciendo daños severos en ecosistemas que ya se encuentran significativamente alterados por efecto de las actividades humanas. La Organización de las Naciones Unidas (2015) afirma que entre 1880 y 2012, la temperatura media mundial aumentó 0,85 grados centígrados y esto hace que reduzca la producción de cultivos importantes en un 5%.

2.5 La influencia de los cambios en el medio ambiente

El cambio climático hace que se evapore el agua y se derritan los polos haciendo que la producción de alimento, los niveles del agua, los ciclos de reproducción, migraciones de animales marinos, entre otras cosas; Gitay (2002)

afirma que la elevación del nivel del mar junto con cambios en otros factores climáticos puede afectar a una serie de humedales de agua dulce en regiones bajas y es por ello que la producción en zonas terrestres cambian.

El desarrollo sostenible, además de proponer conservar y utilizar en adecuada forma los océanos y recursos marinos, también promueve el uso apropiado de los ecosistemas terrestres y detener e invertir la degradación de las tierras y controlar la pérdida de la diversidad biológica del planeta, ya que más de tres mil millones de personas dependen de la diversidad biológica marina y costera para sus medios de vida. Relacionado con esto, los bosques son el medio de vida de alrededor de 1600 millones de personas, incluidas más de 2000 culturales indígenas y en ellos habita más del 80% de las especies terrestres de animales, plantas e insectos (Organización de las Naciones Unidas, 2015).

Con la protección de los bosques, el desarrollo sostenible busca también salvaguardar a las personas que habitan en las selvas y campos del mundo de todo tipo de violencia a los que están expuestos, propone sociedades pacíficas e

inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitando el acceso a la justicia para todo tipo de personas y facilitar la educación, creando instituciones eficaces y responsable de todos los niveles de sociedad del mundo. La Organización de las Naciones Unidas (2015) menciona que el número de niños que abandonan la escuela primaria en los países afectados por los conflictos asciende a 28,5 millones en el mundo.

La violencia relacionada con la naturaleza es un problema que afecta a todo el mundo, solo que se evidencia más en los países en vía de desarrollo pues es allí donde se encuentran las grandes cifras asociadas a la pobreza; claro ejemplo es Colombia, a pesar de su riqueza natural y cultural, que lo hace ver como hermoso país, el conflicto armado se ha apropiado de la mayoría de sus fuentes de recursos, ejerciendo poder sobre los habitantes que residen en dichas zonas.

2.6 El medio ambiente como instrumento político

Un rápido diagnóstico muestra que uno de los temas centrales para Colombia, en materia de conflictos ambientales, es el uso del medio

ambiente como instrumento político por parte de los alzados en armas (Lavaux, 2004). Existen diversos conflictos ambientales ocasionados por la violencia, como es el problema de las drogas y el despojo de tierras que viven cada día los desplazados, que es la población obligada a dejar sus tierras rurales por múltiples razones, pero que en todo caso tienen que ver con la problemática de este tipo de cultivos (Londono, 2006). Revisando la literatura se encontró que para principios de esta década, 1'466.000 niños del campo dejaron sus estudios para introducirse en el mercado laboral informal, como en la minería ilegal, siembra, producción y tráfico de drogas, entre otros (Springer , 2012).

Actualmente en Colombia se vive un proceso para dar por terminada la guerra con la que hoy es la más grande guerrilla del país. El Gobierno Colombiano ha firmado en tres sesiones importantes el acuerdo de paz, el primero el 23 de junio del presente año en La Habana-Cuba se tomó como referente uno de los puntos más importantes de la agenda de negociación entre el Gobierno y la guerrilla de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia

(FARC-EP): el fin del conflicto; tiene mucho sentido que haya tanta gente advirtiéndolo que este anuncio entre el Gobierno y la guerrilla no es el fin del conflicto, pero la historia también está hecha de símbolos, de puertas que hay que cerrar por fin, hace mención el columnista Constaín (2016).

2.7 Dinámicas Políticas

La segunda sesión del 26 de septiembre de 2016 fue firmado el acuerdo que se pensaba como final, pero que por decisión del país mediante un plebiscito llevado a cabo el 2 de octubre del presente año, donde el 50.21% de la población Colombiana acordó darle el NO al anterior acuerdo, con el fin de mejorar algunos puntos para la creación de un nuevo acuerdo el cual se llevo a cabalidad el 24 de noviembre del presente año.

Según Pérez (2011) el conflicto armado en Colombia obedece a dinámicas políticas, económicas y sociales de carácter estructural que generan un número significativo de víctimas marginales por la acción política. El conflicto armado en Colombia se ha visto transformado más significativamente en los años 50 en adelante, pues allí es donde hace sus primeras apariciones la guerrilla en el marco general del

país y, con el pasar del tiempo, estos movimientos de revolución armada han obligado a un importante margen de la población colombiana a trabajar para lograr enriquecimiento, de manera ilícita, debido a la falta de oportunidades que en el campo se presentan.

Lograr la paz ha sido tema de valor para diversos presidentes de Colombia a partir de 1990. Al inicio del gobierno de Andrés Pastrana se estableció una clara distinción entre los intereses y prioridades colombianos, los cuales gritaban en torno a la negociación de la paz con las FARC-EP (Ayala, 2007), tiempo después el gobierno a finales de los años noventa, en medio de los diálogos fallidos del presidente Andrés Pastrana, inició la Diplomacia por la Paz para conseguir el apoyo de la comunidad internacional (García, 2013).

Con la llegada de Álvaro Uribe a la presidencia se implementó una estrategia para el cese al fuego y derrotar los frentes armados; Uribe buscó también alianzas con los Estados Unidos para que apoyaran su labor y de esta forma atacar a los grupos de paramilitares y guerrillas (Combita & Delgadillo, 2013).

Pasando por estos dos anteriores presidentes, actual gobierno mantiene negociaciones para que los procesos de paz sigan adelante y terminen finalmente con los grupos armados. El ex Ministro de Defensa y actual Presidente de la República Juan Manuel Santos Calderón, decide continuar con la política de negociación que involucran a los miembros de estos grupos (Moreno, 2015); El acuerdo final procedido el 24 de noviembre del presente año se concluye en Bogotá-Colombia la negociación de un acuerdo para poner fin al conflicto entre el Gobierno y las FARC-EP.

A pesar que la guerra interna que ha padecido el país en las últimas cinco décadas ha traído tantas dificultades, la población colombiana aún se ve dispuesta a buscar un común acuerdo con los grupos armados para alcanzar la paz. Una percepción humana del enemigo, espacios de elaboración de las emociones surgidas del dolor y la pérdida, así como elaboración de un análisis político del conflicto que les permite construir un futuro mejor para todos superando la venganza (Barbero, 2006).

2.8 Prioridades Ambientales en la Paz

Componente fundamental del éxito de un acuerdo de paz entre los grupos armados, la sociedad civil y el gobierno, son las prioridades ambientales; se debe tener conciencia que la guerra se da por la ambición de interceder en las actividades productivas del campo para contribuir al enriquecimiento ilegal, como si fuera poco es la riqueza y no la pobreza la causa del agotamiento de los recursos (Mardne & Jordi, 2001). Como lo menciona Gutiérrez (2015) las zonas prioritarias para la implementación de las acciones de construcción de paz tienen altísima relevancia ambiental y la implementación de la reforma rural impone muchos retos frente al manejo de las zonas de reserva forestal.

La paz se convierte en un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutaran los individuos (Sen, 2000). Hay que tener en cuenta que la existencia de los recursos naturales puede constituirse en una oportunidad de desarrollo rural, si se resalta la necesidad del fortalecimiento técnico y financiero de las instituciones ambientales para la

construcción de paz (Hochschild, 2015).

Los bosques han sido históricamente zonas de conflicto armado en Colombia y, por lo tanto, en ellos se deben generar nuevas oportunidades de vida para las personas que abandonan el conflicto y para aquellas que han sido desplazadas (Vieira, 2015) los impactos ambientales que la guerra le ha causado a los ecosistemas y a las especies son severos (Correa, 2015). Asimismo, otro de los temas de gran importancia y que posee una estrecha relación con el medio ambiente y el pos-acuerdo es la RSE, por esta razón, el término en Colombia se adhirió a la Declaración del Milenio del año 2000, e incluyó combatir el hambre y la pobreza extrema, dar educación, bajar la mortalidad de los niños, y sostenibilidad del medio ambiente (Sepúlveda & Moreno, 2015).

La política ambiental va relacionada con el pos-acuerdo y la RSE; claro ejemplo es el caso de Colombia, donde una de las principales problemáticas de su población se ve enfocada al conflicto armado con el que convive a diario; además de eso, ha generado conflictos

sociales, económicos, políticos y culturales. Por este motivo, parte de la población rural ha emigrado a zonas urbanas en busca de mejores condiciones de vida, pero no siempre es fácil encontrar oportunidades laborales allí. El ordenamiento jurídico colombiano determinó al trabajo como un derecho y como un deber (Roldán, 2013); se sostiene que de 17 empresas del país, 11, más de la mitad de las multinacionales colombianas, llevan a cabo programas de construcción de paz (Jiménez, 2013); sin embargo, existen aún empresas que frente a la problemática del conflicto interno armado de Colombia, se le han visto diferentes comportamientos negativos (Moreno, 2015).

2.9 Un paso a la inclusión

En el acuerdo firmado el 26 de septiembre de 2016 en Cartagena de Indias frente al tema de la inclusión de excombatientes, se detalla un documento expedido el 20 de enero de 2016 el cual es llamado Resolución 0075, donde menciona los beneficios que tendrá los exguerrilleros por dejar las armas y reinsertarse a la sociedad: \$200.000 pesos durante los primeros dos meses y luego

\$480.000 pesos por los cuatro meses siguientes – prorrogables- mientras logran la adaptación a la sociedad (entre otros beneficios).

En el actual acuerdo firmado el 24 de noviembre de 2016 en el Teatro Colón de la ciudad de Bogotá, además de convenir que los exguerrilleros para poder acceder a beneficios económicos anteriormente mencionados, deberán haber contado con beneficios jurídicos, firmar un acta de compromiso con el proceso de reinserción a la sociedad y tener una acreditación del otorgamiento de la libertad, deberán comprometerse a romper vínculos con el narcotráfico y a cooperar en la radicación de esta propagación, ahora el nuevo acuerdo precisa de manera concreta las características de cooperación en la radicación de droga en áreas rurales por parte del grupo armado de las Farc, asimismo estos integrantes deberán informar detalladamente sobre las responsabilidades a las que se comprometieron.

3. Propuesta teórica

En la actualidad son pocos los escritos que existen que relacionen la política ambiental para el pos-acuerdo desde una perspectiva de

la responsabilidad social en Colombia, por tal razón, en este documento presenta una aproximación al estado del arte del fenómeno, tomando como referente la revisión teórica y el modelo del plan estratégico sectorial 2015-2018, que tiene como lema “Todos por un nuevo país”, presentado por el Presidente de la República, a través de su equipo de Gobierno (Santos, 2015).

A continuación, se presenta la argumentación teórica de los componentes del plan estratégico sectorial desde el modelo que presenta el Gobierno de Juan Manuel Santos.

3.1 Modelo: Plan Estratégico Sectorial 2015-2018 propuesto por (Santos, 2015)

El modelo es la base las políticas gubernamentales implementadas por el actual Presidente de la República, en compañía con su equipo de Gobierno, su principal objetivo es buscar la prosperidad y el equilibrio entre la paz, el desarrollo económico y la equidad para todas las regiones y los ciudadanos colombianos.

La cartera de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible tiene un papel central a jugar, es una gran

oportunidad para acordar con las FARC-EP un ordenamiento del uso del territorio ligado con la calidad de vida de una población rural (El Espectador, 2013), a su vez el gobierno ha implementado y mejorado los tres pilares del desarrollo sostenible que se caracteriza dentro de la sostenibilidad ambiental como un factor que compone los tres elementos de su interés que son: económico, social y ambiental, los cuales se plantean en el plan estratégico sectorial como paz, educación y equidad.

Como base de la propuesta teórica a presentarse, es importante resaltar la necesaria relación entre la política del gobierno en temas de paz, con la responsabilidad social del sector productivo colombiano, es decir, mayor oportunidad para los desmovilizados de los diversos grupos armados existentes en el país, para conseguir un empleo estable sin recibir discriminación alguna por parte de las empresas, por el solo hecho de haber pertenecido a ese tipo de tropas.

3.2 Medio ambiente y nuevo acuerdo

El nuevo acuerdo firmado el 24 de noviembre de 2016 con el fin de dar

una nueva visión a Colombia de paz, señala en el punto 4.1.3.6 dónde hacen referencia a los componentes de los planes integrales de sustitución como la sostenibilidad y la recuperación ambiental. El acuerdo menciona que el plan los planes de intereses ambientales tendrá acciones de recuperación y adecuación de suelos para el establecimiento de cultivos ilícitos y acciones para la mitigación de los daños ambientales en zonas de especial interés ambiental (Gobierno Nacional de Colombia, 2016).

El nuevo acuerdo prioriza el impacto sobre los derechos económicos, sociales, culturales y principalmente ambientales, pues estos han sido las áreas donde el conflicto ha afectado en gran parte a la población colombiana, que la constituye mujeres cabeza de hogar, niños, niñas, adolescentes, jóvenes, comunidades indígenas, comunidad LGBTI, adultos mayores y todo tipo de personas desplazadas y exiliadas por culpa del conflicto: el impacto de esta problemática afecta principalmente a quienes han sido afectados directamente en ella, como personas habitantes de áreas rurales afectadas, combatientes,

sus respectivas familias y el entorno que las rodea.

Figura 1. Pilares fundamentales Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, propuesto por el equipo gubernamental y el presidente Juan Manuel Santos (2015).



Fuente. Tomado de la página oficial de La Presidencia de la República 2014-2018, (Planeación, 2015).

Por lo anterior, como se ilustra en la figura 1, el Presidente de la República de Colombia Juan Manuel Santos (2015), junto con su equipo gubernamental, propone que para lograr el desarrollo económico y el bienestar para las regiones y ciudadanos se da a través de un análisis cuidadoso de los pilares de educación, equidad y paz, demostrando que estos tres factores entre sí generan un conjunto de beneficios que lograrán un mejor desarrollo para el país. Los beneficios que brindan estos tres factores, paz, educación y equidad,

surgen tras la necesidad de fomentar el crecimiento, desarrollo humano e integración para lograr la paz en el territorio colombiano (Santos, 2015).

Como fue mencionado anteriormente la propuesta teórica de este artículo se fundamenta en el modelo presentado por el Presidente de la República de Colombia y su equipo de apoyo gubernamental, la cual es presentada a continuación:

Lo que propone este documento consiste en adaptarle al modelo del “Plan Estratégico Sectorial 2015-2018” un nuevo pilar que permita destacar el derecho que tienen las personas desmovilizadas a reinsertarse en una sociedad y a tener mayor oportunidad de emplearse sin ser discriminadas después de la dura situación a la que antes fueron expuestas; este pilar es llamado “INCLUSIÓN”, ya que estas personas necesitan de un amparo por parte del gobierno para que las empresas tengan más responsabilidad social con ellas.

La inclusión es un tema de importancia que está plasmado en el acuerdo general para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera de Colombia, llevada a cabo en dos sesiones, la primera firmada el 26 de septiembre de 2016 y la segunda sesión procesada finalmente el 24 de noviembre del presente año.

Para consolidar la paz, luego de la terminación del conflicto, es necesario una nueva apertura democrática que promueva la inclusión política y permita que surjan nuevas voces y nuevos

proyectos políticos (Jaramillo, 2016).

A continuación, se presenta la figura 2 la evolución propuesta del “Plan Estratégico Sectorial 2015-2018”.

Figura 2: Evolución del Modelo “Plan Estratégico Sectorial 2015-2018”, propuesta planteada en el documento.



Fuente. Elaboración propia.

La figura 2 expone el objetivo general de la propuesta, partiendo del modelo planteado por el Presidente de la República y su equipo gubernamental, la cual busca la posibilidad de generar relación entre paz, educación, equidad e inclusión, partiendo de la política ambiental en Colombia y el pos-acuerdo, fomentada desde la RSE. La idea principal de la propuesta es que para alcanzar la paz y un desarrollo sostenible se debe partir de la educación, la equidad, la igualdad y sobre todo la inclusión a personas exguerrilleras que quieran reinserirse a una sociedad y buscar un empleo digno. El nuevo acuerdo hace alusión a las diversas empresas del sector privado que adelantan actividades

económicas en los territorios rurales, con el fin de generar espacios formales de interlocución entre actores con diversos intereses, que permitan impulsar una agenda de desarrollo común, orientada hacia la sostenibilidad socio-ambiental y el bienestar de los pobladores rurales y el crecimiento económico con equidad (Gobierno Nacional de Colombia, 2016).

El derecho de la inclusión de los excombatientes también contará con el apoyo del Gobierno Nacional, pues este creará e implementará el Plan progresivo de protección social y de garantía de derechos de hombres y mujeres trabajadores rurales, incluidos las personas exintegrantes de las FARC. El

Gobierno Nacional hará unos concursos de mano de obra de comunidades para participar en planes y programas sociales y ambientales que se desarrollarán en diferentes zonas agrarias. Las condiciones laborales de estos programas se adecuarán a la normativa internacional y nacional, y se regirán por los principios de dignidad equidad (Gobierno Nacional de Colombia, 2016).

Partiendo desde una política ambiental, se pueda disminuir la violencia en el territorio rural del país, haciendo que las personas habitantes del campo puedan recuperar sus tierras y los desmovilizados, con el apoyo del gobierno, puedan encontrar un trabajo digno sin ser discriminados por su anterior condición.

3.3 Limitaciones

La propuesta teórica planteada en este artículo cuenta con una limitación y es que a pesar del gran esfuerzo del gobierno para acordar la paz y buscar para los reinsertados a la sociedad un mejor futuro, algunas empresas y entidades gubernamentales se ven desconfiadas en el momento de brindarles empleo a estas personas,

pero con el tiempo esto podrá cambiar.

Conclusiones

La política ambiental en Colombia con relación al pos-acuerdo es un tema en constante evolución investigativa; no obstante, aún queda mucho por profundizar, a pesar que por mucho tiempo han tenido una estrecha relación. Sin embargo, los objetivos del Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas dan una mirada diferente a esa problemática de una manera globalizada.

Se muestra como los grupos armados hacen uso del medio ambiente como instrumento económico y político y legal, hasta el punto de ocasionar daños graves a los habitantes del campo, es decir, acudir a la violencia para sacar máximo provecho a los recursos naturales e imponer poder y temor a personas inocentes. Es necesario que la variable ambiental sea cuidadosamente entendida y estudiada por toda la población colombiana, pues es desde el centro de los bosques del país en donde nace la violencia y eso se debe entender por medio del fortalecimiento de la educación.

Es gratificante el esfuerzo que hace el gobierno por acordar la paz con estos grupos armados, pues se daría una visión más amplia entre la libertad social y ambiental, ya que con la desmovilización de dichos miembros armados traerá consigo la autonomía de amplios espacios del territorio y devolverá a miles de familias rurales su único sustento económico. Así mismo, para que el colectivo armado esté dispuesto a reintegrarse a la sociedad, el gobierno debe implementar un plan estratégico con el fin de amparar a las personas que reconocen que hicieron un daño a la sociedad y ahora quieren nuevamente reinsertarse a ella.

Concluyendo entonces, es indispensable el apoyo colectivo de una comunidad, porque el pos acuerdo requiere ampliar el abanico de oportunidades para la desmovilización y para ello se debe generar empleo digno y educación en diversos oficios; no obstante, las empresas parecieran estar temerosas para asumir estos retos por la desconfianza histórica en estos grupos armados. Según la Agencia Colombiana para la Reintegración entre el 2002 y junio 30 de 2016, la cifra de las personas desmovilizadas fue de 57.996 y el

74% de las personas que se encuentran en el proceso de reinserción están ocupadas, el 69.5% en un trabajo informal y el 30.5% en uno formal. En total 650 empresas han sido vinculadas directamente para proporcionar nuevos empleos a este tipo de personas.

Es muy común que por los actos sociales el campesino siga en grupos armados, pues sigue pensando en la falta de oportunidades y la discriminación que sufrirá por el simple hecho de haber pertenecido a estas agrupaciones; es por ello que se necesita hacer un llamado de atención a los actores sociales y económicos, como parte de su RSE, para que se vuelvan facilitadores de reconversión social.

Referencias

- Ayala Carcedo, F., & Olcina Cantos, J. (2006). *Riesgos Naturales y Desarrollo Sostenible: Impacto, predicción y mitigación*. Madrid: Planeta Tierra: Ciencias de la Tierra para la Sociedad.
- Ayala, G. (2007). *Conflicto, posconflicto y periodismo en Colombia: realidades y aproximaciones*. Cali: Editorial Universidad Autónoma de Occidente.

- Barbero, A. (2006). Construyendo la paz en medio de la guerra: Colombia. *Escola de cultura de pau*.
- Barrios Alvarado, I., & Guardela Contreras, L. M. (2011). ¿En la Vía del Desarrollo Sostenible? *Revista de Derecho*, 110-136.
- Borda, S., & Cepeda, F. (2012). *Proceso de paz en Colombia: Participación de actores internacionales*. Bogotá - Colombia: Ecoe Ediciones.
- Castañeda, Á. M. (2015). Universidad y sostenibilidad: una aproximación teórica para su implementación. *AD-minister* N° 26, 149-163.
- Castillo, P. (2011). Política Económica: Crecimiento Económico, Desarrollo Económico, Desarrollo Sostenible. *Revista Internacional del Mundo Económico y del Derecho*, 1-12.
- Combita, L. M., & Delgadillo, L. M. (2013). *El posconflicto en Colombia: Una mirada hacia los diferentes procesos de paz*. Bogotá D.C - Colombia.
- Comisión Nacional del Medio Ambiente. (2000). Una Política Ambiental para el Desarrollo Sustentable. 7.
- Constaín, J. (22 de Junio de 2016). Como quien cruza los dedos. *El Tiempo*, págs. <http://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/como-quien-cruza-los-dedos/16627415>.
- Contreras, L. M., & Barrios Alvarado, I. (2006). Colombia: ¿en la vía del desarrollo sostenible? *Revista de derecho*, 110-136.
- Correa, G. (2015). Restauración ambiental y posconflicto. *Revista de la Universidad de la Salle*.
- Costa, J. M., & Fleury, M.-F. (2015). The “green cities” program: strategies for enhancing space in the municipalities of pará. *Ambiente & Sociedade São Paulo* v. XVIII, n. 2, 59-74.
- E-commerce: Experiencia de algunas empresas de Polímeros. (s.f.). *Polimeros: Ciencia e tecnologia, Vol 11 nO*.
- El Espectador. (7 de Enero de 2013). Equidad y medio ambiente para la paz. *El Espectador*.
- Escobar, E. C. (2014). Panorama regional del desarrollo sostenible en América Latina. *Luna azul*, 195-212.
- Esteves, J. (2006). Análisis del desarrollo del gobierno electrónico municipal en España. *Revista de Empresa* N°15, 86-97.
- García. (2003). Teoría del Desarrollo Sostenible y Legislación Ambiental Colombiana una Reflexión Cultural. *Revista de Derecho-Universidad del Norte*.
- García. (2013). Cooperación Internacional y posconflicto en Colombia: más allá de los recursos económicos. *Horizontes*.

- Gitay, H. (2002). *Cambio climático y biodiversidad*. CBD.
- Gobierno Nacional de Colombia. (2016). *Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera*. Bogotá-Colombia.
- Gutiérrez, É. (21 de Enero de 2015). El desafío del medio ambiente en el posconflicto. *EL ESPECTADOR*.
- Hart, K. (2007). The African revolution: urban commerce and the informal economy. *Artigos / Articles*, 93-104.
- Herrera, B. C., & Rodríguez Pérez, M. (2013). Sostenibilidad del programa universidad-empresa para el. *Negotium*, 4-20.
- Hochschild, F. (7 de Febrero de 2015). ¿Qué le espera al medioambiente en el escenario del posconflicto? *EL TIEMPO*.
- Jaramillo, S. (2016). *Todo lo que debería saber sobre el proceso de paz: Visión, realidades y avances en las conversaciones que adelanta el Gobierno Nacional en La Habana*. Colombia.
- Jiménez, G. (2013). *Multinacionales y Responsabilidad Social Empresarial en la construcción de la Paz en Colombia*. Bogotá: Cuadernos de Administración.
- Lavaux, S. (2004). *Degradación ambiental y conflictor armados: las conexiones*. Bogotá - Colombia: Documento de Investigación- Universidad del Rosario.
- Ley 95. (1991). *Constitución Política de Colombia de 1991*. Colombia.
- Ley 99. (1993). *Régimen Legal de Bogotá DC- Reglamento por el Decreto Nacional 1713- 2003*. Colombia.
- Londono, N. (2006). Lo ambiental y lo social de la aspersión en Colombia. *Revista Desafíos*, 15-58.
- Marconatto, D. A., Trevisan, M., Avila Pedrozo, E., Douglas Saggin, K., & Zonin, V. J. (2013). saindo da trincheira do desenvolvimento sustentável: uma nova perspectiva para a análise e a decisão em sustentabilidade. *Rev. Adm. Mackenzie*, V. 14, N. 1, 15-43.
- Mardne, J., & Jordi, A. (2001). *Economía ecológica y política ambiental*. Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Martín, N. G., & Albornoz, M. M. (2014). Comercio electrónico, Online Dispute Resolution y desarrollo. *Revista de Derecho, Comunicaciones y Nuevas Tecnologías* No. 12, 1-21.
- Menoyo, M. d. (2013). Desarrollo sostenible. Problemáticas, agentes y estrategias. *Estudios sobre educación / vol. 24*, 260-262.
- Mesías, j. F., Sánchez Giraldo, J., & Ballesteros Díaz, b. (2011). Aceptación del e-commerce en Colombia: un estudio para la ciudad de Medellín.

- rev.fac.cienc.econ., Vol. XIX (2), 9-23.
- Moral, A. M., & Jurado, E. B. (2012). Posibilidades y aplicaciones de la Web 2.0: un caso de estudio aplicado a la economía social. *CIRIEC-España* N° 74, 261-283.
- Moreno, A. G. (2015). *La empresa como piedra angular del Postconflicto en Colombia*. Bogotá, D.C: Universidad Militar Nueva Granada.
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de desarrollo sostenible: 17 objetivos para transformar nuestro mundo*.
- Parrado, Á. M. (2015). Universidad y sostenibilidad: una aproximación teórica para su implementación. *AD-minister* N° 26, 149-163.
- Pérez, T. (2011). *Conflicto y Posconflicto en Colombia: Una mirada a la Política de Seguridad Democrática*. Colombia.
- Plan Nacional de Desarrollo. (2002). *Plan Nacional de Desarrollo: Cambio para contribuir la paz*. Colombia.
- Planeación, D. N. (Enero de 2015). *Presidencia de la República*. Obtenido de Departamento Nacional de Planeación: <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/especiales/Documents/20150616-especial-plan-nacional-desarrollo/index.html>
- Quiroga, R. (2007). *Indicadores ambientales y de desarrollo sostenible: avances y perspectivas para América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Ramírez, e. a. (2004). *(Comisión Brundtland): Nuestro Futuro Común*. Noruega .
- Reintegración, A. C. (30 de Junio de 2016). *ACR: Agencia Colombiana para la Reintegración*. Obtenido de <http://www.reintegracion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/cifras.aspx>
- Resolución 0075. (2016). *Agencia colombiana para la reintegración de personas y grupos alzados en armas*. Bogotá.
- Revista Semana. (20 de 06 de 2015). *Diálogos: La propuesta de Uribe. Semana*.
- Rodriguez, M. (2002). *Gestión Ambiental en América Latina y el Caribe: evolución, tendencias y principales prácticas*. Colombia: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Roldán, L. (2013). La inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto en Colombia: auténtico mecanismo emancipador de la violencia en Colombia. *Revista Univ. Estud.* N°10, 107-123.
- Salinas, J. A. (2010). *La Política Ambiental y su Institucionalidad en Colombia*. Colombia.
- Sanchez, G. (2002). Desarrollo y medio ambiente: una mirada a Colombia. *Economía y Desarrollo*, 88.

- Santos, J. M. (2015). *Plan estratégico sectorial 2015 – 2018*. Bogotá.
- Sen, A. (2000). *Planeta*. Barcelona: Desarrv/te i tiberiad.
- Sepúlveda, M. E., & Moreno, E. P. (2015). Responsabilidad social de las PyMEs en el marco del posconflicto, como soporte para la inclusión laboral de la población reinsertada. *Comunicación, Cultura y Política: Revista de Ciencias Sociales*, 45-61.
- Springer, N. (2012). *Como corderos entre lobos: Del uso y el reclutamiento de niñas, niños y adolescentes en el marco del conflicto armado y la criminalidad en Colombia*. Bogotá: Springer Consulting Services.
- UNESCO. (2002). *Educación para todos, ¿va el mundo por el buen camino?*
- UNESCO. (2012). *Libro de Consulta: Educación para el Desarrollo Sostenible*. París: Place de Fontenoy.
- Uribe, E. (2015). El cambio climático y sus efectos en la biodiversidad en América Latina. *Estudios del cambio climático en América Latina*.
- Vieira, P. (20 de Agosto de 2015). El tema ambiental jugará un papel fundamental en posconflicto colombiano: Pablo Vieira. *Ministerio de ambiente y desarrollo sostenible (CO)*.
- Villanueva, F. (2014). El artículo iii del gatt: norma aplicable a las medidas comerciales restrictivas relativas a los métodos y procesos de producción en virtud del principio de desarrollo sostenible. *Revista de Derecho Público* N.o 32, 1-30.
- Vincezi, A. (2009). La educación como proceso de mejoramiento de la calidad de vida de los individuos y de la comunidad. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Vives, A. (2011). La Responsabilidad Social de La Empresa en América Latina. *Manuel de Gestión*.

Estudio de caracterización de la actividad productiva del sector de la caña panelera en la hoya del río Suárez



Rocío Vergara. Estudiante de noveno semestre del programa de Administración de empresas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Correo electrónico: Rocio.vergara@uptc.edu.co

Lida Rodríguez. Estudiante de noveno semestre del programa de Administración de empresas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Correo electrónico: lida.rodriguez@uptc.edu.co

Yulieth Alarcón. Estudiante de noveno semestre del programa de Administración de empresas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Correo electrónico: yulieth.alarcon@uptc.edu.co

Cómo citar este artículo

Vergara, R; Rodríguez, L & Alarcón, Y. (2018). Estudio de caracterización de la actividad productiva del sector de la caña panelera en la hoya del río Suárez. NOVUM, (8-I), p.p. 32-48.

Resumen

La Hoya del Río Suárez ubicada entre los departamentos de Boyacá y Santander, es catalogada como la región más importante en el sector panelero en Colombia. Allí, la producción de caña panelera es la principal actividad económica que se desarrolla. A partir de esto y de la investigación marco realizada en el municipio de San José de Pare, surge la necesidad de caracterizar a los cultivadores de la Hoya del Río Suárez. La mayoría de la información disponible es de carácter institucional derivada de estudios realizados en la zona, se utiliza un enfoque cualitativo de naturaleza exploratorio-descriptivo, apoyada en una revisión documental, encontrando características importantes como: condiciones geográficas y ambientales, formas de organización productiva, procesos específicos del cultivo de caña. Es importante desde la perspectiva del desarrollo económico conocer qué características del sector han contribuido al desarrollo que ha tenido a través del tiempo. **Palabras claves:** Caña panelera; Caracterización; Proceso Productivo; Rendimiento; Investigación.

Abstract

The Hoya del Río Suárez is located between the departments of Boyacá and Santander, is the most important region in the sector in Colombia. There the production of caña panelera is the main economic activity that develops. Based on this, and the research framework carried out in the municipality of San José de Pare, is necessary to characterize the producers of the Hoya del Río Suárez. Most of the available information is of an institutional nature, derived from studies carried out in the area, using a qualitative exploratory-descriptive approach, backed by a documentary review, finding important characteristics such as: geographical and environmental conditions, forms of productive organization, specific processes of caña cultivation. From the point of view of economic development, it is important that the characteristics of the sector have contributed to the development that has taken place over time. **Keywords:** Caña panelera; Characterization; Production process; Performance; Research.

1. Introducción

El presente informe hace parte del proyecto marco denominado “Análisis de las consecuencias derivadas del montaje y puesta en marcha de la empresa Miele SA., en el municipio de San José de Pare” el cual está registrado ante la Dirección de Investigaciones (DIN), y que corresponde a una investigación realizada por dos estudiantes de la Maestría en Administración de Organizaciones de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), a partir de esto se identifica que en primera medida se debe caracterizar la actividad productiva correspondiente al cultivo de caña panelera en la Hoya del Río Suárez, lugar donde se ubica el municipio de San José de Pare, para ello se realiza una investigación basada en la revisión bibliográfica para describir las principales características de la producción de caña panelera en esta región. Se consultaron documentos que mencionan por separado aspectos como forma de organización, características socio-demográficas, aspectos geográficos y climáticos, proceso de producción de caña panelera desde la preparación del suelo hasta su cosecha y transporte. Con esta

búsqueda se pretende realizar el estudio de caracterización sociográfica, técnica y administrativa del sector cultivador de caña panelera en la jurisdicción geográfica denominada la Hoya del Río Suárez, y para ello primero se indagan y conocen las condiciones socio-demográficas, los aspectos que tipifican los procesos y actividades agrícolas llevadas a cabo por los cultivadores de caña panelera, luego se examinan y conocen los aspectos geográficos que favorecen la explotación del cultivo de caña panelera y la forma como están organizados los procesos de cultivo y finalmente se analizan los aspectos sociales y administrativos que rodean la actividad del cultivo de caña panelera.

2. Metodología

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó un enfoque cualitativo de naturaleza exploratorio – descriptivo, apoyada en una revisión documental.

La investigación es de naturaleza exploratoria porque parte de la indagación de la situación problema en un territorio geográfico y una actividad económica específica y descriptiva porque a partir del método inductivo se van a

generalizar resultados que permiten responder a la pregunta de investigación.

3. Resultados (análisis)

La panela es un producto alimenticio, el cual se obtiene a partir del jugo de la caña, posee gran cantidad de contenido vitamínico. “La producción de la panela es una de las más tradicionales agroindustrias rurales en América Latina y el Caribe, en la cual se destaca Colombia ocupando el segundo puesto a nivel mundial, después de la India”. (Superintendencia de Industria y Comercio, 2012, p 6).

La producción de panela es una de las actividades productivas agroindustriales que se realiza en Colombia, ya que este sector está comprendido por cultivadores y transformadores de caña panelera en subproductos. El sector panelero es el segundo más representativo después del café, en cuanto a extensión de tierras utilizadas, establecimientos productivos, área sembrada como en uso de mano de obra. El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural ha estimado que “anualmente se producen 1.193.550 toneladas de panela, las cuales se obtienen principalmente en los

departamentos de Santander, Cundinamarca, Boyacá, Antioquia, Nariño, Cauca, Tolima y Caldas concentrando estas zonas el 82% del total de la producción nacional” (Instituto Nacional de Salud & UERIA, 2011, p 8). Esta producción a pesar de estar distribuida en varios departamentos o regiones de Colombia, “solo tres departamentos, Santander, Boyacá y Cundinamarca contribuyen con el 50% de la producción de panela del país, en especial por los altos rendimientos de la Hoya del Río Suárez (Boyacá y Santander), los cuales se ubican entre 13 y 15 toneladas por hectárea.” (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2006, p 5).

El rendimiento por hectárea sembrada es diferente en cada región a causa del clima, la tecnología usada y la variedad de caña. “Los mayores rendimientos se alcanzan en la región de la Hoya del río Suárez, puesto que allí se ha logrado el mayor desarrollo tecnológico, tanto en el cultivo como en el procesamiento de la caña panelera” (Osorio, 2007, p 32).

A partir de esto se hace relevante analizar la actividad productiva de la panela en la Región del Río

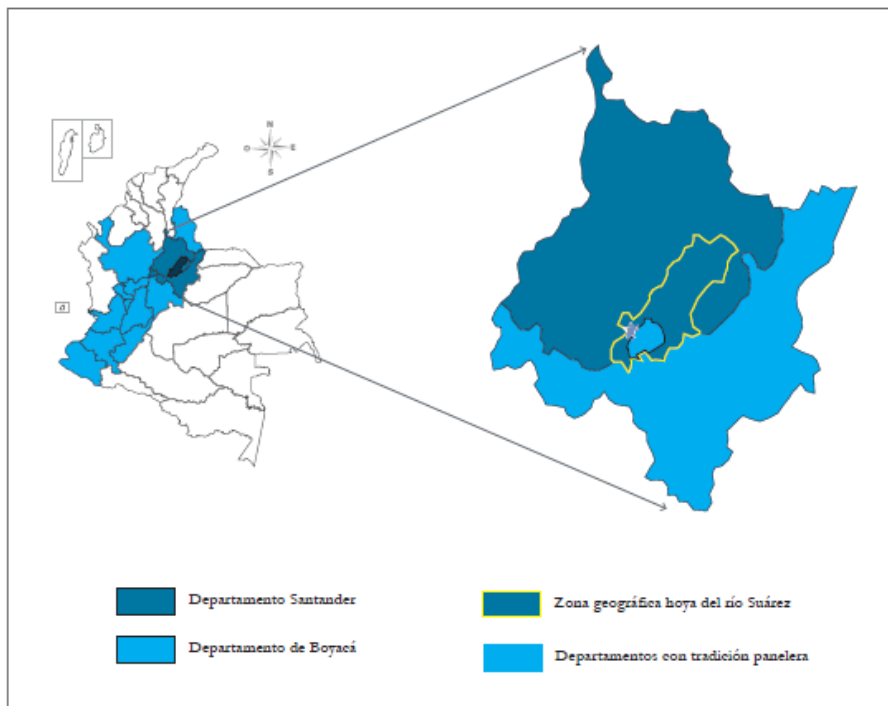
Suárez, desde el proceso de cultivo hasta la transformación en panela.

La Hoya del Río Suárez, es una zona conocida por la producción de panela a nivel nacional, se encuentra ubicada sobre la cordillera Oriental Andina, entre los departamentos de Boyacá y Santander. “se encuentran

ubicados entre 1000 y 2000 metros sobre el nivel del mar, con topografías onduladas a quebradas” (Mojica & Paredes, 2004, p 20).

Los municipios de la Hoya del río Suárez están contenidos en el cuadro 1.

Figura 1. Ubicación de la zona geográfica de la hoya del río Suárez, en los departamentos de Boyacá y Santander (Colombia).



Fuente. Tomado de Murcia-Pardo ML, Ramírez-Durán J.

Cuadro 1. Municipios Hoya del río Suarez.

Cuadro 1. Municipios Hoya del río Suarez.			
Departamento	Municipio	Área Total (ha)	% Área
Boyacá	Chitaraque	14738	7,6
Boyacá	Moniquira	21075	10,9
Boyacá	San José de Pare	7348	3,8
Boyacá	Santana	6962	3,6
Boyacá	Togui	10807	5,6
Santander	Barbosa	4505	2,3
Santander	Chipata	9537	4,9
Santander	Guavata	7817	4,0
Santander	Guepsa	2769	1,4
Santander	Puente Nacional	25589	13,2
Santander	San Benito	5411	2,8
Santander	Suaita	27983	14,5
Santander	Vélez	48655	25,2
Total zona		193196	99,8

Fuente. Tomado de Leguizamón y Yepes, 2014.

El perfil fisiográfico del área de desarrollo rural de la Hoya del Río Suárez está conformado por un paisaje montañoso que cubre un área de 134.551 hectáreas, alrededor del 70% del área total de la zona (193.196 ha), lo que permite el desarrollo de ciertos cultivos transitorios bajo esquemas semi-intensivos, los cuales se concentran principalmente en los municipios de Moniquirá, Santana, San José de Pare, Chitaraque y Togui. (Leguizamón y Yepes, 2014).

Históricamente en la Hoya del Río Suárez según Mojica & Paredes (2004) “el cultivo de la caña panelera se inició hacia el año 1939, donde los campesinos derivan su

sustento de las ventas de panela elaborada de manera rústica en viejos trapiches” (p. 7). Aun en la actualidad es la actividad económica más importante que se desarrolla en la región junto con el cultivo y procesamiento de guayaba.

3.1 Aspectos socio-demográficos

En la Hoya del Río Suarez la población se encuentra principalmente concentrada en el departamento de Santander con un 66% y en Boyacá el 34% restante, de esta población según Incoder (2012) el 56% se encuentra asentada en las zonas rurales cifra que ha venido disminuyendo durante los últimos años dada la

migración del campo a los centros urbanos. Según los datos del DANE para el 2011 esta última población está representada por 75.013 habitantes.

En cuanto a la distribución por género en esta zona se ha mantenido la tendencia de igual proporción entre hombres y mujeres, por lo tanto, en las unidades familiares tanto hombres como mujeres se dedican a actividades relacionadas con el cultivo de caña panelera.

Según la estructura de edades de la población se puede concluir que en la Hoya del Río Suárez existe una población joven ya que como lo muestra Incoder (2012) el 54% de la población se encuentra comprendido entre los 0 y los 29 años de edad, esta población es la responsable del futuro de la región en los próximos 20 años.

En cuanto a las condiciones sociales un primer elemento encontrado es relacionado con la medición de la pobreza es el indicador de calidad de vida, donde se cuantifican variables como vivienda, servicios, públicos, educación, salud, fuerza de trabajo, ingresos y gastos del hogar, en cual muestra que en el área de desarrollo rural de la Hoya

del Río Suárez se encuentran niveles medios de pobreza, por debajo del índice del país. Una segunda característica analizada en la relacionada con la concentración de la tierra, GINI. En la Hoya del Río Suárez en el área rural se evidencia una alta concentración de la propiedad, ya que el 68% de los predios se encuentran en manos de pocos propietarios. (Incoder, 2012).

3.2 Forma de organización productiva y agregación de valor

En la Hoya del Río Suárez, se han identificado tres formas de organización productiva en las cuales participan diferentes actores, caracterizadas todas por tener un sistema de producción integrado verticalmente e insertando en el mercado, ya que los cultivadores realizan desde el procesamiento de la materia prima hasta la venta en el mercado local. Esta información se ha recopilado teniendo en cuenta a (Rodríguez, et al, 2004) y (Rangel, et al, 1994; Raymond, 1997; García del Río, 1992), citados por Ahumada (2015):

Cuadro 2. Formas de organización productiva

Directa	Aparcería	Alquiler de trapiches
<ul style="list-style-type: none"> • Los propietarios que cuentan con los medios de producción como tierra, capital, trabajo y materiales, los propietarios se encargan del cultivo de la caña, adquieren la fuerza de trabajo en el mercado y realizan la venta final del producto. • La participación de la mano de obra familiar dentro de la explotación es mínima y por el contrario es bastante frecuente la contratación de mano de obra externa, cuando los hijos ayudan a las actividades de la finca son remunerados como los demás obreros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los aparceros no poseen tierra y tiene escasos recursos de capital, su aporte es de trabajo propio o contratado. El dueño de la unidad productiva establece un contrato verbal con el aparcerero donde los costos son asumidos por ambas partes, generalmente el aparcerero se responsabiliza del trabajo para la siembra y sostenimiento de los cañaverales y a veces de las labores de la molienda; el dueño de la finca se compromete a pagar las labores de preparación del terreno, y a suministrar fertilizantes y agroquímicos para el cultivo y el transporte de la caña, pagando además un salario a la mayoría de los trabajadores de la molienda. • La producción en panela o valor en dinero luego de ser vendida al mercado, se reparte en porciones iguales entre el aparcerero y el propietario de la tierra. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los cultivadores de caña o aparceros que no poseen trapiches o cuyos cultivos se encuentran lejanos de un trapiche propio, alquilan trapiches o maquila. • El propietario cobra un precio por el alquiler del trapiche, se establece un precio por carga de panela producida, así el monto total del pago del alquiler está dado por el número total de cargas producidas en la molienda. • Los cultivos de caña panelera pertenecen a los dueños de los trapiches y tienen una extensión que oscila entre las 20 y 50 hectáreas. A este nivel es común encontrar trapiches que procesan caña de fincas vecinas, por cuyo uso se paga alquiler o maquila, en la cual se paga un valor en dinero por cada carga de panela producida, o un porcentaje de panela procesada.

Fuente. Tomado de Tarazona (2011)

En las tres formas de organización se hace contratación de los trabajadores y la forma de pago es a destajo (Rodríguez, et al, 2004). Los rendimientos por unidad de área tanto en caña como en panela, los cuales varían desde 32 toneladas de caña por hectárea (TCH) en Cundinamarca hasta 100 TCH en regiones como la Hoya del Río Suárez (HRS) en los departamentos de Boyacá y Santander. Estos últimos rendimientos son alcanzados en regiones de corte por parejo, donde el desarrollo de oferta tecnológica ha sido más dinámico en el tiempo y así mismo la adopción de las recomendaciones técnicas emitidas por diversas instituciones (Durán et al., 2014, p 184).

3.3 Usos y explotación del suelo

De acuerdo con el IGAC en el Estudio General de Suelos y Zonificación de Tierras del Departamento de Boyacá (2005), los municipios de Santana, Chitaraque y Togüí, Monquirá en alturas que oscilan entre los 1000 y 2000 m.s.n.m; el clima es medio muy húmedo, caracterizado por tener una temperatura media de 20° C y una precipitación promedio anual de 3000 milímetros que, de acuerdo con Holdridge, corresponde a la zona de vida ecológica bosque muy húmedo Premontano. Estos suelos se han desarrollado a partir de depósitos clásticos gravigénicos de origen coluvial y rocas sedimentarias del tipo arcillolitas y lutitas; dichos suelos se localizan en relieves con

topografía fuertemente ondulada y ligeramente escarpada, con pendientes inferiores al 50%. Se manifiestan movimientos en masa como reptación y soliflucción generalizada en amplios sectores; adicionalmente se presentan fragmentos de roca en superficie (Ahumada, 2015).

De manera similar el municipio de Guepsa y demás municipios de Santander son característicos de una zona climática templada húmeda (bosque húmedo premontano: Bh-PM) según clasificación bioclimática de Holdridge presentado por el IGAC, 1977, en cuanto a los suelos, el paisaje corresponde a las laderas derivadas de lutitas y/o areniscas con influencia calcárea (Durán et al., 2014).

Gracias a las propiedades presentes en estos suelos se mantienen grandes extensiones en cultivos de caña panelera principalmente, y de manera marginal cultivos de guayaba y de subsistencia (maíz, yuca, plátano, café) como también ganadería con pastos naturales (Ahumada, 2015).

En la Hoya del Río Suárez, la producción de bocadillo y panela

representa la principal actividad económica de la región. Esta actividad involucra a 13 municipios y ha sido la fuente de sostenibilidad de muchas familias desde hace más de tres generaciones. Actualmente, hay 128 fábricas de bocadillo y más de 1.276 trapiches (plantas productoras de panela) que le agregan valor a las 14.000 y 46.000 hectáreas de guayaba y caña, respectivamente, sembradas en la región (Leguizamón y Yepes, 2014)

3.4 Tamaño de los cultivos

En la Hoya del Río Suárez las explotaciones que predominan son de tamaño mediano, “la zona productora de la Hoya Río Suárez es catalogada como tecnificada de forma empresarial” (Osorio, 2007, p 151), esto en gran medida se debió a la permanencia del CIMPA en la zona de Hoya de Río Suárez y Cundinamarca, donde lograron un avance en el uso de tecnologías, dada las investigaciones e inversiones que se hicieron en el sector.

El tamaño de los cultivos según Rodríguez, et al (2004) es de “explotaciones de tamaño mediano que predominan en las regiones de la Hoya del Río Suárez (Boyacá y Santander), Nariño y algunos

municipios de Antioquia, en donde las capacidades de producción oscilan entre 100 y 300 kg/hora” (p, 10).

3.5 Tareas de explotación agrícola

En el desarrollo del cultivo de caña panelera se desarrollan diferentes tareas dentro de las que se tienen:

- *Variedades de caña panelera.* Según lo expuesto por Durán, et al, (2014) El cultivo de caña de azúcar en la zona geográfica denominada Hoya del Río

Suárez, en los departamentos de Boyacá y Santander, en Colombia, abarca aproximadamente 45.000 hectáreas; la variedad RD 75-11 se encuentra establecida en 70% del área cultivada y su período vegetativo promedio es 17 meses (p. 184).

Otras variedades de caña panelera que se producen en la Hoya del Río Suárez se mencionan a continuación:

RD 75-11 20.3 24.1	Sus tallos largos, reclinados y curvos son medianamente gruesos, de color amarillo verdoso, con entrenudos largos, cilíndricos y cubiertos con cerosina. Su hábito de crecimiento es semirrecto, con hojas largas, angostas y puntas dobladas, poseen un color verde amarillento, no tienen pelusa y, si la tienen, es rala. (Osorio, 2007)
PR 61-632 14.2 17.5	Tiene tallos erectos, porte alto y color morado, con entrenudos largos, gruesos y cubiertos de cerosina. Sus hojas tienen puntas erectas y son de color verde natural que se torna amarillento a medida que envejecen (Osorio, 2007)
POJ 28-78 11.5 15.4	Tiene tallos largos, diámetro mediano a grueso, color amarillo verdoso y entrenudos de longitud media y cubiertos con cerosina; su hábito de crecimiento es semirrecto y sus hojas abiertas (Osorio, 2007)

Fuente. Tomado de Tarazona (2011)

- *Insumos utilizados.* En la producción de panela se utilizan una serie de insumos los cuales hacen referencia a los combustibles y lubricantes para la hornilla, clarificadores como el balso y cadillo, antiespumantes como la manteca, reguladores del pH como la cal y las cajas para los empaques,

bicarbonato o clarol (Espinal, Martínez, & Ortíz, 2005). En cuanto a la producción de caña panelera se encuentran presentes insumos agrícolas como fertilizantes, insecticidas, herbicidas y acondicionantes para el suelo (Ahumada, 2015). Para la clarificación en la Hoya del río

Suárez se utiliza balso (Instituto Nacional de Salud & UERIA, 2011).

- *Preparación de la tierra.* Al iniciar todo este proceso, es conveniente tener en cuenta el pH del suelo, pues de esta forma se determina si es el adecuado para el buen desarrollo del cultivo de caña o si por el contrario se debe aplicar algún correctivo que permita que la tierra sea apta. La caña para producción de panela se desarrolla adecuadamente en suelos que tengan un pH comprendido entre 5.5 y 7.5. En el caso del departamento de Santander que el suelo presenta un pH muy ácido, que oscila entre 4.1 y 5.5, se hace necesario la aplicación de correctivos al suelo que disminuyan la acidez e incrementen el pH. Luego, se inicia la adecuación del área a sembrar, la preparación puede hacerse: manual con pica y/o azadón, con arado de vertedera a tracción animal o con maquinaria pesada (Tarazona, 2011).

La adecuación del suelo comprende principalmente labores de planificación de los lotes de caña, definición de sus dimensiones y construcción de acequias y caminos para movilizar la caña cortada. Su importancia radica en la contribución al incremento de la productividad y conservación del

suelo, mediante el mejoramiento del sistema de producción del cultivo (Osorio, 2007, pp43).

En la preparación del suelo se debe realizar una eliminación del rastrojo, el cual consiste en cortar los arbustos y materiales vegetales presentes en el lote, que después se recogen en pilas. Luego si es necesaria la renovación de socas viejas se hace una preparación manual con el azadón donde se arranca las socas viejas con pica y luego se rotura el sitio donde se va a colocar la semilla, en caso contrario, si no es necesaria esta renovación la labor se reduce a abrir la zanja que requiere una profundidad de 20 a 30 cm y su ancho de 30 cm y el hoyo donde se deposita la semilla (Osorio, 2007).

- *Mantenimiento del cultivo.* Según la guía práctica presentada por Corpoica (2011), para lograr un óptimo desarrollo y productividad de un cultivo se deben garantizar un buen manejo del suelo, lo cual depende de actividades como: Análisis de suelos, es importante hacer un análisis de suelos físico-químico donde se pretende desarrollar el cultivo, así como el estado de fertilidad.

La caña es un cultivo permanente que anualmente remueve grandes cantidades de elementos nutritivos del suelo, los cuales deben devolverse mediante fertilizaciones minerales.

En los cultivos de caña panelera de la región de la Hoya del río Suárez (Santander) hacen una fertilización inicial al momento de la siembra con abono orgánico (gallinaza, porquinaza, entre otros) mezclada con los correctivos (cal agrícola) para corregir la acidez. A los 90 y 120 días después de la siembra, realizan fertilizaciones en cantidades variables, determinadas de acuerdo a los análisis de suelos. Además, se suministra en mezcla Nitrógeno (Urea) + Potasio (Cloruro de Potasio), Fósforo (DAP) y elementos menores con buenos resultados tanto en el desarrollo de los cultivos, como en los rendimientos de las moliendas de caña. Con esto se alcanza un rendimiento del 10 al 10.5 % (Tarazona, 2011).

- *Métodos de siembra.* Sistema es el de siembra a chorrillo donde el corte es parejo, con posibilidades de mecanizar, con altas dosis de fertilizantes y que está asociado a zonas con pendientes moderadas y

economía empresarial (Boyacá, Santander y Valle), el área de cultivo es aquí mayor y sus rendimientos más altos debido a la tecnificación del cultivo (Fedepanela, 2009).

Este sistema de siembra se realiza por la densidad de las plantas que se obtienen por hectárea y por la distancia entre surcos que oscila entre 1.30 y 1.50 metros. Para lo cual se necesita una cantidad de 8 a 10 toneladas por hectárea de semilla asexual de caña, con un tamaño aproximado de 0.40 metros de largo (Tarazona, 2011).

- *Formas de cosecha y recolección.*

La mayoría de los productores establecen el punto de madurez de la caña de acuerdo con el color de los tallos, la reducción de la longitud de los entrenudos y el tamaño de las hojas. La madurez de la caña se logra cuando la concentración de los azúcares es igual o semejante en la base y en la parte terminal del tallo (Osorio, 2007).

“Este tipo de corte controla plagas como *Diatraea* sp., pues se interrumpe el ciclo de vida del insecto al eliminar el sustrato donde se alimenta y reproduce la plaga” (Tarazona, 2011). Para su corte se utiliza el método de corte por

parejo, utilizado en cultivos tecnificados y siembras comerciales, donde se realiza la siembra a chorrillo y el crecimiento de los tallos es uniforme y maduran a la misma edad. El corte implica todos los tallos presentes en el lote (García citado por Osorio, 2007). “El transporte de la caña, desde el lote de corte hasta el sitio de beneficio o trapiche, se alza generalmente en mulas y en algunas ocasiones en vehículos cuando las condiciones de topografía y vía lo permiten” (Cadena y Acuña, 2004).

3.6 Proceso de capacitación

El proceso de capacitación es acompañado por las entidades asociadas a esta actividad económica, como el caso de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria CORPOICA que ha venido adelantando estudios dirigidos a desarrollar estrategias en diferentes áreas como la selección de nuevas variedades de caña en los departamentos de Boyacá y Santander, gracias al desarrollo de proyectos de investigación continuados durante los últimos 5 años y en los cuales se inició el proceso de selección de variedades promisorias dentro de un grupo de 80 variedades de las series de los

años 1984 a la 2001 suministradas por el centro de investigación de la caña de azúcar de Colombia – CENICAÑA gracias al convenio de cooperación técnico suscrito entre CENICAÑA y CORPOICA. Paralelamente también se han ejecutado aportes y adelantos que se han realizado en torno al mejoramiento de la calidad y presentación de la panela desde la siembra hasta la producción de producto final y la diversificación de los usos de la caña y los subproductos hacia la producción pecuaria, en este sentido se viene trabajando con la línea transformación y conservación de residuos agroindustriales generándose una oferta tecnológica sobre usos y conservación de la cachaza, el cogollo, el bagacillo y el bagazo, enriquecimiento nutricional del bagazo con el hongo *Pleurotus* (Ramírez, s.f.).

En el año 2014 Corpoica, con el apoyo de Cenicaña, entregó una nueva variedad de caña panelera para la Hoya del río Suárez, clasificada como CC 93-7510, con esta variedad se aumentan los rendimientos y mejora la tolerancia a enfermedades del cultivo como roya, carbón y virus, con respecto a la variedad tradicional utilizada en

la zona. Su alta productividad y gran porcentaje de aprovechamiento del material en conversión a panela, fue aprobada por investigadores. Este proyecto, contó con la financiación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, ajustándose a la nueva visión de adelantar la investigación atendiendo las necesidades puntuales de las regiones y los productores (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2014).

Conclusiones

La Hoya del Rio Suarez ha sido considerada durante mucho tiempo como una de las regiones más reconocidas por su productividad de caña panelera, de allí que el objeto de investigación se basara e reconocer y caracterizar a los cultivadores de caña panelera con el fin de identificar los factores de éxito relacionados con aspectos geográficos, sociales, técnicos y administrativos que tienen incidencia en el posicionamiento de la región y aquellos que pueden ser mejorados.

Como resultado del estudio se obtuvo que la población esta principalmente ubicada en las

zonas rurales pero la misma ha disminuido durante los últimos años, se puede decir que el núcleo familiar participa en la actividad económica. A pesar de los anterior la distribución de la tierra está concentrada en pocos propietarios y la calidad de vida de los habitantes se encuentra en niveles medios en relación con los del país; por otro lado en cuanto a aspectos organizativos los cultivadores de la Hoya del Rio Suarez a pesar de organizarse en 3 formas diferentes, estas son de tipo informal y poco asociativas, por lo que se dificulta el crecimiento del sector en este mismo sentido estos tipos de organización hacen contratación de la mano de obra y se utiliza el método de pago a destajo; por otro lado se identificó que el factor climático y las características del suelo de esta región son las más aptas para el cultivo de caña panelera dado que se encuentra ubicada estratégicamente a una altura de entre 1000 y 2000 metros sobre el nivel del mar, haciendo en consecuencia que el clima sea medio muy húmedo, lo que favorece el crecimiento y desarrollo de la planta. En cuanto a las propiedades del suelo la región tiene el pH adecuado para este tipo de cultivos.

Otro aspecto importante es el de las variedades cultivadas en la región, estas variedades tienen buen rendimiento y han sido seleccionadas estratégicamente para esta región como resultado de investigaciones realizadas por varias instituciones.

En relación al proceso de cultivo se encontró que en la Hoya éste inicia con la preparación del suelo donde se analiza el pH y se establece si es necesario aplicar correctivos; el sistema de siembra utilizado en la Hoya es por Chorrillo donde se hacen surcos y hoyos para sembrar las semillas; para el mantenimiento del cultivo se hace fertilizaciones periódicas que garanticen el adecuado crecimiento de la planta y su sostenibilidad en el tiempo; luego para realizar el proceso de corte primero se observa el punto exacto de madurez observando características físicas de la plantas, luego se utiliza el método de corte por parejo por lo tanto se cortan todos los tallos presentes en el lote. El proceso termina finalmente con el transporte de la caña desde el cultivo hasta los trapiches por medio de mulas o vehículos de transporte, esto depende de las vías de acceso.

Finalmente, en la realización de este documento se observó que la información existente es de investigaciones realizadas en periodos de tiempo pasados, lo que puede significar que en la actualidad existan características diferentes en la producción de caña panelera; por lo tanto, recomendamos para próximos estudios tomar esta región como objeto de estudio aplicando la observación directa como instrumento de recolección de información.

Referencias

- Ahumada, J. (2015). Efectos de la tecnología utilizada en la producción panelera en las transformaciones ambientales de la Hoya del Río Suárez. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Cadena, D & Acuña, J. (2004). La agroindustria de la panela en la región de la Hoya del Río Suárez: Bajo el enfoque de desarrollo regional y competitividad. 1990-2002. Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, Colombia.
- CORPOICA, (2011). Manejo fitosanitario del cultivo de la caña panelera: Medidas para la temporada invernal. I.A. Germán Alberto Tarazona Parra.

- Durán, J. R., Insuasty, O., & Viveros, C. A. (2014). Comportamiento agroindustrial de diez variedades de caña de azúcar para producción de panela en Santander, Colombia Agro industrial yield of ten sugar cane varieties for production of panela in Santander, Colombia. *Corpoica Ciencia y Tecnología Agropecuaria*, 15, 183–195.
- Espinal, C., Martínez, H., & Ortíz, L. (2005). La cadena agroindustrial de la panela en Colombia. Recuperado de <http://www.panelamonitor.org/media/docrepo/document/files/la-cadena-agroindustrial-de-la-panela-en-colombia.pdf>
- FEDEPANELA (2009). Manejo agronómico de la caña panelera con énfasis en el control biológico.
- Instituto Nacional de Salud & UERIA (2011). Concepto científico poliacrilamida en panela. Bogotá.
- Instituto Colombiano de Desarrollo Rural -INCODER- (2012). Caracterización socio demográfica del área de desarrollo rural de la Hoya Del Rio Suarez. Recuperado de: http://www.incoder.gov.co/documentos/Estrategia%20de%20Desarrollo%20Rural/Pertiles%20Territoriales/ADR_HOYA%20RIO%20SUAREZ/Perfil%20Territorial/CARACTERIZACION%20SOCIO-DEMOGRAFICA%20HOYA%20DEL%20RIO%20SUAREZ.pdf
- Leguizamón, G. & Yepes, N. (2014). Estudio Descriptivo Mediante Análisis Multicriterio de la Cadena Agroalimentaria de La Panela. Universidad Antonio Nariño, Bogotá, Colombia ISSN: 1900-6608 Volumen 8 – 2014
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (2014). Entregan en la Hoya del río Suárez nueva variedad de caña panelera, más productiva y resistente. Recuperado de: <https://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/Hoya-del-r%C3%ADo-Su%C3%A1rez.aspx>
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (2006). EL SECTOR PANELERO. Bogotá.
- Mojica, A., & Paredes, J. (2004). Centro Regional de Estudios Económicos Bucaramanga. Recuperado a partir de http://www.banrep.gov.co/document/Lectura_finanzas/pdf/2004_diciembre.pdf
- Murcia-Pardo ML, Ramírez-Durán J. (2017). Reconversión del sistema regional de producción de caña para la agroindustria panelera en Boyacá y Santander. *Corpoica* 18(1):75-87
- Osorio, G. (2007). Buenas prácticas agrícolas -BPA- y buenas prácticas de manufactura -BPM- en la producción de caña y panela.

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Ramírez, J. (s.f.) Fortalecimiento del sector panelero mediante investigación e innovación agrícola y agroindustrial en el departamento de Nariño. Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria – CORPOICA, Nariño, p. 10.

Rodríguez, G., García, H., Roa, Z., & Santacoloma, P. (2004). Producción de panela como estrategia de diversificación en la generación de ingresos en áreas rurales de América Latina. Roma. Recuperado a partir de <http://www.fao.org/fileadmin/u>

ser_upload/ags/publications/AGSF_WD6s.pdf

Superintendencia de Industria y Comercio. (2012). Estudios de Mercado. Cadena productiva de la panela en Colombia: diagnóstico de libre competencia (2010-2012). Recuperado a partir de www.sic.gov.co/recursos_user/documentos/promocion.../Estudios.../Panela2012.pdf

Tarazona, G. (2011). Manejo fitosanitario del cultivo de la caña panelera. Medidas para la temporada invernal. ICA, Línea Agrícola, 51. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

El emprendimiento comunitario, como estrategia de desarrollo regional en jóvenes víctimas de la violencia. Avances caso: La Madrid, Villavicencio



Sedyss Garay Rodríguez. MSc. en Ciencias Económicas; Economista. Docente de Planta de la Universidad de los Llanos. Correo Electrónico: sgaray@unillanos.edu.co

Jairo Enrique Torres. MSc. en Desarrollo Rural; Economista. Docente Ocasional Tiempo completo de la Universidad de los Llanos. Correo electrónico: jetorres@unillanos.edu.co.

Cómo citar este artículo

Garay Rodríguez, S & Torres, J.E (2018). El emprendimiento comunitario, como estrategia de desarrollo regional en jóvenes víctimas de la violencia. Avances caso: La Madrid, Villavicencio. NOVUM, (8-1), p.p. 49-58.

Resumen

La Proyección Social de la Universidad de los Llanos, plantea como línea de acción el desarrollo regional, que busca contribuir al desarrollo socioeconómico y sostenible de la población en la Orinoquia Colombiana, convocatoria -2017-. Para este propósito el Emprendimiento Comunitario, se plantea como una estrategia viable y valiosa porque permite potencializar competencias y habilidades individuales y colectivas que ayudan a la recuperación social, económica, cultural y ambiental a través de ideas de inversión, nuevos negocios y la conformación y fortalecimiento de grupos económicos de base. Villavicencio, cuenta con comunidades víctimas de la violencia dentro y fuera de la zona urbana, el proyecto en desarrollo, focaliza la población de jóvenes entre 16 y 28 años de la urbanización La Madrid, corregimiento uno suburbano de la ciudad. Como pregunta de investigación se planteó ¿reconocer en la comunidad de jóvenes las necesidades socioeconómicas y de expectativa de vida? Desde este planteamiento; el proyecto ha avanzado en la caracterización socioeconómica del asentamiento, caracterización de los jóvenes, estudios de casos regionales y avances en referentes conceptuales y teóricos, se destacan la ausencia del equipamiento urbano, social, seguridad e infraestructura vial. **Palabras clave:** Emprendimiento Comunitario; Desarrollo Regional; Desarrollo Local; Asociación; Gestión empresarial.

Abstract

The Social Projection of the University of the Llanos, raises as a line of action the regional development, which seeks to contribute to the socioeconomic and sustainable development of the population in the Colombian Orinoquia, call -2017-. For this purpose, the Community Entrepreneurship is considered a viable and valuable strategy because it allows potentializing individual and collective skills and abilities that help social, economic, cultural and environmental recovery through investment ideas, new businesses and the formation and strengthening of basic economic groups. Villavicencio, has communities victims of violence inside and outside the urban area, the project in development, focuses on the population of young people between 16 and 28 years of urbanization La Madrid, one suburban district of the city. As a research question, was it posed to recognize the socio-economic and life expectancy needs of the youth community? From this approach; the project has advanced in the socioeconomic characterization of the settlement, characterization of the young people, regional case studies and advances in conceptual and theoretical references, the absence of urban, social, safety and road infrastructure stand out. **Keywords:** Community Entrepreneurship; Regional Development; Local Development; Association; Business Management.

1. Introducción

En la zona urbana marginal y de expansión de la ciudad de Villavicencio (Colombia), ha sido punto de llegada de personas de todas las edades, núcleos familiares o individuales, que son víctimas de la violencia en la región y el país. El reporte estadístico del Registro Único de Víctimas (RUV) al corte del 01 de octubre de 2016, reportó un total acumulado de 19.722 personas, esta cifra está compuesta por hombres y mujeres de todas las edades, que tratan de incorporarse económica, social y culturalmente en la ciudad.

Esta población, mayoritariamente de procedencia rural y pequeños grupos de minorías étnicas que se han ubicado en asentamientos suburbanos, carecen de oportunidades a consecuencia de la poca formación y desarrollo de destrezas y habilidades, que les permita integrarse a las actividades económicas que ofrece el nuevo entorno de la ciudad, además, no todos cuentan con recursos económicos suficientes que les facilite generar iniciativas por cuenta propia. Por otra parte, Villavicencio ofrece pocas alternativas de empleo por su baja

actividad industrial, lo cual deja sin mayores posibilidades a estas poblaciones, adulta o joven de integrarse de manera formal a la economía local. No obstante, han venido incorporándose en actividades informales en el sector comercial y de servicios, con baja remuneración y precariedad del empleo, ubicados en zonas cercanas al asentamiento y en otros lugares de la ciudad.

Mediante entrevistas a líderes de la comunidad se conoció algunos antecedentes de la urbanización “La Madrid”, mencionan que inició su proceso de asentamiento y toma de tierras, en este mismo lugar, a partir del día 10 de noviembre de 2012 la comunidad se ve beneficiada por el proyecto de vivienda prioritaria (VIP), programa no pague arriendo pague su casa, que hoy se ha transformado en una gran área habitacional, las viviendas entregadas conforman cinco etapas entre casas y apartamentos, donde habitan aproximadamente 15 mil habitantes. El desarrollo habitacional aún carece de equipamientos urbanísticos, dotaciones sociales para la recreación y el deporte, además de establecimientos que respondan a las necesidades básicas de la

comunidad en salud, educación y seguridad alimentación entre otros.

Para la comprensión del emprendimiento comunitario, se inicia con el concepto emprendedor como influencia del desarrollo económico, según Shumpeter “la función de los emprendedores es la de reformar o revolucionar las formas de producir...” (Shumpeter, 1966), el concepto contemplado en la ley 1014 de 2006 capítulo III artículo 12, en el que se plantean los objetivos de la formación para el emprendimiento en el inciso b propone “Contribuir al mejoramiento de las capacidades, habilidades y destrezas en las personas, que les permitan emprender iniciativas para la generación de ingresos por cuenta propia” (ley 1014 de 2006), para las comunidades el trabajo colaborativo representa una alternativa de generación de recursos y desarrollo, estos ejercicios colectivos representan EC (Harding, 2004, citado por Bernal, 2007) sobre el emprendimiento social, que está “relacionado con iniciativas orientadas a cambios en el sector social, innovando y actuando de acuerdo con el deseo de crear valor social sostenible” o también los argumentos de

(Roberts & Woods, 2005, citado por Bernal, 2007) como las iniciativas para “la construcción, evaluación y persecución de oportunidades para el cambio social transformativo llevado a cambio por una persona y/o grupo de personas voluntarias” (Bernal, 2007, p.31).

De lo anterior, se resalta los elementos esenciales tales como: iniciativas, cambios, crear valor y oportunidades para el cambio, los cuales retomamos como aspectos metodológicos para activar en esta comunidad, la estrategia del EC. Hilarión plantea que para desarrollar emprendimientos es necesario “empezar por convertir los productos y riquezas del entorno en bienes, servicios y experiencias que se ofrezcan a personas que los necesiten en la comunidad, región o para cualquier lugar del mundo” (Hilarión, 2014).

Una experiencia significativa de emprendimiento comunitario se encontró en los municipios de Bahía Solano, Nuquí y Juradó, del departamento del Chocó, donde la comunidad trabajo por uno de los logros que más enorgullecen a los habitantes de la subregión costera es haber conseguido que, desde 2008, el Gobierno asignará 2,5

millas náuticas del Pacífico sólo para pesca artesanal y una zona especial de manejo pesquero de 12 millas. Es decir que los pescadores que trabajan en esa zona deben cumplir con estrictos parámetros ambientales, Esa estrategia de protección del ecosistema marino nació de la comunidad y les tomó 15 años materializarla. Ahora, ocho años después, las asociaciones de pesca notan que el coral rocoso que abunda en la zona está más sano, los peces son más grandes y los pescadores tienen ingresos más estables. El proyecto fue financiado por cooperación internacional (El Espectador, 2016).

Un caso que muestra estos elementos y su desarrollo exitoso para la comunidad y la región es, Cacao de origen, un proyecto que surge con el propósito de mejorar y desarrollar las capacidades productivas de pequeños y medianos productores de cacao y chocolates finos a nivel nacional. Esas mejoras contemplan el proceso completo, es decir, tanto la práctica agroecológica de significativas zonas agrícolas del territorio nacional, como la calidad de vida y capacidad económica de dichos productores (Cacao Origen, 2016).

Otro caso que destaca el uso de esta estrategia, es el realizado en el territorio caucano conocido como; Matamberas Guasá, es una red de mujeres que sostienen la identidad afro, a partir de mantener el tejido social, preservar la cultura y generar ingresos para sus familias. Estas mujeres acudieron a la siembra de plantas medicinales y aromáticas que son comercializadas en el casco urbano de Timbiquí (Matamberas, 2016). hacen parte de estructuras sociales, culturales y económicas transformadas de estados de exclusión, pobreza e inequidad social.

El objetivo del proyecto fue: Implementar estrategias de emprendimiento comunitario en jóvenes de la comunidad, se inició la intervención con los inscritos en la Fundación integral para la formación de madres cabezas de hogar, tercera edad, jóvenes y víctimas de la urbanización la Madrid. FUNIMAD., y se amplía a otras organizaciones sociales, a través de talleres formativos, para el reconocimiento y fortalecimiento de competencias que les permitan a los jóvenes participar en procesos de crecimiento individual y colectivo.

La hipótesis de la ponencia propone el emprendimiento comunitario como estrategia de desarrollo local, activando el espíritu individual y colectivo, que promueva una comunidad asociada, auto sostenible que genere bienestar para todos.

2. Metodología

El proyecto se plantea mediante metodología de estudio de caso, en la comunidad La Madrid ubicada en el área suburbana de Villavicencio. Se convocó a una población objetivo de 40 a 50 jóvenes con edades entre 16 a 28 años, que habitan en la comunidad, con el apoyo de organizaciones sociales y líderes comunitarios, se utilizó como estrategia comunicativa, el “voz a voz” y el perifoneo, para luego ser seleccionados mediante criterios de vulnerabilidad económica y académica.

Este artículo se centra en compartir los avances de la primera de tres fases, organizada de la siguiente manera: el equipo de trabajo, se

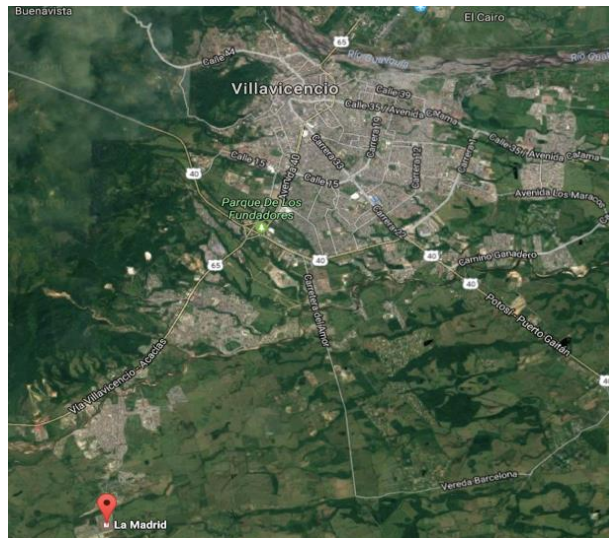
dedicó a la generación y recolección de datos, para la identificación y caracterización del entorno, luego se aplicó un instrumento para identificar datos generales, aspectos socioeconómicos y expectativas de vida de los jóvenes.

Otro momento de esta fase consistió en el desarrollo de talleres enfocados al autoreconocimiento y simulación de roles empresariales para identificar las habilidades sobre emprendimiento comunitario y toma de decisiones, conocer las capacidades de liderazgo y trabajo en grupo de los participantes y observar las actitudes para el manejo de recursos económicos.

3. Resultados

En relación con la caracterización del asentamiento, la imagen 1. muestra la localización de La Madrid geoespacialmente con Latitud: 4,0587 grados y Longitud: -73,671441 grados y con una altura de 448 metros sobre el nivel del mar en Villavicencio Meta, Colombia (google Earth, 2017).

Imagen 1. Localización asentamiento La Madrid



Fuente. Google Earth.

La Madrid, en sentido estricto está localizada en el área rural del municipio en el corregimiento uno, limitando al occidente y al sur con el Río Negro. Este asentamiento o urbanización, como la denominan muchos habitantes, cuenta con dos vías de acceso, una por la Calle 77, que comunica con el barrio Ciudad Porfía, vía que se encuentra pavimentada, aunque es muy estrecha, para ser de doble sentido y; la otra es la que comunica con el barrio Villa Juliana, esta se encuentra sin pavimentar debido a que el barrio en mención está considerado como ilegal.

Otro aspecto, es la construcción del referente histórico del asentamiento, la comunidad de la

urbanización la Madrid inició su proceso de posesión el día 10 de noviembre de 2012, posteriormente, hubo una reunión con las entidades competentes para iniciar procesos de legalización, el día 13 de noviembre de 2012, se llegó a un acuerdo para la entrega de las viviendas por Villavivienda y el programa del proyecto de vivienda prioritario VIP mencionado como “no pague arriendo pague su casa”, otorgado a comunidad beneficiaria que habita en la primera etapa. Debido al incumplimiento de la administración municipal, la población tomó posesión de las viviendas construidas por la fuerza, mas no asignadas el 26 de enero de 2014. Las viviendas no eran

habitables, ni estaban terminadas y algunas estaban empezadas, los fundadores de la urbanización fueron 8 familias (Pineda, Galindo, Ramos, Guarnizo, Perdomo, Pérez, Sánchez y Rozo) vulnerables y en condición de desplazamiento. Uno de estos fundadores en la entrevista comentaba que hubo persecución de la policía, fueron cortadas las llaves y las mangueras del agua, se les trató de invasores, la conexión eléctrica fue de manera artesanal (colgada) y las vías eran trocha, no había servicio de bus. Las instalaciones deportivas fueron construidas por la comunidad.

Respecto a los aspectos socioeconómicos el asentamiento de La Madrid, una situación particular en lo social y en lo económico. En lo social no cuenta con infraestructura de salud, educación, seguridad, recreativa ni comunitaria que soporte la cotidianidad y los casos de emergencia; en lo económico las condiciones son igualmente críticas dado que el medio no genera empleos, así que persiste un alto desempleo, comercio informal

desde las viviendas y servicios personales, también informales dando origen a un círculo de pobreza creciente el cual hay que acabar en el corto y mediano plazo. En el artículo ‘Una aproximación a la relación entre el desarrollo regional y el emprendimiento en Colombia’, Duran plantea que “en las regiones con alto grado de emprendimiento se favorece la creación de empleo, los encadenamientos productivos, la tributación y la difusión de ideas y conocimiento, los cuales son elementos que en conjunto terminan jalonando procesos de desarrollo local” (Shumpeter, 1934,1939, citado por Duran 2015), en el caso de La Madrid el desarrollo de habilidades de EC y de trabajo colaborativo se enfocó en talleres de fortalecimiento. Otra realización alcanzada en desarrollo del proyecto es la identificación y conformación del grupo de jóvenes caracterizados mediante un instrumento que reúne información de carácter personal, socioeconómica y recaba aspectos sobre las expectativas de vida.

Imagen 2. Identificación de roles de emprendimiento



Fuente. Fotografía propia.

Para finalizar, se logró con el grupo objetivo la formación en áreas básicas de economía, contaduría y administración las cuales fundamentan la identificación y formulación de las iniciativas en emprendimiento comunitario.

Conclusiones

En cuanto al territorio, se estableció que corresponde a un área suburbana la cual adolece de los elementos de infraestructura social y económica básicos, lo cual impide la promoción y el desarrollo en el corto y mediano plazo de la comunidad.

Se reunió a un grupo de 50 jóvenes de ambos sexos en edades comprendidas entre los 16 y 28 años. El grupo de micro-emprendedores de la comunidad la Madrid tienen habilidades para

liderar, tomar decisiones y trabajar en equipo. Demuestran buenas relaciones afectivas a la hora de trabajar en equipo. Todos los emprendedores demostraron gran interés y participación en el desarrollo de la actividad. Se les debe reforzar el tema de diseño de estrategias y la viabilidad de los recursos económicos. Y Se les debe capacitar sobre los conceptos básicos en Contabilidad y Finanzas.

En el comportamiento y relaciones entre miembros de la comunidad se evidencian enfrentamientos, rivalidades y poca cooperación, afectando significativamente un desarrollo social promovido por ellos y para ellos.

Referencias

- Bernal, C.A. (2007). Introducción a la Administración de las Organizaciones. Enfoque Global e integral. 1.ed. México. Pearson Educación.
- Cacao origen Venezuela. (s.f) Recuperado de <http://www.cacaodeorigen.com>
- Constitución política 1014 del 2016. Recuperado de http://normograma.sena.edu.co/docs/ley_1014_2006.htm
- Convocatoria para proyectos comunitarios de proyección social. (2017). Universidad de los Llanos. Rescatado de la Web <http://proyeccionsocial.unillanos.edu.co/>
- Duran, J. (2015). Una aproximación a la relación entre el desarrollo regional y el emprendimiento en Colombia.
- El Espectador. (s.f) Colombia 2020. Choco busca un desarrollo sostenible. Rescatado el 04 de septiembre 2016. <http://colombia2020.elespectador.com/territorio/choco-busca-un-desarrollo-sostenible>
- Hilarión, J. (2014). Emprendimiento e innovación. Diseña y plantea tu negocio. 1ª ed. Cengage Learning
- Registro Único de Víctimas. (s.f) Recuperado de <http://rni.unidadvictimas.gov.co/RUV>
- Organización de Naciones Unidas. (2016). Mujeres tras el telón de la guerra. Recuperado de <http://www.verdadabierta.com/especiales-v/2016/mujeres-guerra/timbiqui-mujeres.html#sthash.r37gGddT.dpuf>
- Matambras, La red que sostiene la identidad afro de Timbiquí. (s.f). recuperado de <http://www.verdadabierta.com/especiales-v/2016/mujeres-guerra/timbiqui-mujeres.html>
- Schumpeter, J. A. (1966). *ibid.*, p. 132. The Theory of Economic Development, Cambridge, ma: Harvard University Press.

Evaluación de la inteligencia emocional de los colaboradores en una empresa familiar en la ciudad de Cartagena



Julián Patrick Manrique Mclean. Mg. en Administración de la Universidad Tecnológica de Bolívar; Esp. en gestión gerencial, Enfermero. Gestor del riesgo en Mutual SER EPS. Correo electrónico: jpmanriquemclean@hotmail.com

Cómo citar este artículo

Manrique Mclean, J.P. (2018). valuación de la inteligencia emocional de los colaboradores en una empresa familiar en la ciudad de Cartagena. NOVUM, (8-1), p.p. 59-72.

Resumen

La inteligencia emocional (IE) es la capacidad que tienen los individuos de conocer sus emociones y del entorno cercano, para así orientarlas a un fin específico o positivo, el presente estudio tuvo como objetivo identificar la inteligencia emocional de los colaboradores en una empresa familiar de la ciudad de Cartagena.

Los resultados arrojaron que los individuos evaluados tienen claridad sobre sus emociones, lo cual facilita el control en el ambiente laboral, sin embargo, la dimensión atención se mostró por debajo del rango de aceptación, lo que traduce en poco interés por comprender y conocer sus emociones, también se observó que los colaboradores tienen poca regulación de sus emociones. **Palabras clave:** Emotividad; Caribe Colombiano; Inteligencia Emocional.

Abstract

Emotional intelligence (EI) is the ability of individuals to know their emotions and the surrounding environment, to orient them to a specific or positive purpose, the objective of this study was to identify the emotional intelligence of employees of a family business in the city of Cartagena.

The results showed that the evaluated individuals have clarity about their emotions, which facilitates control in the work environment, however, the attention dimension was below the acceptance range, which translates into little interest in understanding and knowing their emotions, it was also observed that the collaborators have little regulation of their emotions. **Keywords:** Emotivity; Colombian Caribbean; Emotional Intelligence.

1. Introducción

La inteligencia emocional es un elemento relevante en toda organización, debido a los efectos que tiene sobre las emociones de los colaboradores y como está determina la conducta dentro del ambiente laboral (Sotres, Velasquez, & Vazques, 2002).

Goleman uno de los principales exponentes de esta corriente de investigación, fue de los primeros en acuñar el término IE en el entorno organizacional, y definiéndola como la capacidad que tiene el individuo para conocer sus emociones, las del entorno, y guiarlas a un buen propósito. Sin embargo, en estudios posteriores Goleman refuerza la idea de las competencias emocionales, lo cual relaciona directamente el término con las organizaciones (Zavala Berbená, Valadez Sierra, & Vargas Vivero, 2008).

Las competencias emocionales mejoran el desempeño de los colaboradores y permiten que estos utilicen las emociones como factor determinante para generar soluciones a situaciones difíciles dentro del ámbito laboral, por tal razón es importante e

indispensable que los líderes organizacionales verifiquen de manera constante las competencias emocionales de sus empleados, para de esta manera fortalecer las debilidades y potenciar las fortalezas (Moore Infante & Soto Retamal, 1999).

Dentro de las organizaciones las emociones fluyen constantemente, generando en ciertas ocasiones ambientes de gran estrés, debido a las múltiples situaciones complejas que en ellas se desarrollan, por ende, los individuos deben desarrollar habilidades emocionales que les permitan sortear de la mejor forma todas esas emociones que puedan afectar su desempeño diario. (Torres & Sergio, 2010)

Los individuos deben saber comprender y percibir todas esas emociones propias y del entorno, para de esta manera controlar todo lo que perturbe su desempeño, debido a una ineficaz regulación de las emociones. (Momeni, 2009)

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Determinar la inteligencia emocional de los colaboradores una empresa familiar en la ciudad de Cartagena.

2.2 específicos

- Determinar la atención, comprensión y regulación emocional de los colaboradores en una empresa familiar de la ciudad de Cartagena.
- Determinar las características sociodemográficas de los colaboradores de una empresa familiar en la ciudad de Cartagena.

3. Marco teórico

Al inicio de esta corriente de investigación Salovey y Mayer en 1990 fueron los primeros en mencionar el término IE, sin embargo, la primera persona en profundizar en las habilidades no intelectuales fue Wechsler. Manrique (2015)

Otros autores como Thorndike abordaron el término inteligencia social, como símil de la IE, aunque esta ponencia no causó gran revuelo en la sociedad científica de la época.

Sin embargo, los grandes ponentes del concepto de IE en 1990 fueron Salovey y Mayer, los cuales acuñaron el término percepción emocional, comprensión de las emociones y regulación de los

mismos, aspectos que impactaron en los científicos de la época.

Años más tarde Daniel Goleman fortaleció el término IE dentro del ámbito organizacional e impulsó otro aspecto de la IE como lo es la habilidad social, concepto que hace parte de las herramientas del líder.

Por otra parte, es válido resaltar que Goleman fue uno de los primeros autores que introdujo la discusión de IE en las organizaciones como concepto clave del desarrollo organizacional. (Sotres, Velásquez, & Vázquez, 2002).

La IE ayuda al líder a desarrollar habilidades blandas que facilitan su desempeño profesional, lo cual permite al directivo sortear situaciones de estrés que podrían inmovilizar el actuar del individuo. (Manrique, 2015). “las habilidades emocionales permiten al líder persuadir, dirigir y motivar al equipo de trabajo, basado en el conocimiento y la comprensión de las emociones de los colaboradores y la capacidad del líder de orientar a un propósito organizacional adecuado” (Manrique, 2015).

La IE es una habilidad imprescindible para cada director

ejecutivo o líder de área, debido a que permite una interacción más fluida con los colaboradores, y de igual manera facilita el actuar ante cualquier situación emocionalmente confusa Acosta P., Zarate T. (2017)

4. Diseño Metodológico

4.1 Método

Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal con abordaje cuantitativo, se delimitó la población a 80 personas que laboran en la entidad de salud en la ciudad de Cartagena. Lo que conllevó a que estuviese constituida por 66 personas que laboran en una entidad de salud en la ciudad de Cartagena, y se realizó un muestreo aleatorio simple. La muestra fue confirmada mediante la siguiente fórmula:

$$n = p * (1-p) * z \left[\frac{\left[\frac{1 - \alpha}{2} \right]}{d} \right]$$

Los criterios de inclusión incluyeron Personas que desearon participar en el estudio, y personas que laboraban en la institución de salud, al momento de aplicar la

escala. Por el contrario, los criterios de exclusión se limitaron a personas con algún grado de deterioro cognoscitivo.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó la escala tipo liker de IE TMMS-24, la cual consta de 24 preguntas que evalúan aspectos claves de la inteligencia emocional, por medio de tres dimensiones como la atención de los propios sentimientos, claridad emocional, y reparación de las emociones, que son competencias claves dentro de la IE.

De igual manera, es válido mencionar que se tuvo presente el manejo de la ética para la investigación, y para ello se facilitó consentimiento informado a cada participante, lo cual certifico su voluntad y disposición de participar en la investigación sin presión. Para determinar la muestra se realizó un muestreo aleatorio simple, el cual permitió identificar que individuos participarían en la investigación, de acuerdo a la selección realizada.

También es válido resaltar que los investigadores no participaron de manera directa en la aplicación de la encuesta, debido a que esta fue entregada con todas sus

explicaciones a los participantes, para que estos respondieran de manera independiente y sin intervención del encuestador.

Paso siguiente fue tabular la información en la base de datos Excel, con una codificación específica, y posteriormente se ingresaron los datos digitalizados en el paquete estadísticos spss versión institucional para luego realizar el análisis de la información recolectada, teniendo en cuenta las dimensiones de los instrumentos, sin obviar que las escalas utilizadas son de tipo liker aditivas.

Luego de esto se describió de manera independiente cada ítem, y posterior se evaluó la actitud de las personas encuestadas con respecto a cada dimensión según la escala entregada. Finalmente se utilizó la técnica aditiva de las escalas tipo liker por dimensión según el instrumento a evaluar, para de esta manera verificar cual fue la actitud de la persona encuestada según la dimensión ponderada.

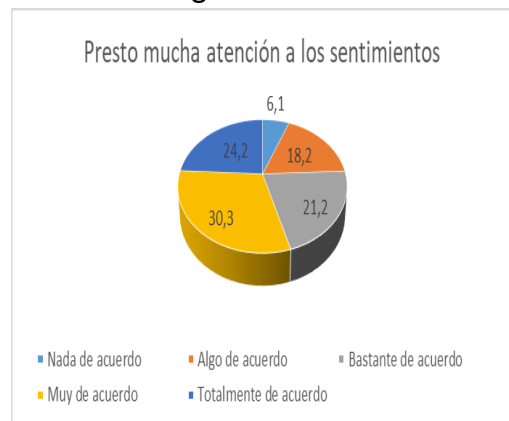
5. Resultados inteligencia emocional

Este apartado describe los resultados de IE de los empleados, de la organización participante en el

estudio, teniendo en cuenta cada uno de los reactivos que fueron presentados en la escala.

En cuanto a la atención de los sentimientos, el 24,2% de las personas expresaron que están totalmente de acuerdo con este aspecto, sin embargo, el 30,3% afirmo que está muy de acuerdo, 21,2% bastante de acuerdo, mientras el 18,2% dice estar nada de acuerdo y el 18,2 está algo de acuerdo.

Gráfica 1. Pregunta Núm. 1



Fuente. Elaboración propia.

Por otra parte, el 28,8% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en mantener una preocupación por sus sentimientos, sin embargo, el 24,2% muy de acuerdo, 18,2% bastante de acuerdo, 18,2% algo de acuerdo,

mientras que el 10,6% opina todo lo contrario.

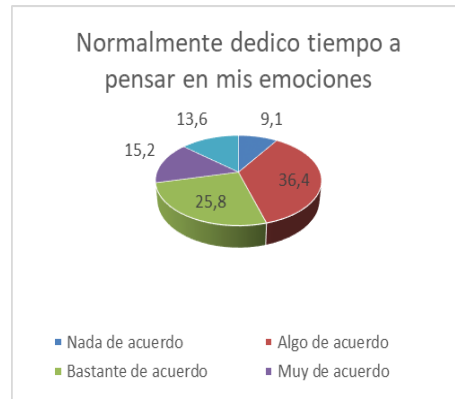
Gráfica 2. Pregunta Núm. 2



Fuente. Elaboración propia.

Al indagar si los individuos dedican tiempo a pensar en sus emociones, se observó que el 28,8% dice estar muy de acuerdo y totalmente de acuerdo con este aspecto; sin embargo, el 62,2% dice estar entre bastante y algo de acuerdo, mientras el 9,1% se encuentra nada de acuerdo con la afirmación.

Gráfica 3. Pregunta Núm. 3



Fuente. Elaboración propia.

En cuanto a la afirmación presto atención a mis emociones y estado de ánimo, el 63,6% dice estar algo, bastante y muy de acuerdo con la afirmación, mientras el 10,6% se mostró nada de acuerdo.

Gráfica 4. Pregunta Núm. 4



Fuente. Elaboración propia.

De otro lado el 53% dice que sus sentimientos no afectan sus pensamientos, mientras el 25,8% está algo de acuerdo, 7,6% bastante de acuerdo, 9,1% muy de acuerdo, 4,5% totalmente de acuerdo.

Gráfica 5. Pregunta Núm. 5



Fuente. Elaboración propia.

También se indagó sobre el reactivo constantemente tengo presente mi estado de ánimo, lo cual arrojó que el 59,1% de las personas encuestadas dicen tener presente su estado de ánimo, mientras el 40,9% no está de acuerdo con la afirmación.

Gráfica 6. Pregunta Núm. 6



Fuente. Elaboración propia.

Por otra parte, el 77,2% de los colaboradores dice pensar constantemente en sus

sentimientos, mientras el 22,7% se mostró nada de acuerdo con la afirmación.

Gráfica 7. Pregunta Núm. 7



Fuente. Elaboración propia.

De otro lado, es válido decir que el 87,8% de las personas encuestadas presta mucha atención a como se siente, el 98,5 de los empleados tiene claro sus sentimientos, el 93,9% dice que puede definir sus sentimientos, el 86,4% casi siempre sabe cómo se siente, 98,5% por lo general percibe sus sentimientos hacia los otros colaboradores, el 97% a generalmente identifica su sentimiento en las diferentes situaciones, el 95,4% refiere que siempre puede decir sus sentimientos y el 87,7% de los individuos presta mucha atención a sus sentimientos.

Gráfica 8. Pregunta Núm. 8



Fuente. Elaboración propia.

De otra parte es relevante mencionar que se indagó sobre el conocimiento que tienen los colaboradores de sus sentimientos,

y al investigar, se observó que el 97% dice conocer sus sentimientos, el 98,5% comprende sus emociones, el 95,5% de los individuos dice ser optimista aunque la situación no sea la esperada, el 92,4% refieren que suelen pensar en situaciones y cosas agradables durante la adversidad, el 95,5% trata de tener un buen estado de ánimo aunque la situación no sea la adecuada, y el 93,9% de los colaboradores encuestados dicen tratar de cambiar su estado de ánimo si esta de mal humor.

Tabla 1. Dimensión comprensión

Dimensión comprensión	Nada acuerdo	De acuerdo
Tengo claros mis sentimientos	1,5	98,5
Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	6,1	93,9
Casi siempre se cómo me siento	13,6	86,4
Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	1,5	98,5
A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones	3	97
Siempre puedo decir cómo me siento	4,6	95,4
A veces puedo decir cuáles son mis emociones	7,5	92,5
Puedo llegar a comprender mis sentimientos	1,5	98,5

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 2. Dimensión regulación

Dimensión regulación	Nada acuerdo	De acuerdo
Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	4,5	95,5
Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables	6	94
Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	7,5	92,5
Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal	13,7	86,3
Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	7,5	92,5
Me preocupo por tener un buen estado de ánimo	4,6	95,4
Tengo mucha energía cuando me siento feliz	3	97
Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	6,1	93,9

Fuente. Elaboración propia.

5.1 descripción inteligencia emocional por dimensión

En este apartado se realiza una explicación exhaustiva de las dimensiones evaluadas de IE.

Las tres dimensiones de inteligencia emocional que evalúa la escala adaptada para este estudio son: manejo de la atención de los sentimiento, comprensión, y regulación, de los cuales se observó que los individuos encuestados deben potenciar la dimensión atención, debido a que el estudio mostro puntaje por debajo de 24 lo que traduce en no prestar mucha atención a sus estado de ánimo, de igual manera no se preocupan mucho por sus emociones, permiten que sus emociones afecten sus pensamientos, y son ajenos a ellos, es decir, los colaboradores son ajenos a sus emociones.

La descripción de la dimensión comprensión arrojo que los individuos poseen una aceptable claridad emocional, lo cual demuestra que los colaboradores conocen sus emociones, y aunque se equivocan con algunas de sus sentimientos, saben expresar de manera ortodoxa sus emociones, dicho de otra manera, las personas

encuestadas tienen claridad en sus estados emocionales.

También es relevante decir que al evaluar la dimensión regulación se observó que los colaboradores presentan una regular reparación de las emociones, lo cual traduce en manejo inadecuado de las emociones; sin embargo, en la gran mayoría de las ocasiones siguen siendo positivos, aun que experimenten sentimientos desagradables, con pensamientos positivos. Por otra parte, las personas encuestadas mencionaron que, aunque existan emociones de tristeza, por lo general diseñan pensamientos positivos para conservar una buena energía, lo cual ayuda a cambiar el estado de ánimo, y regular sus estados emocionales.

Tabla 3. Inteligencia emocional por dimensión

Inteligencia emocional por dimensión	
Dimensión	Puntuación
Percepción	menor de 24
Comprensión	igual a 32
Regulación	igual a 34

Fuente. Elaboración propia.

6. Discusión

La IE es de vital importancia en el ambiente organizacional, sobre todo en el equipo de liderazgo

(García & Izquierdo, 2015), el cual motiva al equipo de trabajo, lo que está alineado con lo reportado en la investigación, porque se observó un equipo de liderazgo funcional, con buena IE.

Por otra parte es importante resaltar que la literatura describe que los líderes, aunque poseen poca motivación, permanecen optimistas y fieles a los resultados (Boudetl & VázquezII, 2014), lo cual es congruente con lo descrito en la investigación, porque los individuos encuestados percibieron que no regulan sus emociones sin embargo aun así su motivación sigue intacta.

La IE facilita el accionar de los individuos, debido a que este al conocer sus emociones los modula y proyecta a un fin positivo; sin embargo, investigadores han observado que cuando los individuos no conocen sus emociones, les es imposible controlarlos y modularlos Manrique (2015), lo cual es congruente con lo descrito en esta investigación, porque se observó que los individuos poseían mediana capacidad emocionales.

Por otra parte en una investigación que busco conocer la capacidad emocional de directivos

latinoamericanos, desarrollado por un investigador colombiano, arrojo que los participantes tienen gran capacidad para reconocer sus emociones (Acosta Prado & Zarate Torres, 2017), lo cual difiere por lo encontrado en esta investigación, debido a que los individuos encuestado no reconocen sus emociones, sin embargo también se evidencio que la IE permite facilita en los directivos el liderazgo grupal y la toma de decisiones.

De otro lado es válido resaltar que los colaboradores que participaron en la investigación percibieron que los individuos, aunque tengan emociones no agradables, son consecuentes con su comportamiento, lo cual es congruente con lo dicho por Mohammad H. et al., quienes reportaron que la IE tiene efecto en los factores socio mentales (Mohammad, Amirhooshang, Mousavi, & Masoud, 2015).

Por otra parte, Kholoud S. Et. al., Dice no encontrar evidencia entre la productividad y la inteligencia emocional, basado en la investigación desarrollada por los autores (Kholoud, Othman, Elsayed, & Neil, 2016). Sin embargo, es válido resaltar que esta

investigación no obtuvo evidencia para refutar esta tesis o invalidarla.

7. Conclusión

La IE es aspecto relevante para todo líder, debido a que el liderazgo se enfrenta diariamente a emociones y sentimientos tanto frustrantes como vigorizantes, que pueden en algún momento afectar su capacidad de decisión, empujándolo a divagar en sus procesos de pensamientos por no saber cómo manejar sus emociones.

Sin embargo, la IE no es una habilidad innata del ser humano, es decir, esta se debe construir partiendo del conocimiento que se tiene de lo poco o mucho adquirido de la habilidad, y de allí iniciar con el proceso de conocimiento emocional.

En la organización evaluada se encontró que los colaboradores que participaron en la investigación deben potencia sus habilidades con respecto a la atención, porque la encuesta arrojó que este aspecto no es relevante para los individuos.

Sin embargo, la claridad emocional estuvo por debajo de la puntuación adecuada, lo cual resalta que los individuos conocen sus emociones y

los expresan adecuadamente, pero en ocasiones no identifican la emoción y la respuesta consecuente.

De igual manera se observó que los colaboradores tienen poca regulación de sus emociones, pero estos conservan actitud positiva frente a las situaciones adversas, que los puedan a empujar a emociones desagradables.

Referencias

- Aslan, S. & Erkus, A. (2008). Measurement of Emotional Intelligence: Validity and Reliability Studies of Two Scales. *World Applied Science Journal*. 430-438.
- Anand, R. & Udayasuriyan, G. (2010). Emotional Intelligence and Its Relationship with Leadership Practices. *International Journal of Business and Management*. 65-76.
- De Pelekais, C., Nava, A., & Tirado, L. (2006). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las pymes. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en ciencias sociales*, 266 - 288.
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairos.

- Anderson, G., & Herr, K. (2015). New Public Management and the New Professionalism in Education: Framing the Issue. *Education Policy Analysis Archives*, 2-6.
- Benjamin, B., Gulliya, t., & Crispo, A. (2012). Inteligencia emocional y cultura organizacional. *Insights to a Changing World*, 52-64.
- Boudeti, R. L., & vázquezii, A. M. (2014). Inteligencia emocional y “La ventana del líder” en los directivos turísticos. *Ingeniería Industrial*, 229-239.
- Cascaes da S., Gonçalves, E. (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: el uso del coeficiente ALFA. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 169-178.
- García, J., & Izquierdo, M. (2015). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en una muestra de directivos españoles: un estudio exploratorio. *Ansiedad y Estrés*, 71-81.
- Garzon C., & Fisher L. (2007). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento y gestión*, 197-224.
- Juarez, H., Perez C., J. L., & Baltazar. (2012). La Gestión del Conocimiento como Estrategia para la Mejora Continua Pública Municipal La Experiencia del H. *International Journal of Good Conscience*, 1-14.
- ALDosiry K., & Alkhadher O. (2016). Relationships between emotional intelligence and sales performance in Kuwait. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39-45.
- Kleba, M., Comerlato, (2015). Instrumentos y mecanismos de gestión: contribuciones al proceso toma de decisiones en consejos de políticas públicas. *Revista de administracion publica rio de janeiro*, 1059-1079.
- Hakkak M., & Nazarpoori A. (2015). Investigating the effects of emotional intelligence on social-mental factors of human resource productivity. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 129-134.
- Manrique, J. (2015). Características de la cultura, clima organizacional y la inteligencia emocional de una empresa familiar en la ciudad de cartagena, trabajo de grado Cartagena: Universidad Tecnologica De Bolivar.
- Momeni, N. (2009). The relation between managers emotional intelligence and the organizational climate they create. *Public personnel management*, 35-48.
- Moore I, & Soto R. (1999). Construcción de una escala de evaluación de la inteligencia emocional para niños de primer ciclo básico. *Revista de psicología universidad de chile*, 153-161.

- Robledo, J. (2012). *Gestión del Conocimiento Teoría y Práctica Estrategia de Competitividad Empresarial*. Cartagena de Indias, Colombia: tesis doctoral, universidad eafit medellin, colombia.
- Salazar E., Guerrero P., (2009). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Cielo*, 67-75.
- Sotres, J., Velasquez, C., (2002). Perfil de inteligencia emocional, construccion, validez y confiabilidad . *Red de revistas científicas de america latina y el caribe, españa y portugal*, 50-60.
- Torres, R. (2010). La inteligencia emocional en el sector financiero. *Revista EAN*, 148-165.
- Zavala B., Valadez S. (2008). Inteligencia emocional y habilidades sociales en adolescentes con alta aceptación social. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 319- 338.

Vida, Dinámica y Declive del Capital Humano: Una aproximación conceptual



Nicolás Osvaldo Didier Pino. Mg. en Políticas Públicas; Psicólogo. Investigador Asociado en Centro de Estudios de Empleabilidad e Inserción Laboral de Chile. Correo electrónico: ndidier@fen.uchile.cl

Cómo citar este artículo

Didier, N.O (2018). Vida, Dinámica y Declive del Capital Humano: Una aproximación conceptual. NOVUM, (8-1), p.p. 73-93.

Resumen

El Capital Humano como concepto y teoría, es un elemento clave para comprender las dinámicas de inversión y adquisición de habilidades en la fuerza de trabajo. Ya sea desde la sociología, la economía, la administración o la psicología del trabajo, permite establecer conexiones relevantes entre las habilidades y conocimientos de los sujetos y sus niveles de ingreso. Sin embargo, su racionalidad se ha visto cuestionada en las últimas dos décadas por la emergencia de fenómenos no lineales que afectan la relación educación-ingreso. Este artículo busca presentar una visión unificada de la literatura del capital humano, presentando una visión continua respecto del valor de conocimientos y habilidades, analizando las determinantes de valorización del capital humano, organizando cuales son los efectos contextuales que lo afectan. **Palabras Clave:** Capital Humano; Mercado Laboral; Educación.

Abstract

Human Capital as a concept, is the key element to understand the dynamics of investment and acquisition of skills in the workforce. Beyond their origins, in which the Human Capital theory considered the accumulation of knowledge and skills structured in the form of capital, the current trends are developing the phenomenon which runs through this capital over time, either at the individual level or at the level of economic phenomenon. This article seeks to generate a continuous view of the value of human capital, analyzing the determinants of his value, asking that the contextual effects that affect it. **Keywords:** Human Capital; Labor Market; Education.

1. Introducción

La teoría del capital humano, desde su incipiente formulación a principios de la década del cincuenta ha buscado dar forma y sentido a la adquisición de conocimientos y habilidades por parte de los trabajadores, generando nociones de articulación entre la educación formal y post formal y la toma de decisiones en el mercado laboral. Es dentro del contexto general como teoría que las aplicaciones han abordado diferentes niveles de análisis, desde la política pública de inversión en educación considerando variables como tasas de impuestos (Mendolicchio, Paolini, & Pietra, 2014), desarrollo económico (Greiner, 2008; Oketch, 2006) y desarrollo social (Currie & Moretti, 2003); tomando temas de ciencias de la administración (Young, Reimer, & Young, 2010; Simpson, Greller, & Stroh, 2002) hasta elementos derivados de la generación de valor (Tai & Chen, 2009; Isaac, Herremans, & Kline, 2009; Zula & Chermack, 2007). El sentido polisémico del desarrollo del capital humano ha dificultado la consolidación de una teoría uniforme, siendo de gran complejidad el poder definir con exactitud y de forma unívoca cuales

son las ramificaciones e implicancias para el análisis (Didier, 2013).

En la actualidad, con los cambios en la mundo del trabajo, como lo es la fuerte inclusión de las mujeres, el envejecimiento de la población y los cambios en los procesos de producción (Capelli, 1999; Howe & Strauss, 2000; Woodall, 2004; Strauss & Howe, 1991; Capelli, 2008; Newton, 2006; Terry, 2007; Toh & Quinlan, 2009), han generado una fuerte demanda de modelos conceptuales y teóricos para dar cuenta de cómo la fuerza de trabajo de un país se adapta a tales cambios. Es en este contexto donde emerge la empleabilidad como tema central para las políticas activas de mercado (McQuaid & Lindsay, 2005; Schimke, 2014), donde la reflexión se centra en como la acumulación del capital humano permite que la persona encuentre un empleo y sea capaz de mantenerlo a través del tiempo.

Como teoría ha sido muy influyente en la planificación de las políticas públicas de educación, donde comúnmente se trabaja la idea de cómo el estado y las familias invierten en la educación para observar los beneficios en el corto y

mediano plazo (Abbas & Foreman-Peck, 2008). En este aspecto la representación social respecto de la inversión en educación implica una estrecha conexión con la movilidad social, donde los diferentes actores (Estado, Sociedad Civil y Mercado) siguen la premisa original de la teoría de capital humano, la cual expresa que a mayor educación, mayores niveles de productividad de los trabajadores, por lo tanto, mayores ingresos (Mincer, 1958; 1962; 1974; 1997). En este sentido, la acumulación de evidencia relacionando los ingresos con los años de escolaridad es basta, y logra una fuerte base estadística para sostener la importancia de la acumulación del capital humano en el bienestar presente y futuro de los trabajadores (Hwang, Liao, & Huang, 2013). Tales efectos no sólo benefician a los trabajadores, dada la impronta de los gobiernos por producir desarrollo económico, por lo cual se busca instalar en la fuerza de trabajo las habilidades y conocimientos necesarios para las actividades económicas del país. Aunque de acuerdo a las observaciones de Temple (1999), en su revisión a través de comparaciones internacionales, en algunos países presentarían una conexión nula o muy débil entre la

educación y los salarios de los trabajadores. Esto último se encontraría relacionado con las formas de estructuración de la fuerza de trabajo, el mercado laboral y la cultura de dichas sociedades.

La evolución de la teoría del capital humano, he debido lidiar con formulaciones y reformulaciones en sus diferentes adaptaciones (Didier, 2013), lo cual ha generado serias dificultades para separar la comprensión teórica del concepto de los diseños de investigación, siendo operacionalizado como variable de diversas formas a través de las distintas elaboraciones teóricas. En este sentido, la búsqueda para la generación de una relación univoca entre la adquisición de habilidades y una recompensa económica futura, compitiendo con la teoría de la señal y la corriente del credencialismo educacional (Didier, 2014).

Dentro de este desarrollo teórico y competencia en la explicación de la relación educación-ingresos, este artículo busca organizar la literatura teórica desde la formulación de la teoría del capital humano hacia sus efectos no

lineales. De esta forma, este trabajo busca plantear una evolución temporal del desarrollo de las habilidades laborales, desde la creación del capital humano hasta su destrucción, generando una visión sinóptica sobre cada proceso. A través de esta estructuración se busca hacer sentido de la literatura de fenómenos del capital humano desde los inicios del 2000 en adelante, donde la elaboración teórica ha permitido vislumbrar como condiciones contextuales, sociales, económicas y culturales inciden directamente en la valoración económica de los conocimientos y habilidades de los trabajadores.

2. Creación del capital humano

Cuando se aborda la literatura del capital humano, el primer paso es recordar la noción más básica de su formulación, la cual refiere a la acumulación de conocimientos y habilidades de las personas lo cual puede ser administrado y considerado como un capital. Esta formulación se encuentra en gran parte presente en los primeros trabajos del area (ver: Becker 1962, 1964; Mincer 1958, 1962; Schultz, 1961; Johnson, 1960) y daba cuenta

de la necesidad y oportunidad de explicar la relación entre educación y sueldos, desde una perspectiva más certera y empirica.

En el trabajo de Becker (1964) se encuentra una distinción central sobre las habilidades humanas, la cual diferencia el capital humano general del específico. El capital humano general correspondería a los conocimientos y habilidades adquiridos a través de programas de formación de educación formal (Didier & Perez, 2013), mientras que el capital humano específico tenía relación directa con habilidades funcionales para determinados procesos productivos (Sullivan, 2010; Sturman, Walsh, & Cheramie, 2007; Groen, 2006). De acuerdo a la formulación del capital humano, La capacitación en habilidades específicas trae retorno en términos de aumento de la productividad, mientras que la capacitación en habilidades generales tiene impacto en el aumento de la productividad en diversos contextos (organizaciones y mercados) (Didier & Perez, 2012).

Con esto, podemos distinguir dos elementos para evaluar la proveniencia y creación del capital humano; el sistema de educación

formal de un país y la capacitación (pos formal o informal) que reciben los trabajadores. De esta forma, la literatura se ordena entre quienes analizan la formación de este tipo de capital dentro del esquema educacional de la sociedad y quienes se enfocan en los fenómenos derivados de la aplicación de políticas de activas de mercado, educación post secundaria y el desarrollo de habilidades en los trabajadores.

En general, la literatura ha asimilado en términos metodológicos la educación o los años de estudios con el capital humano. Sin embargo, como puede encontrarse en la propia literatura de capacitación, la conexión directa entre formación e ingresos no se haya determinada por el nivel educacional alcanzado, sino la pertinencia de las habilidades en posesión de los trabajadores (Didier & Perez, 2012; Didier, Perez, & Valdenegro, *Capacitación y Capital Humano: Análisis de las últimas dos décadas*, 2013).

Tradicionalmente, el mejor ejemplo utilizado para analizar el capital humano específico son las instancias de aprendizaje en el puesto de trabajo. De acuerdo a la

predicción de Becker (1962) las empresas no deben pagar por la formación de habilidades generales o transferibles (capital humano general), pero si deben hacerlo para desarrollar habilidades específicas en su fuerza de trabajo (Popov, 2014), puesto que estas se relacionan directamente con su capacidad productiva y el vínculo inversión-productividad es limpio y, la mayor parte de las veces, lineal. Ahora bien, la inversión en habilidades generales es desaconsejada, puesto que estas competencias son fácilmente transferibles a otras industrias y organizaciones, catalogándose como una inversión menos segura (Rees, 1979). Desde el punto de vista tradicional, la inversión en habilidades debe sopesarse de acuerdo a los retornos económicos de tal inversión y deben ser compensados en su tasa de riesgo, con políticas de retención de empleados (Balkin & Richebé, 2007).

De esta forma las habilidades divididas en generales y específicas poseen dinámicas de inversión distintas, donde las generales deben ser financiadas por los trabajadores en su adquisición; mientras que las específicas

debiesen ser financiadas por las organizaciones. Esta predicción teórica hacia mitad de los noventa comienza a ser cuestionada, por la inclusión de una variable de contexto: la imperfección de los mercados (Acemoglu & Pischke, 2000). Esta condición añade excepciones a las predicciones de Becker y Mincer, donde la inversión de las empresas en habilidades generales puesto que obtienen mejor información sobre las habilidades de los trabajadores durante este tipo de capacitaciones (Acemoglu & Pischke, 1998) o porque debido a la estructura del mercado, la organización es el único actor con el poder de compra o necesidad de tal habilidad (Acemoglu & Pischke, 1999). Esta fractura de la racionalidad original, genera una gran variedad de desafíos para la toma de decisiones respecto de capacitación, puesto que genera otros volúmenes de incertidumbre frente a los límites de las acciones para los actores del sistema de capacitación.

Para este esquema de análisis, solo se utilizarán las habilidades específicas, las cuales son fácilmente relacionables con el puesto de trabajo y las cuales poseen una mayor relación con la

propia actividad económica. Dentro de esta reflexión cabría pensar que las competencias calificables como capital humano general son de alguna forma inmutables o no sufrirían los mismos procesos que habilidades más específicas.

3. Inserción Laboral y Adecuación del Capital Humano

Regresando a la noción original de Becker (1962) el capital humano se muestra como una noción fuertemente contextual donde se establecen dos niveles de análisis: capital humano general y específico. El capital humano específico se relaciona directamente con la naturaleza del trabajo, estableciéndose diversos niveles. La especificidad del capital humano establece variados niveles de análisis en la explicación respecto de los ingresos de los trabajadores, por ejemplo Kambourov y Manovskii (2009) abordan el capital humano específico de la industria realizando la equivalencia de la industria y la ocupación, Gibbons y Waldman (2004) que utilizan el nivel de la tarea en su análisis o el trabajo de Higashi (2002) que utiliza la noción de capital humano específico de la empresa.

La especificidad del capital humano ocupa un gran espacio de la literatura dado que la existencia de diversos niveles permite desarrollar predicciones diferentes en términos del retorno de la inversión en formación. La discusión respecto de la utilidad de la inversión en capital humano se sintetiza en el argumento de Gervais, Livshits y Meh (2008), donde se califica al capital humano específico como más útil o funcional que el capital humano general, puesto que es más productivo y se encuentra directamente ligado con los ingresos del trabajador, pero, a diferencia del capital humano en general, no puede ser reasignado entre empresas.

Desde la creación del capital humano, basado en esquemas de formación formales o informales, el capital humano sufre procesos de adecuación a las demandas del mercado laboral. Este fenómeno ha sido estudiado desde una tradición sociológica y no económica, llamada *school-to-work-transition*, donde a través de modelos psicosociales se busca determinar las capacidades que requieren los sujetos para insertarse laboralmente de modo óptimo y analiza los fenómenos de

adecuación entre su formación y los requerimientos del mercado. Dentro de esta línea, se encuentra el trabajo en la definición de empleabilidad, una noción multidisciplinaria que da cuenta de la capacidad de los sujetos de encontrar y mantener un empleo dentro de un sistema económico dado.

Para poder calcular el valor de una habilidad y sus efectos en los ingresos de los trabajadores, se debe considerar la adecuación de las habilidades a los requerimientos del mercado. En la actualidad es posible observar en el debate de los investigadores en educación superior la noción de desajuste de habilidades. Este desajuste educacional, arroja tres fenómenos: subcalificación, sobrecalificación y la nominalidad del capital humano. Estas nociones teóricas dan cuenta de cómo el mercado reacciona frente a las habilidades presnetes en la fuerza del trabajo.

En términos sencillos, el desajuste educacional refiere al grado en que los niveles de educación de un sujeto difieren de los requerimientos para ocupar un puesto de trabajo (Kampelmann & Rycx, 2012). Esta literatura ha

crecido al alero de la preocupación surgida por la expansión de la participación de los sujetos en educación superior (McGuinness, 2006) y con la consecuente distorsión en la oferta debido al aumento del stock de habilidades y las preocupaciones por la calidad de la educación recibida (Didier, 2014). Es por esto que uno de los ejes de preocupación en la actualidad, al menos en la comunidad económica europea, es que esta inversión en capital humano no sólo sea para aumentar los niveles educativos presentes en la sociedad, sino que las habilidades formadas sean congruentes con las necesidades del mercado (Murillo, Rahona-López, & Salinas-Jiménez, 2012).

La subcalificación está fuertemente ligada a dos tradiciones: gestión y a la teoría credencialista. Originalmente desde la gestión de recursos humanos, que un trabajador estuviera subcalificado, implicaba simplemente que no poseía las habilidades para ejecutar un cargo o set de tareas requeridas como críticas para la organización o unidad dentro de esta. Los programas de mentoring e inducción, se hacían cargo de esta situación formando a un candidato

con potencial para que desarrollara estas habilidades faltantes, logrando la fidelización del trabajador tanto como el asegurar su correcto desempeño en el cuerpo de la organización. Por otra parte, la teoría credencialista ha propuesto una visión donde al hacerse más común poseer ciertos grados académicos y profesionales, los empleadores han subido los requerimientos del trabajo (Bills & Brown, 2011), sin que esto haya implicado un cambio en la complejidad del trabajo. En este sentido la subcalificación de los trabajadores está dada principalmente en como los empleadores definen los estándares del mercado de acuerdo a los ciclos económicos y el estado del sistema laboral (Hannan, Hövels, Berg, & White, 1995).

La sobrecalificación puede ser definida como una situación donde un sujeto posee mayores niveles de calificación de la que el trabajo actual del sujeto realmente requiere (Fine, 2007). La sobrecalificación ha sido incluida en el estudio del desempleo y fenómenos asociados como lo es el subempleo (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006), donde dados los requerimientos del mercado laboral el sujeto no

encuentra una plaza de trabajo que incluya su jornada completa de trabajo. La sobrecalificación se ha estudiado desde una perspectiva más bien subjetiva, donde a través de medidas indirectas en países occidentales han logrado establecer una estimación de sobrecalificación en el rango entre el 26% (Groot & Maassen van den Brink, 2000) y el 12% (Frenette, 2004). Desde un punto de vista multidisciplinario, la sobrecalificación derivada de la acumulación de capital humano, es un ámbito bien desarrollado en la literatura.

La sobrecalificación abre el espacio para la noción de desajuste en el capital humano, fenómeno que refiere a la incongruencia entre la oferta de habilidades en el mercado laboral con la demanda efectiva generada por el sistema productivo. La idea del desajuste de habilidades ha sido abordada por investigadores en materia de empleo, para dar cuenta de periodos de desempleo, lo cual refiere a una consideración desde el lado de la oferta pero no considera la reestructuración desde el lado de la demanda (Houston, 2005). Haciendo una lectura desde el trabajo de Skinner (2001), la hipótesis del desajuste de

habilidades atribuye los fenómenos de desempleo y disminución de los ingresos en los trabajadores, a las transformaciones en los procesos productivos y en la disminución de los empleadores por competencia asociados a mayores niveles de calificación. Esta idea de desajuste permite entender el desarrollo de carrera laboral en los términos de como la educación incide en la movilidad laboral (Bauer, 2002).

Por el otro lado, bajo la influencia de la teoría credencialista emerge la idea de la nominalidad del capital humano (Didier, 2014), la cual refiere a que el mercado no valide el valor de las habilidades de los trabajadores, ya sea por la proveniencia educacional de los grados académicos como la instancia bajo la cual fue desarrollada tal habilidad. En este contexto no sólo importa los requisitos para optar a una plaza de trabajo, sino que el reclutador y el empleador valoricen las habilidades del trabajador y su origen. En cuyo caso, establecen un criterio de confianza o desconfianza sobre los posibles niveles de ajuste del candidato a la organización o al perfil del cargo, con lo cual el valor del capital humano queda en entredicho.

La dinámica de la adecuación del capital humano, debe dar cuenta de factores extra laborales (como lo plantea el credencialismo educacional) como los propios movimientos y demandas del mercado laboral. La noción de desajuste genera la oportunidad de juzgar la contextualidad del valor de las habilidades, a razón de como el mercado reacciona frente a la oferta y demanda de habilidades.

4. Desvalorización del Capital Humano

Una de las temáticas emergentes en el ámbito de la investigación en la tradición teórica del capital humano son los fenómenos bajo los cuales las habilidades perderían su valor. Este cuerpo de literatura emergió hacia mediados de los años ochenta, haciéndose cargo de los sesgos a la contratación o la discriminación para la contratación de trabajadores, lo cual ha derivado hacia nuestros días como nociones bajo las cuales el capital humano es sujeto de depreciación, desuso y destrucción.

Originalmente, la depreciación del capital humano se ha introducido como una variable explicativa frente a las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres, al

considerar las interrupciones en el desarrollo de carrera (Mincer & Ofek, 1982) del género femenino debido a situaciones familiares (Görlich & de Grip, 2008). Esta depreciación ocurre en cuanto el capital humano posee un valor contextual, entregado principalmente por la tecnología y el desarrollo social, concurrentemente a la planteado por Alders (2005) en términos de la continua renovación de las habilidades. La depreciación del capital humano como un fenómeno posible, constituye una baja significativa en la disposición a pagar del mercado en términos de sueldo o remuneración frente a una habilidad que puede haber estado en desuso o se encuentra con una demanda a la baja. Dentro de las políticas de manejo del desempleo, la depreciación del capital humano es uno de los riesgos con los que los sistemas de protección social deben lidiar al momento de apoyar la re-inserción laboral de un desempleado (Pavoni, 2009).

La depreciación es susceptible de ser analizada desde dos perspectivas: inflación credencialista desde el lado de la demanda y la propia nominalidad desde el lado de la oferta. Como se mencionó anteriormente, funcionalmente con

la ley de la oferta y la demanda, mientras más común se hace una habilidad menor será la disposición a pagar por parte de los posibles empleadores, comenzando poco a poco a suponerse como una habilidad necesaria para encontrar un empleo. En este sentido, la depreciación ocurre en simultáneo con la inflación credencialista, donde el empleador aumenta los requisitos para acceder al puesto de trabajo, sin que ello implique pagar más por la combinación de habilidades que esta contratando. Mientras ocurre este fenómeno, dada la imperfección de los mercados, el empleador tiene la opción de no confiar en la supuesta “adquisición de las habilidades” de los candidatos, castigando la inversión en la contratación bajo el pretexto del aumento del riesgo.

Por otra parte, en la misma lógica de depreciación del capital humano, se establece que suponiendo un nivel de análisis macro, la emergencia de la erosión del capital humano, comienza a dar cuenta de esta relación fuertemente contextual entre habilidades y requerimientos del mercado. La erosión del capital humano, es un fenómeno nombrado recientemente para definir el proceso por el cual el

capital humano de una organización, o de un país, es subutilizado o cae en desuso debido a una variedad de factores económicos y sociales (Artene & Medinschi, 2012). Como una noción novedosa posee poca literatura e investigación empírica asociada, sin embargo, el concepto central da cuenta de los procesos por los cuales el capital humano se ve influenciado durante una crisis económica o momentos de saltos tecnológicos. Desde esta propuesta teórica, el desempleo no sólo representa un desbalance entre la oferta de la fuerza de trabajo y la necesidad del Mercado, sino que también implica que el Mercado deja de utilizar o demandar ciertas habilidades temporal o totalmente.

El resultado de la erosión del capital humano, es que en un movimiento de carácter “orgánico” el mercado laboral deja de demandar una habilidad, tornándose irrelevante para los sujetos el encontrarse en posesión de tal habilidad (Taylor, 2013; Subbarao & Coury, 2004). Pudiera especularse que este tipo de análisis se centra primariamente en habilidades específicas, fuertemente dependientes de los procesos de avance tecnológico; sin embargo, como ha demostrado

las perspectivas históricas sobre el desarrollo económico, poco a poco podrían incluirse oficios (de trabajadores semicalificados) y posteriormente estudios superiores. Aunque esta idea de progresión en la erosión, debiese ser estudiada a mayor profundidad.

En concomitancia con la erosión y depreciación del capital humano, surge la hipótesis de la obsolescencia del capital humano, la cual aparece en el trabajo de Alders (2005) quien aduce que la introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos, pueden derivar en que ciertas habilidades ya no sean funcionales a la estructura económica de una organización o de una industria. De esta forma, las habilidades al igual que la tecnología posee la cualidad de ser obsoletas, resaltando la noción contextual del capital humano. Por ejemplo, en el caso de la población de trabajadores maduros, la obsolescencia de las habilidades es una de las preocupaciones más altas en términos de los plazos de retorno de la inversión en acumulación del capital humano (Didier & Perez, 2013), donde en cambios de trabajo y situaciones de desempleo, la obsolescencia de las habilidades

explican en gran medida las variaciones negativas en los ingresos de los trabajadores (Kedler, Experience vs. obsolescence: A vintage-human-capital model, 2014).

Desde la racionalidad individual, la obsolescencia del capital humano es una de las grandes variables que se deben considerar al momento de la toma de decisiones de capacitación. De acuerdo con el planteamiento de Kedler (2014) los trabajadores serán resistentes a invertir sus recursos y tiempo en la adquisición de habilidades relacionadas con la tecnología, por lo cual las organizaciones deberán ofrecer mejores opciones de compensación por el riesgo. Siguiendo con la línea expresada por Chari & Hopenhayn (1991), la contextualidad del capital humano, vincula directamente el valor de las habilidades con los procesos tecnológicos y sociotécnicos. De acuerdo a esta tendencia, podemos encontrar las derivadas hacia situaciones de empleo y desempleo, donde la obsolescencia tecnológica posee efectos directos sobre el valor de las habilidades, y por tanto, en la capacidad de los sujetos de generar recursos a partir de la posesión de estas (Higashi, 2002;

Pathirage, Amaratunga, & Haigh, 2007; Hairault, Langot, Ménard, & Sopraseuth, 2012).

Finalmente, la destrucción del capital humano surge como una insinuación dentro del trabajo de Alders (2005) y en el Beegle, De Weerdt, y Dercon (2010), donde en la concepción más amplia de capital humano (incluyendo el sub factor salud) es considerada. Ciertamente en la literatura no hay una definición formal respecto de lo que implica la destrucción del capital humano, siendo este concebido como habilidades de trabajo, por lo cual se pueden intuir tres condiciones posibles para este fenómeno: la desaparición de una habilidad dentro del mercado, como lo es el caso de antiguos oficios los cuales han sido reemplazados por tecnología o por la desaparición de la necesidad; la pérdida del conocimiento que daba origen a la habilidad, como lo serían competencias derivadas de tradiciones culturales; o finalmente, la destrucción del capital humano en términos de que ya no hay sujetos capaces de realizar una tarea, lo cual implica también ciertas consideraciones respecto de la salud de los sujetos.

5. Integrando la dinámica del Capital Humano

Al construir la revisión de los fenómenos concomitantes al capital humano, se ha repasado la literatura representativa de las elaboraciones teóricas para la definición de un posible ciclo de vida de las habilidades de las personas. Dentro de una lógica longitudinal, el capital humano sufre procesos de transformación y adaptación hacia las demandas del mercado y de las transformaciones en los sistemas socioproductivos.

Con esta noción teórica, que enfatiza el valor de las habilidades catalogadas como capital humano específico se pueden sostener dos conclusiones: la necesidad de revisión sobre la linealidad de los ingresos y la educación; y las consecuencias para la planificación y desarrollo de carrera.

El primer aspecto a destacar es que la discusión sobre la relación no lineal entre años de educación e ingresos percibidos. Esta relación demostrada a través de los años se ha basado fuertemente en la equivalencia de la educación formal con el capital humano, lo cual ha generado distorsiones en cuanto al poder explicativo del capital

humano respecto de los ingresos. Esta relación, cuando se estudia a través de bases de datos secundarias con datos nacionales o de industrias específicas, que en general no consideran el nivel del capital humano específico, omitiendo dentro de los diseños empíricos de investigación la dimensión contextual de la acumulación de habilidades y conocimientos. Esta situación tiende a colocar e entredicho la predicción directa de los ingresos, puesto que gran parte de la generación de valor y de la productividad de un trabajador depende casi exclusivamente de su acumulación de capital humano específico.

Por otra parte, se halla el cuestionamiento desde la teoría credencialista (Smyth & McCoy, 2011; Bills & Brown, 2011; Mgobozi, 2004; Collins, 1978; Edwards, 2014) genera la posibilidad de incluir otros factores en la relación entre educación e ingresos, como lo es la valoración que hace la sociedad respecto de la proveniencia de la credencial educacional, como lo es el caso de las universidades de elite y sus efectos en la toma de decisiones de contratación. Desde esta perspectiva, la inversión en

educación encuentra moderados sus efectos por la función de segmentación social que poseen las instituciones educativas (a modo de una representación social respecto del estatus, nivel socioeconómico, acumulación de capital cultural, etc.).

La inclusión de miradas o patrones de análisis integrativos desde la economía, sociología, psicología del trabajo y ciencias de la administración pudieran dar cuenta de los factores que afectan la toma de decisiones en temas de selección, capacitación y remuneraciones asociadas a la valoración del capital humano y en específico de las habilidades que poseen los sujetos y que entran en el juego al ejercer un cargo dentro de la organización.

En cuanto a las implicancias de esta lectura respecto de la dinámica del desarrollo de carrera, se plantea una concepción directa sobre los alcances de la inversión en educación como forma de sortear las barreras de mercado, en sectores ocupacionales específicos. Esta concepción dinámica del ciclo de vida de las habilidades permite establecer horizontes temporales definidos para el retorno de la

inversión en educación, donde los incrementos marginales en los ingresos de los sujetos pueden ser a razón de la educación formal o post formal. En este sentido, la gestión de la carrera personal, debe responder a cual es la valoración de las habilidades del capital humano específico y no considerar en exceso, la educación formal para dar cuenta de estas competencias.

Dentro de esta lectura, las estrategias de inversión en educación a través de la llamada educación continua, han de verse matizadas por criterios de mediano plazo, incluyendo factores como los cambios tecnológicos, las variaciones en la composición de la fuerza de trabajo, la disponibilidad de habilidades en el mercado y elementos como la obsolescencia y depreciación del capital humano. Dadas estas consideraciones, los tomadores de decisiones en materias de políticas públicas debiesen ser capaces de considerar tales factores al momento de desarrollar estrategias de intervención en materias de empleo e ingresos en sectores vulnerables de la población.

Finalmente, la construcción de las nociones en torno a los fenómenos

no lineales relacionados al capital humano, abren la oportunidad para que los distintos actores que convergen en el mercado del trabajo optimicen sus decisiones. Lo cual lleva a colocar el foco en cuales son los criterios que habrán de posicionar cada uno de estos respecto de la inversión en educación y la valoración de ella como un atributo dentro del sistema social.

Referencias

- Abbas, Q., & Foreman-Peck, J. (2008). The Mincer Human Capital Model in Pakistan: Implications for Education Policy. *South Asia Economic Journal*, 9(2), 435-462.
- Acemoglu, D., & Pischke, J.-s. (1998). Why do firms train? Theory and evidence. *Quarterly Journal of Economics*, 113, 78-118.
- Acemoglu, D., & Pischke, J.-s. (1999). The structure of wages and investment in general training. *Journal of Political Economy*, 107, 539-572.
- Acemoglu, D., & Pischke, J.-s. (2000). Certification of Training and training Outcomes. *European Economic Review*, 44(4-6), 917-927.
- Alders, P. (2005). Human capital growth and destruction: the effect of fertility on skill

- obsolescence. *Economic Modelling*, 22(3), 503-520.
- Artene, A. S., & Medinschi, S. (2012). Proposed Solutions for Combating Human Capital Erosion in Rumania. *Annals. Economics Science Series*, 18, 452-455.
- Balkin, D. B., & Richebé, N. (2007). A gift exchange perspective on organizational training. *Human Resources Management Review*, 17(1), 52-62.
- Bauer, T. K. (2002). Educational mismatch and wages: a panel analysis. *Economics of Education Review*, 21, 221-229.
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital A Theoretical. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis*. New York: Columbia Univ. Press.
- Beegle, K., De Weerd, J., & Dercon, S. (2010). Orphanhood and human capital destruction: Is there persistence into adulthood? *Demography*, 47(1), 163-180.
- Bills, D. B., & Brown, D. K. (2011). New directions in educational credentialism. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(1), 1-4.
- Bills, D. B., & Brown, D. K. (2011). New directions in educational credentialism. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(1), 1-4.
- Capelli, P. (1999). *The new deal at work: managing the market-driven workforce*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Chari, V. V., & Hopenhayn, H. (1991). Vintage Human Capital, Growth, and the Diffusion of New Technology. *Journal of Political Economy*, 99 (6), 1142-1165.
- Collins, R. (1978). *The Credential Society*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Currie, J., & Moretti, E. (2003). Mother's education and the intergenerational transmission of human capital: Evidence from college openings. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1495-1532.
- Didier, N. (2013). A través de las Nociones del Capital Humano. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 6(2), 7-15.
- Didier, N. (2014). Capital Humano Nominal, Empleabilidad y Credencialismo. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(2), 19-27.
- Didier, N., & Perez, C. (2012). Capital Humano y Genero en Chile: ¿Discriminación Laboral o Discriminación Positiva? *Revista de Estudios del Trabajo*, 43/44, 5-23.
- Didier, N., & Perez, C. (2012). Perfil del capacitando en Chile: Variables que incieden en el acceso. *RELET - Revista*

- Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 17(27), 165-190.
- Didier, N., & Perez, C. (2013). Capacitación en Trabajadores Maduros: Consideraciones desde Chile. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 18(29), 187-206.
- Didier, N., Perez, C., & Valdenegro, D. (2013). Capacitación y Capital Humano: Analisis de las ultimas dos decadas. *Revista de Psicología*, 22(2), 87-99.
- Edwards, L. (2014). Discourse, credentialism and occupational closure in the communications industries: The case of public relations in the UK. *European Journal of Communication*, 319-334, 319-334.
- Fine, S. (2007). Overqualification and Selection in Leadership Training. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 61-68.
- Frenette, M. (2004). The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification. *Economics of Education Review*, 23(1), 29-45.
- Gervais, M., Livshits, I., & Meh, C. (2008). Uncertainty and the specificity of human capital. *Journal of Economic Theory*, 143(1), 469-498.
- Gibbons, R., & Waldman, M. (2004). Task-specific human capital. *The American Economic Review*, 94(2), 203-207.
- Görlich, D., & de Grip, A. (2008). Human capital depreciation during hometime. *Oxford Economic Papers*, 61(Supplement 1), i98-i121.
- Greiner, A. (2008). Fiscal policy in an endogenous growth model with human capital and heterogenous agents. *Economic Modelling*, 25(4), 643-657.
- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158.
- Hairault, J.-O., Langot, F., Ménard, S., & Sopraseuth, T. (2012). Optimal unemployment insurance for older workers. *Journal of Public Economics*, 96(5-6), 509-519.
- Hannan, D., Hövels, B., Berg, S. V., & White, M. (1995). 'Early leavers' from education and training in Ireland, the Netherlands and the United Kingdom. *European Journal of Education*, 30(3), 325-346.
- Higashi, Y. (2002). Firm specific human capital and unemployment in a growing economy. *Japan and the world economy*, 14(1), 35-44.
- Higashi, Y. (2002). Firm specific human capital and unemployment in a growing economy. *Japan and the world economy*, 14(1), 35-44.

- Houston, D. (2005). Employability, skills mismatch and spatial mismatch in metropolitan labour markets. *Urban Studies*, 42(2), 221-243.
- Hwang, W.-Y., Liao, S.-Y., & Huang, M.-L. (2013). Real option, human capital investment returns and higher educational policy. *Economic Modelling*, 31, 447-452.
- Isaac, R. G., Herremans, I. M., & Kline, T. J. (2009). Intellectual capital management: pathways to wealth creation. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 81-92.
- Johnson, H. G. (1960). The political economy of opulence. *Canadian Journal of Economics and Political Sciences*, 26(2), 552-564.
- Kambourov, G., & Manovskii, I. (2009). Occupational specificity of Human Capital. *International Economic Review*, 50(1), 63-115.
- Kampelmann, S., & Rycx, F. (2012). The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data. *Economics of Education Review*, 31(6), 918-931.
- Kedler, M. (2014). Experience vs. obsolescence: A vintage-human-capital model. *Journal of Economic Theory*, 150, 709-739.
- Kedler, M. (2014). Experience vs. obsolescence: A vintage-human-capital model. *Journal of Economic Theory*, 150, 709-739.
- Maynard, D., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 509-536.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economics Surveys*, 20(3), 387-418.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- Mendolicchio, C., Paolini, D., & Pietra, T. (2014). Income Taxes, Subsidies to Education, and Investments in Human Capital. *Journal of Public Economic Theory*, 16(1), 24-47.
- Mgobozi, I. (2004). Human Capital and Credentialism: The Sociological Explanation of Racial Inequalities in South Africa. *Current Sociology*, 52(5), 775-783.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *The Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1962). On-the-job-training: Costs, returns, and some implications. *Journal of Political Economy*, 70(1), 50-79.
- Mincer, J., & Ofek, H. (1982). Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital. *Journal of Human Resources*, 17(1), 3-24.
- Murillo, I. P., Rahona-López, M., & Salinas-Jiménez, M. D. (2012).

- Effects of educational mismatch on private returns to education: An analysis of the Spanish case (1995–2006). *Journal of Policy Modelling*, 35(5), 646-659.
- Oketch, M. O. (2006). Determinants of human capital formation and economic growth of African countries. *Economics of Education Review*, 25(5), 554-564.
- Pathirage, C. P., Amaratunga, D. G., & Haigh, R. P. (2007). Tacit knowledge and organisational performance: construction industry perspective. *Journal of Knowledge Management*, 11(1), 115-126.
- Pavoni, N. (2009). Optimal Unemployment Insurance, With Human Capital Depreciation, And Duration Dependence. *International Economic Review*, 50(2), 323-362.
- Popov, A. (2014). Credit constraints and investment in human capital: Training evidence from transition economies. *Journal of Financial Intermediation*, 23(1), 76-100.
- Rees, A. (1979). *The Economics of Work and Pay*. New York: Harper and Row.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51, 1-17.
- Simpson, P. A., Greller, M. M., & Stroh, L. K. (2002). Variations in Human Capital Investment Activity by Age. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 109-138.
- Skinner, C. (2001). Measuring Skills Mismatch: New York City in the 1980S. *Urban Affairs Review*, 36(5), 678-695.
- Smyth, E., & McCoy, S. (2011). The dynamics of credentialism: Ireland from bust to boom (and back again). *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(1), 91-106.
- Tai, W.-S., & Chen, C.-T. (2009). A new evaluation model for intellectual capital based on computing with linguistic variable. *Expert Systems with Applications*, 36(2), 3483-3488.
- Temple, J. (1999). A positive effect of human capital on growth. *Economic Letters*, 65, 131-134.
- Young, P., Reimer, D., & Young, K. H. (2010). Effects of Organizational Characteristics and Human Capital Endowments on Pay of Female and Male Middle School Principals. *Educational Administration Quarterly*, 46(4), 590-616.
- Zula, K. J., & Chermack, T. J. (2007). Integrative Literature Review: Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 6(3), 245-262.

El crecimiento económico y su efecto en flujos de efectivo en las empresas del sector servicios en el departamento de Cundinamarca (1996 - 2014)



Gabriel Eduardo Escobar Arias. PhD. en Ingeniería – Industria y organizaciones de la Universidad Nacional de Colombia; Mg. en Administración Financiera de la Universidad Tecnológica de Pereira; Esp. en Finanzas de la Universidad Eafit; Economista de la Universidad de Manizales. Docente asociado del departamento de Administración y Economía de la Universidad Autónoma de Manizales. Docente de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. Correo electrónico: geescobara@unal.edu.co

Cómo citar este artículo

Escobar Arias, G.E (2018). El crecimiento económico y su efecto en flujos de efectivo en las empresas del sector servicios en el departamento de Cundinamarca (1996 -2014). NOVUM, (8-I), p.p. 94-118.

Resumen

A través del presente artículo se expone una investigación, que pretende medir el efecto relacional existente entre el crecimiento económico y los flujos de efectivo del sector servicios en el departamento de Cundinamarca. A partir de ahí plantear un modelo que permita la predicción de los futuros flujos de efectivo tomando como referencia el crecimiento económico. El presente estudio se realizó en 328 empresas, que han estado reportando sus balances contables y financieros, todos los años, desde 1995 a la superintendencia de sociedades. Se realiza un análisis teórico sobre crecimiento económico, tomando como principal referencia el modelo (Solow, 1956). Esto a fin de presentar los factores que relacionan el crecimiento económico con los flujos de efectivo y sobre el cual la liquidez va a jugar un papel predominante, por lo que también es analizado con especial énfasis, en la presente investigación. **Palabras clave:** Flujos de Efectivo; Liquidez; Crecimiento Económico; Regresión Lineal; Correlación.

Abstract

This article presents an investigation, which aims to measure the relational effect between economic growth and cash flows in the services sector in the department of Cundinamarca. From there, propose a model that allows the prediction of future cash flows taking as reference economic growth. The present study was conducted in 328 companies, which have been reporting their accounting and financial balances, every year since 1995 to the superintendency of companies. A theoretical analysis of economic growth is carried out, taking the model as its main reference (Solow, 1956). This in order to present the factors that relate economic growth to cash flows and on which the liquids will play a predominant role, so it is also analyzed with special emphasis in the present investigation. **Keywords:** Cash Flows; Liquidity; Economic Growth; Linear Regression; Correlation.

1. Introducción

Día a día el mercado y la competencia traen nuevos retos a las empresas, desafíos que se hacen cada vez más complejos debido a muchos factores. Entre los cuales podemos resaltar elementos como: la globalización, los avances tecnológicos y las herramientas de intercomunicación o el avance en materia del conocimiento. Ante lo cual el mundo académico, empresarial y financiero no es ajeno. Es justo en ese escenario hostil y competitivo, donde se requiere de información clave que les permita a los principales agentes económicos optar por decisiones óptimas que le permitan crecer y permanecer en medio de estas nuevas configuraciones y retos económicos.

Es en este panorama, donde las variables macroeconómicas adquieren un rol de suma relevancia, entendiendo que son estas, las que dan señales e indican a las organizaciones como deben configurarse en sus decisiones y políticas, a fin de traer para si los mejores resultados financieros. A este fin han ayudado numerosas investigaciones y trabajos académicos.

Propósito al cual se suma la presente investigación que pretende exponer en primera instancia un estado inicial de la realidad financiera de las empresas pertenecientes al sector de los servicios del departamento de Cundinamarca, para el periodo de 1996 al 2014. En los indicadores concernientes a su operación, financiación e inversión. Para así posteriormente pasar a relacionarlas con algunos indicadores macroeconómicos de suma relevancia durante el mismo periodo. Se procedió a hacer un análisis de resultados obtenidos en las empresas con las características anteriormente señaladas y que reportaron sus resultados financieros a la superintendencia de sociedades.

El presente Artículo se enfoca en estipular el efecto que tendrá la variación del crecimiento económico en los flujos de efectivo y a su vez la herramienta que permita la determinación de los futuros flujos. Ante lo cual se hace asertivo indagar y exponer los que diferentes autores han adelantado en trabajos concernientes a esta materia.

2. Metodología

La investigación de este artículo tiene una naturaleza cuantitativa, entendiendo que se enfoca en un análisis numérico y cuantificable, como lo son los estados de flujos de efectivo de las empresas objeto de estudio. A su vez presenta una investigación correlacional. Se busca conocer la relación existente entre el crecimiento económico del departamento de Cundinamarca y los flujos de efectivo del sector servicios en dicho departamento. Busca también establecer la magnitud de esta correlación, a través de herramientas estadísticas. Midiendo el efecto de la variable independiente, que para efectos de este trabajo es el crecimiento económico regional, en la variable dependiente papel que recae sobre los flujos de efectivo.

Adicionalmente, tiene un corte longitudinal, ya que se analiza un periodo de tiempo continuo para las variables que son objeto de estudio. El periodo propenso a investigación es entre 1996 y 2014. Lapso de tiempo en el cual se tiene información completa de la Superintendencia de sociedades en su base de datos (SIREM). Finalmente presenta un

comportamiento exploratorio debido a que busca establecer predicciones de los flujos de efectivo de las empresas analizadas por medio de la relación entre las variables en mención.

Se hallaron los históricos del crecimiento económico desde el año de 1996 hasta el 2014. Se extrajeron los flujos de efectivo de las empresas estudiadas, partiendo de los estados financieros, balance general y estado de resultados. Información que como se mencionó anteriormente se tomó de la superintendencia de Sociedades entre 1996 y 2014. Se sumaron los flujos de efectivos de las 328 empresas del sector servicios de Cundinamarca, a las que habría de aplicárseles el respectivo modelo estadístico.

Por medio del software estadístico SPSS se encontró el grado de asociación lineal entre el crecimiento económico y los flujos de efectivo. Relación que permitió establecer el modelo econométrico ideal, para determinar los futuros flujos de efectivo. A fin de estimar los futuros flujos de efectivo para el periodo, en base a la estimación del crecimiento económico proyectado, se corrió un modelo de regresión

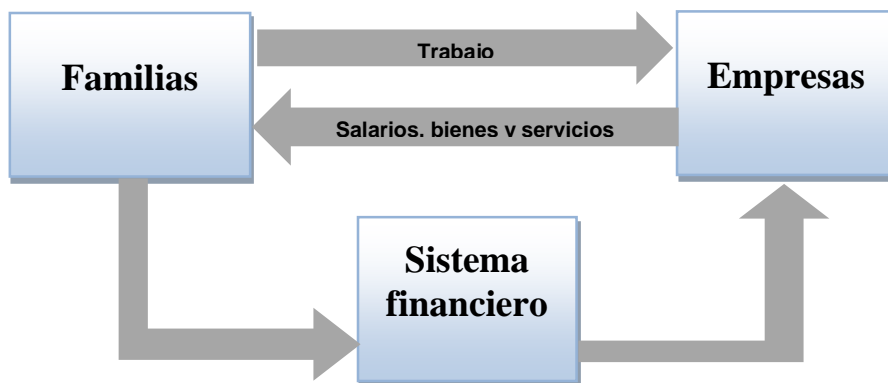
lineal de los flujos de efectivo en función del crecimiento económico.

3. Resultados

La principal variable que relaciona los flujos de efectivo y el crecimiento económico es la liquidez, proporcionada por el sistema financiero Levine (1997). Que le inyecta flujos de efectivo a las empresas, y que a su vez estos usan para inversión y que al mediano y largo plazo se traduce en crecimiento económico. Esto se sustenta en las relaciones entre los agentes económicos, como lo

señala Aceves y Martínez (2013), quienes muestran en el gráfico 1; como las relaciones entre los agentes de la economía propician el crecimiento de la misma, en la medida que las familias proveen a las empresas el trabajo necesario para producir y a su vez estas le proporcionan a las familias salarios, bienes y servicios, donde no toda la parte del salario se consume, convirtiéndose en ahorro, el cual es recogido por el sistema financiero, recursos que se convierten en fondos prestables a las empresas, las cuales invierten, propiciando el crecimiento de la economía.

Gráfico 1. Relaciones entre los agentes económicos.



Fuente. Aceves y Martínez (2013).

Terceño y Guercio (2011), en sus estudios lograron demostrar cómo existe una relación directa entre el sistema financiero y el crecimiento

de la economía, en la medida que existan entidades financieras más fortalecidas y que ofrezcan mayor cantidad y diversificación de

productos financieros, esto aumenta la capacidad de generar fondos prestables, los cuales son utilizados por las empresas en inversiones que propician el crecimiento económico.

Otro autor que señala que en Colombia se da el crecimiento económico basado en el mercado financiero es Ruiz (2004), quien señala que en la medida que se ofrezca mayor cantidad de títulos como acciones y bonos por parte de las empresas, se genera una mayor correlación entre la emisión de estos títulos y el crecimiento de la economía.

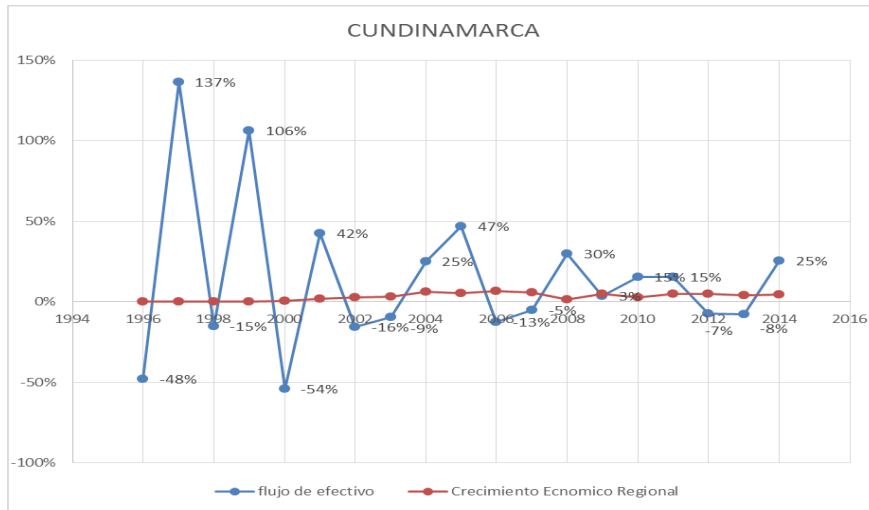
Con el objeto de demostrar la base teoría expuesta, se exponen a través de los flujos de caja de financiación la deuda promedio adquirida por las empresas del sector servicios en Cundinamarca entre 1995 y 2014 a precios corrientes dineros que pueden ser de diverso uso, entre ellas la inversión. Presentando en Cundinamarca los siguientes resultados: \$338.931.005.

En muchas empresas, el acumulado de los flujos de efectivo de

financiación tuvo un comportamiento negativo, lógicamente esto obedece a que las acreencias financieras que asumen las empresas son muchas veces superiores a las entradas que marcan positivo, producto del flujo generado por dichos créditos. Teniendo claro esto, se puede evidenciar como las empresas pertenecientes al sector y departamento objeto de estudio, asumen deudas con el sector financiero, a fin de poder llevar a cabo sus operaciones. Que van desde inversiones, capital de trabajo o pago de obligaciones en general.

En el grafico 2; con el propósito de comprender la relación entre la economía departamental y los movimientos en los flujos de efectivo; se hizo un análisis de los sucesos más importantes en materia económica que tuvieron lugar en el departamento, durante el periodo objeto de estudio. Información obtenida de los informes en materia económica del Departamento Nacional de Estadística (DANE) y el Banco de Republica de Colombia.

Gráfico 2. Crecimiento económico y variación de los flujos de efectivo.



Fuente. Escobar Arias (2016). Elaboración propia.

1995 y 1996: para los primeros años de la muestra y que a su vez fueron los correspondientes a la mitad de la década de los noventa, el departamento cundinamarqués arrastró las duras consecuencias producto de la apertura económica que vivió el país al inicio de esta década. El aumento en los costos y requisitos de las exportaciones para sectores como el de las manufacturas ocasionaron una caída significativa en los flujos de efectivo y déficit en la balanza comercial, como consecuencia el departamento tuvo que recurrir a las importaciones lo que golpeó el consumo doméstico, la fuerza obrera de las manufacturas y la industria regional en general, disminuyendo los flujos de efectivo

en una de las caídas más fuertes a lo largo de toda la muestra. -48% para 1996.

1997: para este nuevo año el departamento experimentó un crecimiento económico producto del aumento en las exportaciones, la recuperación económica de la región respondió con incremento de la demanda interna, lo que favoreció notablemente a los flujos de efectivo alcanzando en este periodo el pico más alto de toda la muestra. 1998 y 1999: para la recta final del milenio, la economía departamental mostró leves crecimientos en sectores como el agropecuario y transporte. No obstante, el crecimiento económico no fue del todo favorable y tuvo

decrecimientos en el agregado económico, toda vez que al ser Cundinamarca una región industrial, esta actividad no lograba recuperarse del todo y el consumo interno no presentaba buenos síntomas. La baja en el PIB y el descenso en las exportaciones jalonaron a la baja los flujos de efectivo que volvieron a caer.

2000 y 2001: para el inicio del nuevo siglo, los flujos de efectivo continuaron presentando gran volatilidad, presentando una estrepitosa caída en el año 2000, producto de una economía que no lograba estabilizarse ni recuperar el ritmo exportador. No obstante, para el 2001, la economía departamental comenzó a mostrar síntomas de mejora, y tras los tenues crecimientos del 2000, mejoró el indicador de PIB pasando de un 0,53% a un 1,85%, lo que si bien es cierto no lograba estabilizar los flujos de efectivo si ayudó a que repuntaran para el año 2001. Esto obedeció al repunte en sectores como el de transporte y los servicios de tercerización para la industria. El sector agrícola también se vio favorecido en elementos como la floricultura que estimularon el sector.

2002: la economía de Cundinamarca continuaba presentando tenues síntomas de mejora y crecimiento económico, que aún no alcanzaba cifras significativas. Esto en ocasión a que algunos sectores continuaban estancados y el comercio internacional no generaba un ambiente del todo favorable. Situación que no permitía, la mejora continua, en los flujos de efectivo. Sin embargo, escenarios como el del consumo interno manifestaban la posibilidad de futuros mejores desempeños.

2003: durante este año, la economía departamental presentó un crecimiento interesante, motivado por el buen ambiente que generaba la mejora del comercio internacional y para el cual Cundinamarca jugaba un papel relevante. No obstante, el pobre desempeño que aun jugaban las exportaciones, no proporcionaba un medio ambiente ideal para los flujos de efectivo que continuaron en índices negativos por el orden del menos 16%.

2004: las exportaciones continuaron en mala racha, sin poder dar un brinco significativo. Pese a esto las ventas y comercio

local presentaron buen desempeño, lo que estimuló a mejoras en las utilidades e ingresos de dichas industrias y que a su vez se vio reflejada en mejoras del flujo de efectivo.

2005, 2006 y 2007: para los inicios de este trienio hubo un despliegue en actividades como la comercial y de servicios, lo cual favoreció a que muchos habitantes del departamento crearan sus propias industrias e hicieran aperturas de sus propios negocios. Tendencia que estimuló el crecimiento económico regional y también favoreció a los flujos de efectivo.

2008: es importante resaltar el crecimiento de las actividades económicas de establecimientos y negocios instaurados en municipios cercanos a la capital, así como la inversión vial en el departamento y la destacada participación de los servicios financieros en la capital, que generaron confianza en los inversionistas. Situaciones que contribuyeron al aumento del consumo en los hogares y a que el PIB se mantuviera en crecimiento, aunque en des aceleramiento debido a las dificultades que se presentaron con socios comerciales como Venezuela y a los ecos

negativos que ocasiono la sonada crisis financiera mundial de este año. Ese mismo año se generó incertidumbre económica por la posible firma del TLC con Estados Unidos y las inestables relaciones con los dos vecinos. 2009, 2010 y 2011: Para este trienio de finales de la década pasada y comienzos de la actual la economía regional presentó buen desempeño económico. Pese a el difícil momento que se vivía en materias de exportaciones, el consumo interno expuso buenos resultados muchos de ellos estimulados desde la participación del sector industrial, que represento en promedio 22% del PIB regional, seguido de otros sectores como la agricultura en 17% y la construcción en 11%. Hecho que permitió que los flujos de efectivo tuvieran un cierre positivo del 15% para finales del 2011.

2012: este año fue especialmente interesante para el desarrollo económico, que presentó una cifra de 5,05% en el crecimiento económico, y el PIB departamental aportó cerca del 5,81% al PIB nacional. Sectores como agricultura, la ganadería, la caza, la silvicultura y la pesca, la industria manufacturera y la electricidad, el

gas y el agua, las ramas que más se destacaron en el departamento y que lo hicieron sólido.

2013: para este año el entorno económico propicio del departamento se mantuvo registrando crecimientos económicos cercanos al 4% esto en atención a que en 13 sectores productivos se incrementó la producción. Especialmente en sectores como los alimentos y las bebidas. Algunos sectores presentaron recaídas como fue la producción de vehículos y equipo de transporte, así también sectores como la edición e impresión, plástico, caucho y químicos, entre otros los cuales representan el 38% del valor de la producción industrial en Cundinamarca.

2014: para el año cierre del periodo que es objeto de estudio, la economía departamental al igual que en el resto del país tuvo índices favorables, la diversificación en materia de nuevos destinos de exportación arrojó sus resultados, situación que fue premiada con una consolidación de sectores como el floricultor y agrícola. Hecho que permitió que los flujos de efectivo crecieran en la misma magnitud al crecimiento regional. En la mayor

parte de los años que fueron motivo de análisis, se puede deducir una congruencia entre las tendencias en el crecimiento económico regional y los diferentes flujos de efectivo. Naturalmente que los flujos de efectivo presentan un comportamiento mucho más volátil y desproporcionado que los indicadores de crecimiento.

La correlación encontrada entre el crecimiento económico y los flujos de efectivo, analizados para el sector servicios de Cundinamarca se identifican en primera instancia desde el aspecto cualitativo, toda vez que se deducen analíticamente de los principales hechos que influyeron en el crecimiento económico del departamento cada año del periodo estudiado, y que se relacionan con los resultados obtenidos de los flujos de efectivo de la operación; para así llegar a una comprobación argumentativa de dicha relación. Así mismo, cuantitativamente se establece una correlación estadística, que permite determinar el grado de la relación existente del crecimiento económico y los flujos de efectivo en las empresas pertenecientes al sector servicios de Cundinamarca. En la tabla 1 se muestra los datos del producto interno bruto los

cuales se deflactan a precios base 2008. Con el fin de igualar, tanto los valores del crecimiento económico regional como el de los flujos de efectivo. Y que sea de esta forma posible y correcta su medición en términos reales.

De igual forma para el crecimiento económico de Cundinamarca, a

precios corrientes. Se obtuvieron en miles de millones de pesos. Acto seguido a esta estructuración de datos, se halló el crecimiento económico a precios base del 2008. Aplicando la siguiente fórmula: Crecimiento a precios 2008 = (PIB precios corrientes/deflactor) x 100. Se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 1. Producto interno bruto (PIB) deflactado a precios 2008.

Periodo	Índice Deflactado	PIB	PIB Deflactado
1995	31,23709	20.155.736	64.525.012
1996	37,99651	23.436.433	61.680.489
1997	44,71589	28.411.068	63.536.850
1998	52,18481	33.232.200	63.681.750
1999	57,00236	33.091.616	58.053.063
2000	61,98903	55.269.000	89.159.324
2001	66,72893	60.604.000	90.821.178
2002	71,39513	66.511.000	93.159.015
2003	76,02913	73.018.000	96.039.505
2004	80,20885	81.966.000	102.190.718
2005	84,10291	90.598.000	107.722.789
2006	87,86896	101.072.000	115.025.829
2007	92,87228	112.999.000	121.671.396
2008	100	123.252.000	123.252.000
2009	102,00181	132.129.000	129.535.937
2010	105,23651	140.179.000	133.203.771
2011	109,1574	152.703.001	139.892.486
2012	111,81576	164.532.000	147.145.626
2013	113,98254	174.477.000	153.073.444
2014	115,88695	185.020.008	159.655.602

Fuente. Escobar Arias (2016). Elaboración propia.

Posteriormente, para cada uno de los datos referentes al crecimiento

económico regional constantes a precios del 2008, se halló el

crecimiento económico, obteniendo este como producto de las variaciones presentadas por dicho crecimiento. Durante el lapso comprendido entre 1996 a 2014. Variación obtenida, la siguiente operación: Variación PIB = Ln período actual / Ln del año anterior.

Con el propósito de establecer la correlación entre las variables mencionadas, se obtuvieron de la superintendencia de sociedades, los flujos de efectivo operativos para todas las empresas del sector servicios de Cundinamarca en cada año. Posterior a ello se determinó el valor de estos flujos a precios constantes, para así determinar los datos de interés en términos reales. Partiendo ya, de estos datos de los flujos de efectivo deflactados, se prosiguió a determinar la variación año a año que presentaron estos flujos, para el departamento y sector que son materia de

investigación. Datos que se obtuvieron, aplicando:

Variación flujo de efectivo = Ln período actual / Ln del año anterior.

En primera instancia, con el propósito de conocer la correlación estadística entre el crecimiento económico y los flujos de efectivo de operación para Cundinamarca, se tuvo como punto de partida el crecimiento económico regional registrado en Cundinamarca entre 1996 y 2014. Y se relacionaron con los flujos de efectivo deflactados. Con el propósito de conocer la correlación estadística entre el crecimiento económico y los flujos de efectivo de operación para Cundinamarca, se tuvo como punto de partida el crecimiento económico regional registrado en Cundinamarca entre 1996 y 2014. Y se relacionaron con los flujos de efectivo deflactados. Obteniendo:

Tabla 2. Crecimiento económico Cundinamarca 1996 – 2014, según flujos de efectivo deflactados.

Período	Crecimiento económico para Cundinamarca y Bogotá	Flujos de efectivo deflactados para Cundinamarca	Variación de los flujos de efectivo	Crecimiento económico para Cundinamarca y Bogotá
1996	-4,51%	137.861.179	-48,08%	-4,51%
1997	2,97%	326.119.445	136,56%	2,97%
1998	0,23%	276.048.792	-15,35%	0,23%
1999	-9,25%	569.036.917	106,14%	-9,25%
2000	0,53%	261.584.229	-54,03%	0,53%
2001	1,85%	372.326.720	42,34%	1,85%
2002	2,54%	314.158.297	-15,62%	2,54%
2003	3,05%	284.571.606	-9,42%	3,05%
2004	6,21%	355.853.355	25,05%	6,21%
2005	5,27%	522.720.181	46,89%	5,27%
2006	6,56%	457.228.672	-12,53%	6,56%
2007	5,62%	433.842.556	-5,11%	5,62%
2008	1,29%	563.694.691	29,93%	1,29%
2009	4,97%	583.075.063	3,44%	4,97%
2010	2,79%	672.688.641	15,37%	2,79%
2011	4,90%	775.311.973	15,26%	4,90%
2012	5,05%	719.763.228	-7,16%	5,05%
2013	3,95%	662.982.107	-7,89%	3,95%
2014	4,30%	830.907.649	25,33%	4,30%

Fuente. Elaboración propia

Tabla 3. Correlación entre el crecimiento económico y los flujos de efectivo de las empresas del sector industrial para el departamento de Cundinamarca para los años 1996 – 2014.

Correlaciones			
		Crecimiento Económico 1996-2014 Cundinamarca	Flujo de Efectivo operacional en actividades Financieras
Crecimiento Económico 1996-2014 Cundinamarca	Correlación de Pearson	1	0,445
	Sig. (bilateral)		0,056
	N	19	19
Flujo de Efectivo operacional en actividades Financieras	Correlación de Pearson	0,445	1
	Sig. (bilateral)	0,056	
	N	19	19

Fuente. Elaboración Propia. Resultados obtenidos con el Software SPSS.

En referencia a algunos descriptivos obtenidos de la componentes estadísticos correlación, se encontró:

Para el departamento Cundinamarqués, el crecimiento económico regional presento una media de 3.5%. Con una desviación estándar del 2.38% y un rango que oscilo entre -9,3% y 6.56%. En el caso del flujo de efectivo, la media se situó en \$ 479.988.173, con una desviación estándar de aproximadamente \$ 195 millones un rango oscilante entre los \$137 y \$830 millones de pesos. Partiendo de estos datos, se puede evidenciar claramente una amplia dispersión entre los datos del crecimiento económico de la regios; ya que se distribuyen a lo largo de un amplio margen desde el menor de los datos, hasta el mayor. Esto explicable a la luz de la fuerte dinámica económica que se presenta en el departamento central del país y cuanto más Bogotá, que siendo la capital es la ciudad con PIB más alto y dinámico, entre tanto que se ha trasformados bastante a lo largo de las décadas estudiadas. Para los últimos años de la muestra, se puede identificar el que los crecimientos económicos, se han estabilizado, siendo menos

volátiles y con diferencias más cortas, entre unos años y otros. Los flujos de caja al ser cifras más grandes expresadas no en términos porcentuales si no en millones de pesos, presentan brechas de gran magnitud y se configuran según los diferentes ciclos económicos, la media para este caso fue de \$ 479.988.173 millones de pesos. Que no es tan diciente al ser tan volátil la naturaleza de estos datos. Prueba de ellos es lo significativa de la desviación estándar: \$ 195.961.362 millones.

Análisis de regresión estadística para la predicción de los futuros flujos de efectivo: Prosiguiendo con el objetivo trazado de analizar el efecto que tiene el crecimiento económico en los flujos de efectivo, y la posibilidad que estos generan a la hora de predecir el futuro flujo. Se procedió a hacer un análisis de regresión simple que permita determinar qué tan óptima es la correlación a fin de obtener los resultados del objetivo de investigación.

Tabla 4. Resultados descriptivos del análisis estadístico a las variables crecimiento económico y flujos de efectivo para empresas del sector industrial en Cundinamarca durante los años 1996 – 2014

Estadísticos descriptivos						
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
Crecimiento Económico 1996-2014 Cundinamarca	19	-,9.3%	6.56%	3.5%	2.38%	,001
Flujo de Efectivo operacional en actividades Financieras	19	137861179	830907649	479988173,74	195961362,439	38400855568765904,000
N válido (por lista)	19					

Fuente. Elaboración Propia. Resultados obtenidos con el Software SPSS.

Para dicho fin, se dispuso de dos variables, en primer lugar, el crecimiento económico que se planteó como variable independiente, datos ya relacionados. Y como variable dependiente, los flujos de efectivo. Toda vez que obedeciendo a la hipótesis de estudio planteada y lo trazado en el análisis interpretativo previo, en la medida en que se presenten cambios en el crecimiento económico regional, estos repercutirán de forma directa en los flujos de efectivo de las empresas, que a su vez son el motor de dichos crecimientos.

En el análisis de regresión realizado, se tomaron en cuenta los flujos de efectivo correspondientes a la suma de estos en su operación y financiación. Ya que para el proceso de establecer correlación estos se hacen más homogéneos y con mayor capacidad explicativa, en la medida en que se tenga en cuenta la liquidez, tal y como se explicó en el marco teórico. La liquidez se convierte en el factor con mayor impacto en la explicación del crecimiento económico y en la relación de las dos variables que son objeto de estudio.

Tabla 4. Coeficiente de correlación – coeficiente de determinación.

Departamento / Ciudad	Coeficiente de correlación (r)	Coeficiente de determinación (r ²)
Cundinamarca	0,39	0,15

Fuente. Elaboración propia.

Se puede evidenciar como según la tabla, que a pesar de que existe relación positiva entre los coeficientes de correlación y determinación, estos datos no son confiables a la hora de asumirlos en un modelo predictivo. Toda vez de la estrecha y pequeña magnitud, en el r². Tan solo 0,15.

Siendo así, se debe considera, la fórmula propuesta anteriormente.

Sumar la financiación a los flujos de efectivo de operación, a fin de obtener completa información, comparar y considerar que modelo responde mejor a los objetivos de obtener evidencia estadística, para así determinar la mejor predicción posible, según los efectos de cada resultado. Para esto se obtuvieron los flujos de efectivo de financiación totales entre 1996 y 2014.

Tabla 4. Suma de los flujos de efectivo de operación y financiación total para las empresas del sector servicios en Cundinamarca durante los años 1995 – 2014 a precios base del año 2008.

Período	Flujo de Efectivo operacional y financiación
1995	172.802.063
1996	240.387.791
1997	485.213.442
1998	-330.525.534
1999	1.113.858.735
2000	-47.665.415
2001	-42.435.508
2002	179.930.892
2003	443.079.326
2004	768.001.456
2005	1.094.573.813
2006	844.410.056
2007	856.180.506
2008	317.950.912
2009	1.009.880.169
2010	1.024.205.940
2011	797.331.280
2012	1.002.065.866

2013	814.699.008
2014	1.037.038.373

Fuente. Elaboración propia

Sin embargo, previo a determinar el efecto correlacional de las dos variables, teniendo en cuenta la sumatoria del flujo de caja operacional. Se procedió a medir el efecto que podía causar la adición de este indicador en el flujo de efectivo; por tanto, se procedió a hacer una prueba estadística, con el propósito de determinar el comportamiento de la media de esta variable, tras añadir la financiación y evaluar el impacto que genera. A fin de realizar dicha prueba, en primera instancia se revisó si la variable corresponde a una variable de comportamiento normal. Esto para aplicar la prueba estadística correcta a la hora de comparar medias. Partiendo del

hecho de conocer si es paramétrica o no, lo que suscito las siguientes hipótesis:

H_0 = el flujo de efectivo es normal

H_1 = el flujo de efectivo NO es normal.

Una vez planteada la hipótesis, se continuó con la aplicación de la prueba de Shapiro-wilk, útil para determinar la normalidad de una variable, cuando los datos son menores a 50. Entendiendo que nuestro periodo es de 19 años. Evidentemente esta es la prueba aplicable a la presente investigación.

Tabla 5. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Flujo de efectivo operacional	,139	20	,200*	,956	20	,459
Flujo de efectivo Operacional y Financiación	,206	20	,025	,907	20	,055

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente. Elaboración Propia. Resultados obtenidos con el Software SPSS.

Como se puede evidenciar, la significancia bilateral fue superior a 0,05. Por lo que se rechaza la

hipótesis nula; que proponía esta variable con distribución normal. Y

se procede a comparar las medias de los dos escenarios planteados.

Siendo que la prueba consiste en testear, una misma variable antes y después de la aplicación de un factor. La prueba de correcta aplicación fue la correspondiente a dos variables relacionadas no paramétricas sin distribución normal. Llamada, Wilcoxon. Las hipótesis a verificar son: H0: la media del flujo de efectivo operacional es igual a la media del flujo de efectivo operacional más la financiación. H1: la media del flujo de efectivo operacional NO es igual a la media del flujo de efectivo operacional más la financiación. Tras aplicar la prueba de wilcoxon, se obtuvo.

Como se evidencia adelante, la prueba arrojó una significancia bilateral mayor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula. Y se puede concluir que hay evidencia estadística para asegurar que el promedio del flujo de efectivo operacional es igual al promedio del flujo de efectivo operacional más la financiación. Esto permite dar vía libre al análisis del modelo planteado, sumándolo la financiación. Teniendo la certeza de que el flujo de efectivo no sufre alteración en su promedio y por consiguiente es válido tal y como lo propone la teoría de Levine, evaluarlo añadiéndole la financiación sin producir alteraciones de fondo.

Tabla 6. Prueba Wilcoxon

Estadísticos de prueba^a

	Flujo de efectivo Operacional y Financiación - Flujo de efectivo operacional
Z	-1,643 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,100

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon.

b. Se basa en rangos negativos.

Fuente. Elaboración Propia. Resultados obtenidos con el Software SPSS.

Bajo este orden de ideas, para medir el nuevo escenario, se tomó como variable independiente el crecimiento económico regional y

como variable dependiente los flujos de efectivo.

Obteniendo estos nuevos resultados, se puede ver como la correlación mejora ostensiblemente en cuanto a la correlación previamente obtenida y en la cual solo se tuvo en cuenta el flujo de caja operacional. La correlación mejor significativamente debido a que teniendo en cuenta el factor de la financiación, se está introduciendo

una mayor disponibilidad de recursos monetarios para las empresas objeto de estudio (liquidez). Y naturalmente en la medida en que se cuente con mayor disponibilidad de recursos, se puede inferir una mejor proyección de los futuros flujos, que ahora se encuentran en un estado más homogéneo.

Tabla 7. Correlación estadística y coeficientes de determinación entre crecimiento económico y flujos de efectivo de operación y financiación para Cundinamarca durante el período 1996 – 2014

Departamento	Coefficiente de correlación (r)	Coefficiente de determinación (r ²)
Cundinamarca	0,82	0,68

Fuente. Elaboración Propia. Resultados obtenidos con el Software SPSS.

Con este nuevo estado, hay una mejora en la predicción que ahora será más confiable. Y por consiguiente la predicción de los futuros flujos se realiza bajo este escenario. Con la obtención de datos más homogéneos, la correlación estadística entre el crecimiento económico regional y los flujos de efectivo de operación y financiación, los resultados mejoran, lo que convalida la teoría de (Levine, 1997). Que afirma que al momento en el que las empresas generan un mayor flujo, se pueden dar mejores resultados de crecimiento, dado que los recursos

se destinan a promover dicho crecimiento. Teniendo esto en claro, se plantea el siguiente modelo de regresión simple a fin de realizar la proyección objeto de estudio:

$$F.E.E. = \beta_0 + (\beta_1 \times C.E.) + \text{Error}$$

Donde F.E.E. es el flujo de efectivo esperado, β_0 la constante del modelo, β_1 el coeficiente del crecimiento económico y C.E. el crecimiento económico esperado. El crecimiento económico esperado se extrae de la página del Banco Mundial y sus perspectivas de crecimiento para la región. Los

cuales son validados por los académicos y expertos en materia económica. El error como bien lo indica la teoría estadística es utilizado funcionalmente con el indicador de normalidad y homocedasticidad, teniendo en cuenta que el error es para cada

una de las observaciones de las variables.

En atención a las proyecciones de crecimiento que estimo el banco mundial para el crecimiento de la economía en la región, se extrajeron los siguientes datos:

Tabla 8. Proyecciones de crecimiento económico para Colombia para los años 2014 – 2017.

Periodo	Crecimiento económico proyectado
2016	3%
2017	3,3%
2018	3,5%

Fuente. Banco mundial (2017).

Partiendo de los datos de la tabla anterior; se puede ver como las perspectivas de crecimiento económico para él años en curso y los dos siguientes, son de crecimiento paulatino en cada año. Más no en magnitudes muy significativas. Lo que sugiere que los flujos de efectivo deberán responder de la misma forma de acuerdo con los datos obtenidos mediante la regresión estadística y por la correlación existente entre el crecimiento económico y los flujos de efectivo. Se tomó como referencia en crecimiento económico proyectado para el país, toda vez que el banco de la república no maneja proyecciones

caracterizadas por departamentos o ciudades.

3.1 Análisis descriptivo

Con el fin de obtener datos de este análisis, se tomó como población las 328 empresas del sector servicios de Cundinamarca con las variaciones del crecimiento económico entre 1996 y 2014 y sus respectivos flujos de efectivo durante el mismo periodo. Extrayendo los siguientes resultados:

Analizando los datos obtenidos en la siguiente tabla, se puede evidenciar que el crecimiento económico regional, para el periodo de 1996 a 2014 fue en promedio de

2.5%, con una dispersión en los datos de 3,38%. Lo cual es un tanto volátil siendo que se trata de términos porcentuales. Lo que produjo crecimientos que oscilaron entre -9,25% y 6,56% a lo largo de toda la muestra. Así mismo, en cuanto a la variable de los flujos de efectivo, se presentó una media de aproximadamente 610 millones, con una variabilidad en los datos de

alrededor de 44 millones, que dejan ver una gran volatilidad entre los diferentes flujos de efectivo que se generaron año a año. Comprobables a su vez por los picos entre los extremos de la muestra, que oscilaron entre los -\$330 millones, hasta los \$1.113 millones durante el periodo objeto de investigación.

Tabla 9. Análisis estadístico descriptivo para el departamento de Cundinamarca utilizando las variables crecimiento económico y flujos de efectivo de operación – financiación para los años 1996 – 2014

Estadísticos			
		Crecimiento Económico regional	Flujos de Efectivo de Financiación y operación
N	Válido	19	19
	Perdidos	1	1
Media		2,5%	610956900,42
Desviación estándar		3,873%	445147407,592
Mínimo		-9,25%	-330525534
Máximo		6,56%	1113858735

Fuente. Elaboración Propia. Resultado obtenido con el Software SPSS.

3.2 Análisis de regresión

Ahora, con el propósito de establecer el modelo adecuado para la predicción de los futuros flujos de efectivo, partiendo de los históricos de la misma variable. se obtuvieron los siguientes datos al correr el modelo de regresión:

F.E.F = 535.797.50 + 2.955.357.021 Crecimiento Económico. Como bien se puede apreciar en los resultados de la regresión planteada, ante un crecimiento nulo (0%), es decir si no

hay crecimiento económico, los flujos de efectivo de las empresas del sector servicios de Cundinamarca en su conjunto, presentarían un flujo de efectivo de: \$535.797.505. En cuanto a la cifra que acompaña la variable crecimiento económico, esta quiere decir que ante una variación porcentual de un punto porcentual (1%) en el crecimiento económico de la región, los flujos de efectivo aumentarían o disminuirían según

fuera el caso, en: \$ 29.553.570 o -
\$ 29.553.570; en caso de que
hubiese un decrecimiento de -1%.

Tabla 10. Análisis de regresión estadístico para el departamento de Cundinamarca entre los años 1996 – 2014.

Variablen estadísticas	Resultados
Constante	535.797.505
Coefficiente del crecimiento Económico	2.955.357.021

Fuente. Elaboración Propia. Resultados obtenidos con el Software SPSS.

Conclusiones

1. Se puede identificar un factor clave dentro de la presente investigación; y es la financiación, toda vez que es el factor que relaciona el crecimiento económico y los flujos de efectivo en las empresas del sector servicios en Cundinamarca. Hecho que se puede evidenciar, toda vez que cuando se corre una correlación entre el crecimiento económico regional y los flujos de efectivo de operación netos este coeficiente es de alrededor de 0,39 y con una capacidad predictiva escasa de tan solo 0,15 en el coeficiente de determinación (r^2). Sin embargo al añadirle la financiación al flujo de efectivo operacional, el coeficiente de correlación mejora ostensiblemente y pasa a presentar un coeficiente de correlación (r) igual a 0,82 y la

capacidad predictiva (r^2) a 0,68. lo que permite corroborar la teoría expuesta por (Levine, Desarrollo Financiero y Crecimiento económico: Enfoques y temario, 1997), quien expone que las empresas que no cuentan con liquidez acuden al sistema financiero, donde apalancan a través del crédito sus flujos de caja y con ello expanden sus inversiones y retornos. situación que queda comprobado en las empresas del sector servicios de Cundinamarca para el periodo que fue objeto de investigación.

2. Según los resultados obtenidos en la presente investigación, existe evidencia empírica y estadística, para afirmar que existe correlación entre el crecimiento económico y los flujos de efectivo de las empresas del sector servicios de Cundinamarca, durante el

periodo 1995 al 2014. Contribuyendo desde este sector y región a los estudios referentes al macro proyecto que busca hallar resultados sectoriales y regionales de predicción de flujos de efectivo y las variables que lo relacionan con el crecimiento económico. Yendo un paso más allá, de las anteriores investigaciones que se habían concentrado en el análisis de los flujos, desde variables internas tales como: capital de trabajo, precios históricos de las acciones e inventarios Sloan (1996), Maya (2002), Gabás (1994), excluyendo relevante del estudio macroeconómico.

3. La relación entre el crecimiento económico y los flujos de efectivo se da a través de la liquidez que la economía sea capaz de proveer los recursos suficientes para que las empresas realicen inversiones de capital que apunten al crecimiento de la economía Levine (1997). Y que se pudo demostrar en el desarrollo de la investigación, en la medida que se disponía de mayores flujos, la relación entre las variables mejoraba.

En la elaboración de la teoría que pueda respaldar la relación entre el crecimiento económico y los flujos de efectivo, se exploraron algunos autores que han hablado sobre el crecimiento económico, entre ellos Harrod (1939) que centró su tesis en que cuando un país presenta inestabilidades en su crecimiento se debe al propio intervencionismo estatal. Otro autor consultado fue Domar (1946), quien encontró que el crecimiento de la economía se centra en la demanda, de modo que, en la medida que esta se incrementa de igual forma lo hace la producción. Por su parte, Uzawa (1961) encuentra que el crecimiento económico se suscita por el libre movimiento de la mano de obra y del capital. Kaldor (1956) afirmó que el sector manufacturero es el motor del crecimiento de la economía. Pasinetti (1962) demostró que el crecimiento económico se da por el ahorro acumulado en las economías y la forma como en el largo plazo este ahorro se traslada para generar el crecimiento. Kalecki (1971) como Pasinetti y Kaldor, centró su teoría del crecimiento en el ahorro y la inversión por el

estado y las empresas. Hicks (1969), quien demostró que el crecimiento de la economía se da cuando los factores de producción comienzan a escasear, los precios de estos aumentan, lo que estimula nuevas formas de producción (Escobar, 2011).

4. Para el sector servicios del departamento de Cundinamarca durante el periodo 1995 a 2014, el crecimiento económico presenta un efecto predictivo, entendiendo este como una variable independiente que tiene influencia sobre los flujos de efectivo que hace sus veces de variable dependiente. Construyendo de esta forma un modelo de regresión lineal, en donde el flujo de efectivo equivale a una constante igual a: \$ 535.797.505. más un coeficiente de crecimiento económico de \$ 2.955.357.02, lo que respalda la teoría Solow, que propone que en el largo plazo toda inversión se convierte en el largo plazo en crecimiento económico; inversión en este caso impulsada por la financiación.

Referencias

- Domar, E. (1946). Capital expansion, rate of growth, and employment. *Econometrica*, 14, 137 – 147.
- Escobar, G. (2011). Relaciones entre los flujos de efectivo de las empresas de Caldas y el crecimiento económico regional para sectores durante el periodo 2002 – 2010. En J. Toro, *MBA-UAM: Temas claves* (pág. 12). Manizales: Universidad Autónoma de Manizales.
- Gabás, F. (1994). Capacidad predictiva de los componentes del beneficio: flujos de tesorería y ajustes corto – largo plazo. *Revista española de financiación y contabilidad*, 24(78), 107-142.
- Harrod, R. (1939). An essay in dynamic theory. *The economic journal*, 49, 14 – 33.
- Hicks, J. (1969). *A theory of economic history*. Oxford: Clarendon Press.
- Kaldor, N. (1956). Alternative theories of distribution. *The review of economic studies*, 23, 83 – 100.
- Kalecki, M. (1971). *Selected essays on the dynamics of the capitalist economy*. Cambridge: University Press Cambridge.
- Levine, R. (1997). Desarrollo Financiero y Crecimiento económico: Enfoques y temario. *Journal of economic literature*, 35, 688 – 726.

- Maya, C. (2002). Evidencia empírica sobre la utilidad de la información financiera para la predicción de los resultados futuros. *Revista española de financiación y contabilidad*, 31(111), 189 – 224.
- Pasinetti, L. (1962). Rate of profit and income distribution in relation the rate of economic growth. *The review of economic studies*, 29, 267 – 279.
- Ruiz, A. (2004). Mercados financieros y crecimiento económico en América Latina: un análisis econométrico. *Revista análisis económico*, vol, XIX, 141 – 165.
- Sloan, R. G. (1996). Do stock process fully reflect information in accruals and cash flows about future earnings? *The accounting review*, 71(3), 289 – 315.
- Solow, R. (1956). A contribution to the theory of economic growth. *Quarterly Journal of Economics*, 78, 65-94.
- Terceño, A., & Guercio, M. (2011). Economic growth and development of the financial system. A comparative analysis. *investigaciones Europeas de dirección y economía de la empresa*, 17, 33 – 46.
- Uzawa, H. (1961). On a two – sector economic growth model. *The review of economic studies*, 29, 40 – 47.

La materialización de la cultura



<https://pixabay.com/es/diya-llama-celebraci%C3%B3n-l%C3%A1mpara-3006515/>

Julieth Giraldo Palacios. Estudiante de la Especialización en Gestión Cultural con énfasis en Planeación y Políticas Culturales de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales; Diseñadora industrial de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. Correo electrónico: jugiraldopa@unal.edu.co

Cómo citar este artículo

Giraldo P, J (2018). La materialización de la cultura. NOVUM, (8-I), p.p. 119-130.

Resumen

Cada suceso histórico conlleva a un cambio cultural, que se manifiesta en expresiones materiales e inmateriales, incluyendo a los objetos como registro tangible de la memoria colectiva de la sociedad como consecuencia de la invención, creación, elaboración o manufactura y proyección de un artefacto, objeto o producto con valor cultural.

Con la expansión del mercado y la aparición de nuevas tecnologías, el concepto de cultura se ha resignificado en la actualidad como un recurso de desarrollo económico, generando con esto la aparición de disciplinas administrativas como la gestión cultural para apoyar al fortalecimiento, visibilización y circulación de las culturas a través de una adecuada planeación y siguiendo los modelos de mercado actuales. **Palabras clave:** Objeto; Cultura Material; Tecnología; Identidad; Mercado; Gestión.

Abstract

Each historical event leads to a cultural change, manifested in material and immaterial expressions, including objects as a tangible record of the collective memory of society as a consequence of invention, creation, elaboration or manufacture and projection of an artifact, object or product with cultural value.

With the expansion of the market and the emergence of new technologies, the concept of culture has now been renamed as a resource for economic development, generating with this the appearance of administrative disciplines such as cultural management to support the strengthening, visibility and circulation of cultures through proper planning and following current market models. **Keywords:** Object; Material Culture; Technology; Identity; Market; Management.

Introducción

La materialización de la cultura es una expresión que permite inferir todo tipo de manifestaciones tangibles de un grupo de personas que comparten una experiencia y participan en un proceso creativo, conformando lo que se entiende por cultura de acuerdo con la definición de la UNESCO (1970). Dentro de la reflexión sobre dicha experiencia también cabe considerar la importancia de los objetos como parte de esta materialización, la cual se transforma en la medida que cambiamos el mundo en que habitamos a través de la constante evolución tecnológica, científica y la proliferación de mercados en los diferentes modelos económicos que han existido a lo largo de la historia, especialmente en la actualidad.

Se puede pensar que cada suceso histórico conlleva a un cambio cultural, que se manifiesta en expresiones materiales e inmateriales, las cuales junto con los objetos que las acompañan hacen parte de ese registro tangible de la memoria colectiva de varios grupos de personas, decantada en la invención, creación, elaboración o manufactura y proyección de un artefacto, objeto o producto con

valor cultural. Sin embargo, existen grandes diferencias entre los objetos producidos de forma artesanal por una comunidad, y los objetos industriales, quienes tuvieron su aparición y alcanzaron protagonismo a partir de la revolución industrial.

Dado lo anterior, la intención de este escrito es aportar una visión de la cultura desde su materialización comenzando por objetos de uso cotidiano, artesanal y ancestral y mostrar el cambio de connotación y significado que ha sufrido la cultura material con la expansión del mercado y la constante aparición de nuevas tecnologías para ser valorada en la actualidad como un recurso de desarrollo económico del cual se puede obtener una ganancia lucrativa, además de beneficiar el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad. Así mismo, esclarecer cómo este cambio ha generado el florecimiento de disciplinas como la Gestión Cultural, ante la necesidad de recuperar los valores intrínsecos de toda actividad creativa, que conlleva a una manifestación cultural y permiten administrar procesos económicos y de colaboración para promover la visibilización y circulación de toda

cultura material con valor intangible utilizando el mercado como recurso para tal fin, en lugar de mercantilizar estos elementos.

En este orden de ideas, se expondrá en cuatro momentos esta evolución del significado de cultura material y la función del gestor cultural en la materialización de la cultura, comenzando por una comprensión del objeto como manifestación e evidencia histórica y cultural de la humanidad, encontrándose luego con la tecnología como muestra de la capacidad creativa del hombre, creando y mutando la materialidad del mundo, continuando con su contribución y afectación a la noción de cultura y de valor en los objetos y finalizando con la aparición de la Gestión Cultural desde el siglo XX y los caminos que debe recorrer en la actualidad para recuperar los valores culturales y la verdadera importancia de la materialización de la cultura como medio para visibilizar la identidad de las comunidades, pueblos y sociedades.

I. Los objetos y la cultura material

Hay manifestaciones culturales que expresan con mayor intensidad que otras su sentido de identidad, hecho que las diferencia, de otras

actividades que son parte común de la vida cotidiana. Por ejemplo, manifestaciones como la fiesta, el ritual de las procesiones, la música, la danza. A estas representaciones culturales de gran repercusión pública, la UNESCO las ha registrado bajo el concepto de “patrimonio cultural inmaterial” (Romero Cevallos, 2005, p. 62).

Sin embargo, también la UNESCO ha difundido el concepto de Patrimonio cultural material, el cual abarca monumentos (obras arquitectónicas, esculturas, pinturas y obras de carácter arqueológico), conjuntos (construcciones aisladas o reunidas), lugares (obras del hombre y la naturaleza) y artefactos culturales, siendo estos últimos en los que centraremos la atención puesto que se encuentran inmersos dentro de la vida cotidiana de una colectividad y son parte de la vida misma de cada individuo.

En el siglo XX Ortega y Gasset (1965) exponía en su conferencia: “El mito del hombre allende la técnica”, los motivos que, desde la prehistoria, han impulsado la creación de utensilios técnicos que sirvieron para modificar la naturaleza. Dichos motivos se pueden clasificar en dos tipos: los primeros se centraban en su

utilidad mientras que los segundos no tenían otro fin más que el de ser admirados. Estos últimos, objetos de contemplación estética, permiten evidenciar que “el sentido estético ha hecho parte de las dimensiones del ser humano” (Basave, 1992) y que, además, las concepciones existentes acerca de lo bello son subjetivas, considerando cómo el sujeto interactúa con el objeto esencialmente en función de la búsqueda de satisfacción con aquello que le es agradable a través de los sentidos (Kant, 1790), esta noción puede cambiar según la vivencia de cada generación, época y cultura.

El estudio de los objetos es de gran importancia dentro de la cultura, pues es de ellos que se sostiene el concepto de “cultura material” o “cultura arqueológica”, concepto adoptado por reconocidos arqueólogos de Gran Bretaña y EE. UU en el siglo XX:

Encontramos cierto tipo de restos - vasijas, implementos, ornamentos, ritos de entierro y formas de habitación- muy recurrentes. A este complejo de rasgos asociados lo podríamos denominar "grupo cultural" o simplemente "cultura". Suponemos que cada uno de esos complejos es la expresión material

de lo que hoy llamaríamos un "pueblo" (Childe, 1929, pp. V-VI).

Esta afirmación presupone que los objetos son la expresión material de las manifestaciones culturales de los individuos y que, además, en ciertos casos permite diferenciar grupos étnicos y pueblos en razón de su estética particular, ya que son creados para satisfacer necesidades específicas que varían dependiendo de su uso y de la interacción que exista entre los ellos y los individuos. Los objetos reconstruyen el contexto y los personajes, son prótesis útiles y también son metáforas que permiten reconocernos como parte de alguna comunidad y sus creencias compartidas (Martin, 2002).

Así pues, podemos observar, que dentro de la gran diversidad de culturas que subsisten en un territorio, los objetos: artefactos cotidianos, de culto religioso y ceremonial, accesorios de vestuario y también el patrimonio arquitectónico constituyen “bienes tangibles que narran lo intangible” (Martín, 2002) y que podemos reconocer a través del tiempo. De esta forma, estos objetos pueden perdurar en la historia y conservarse como vestigios de

ancestros pasados, y también pueden ser transformados por la permeabilización de las culturas y los progresos técnicos y tecnológicos de la civilización, como ha sido evidente en la tecnificación de los procesos de elaboración de los objetos que antes se realizaban de forma artesanal, abriendo una brecha entre los objetos de culturas ancestrales y los objetos de la cultura industrializada, dividiendo la sociedad entre grupos étnicos (minorías) y civilización.

II. ¿Tecnología al servicio de la cultura material?

Centrándonos un poco más en la división planteada anteriormente, La historia del hombre ha evidenciado su grandiosa capacidad creativa, la cual le ha permitido evolucionar física y mentalmente, tanto que gracias a esto ha encontrado respuestas sobre su mundo y sobre sí mismo por medio del surgimiento de las ciencias como resultado de esa misma capacidad. Todo esto ha generado las bases sobre las que se sustenta la civilización actual como un entretejido acumulado de hechos y conocimientos adquiridos que se han visto traducidos en

objetos a lo largo del tiempo humano.

Por consiguiente, la existencia de estos objetos producidos por el ser humano, conforman el conjunto de la materialidad y la artificialidad, conceptos derivados de la condición anti-natural a la que llega un artefacto elaborado o fabricado a través de una serie de procesos que se incrementan superando el valor natural para transformarlo en valor social, aún con las diferencias simbólicas y expresivas de cada comunidad (urbana o rural, minoritaria o masiva). Sin embargo, la concepción de artefactos y su elaboración requiere de una técnica adquirida a través de la práctica y la experiencia que propicia el hecho de “hacer” las cosas materializando las ideas que surgen de la inventiva y la planificación consciente.

Esto significa que el mundo de lo material - artificial está condicionado por todo aquello hecho por el ser humano excediendo sus propios límites biológicos por medio de la praxis y su ilimitada capacidad instrumental y reflexiva, características que gracias a la comunicación y el hecho de vivir en sociedad son compartidas y retroalimentadas por

los demás seres humanos facilitando el desarrollo de la civilización y anidando el concepto de *tecnología* como una ciencia, la “ciencia de lo artificial” que por su disciplina misma, se convierte en una forma de vida, una actividad que cada vez se integra más a las ciencias creadas en virtud de facilitar el desarrollo de nuevas ideas, y por lo tanto, nuevos objetos.

Así pues, al encontrarse los objetos y artefactos dentro del mundo material - artificial, se van convirtiendo a la vez en “objetos tecnológicos”, pues son producto de la re-significación del objeto natural, transformándolo en cuanto al uso y los procesos, en uno artificial acompañando ese nuevo significado con una profunda reflexión que determina lo que se denomina “acción tecnológica” (Buch,1999): el acto de usar un objeto dentro de un entorno específico, y una actividad propia del hombre, diferenciándose de las demás especies porque siempre reflexiona sobre lo que hace y nunca lo repite, al contrario, lo modifica, lo condiciona, lo mejora, lo re-aplica y lo renombra.

En este orden de ideas, se podría pensar que es posible una transformación de la cultura, en cuanto a la también creciente transformación de las ideas, del juicio estético de los individuos de cada época y la misma transformación que adquieren los objetos y el patrimonio tangible, en la medida en que se inventan y reinventan procesos que tecnifican y facilitan de alguna manera el trabajo manual, dispendioso y dedicado que requería la elaboración de objetos artesanales que han sido producto de la cosmogonía y saber de los pueblos ancestrales, para dar paso a objetos valorados por sus procesos productivos y los nuevos criterios estéticos que esto genera, originándose con esto otro concepto derivado de la cultura material: la cultura tecnológica o cultura industrializada.

III. Cultura y tecnología

La tecnología ha tomado el rumbo del planeta y ha transformado el modo de vida del ser humano y su relación con el entorno, su modo de interactuar con él y con los demás seres humanos, trayendo como consecuencia el surgimiento del concepto de industria a partir de la

invención y el deseo de trascender y, por consiguiente, una transformación cultural, especialmente en las sociedades de occidente. Un ejemplo claro de este deseo de encontrar entornos habitables que permitan la trascendencia del hombre mediante los mecanismos de intervención que él ha planificado es la Revolución Industrial, cuyo desarrollo abrió una brecha hacia lo que podemos llamar hoy tecnología y que ha representado desde su surgimiento un hito en la evolución cultural, política, económica y científica de las sociedades.

Lo descrito anteriormente, se evidencia en el hecho de que las sociedades han creado una “cultura material” que está en constante cambio, así como transformaciones hay en la historia, que se alimenta de nuevo conocimiento obtenido de la práctica y la observación científica y esto, a su vez, ha influido en la concepción moderna de lo que se conoce como “cultura tecnológica”. La nueva concepción de cultura vista desde el punto de vista científico y tecnológico surge a través del concepto mismo de cultura como tal. “la cultura es una construcción del hombre que da cuenta de su existencia a través de

las generaciones, mediante un conjunto de discursos explicativos de la realidad que permiten entender los fenómenos de la relación hombre-naturaleza, hombre-hombre y hombre-sociedad” (Gallego, 1986). De acuerdo a esto, los avances tecnológicos han sido parte de esta construcción creada por el ser humano con el fin de dar cuenta de su objetivo en el mundo, por consiguiente, el conocimiento obtenido a través de las épocas genera “cultura tecnológica” al adoptar un nuevo pensamiento visionario.

Por otro lado, el concepto de cultura tecnológica hace relación a cualquier materialidad derivada del conocimiento del cual resulta un objeto creado por el hombre con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas en un entorno habitable. Así pues, al ser la tecnología un concepto cultural, la sociedad está encaminada a ser parte de ella, la cual hace que una sociedad se denomine “cultura” en cuanto comparte ese conjunto de conocimientos materializados por la ciencia y la tecnología, siendo esta interacción la razón de ser de las organizaciones industriales. Sin embargo, aún desde la visión más

tecnológica de la cultura, el ser humano sigue considerando ésta como parte de lo que expresa y genera identidad pero en un sentido más capitalista, dando connotación de cultural a lo relacionado con el entretenimiento y goce espiritual a través de objetos y servicios que no solo surgen de la capacidad creativa de las personas, sino también del lucro o la ganancia económica que se pueda obtener de ellas, pues en el mundo actual, todo tiene un valor económico más allá del espiritual incluyendo la cultura.

IV. ¿Gestionar la cultura en un mundo tecnológico?

En 1947 los filósofos Theodor Adorno y Max Horkheimer escribieron acerca de lo que llamaron la cultura industrial. Cuando analizaron los pasos que sigue un objeto industrial desde su concepción, descubrieron que no importa si el mercado final son solo unas cuantas personas o grandes masas de público. Todo objeto ya sea producido individualmente o en masa contiene un significado cultural. Eso no significa que en toda ocasión cualquiera de ellos deba ser considerado como una obra de arte. Muchas obras creadas individualmente han sido

intrascendentes, mientras algunos objetos industriales, fabricados bajo principios de la tecnología, han transformado nuestro estilo de vida, volviéndose significativos para nuestra cultura (Vallejo, s.f).

De forma conjunta, todo proceso artístico y creativo se transforma para responder a las necesidades del mercado cultural, buscando además de servir a la comunidad, promover el desarrollo económico a través de las nuevas tecnologías. Como lo sugiere Yúdice (2002) “el desarrollo económico ha involucrado a las artes y las áreas creativas en su afán expansionista por llegar a todos los grupos de personas” de esta manera, no solo se fabrican productos de consumo, también se fabrican productos con conceptos de culturas, como por ejemplo “lo étnico”, “lo hindú”, lo “de oriente” para llegar a ser llamativos e innovadores para las sociedades occidentales, y viceversa, con el fin de llegar a más mercados y vender más objetos, productos o servicios que toman como pretexto la “multiculturalidad” y el “intercambio global de culturas” para colonizar los pueblos.

Sin duda en esta era, la colonización de territorios, pueblos y culturas

aún se suscita, pero en términos de tecnología, economía y mercado de objetos; y tanto las artes como toda capacidad creativa de las personas están siendo explotadas también para este fin, de ahí el surgimiento de las “industrias creativas” y la denominación de “cultura industrializada”, ya que para sobrevivir al ataque de este gran sistema económico, los creativos (diseñadores, artistas, cineastas, etc) también se ven obligados a buscar la obtención de ganancias lucrativas a través de su trabajo creativo, de lo contrario, quedan por fuera del sistema, no son reconocidos y en el peor de los casos, la sociedad los rechaza por no ser productivos, pues no sólo basta con tener una idea, ahora el mercado exige materializarla, lo cual ha generado grandes cambios en la cultura material de las sociedades, ya que en esta época la cultura suele representarse mediante un bien material, para ser usada como un “recurso de desarrollo económico” (Yudice, 2002).

Lo anterior en parte ha generado que aparezca en las últimas décadas el concepto de gestión de la cultura, como una esperanza para aportar al resurgimiento y

visualización de culturas que se han olvidado y además, implementar procesos administrativos y gerenciales para dar orden a todo este entretreído de sociedades, pueblos, culturas, tecnología y mercado, a lo cual no puede ser ajena, pues se deben considerar los sistemas económicos y mercantilistas a lo hora de acompañar proyectos relacionados con el patrimonio arquitectónico, la cultura material e inmaterial propia de una comunidad o sociedad, incluyendo el uso de la tecnología como uno de los factores que domina el contexto mundial. De ahí radica la importancia de la interdisciplinariedad en la ejecución de un plan de gestión cultural que responda a necesidades concretas de apropiación, visualización y circulación de la diversidad de costumbres, ideas, objetos, creaciones y entornos propios de cada comunidad que conforma un grupo social de individuos, a fin de que ese “recurso” esté bien orientado al desarrollo cultural, social y económico de un país.

A modo de conclusión

Vivimos en un mundo multicultural que manifiesta su diversidad de pensamientos, contextos

territoriales, juicios estéticos, costumbres y demás expresiones que se hacen patentes a través de la materialización de dichas culturas en objetos y productos de consumo que circulan por medio del libre mercado y las políticas de desarrollo económico, por la necesidad de ser reconocidas en lugares lejanos y con esto abrirse a un mercado donde lo que se nos presenta son estos objetos y productos con “identidad” como primera fuente de conocimiento de la existencia de todas estas culturas, de ahí la importancia de reconocer a los objetos como evidencia material de la vida del hombre en el mundo.

La cultura material se ha transformado junto a las mismas culturas, que se han permeado de los desarrollos tecnológicos e industriales a través de los siglos y especialmente ha sufrido grandes cambios en cuanto a la forma en que se representa y la connotación que se le ha atribuido a partir de la revolución industrial y la implementación de modelos económicos para garantizar el intercambio de objetos, productos, bienes y servicios en los países del globo.

Finalmente, en esta época de libre mercado y expansión tecnológica lo que se compra es cultura, a través de la materialización de la identidad. Dicha materialización se da en función de la implementación de procesos tecnológicos para mercantilizar la cultura, tomando ideas, costumbres, lugares, estilos de vida, creencias como recurso de reconocimiento, desarrollo económico y expansión del mercado mundial. Por esta razón, quienes se comprometen con la cultura deben afrontar todos estos cambios constantes, conocer y organizar de forma eficiente los procesos que involucran la cultura, el mercado y la tecnología.

Los gestores y administradores de la cultura surgen en el momento en que las expresiones creativas se empezaron a manifestar de forma tangible, abriendo un nuevo mercado y tienen la función, entre muchas otras, de promover, acompañar y generar procesos encaminados a la planeación, administración de recursos económicos, circulación y visualización de las diversas expresiones de la cultura, incluyendo la cultura material a través de las políticas culturales nacionales e internacionales, pues

el encontrarse la cultura en un momento en que lo material es valorado en favor de su beneficio económico por encima del valor trascendental que tiene toda manifestación creativa, el gestor cultural tiene el deber de promover estos valores olvidados.

Referencias

- Basave, A (1992). La dimensión estética del hombre. *Thémata: Revista de filosofía*, Vol. 9, 76-83.
- Buch, T (1999). *Sistemas tecnológicos: Contribuciones a una teoría general de la artificialidad*. Cap. 2. Aique.
- Gallego, R (1986). *El trabajo pedagógico*. Universidad Pedagógica Nacional. Bogotá
- Gordon Childe, V. (1929) *El Danubio en la prehistoria*, v-vi.
- Kant, I (1790). *Crítica del juicio* (1ra Ed.). Frankfurt y Leipzig.
- Martín Juez, F (2002). *Patrimonios: Revista Cuicuilco Nueva Época*, Vol. 11, No. 30. México.
- Molano, O. L. (2007). *Identidad cultural, un concepto que evoluciona*. OPERA n°7 Revista del CIPE, Universidad Externado de Colombia.
- Ortega y Gasset, J (1965). *El mito del hombre allende la técnica*. Revista de Occidente Madrid, tomo ix.
- UNESCO (1970) *Conferencia Internacional sobre los Aspectos Institucionales, Administrativos y Financieros de las Políticas Culturales*. París: Unesco.
- Vallejo, F (s.f). *Cultura industrial*.
- Yúdice, G (2002). *El recurso de la Cultura: Usos de la cultura en la era global*. P. 25,27. Gedisa Editorial.

Políticas públicas sectoriales: un análisis de la productividad y el empleo en el Distrito turístico cultural e histórico de Santa Marta en el periodo 2012-2015



Andrés Llanos Granados. Estudiante de noveno semestre del pregrado en Economía de la Universidad del Magdalena. Correo electrónico: anddllanos@gmail.com

Leonar Arrieta Camargo. Estudiante de noveno semestre del pregrado en Economía de la Universidad del Magdalena. Correo electrónico: leonars.2013@gmail.com

Yajanis Carreño Herrera. Estudiante de décimo semestre del pregrado en Economía de la Universidad del Magdalena. Correo electrónico: yajanisch@gmail.com

Cómo citar este artículo

Llanos G, A; Arrieta C, L & Carreño H, Y (2018). Políticas públicas sectoriales: un análisis de la productividad y el empleo en el Distrito turístico cultural e histórico de Santa Marta en el periodo 2012-2015, NOVUM, (8-I), p.p. 131-143.

Resumen

La investigación que se presenta a continuación plantea el impacto directo de las políticas públicas sectoriales aplicadas entre 2015-2015 sobre la productividad y el empleo en la ciudad de Santa Marta. Para ello se realizó una investigación de tipo cualitativo-descriptivo sobre los procesos administrativos (plan de gobierno e implementación de herramientas de política pública) y los cambios de gobierno en la ciudad y el departamento, la población que se toma como estudio en este documento son las comunidades más vulnerables del Distrito. Se abordan tópicos que expliquen el rezago que tuvo la ciudad en la industria y producción en su estancia en la ley 550 (de intervención o quiebra en el periodo 1991-2010) lapso en el cual los fondos de la ciudad fueron congelados y dirigidos a cumplir con las obligaciones previas que llevaron al distrito a pasar por un proceso de recesión y desaceleración de la economía. **Palabras clave:** Políticas Públicas Sectoriales; Productividad; Empleo; Desarrollo.

Abstract

The research presented below raises the direct impact of the sectoral public policies applied between 2015-2015 on productivity and employment in the city of Santa Marta. To this end, a qualitative-descriptive investigation was carried out on the administrative processes (government plan and implementation of public policy tools) and the changes of government in the city and the department, the population that is taken as a study in this document are the most vulnerable communities in the District. Topics that explain the lag that the city had in the industry and production during its stay in law 550 (intervention or bankruptcy in the period 1991-2010) are explained, during which time the funds of the city were frozen and aimed at meeting with the previous obligations that led the district to go through a process of recession and deceleration of the economy. **Keywords:** Public Sectorial Policies; Productivity; Employment; Development.

Introducción

Santa Marta como distrito, capital del departamento del Magdalena, es una de las ciudades más antiguas del continente americano (fundada el 25 de julio de 1527), dispone de un amplio capital dados los ingresos por sectores como el turismo, la agroindustria y regalías por explotación de suelos; que no han sido bien utilizados para explotar al máximo las capacidades de la ciudad.

Las apuestas de producción de Santa Marta son el turismo, la agroindustria, el sector portuario y la construcción (inmobiliaria), que recientemente han tenido una participación significativa dentro de la productividad de la ciudad, juntos representan cerca del 34,68% según la cámara de comercio para el 2013. De estos cuatro ejes de producción se podría abrir una gama de posibilidades para la inversión y generación de empleo. Los malos manejos gubernamentales seguidos que ha tenido el distrito(1999-2011), las inadecuadas dinámicas del sector productivo y empresarial de la ciudad, sumado el interés adverso de los actores políticos, quienes, en el momento de elaborar los planes

de desarrollo para el ente territorial, pasan por encima y no facilitan el tema laboral (Cámara de comercio de Santa Marta, 2012.), la generación de empleo, obviando así las políticas nacionales sobre – trabajo decente- expedidos por el ministerio de trabajo. Estos inconvenientes ya mencionados no han permitido que Santa Marta avance hacia la estabilidad del empleo.

Santa Marta, como ente territorial posee un potencial significativo, la riqueza natural que posee, el turismo como eje fundamental de su economía y el 4to puerto más importante de la nación la hacen merecedora de desarrollar niveles óptimos de desarrollo, todo ello es en parte gracias a su privilegiada ubicación en costas del mar caribe, además de la mano de obra capacitada en industria como el turismo, la agricultura, y el sector portuario. Pese a tantos beneficios, la estructura de la población posee grandes problemas dada la escasez de ingresos y a las precarias condiciones que tienen algunos entes territoriales para elevar la calidad de vida y de trabajo de los ciudadanos. En el distrito los índices de inestabilidad laboral, condiciones de pobreza e índices de

indigencia demuestran cifras elevadas y preocupantes cercanas al 33,5%, 6,9% Y 5,3% respectivamente, estos son datos calculados por MESEP (2013), esta situación refleja que se necesita con urgencia elaboración de políticas sectoriales que logren un mayor impacto a la hora de disminuir la brecha entre pobreza y desigualdad en la ciudad.

En el periodo comprendido entre 1999 y 2010 (fechas que coinciden con su permanencia en ley 550) se observó la baja calidad en creación de empleo, elevadas cifras de tercerización e informalidad y trabajo a cuenta propia. Con una fuerza laboral cercana al 73%, donde la informalidad es cercana al 21%, lo que indica que la población no posee las condiciones dignas o los beneficios de ser un funcionario de planta, la creación de empresa es relativamente escasa y las existentes cuentan con menos de 9 trabajadores. DANE (2013).

El plan de desarrollo “Equidad para todos” contemplado en la administración del alcalde Carlos Caicedo Omar (2012-2015), se examina una alta gama de posibilidades para disminuir las cifras de desigualdad y pobreza

extrema, así como también identifica determinadas poblaciones objetivo sobre las cuales aplicar políticas públicas sectoriales que generen productividad y empleo digno, todo con el fin de focalizar su atención en los más necesitados y aumentar los índices de calidad de vida de los samarios en general.

En el departamento del Magdalena, cerca del 60% de la población que labora poseen sus propias fuentes de ingreso o negocios familiares, existe poca productividad y especialización en mano de obra calificada, a ello se suma la elevada tasa de informalidad y de trabajos pesados con pago por día, la información recolectada muestra que cerca del 72% de las personas ocupadas poseen índices de ingresos bajos y cercanos a la precariedad, esto solo refleja la brecha en cuanto a desigualdad de oportunidades. Por otro lado, el gobierno genera poco empleo de calidad y los puestos de funcionarios públicos son contados (Plan departamental de empleo 2013-2016, p. 8).

Para combatir todo este fenómeno de desigualdad e improductividad el distrito en su plan de gobierno

2012-2015 ha establecido ciertos criterios para lograr mejorar sustancialmente los índices de desigualdad, vulnerabilidad e inquietud. Para ello se han puesto en marcha políticas sectoriales en las poblaciones más necesitadas, para mejorar la inserción y esto haga un efecto multiplicador en la economía de la ciudad, se aumente la redistribución de ingresos, se cree conciencia de los recursos y se contribuya al bienestar colectivo de todos los samarios, por una ciudad más transparente y con deuda pública baja y sostenible a largo plazo (PDD 2012-2015, p. 25).

La administración local firmo convenios para la cooperación y desarrollo sostenible y futuro con el PNUD en octubre de 2010, también se han proyectado cambios estructurales para fortalecer la institucionalidad de la ciudad y promover un sistema más equitativo para que las capacidades de la población aumenten de manera significativa, se creen empleos de calidad y se aumenten los niveles de productividad.

Las necesidades de Santa Marta como ente territorial son notorias, se requiere de la coordinación por parte de las autoridades locales para generar herramientas de

política sectorial con más campo de acción, que sean mucho más incluyentes, con ramas de la población que se encuentren en situaciones críticas o de vulnerabilidad, esto con tal de garantizar un nivel de equidad y de estabilidad, debido a las marcadas brechas que obstaculizan el acceso al bienestar social de los sectores en mayor pobreza (Uribe, 2012).

En otra instancia la creación e implementación de políticas de inclusión productiva (PIP) pueden lograr generar mayor gestión de recursos financieros para la redistribución entre la población objetivo todo esto se da con la finalidad de contribuir a mejorar la competitividad y productividad de la ciudad que ha tenido un rezago bastante alto si se compara a otras ciudades de la región como Montería, Cartagena y Barranquilla. Santa Marta posee una calidad de vida que deja mucho que desear, las actuales y futuras administraciones del Distrito deben poner todo su empeño en mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y lograr un nivel de desarrollo sostenible y duradero (Ávila Forero, 2015).

El rol de las políticas públicas y su impacto en la productividad y el

empleo en Santa Marta como promoción del Desarrollo Local dentro del contexto nacional, según las observaciones realizadas por el DANE 13 ciudades a las que les hacen más seguimiento en materia laboral son aquellas en donde más ha crecido la ocupación caso de Pereira (9,5%), Barranquilla (8,8%) y Montería (7%) (Michelsen, 2012).

Lo sucedido en ese periodo de 2014 lo corrobora Fedesarrollo que para el periodo de septiembre-noviembre en las 13 principales ciudades de Colombia se crearon 234.000 nuevos empleos formales, para un crecimiento del 4,4%. Para el ex dirigente sindical Luis Eduardo Garzón “el éxito de la baja tasa de desempleo durante el 2013 obedece a políticas adoptadas por el gobierno.”

Es bien sabido que para que exista una productividad generalizada es necesaria la cualificación en mano de obra, en otras palabras, la educación es el factor primordial a tener en cuenta para que existan niveles progresivos de ocupación. El fortalecimiento del Sena y de la formación de nivel técnico es oportuno, pero no es un objetivo novedoso. El ex-ministro de trabajo Rafael Pardo propuso mucho

empeño para que la institución (Sena) mejorara la pertinencia de la formación impartida y aumentara la cobertura del programa de integración con la educación media, mediante el cual los jóvenes complementan sus últimos años de colegio con la educación técnica brindada por esta institución.

Los esfuerzos por parte de administraciones locales y regionales para ser de la educación algo más extensivo dentro del distrito han sido paños de agua tibia ante una enfermedad que solo parece empeorar, los programas de permanencia escolar y de deserción en las instituciones educativas del Departamento del Magdalena podrían considerarse rotundos fracasos dado que cerca del 29% de los estudiantes logran culminar sus estudios secundarios y tan solo el 7% alcanzar a culminar los estudios superiores (PDT 2013-2016, p. 21).

En consecuencia, Santa Marta al no poseer una industria consolidada que genere empleo digno, la ocupación es marginal con baja calidad y con tendencia a crear trabajo por cuenta propia, el DANE (2014) señala que el 73% de los trabajadores están en condiciones informales, lo que indica que no

poseen seguridad social ni reciben prestaciones sociales (no poseen un empleo digno). Las elevadas tasas de desigualdad y exclusión han marginado a ciertos sectores de la población como mujeres, jóvenes, indígenas, afrocolombianos y población LGBTI.

Los sectores de la economía samaria a tener en cuenta dentro de esta investigación son: construcción, turismo y agroindustria; donde se centra toda la tensión con el fin de utilizar herramienta de políticas públicas que mejores las condiciones de vida e impulsan la productividad y el empleo, a las comunidades más vulnerables.

Dentro de la actividad económica samaria el turismo representa casi el 15% total de la economía, la construcción el 5% y la agroindustria otro 5% (Fedesarrollo, 2015).

Mediante la estructuración y diseño de políticas públicas se busca eliminar situaciones de vulnerabilidad y desigualdad de la vida de los samarios. Dichas políticas buscan un desarrollo económico viable y sostenible donde la capacidad productiva

tenga un aumento progresivo, se puedan generar puesto de trabajo con todas las comodidades, se aumente el nivel de precios per capital de la ciudad y se erradique por completo las condiciones de pobreza y vulnerabilidad (Herrera, 2006).

Frente a esta problemática el distrito y el departamento han implementado en el plan de desarrollo 2012-2015, una serie políticas sectoriales que permitan la ejecución a plenitud del plan de gobierno y se puedan lograr los objetivos propuestos de mejorar las condiciones de calidad de vida de la población, se genere empleo digno y de calidad e inclusión social a las comunidades que son eje de estudio en este material.

Consideraciones

La presente investigación es de carácter cualitativo, debido a que está basada en la observación de comportamientos, situaciones, y logra dar respuestas abiertas para la posterior interpretación de los sucesos narrados dentro de la investigación. Usa como herramienta de análisis una comparación analítico-descriptiva en la que se relaciona lo que

sucedió antes de la implementación de las PPS y lo que vino después de su aplicación. La población de análisis son las comunidades más vulnerables del DTCH. Las herramientas de políticas públicas que estamos utilizando como medida serán:

Acuerdo número 002 del 27 de agosto de 2014. “por medio del cual se adopta la política pública para reconocer y garantizar los derechos de la comunidades negras y afrocolombianas, en la jurisdicción del D.T.C.H de Santa Marta”, dicho acuerdo centra su atención en lograr que esta comunidad pueda desarrollar su actividad económica en sectores donde tiene elevada cualificación como el turismo, puesto que se reconoce su potencial y practica a la hora de realizar quehaceres tradicionales en este gremio (guías turísticos, restaurantes, actividades lúdicas recreativas, entre otras).

Con la implementación de esta política el gobierno distrital puede formalizar el trabajo de más de 300 familias afro que dependen de esta actividad (turismo). Antes de su ejecución no se tenía control sobre el porcentaje de personas que pertenecen a este gremio y se

desempeñaban en labores relacionadas al turismo. Por lo cual se puede inferir que la ejecución de la política fue favorable para esta comunidad.

La implementación de esta política busca promocionar y formalizar la situación laboral de dicha comunidad (Afro), que se encuentren activos, se eleven las cifras de productividad, accedan a programas de formación, obtengan un trato igualitario por parte de la comunidad y las condiciones necesarias para realizar sus actividades económicas (Gaceta distrital, edición N° 024, 2014).

Acuerdo número 019, del 10 septiembre del 2014. “por medio del cual se adopta la política pública dirigidas hacia las mujeres que busca equidad de género en la jurisdicción del D.T.C.H Santa Marta”, se centra en garantizar y restablecer los derechos de las mujeres en el entorno social, se promueven acciones que eliminan, la discriminación, exclusión y subordinación; y hace un llamado a la igualdad de oportunidades, este acuerdo centra su atención en cargos administrativos públicos, de seguridad social, finanzas, hotelerías y restaurante y bares.

La implementación de esta política busca garantizar y brindar autonomía y participación a la mujer en el mercado laboral, puesto que esta parte de la comunidad posee desigualdad de condiciones también se espera que se eleven las cifras de productividad, que entren en periodos de capacitación y monitoreo constante, y se obtenga un trato igualitario por parte de la población, al mismo tiempo se pretenden obtener las condiciones necesarias para realizar sus actividades productivas (Gaceta distrital, comunicado 019, 2014).

Con el funcionamiento y puesta en marcha de esta política la administración busco hacer una mejora en las condiciones laborales de las mujeres dentro del distrito y que se generara una concientización en la población. Las cosas no han cambiado mucho con la operación de este comunicado ya que las cifras de inseguridad y discriminación no han disminuido en lo absoluto al menos hasta finales de 2015, por lo que hacen falta más esfuerzos para que se implemente en su totalidad esta política.

Acuerdo número 009, 29 de abril del 2015. “por medio del cual se

adopta la política pública para la garantía plena de los derechos de las lesbianas, los gays, los bisexuales, los transgéneros e intersexuales (LGBTI) en la jurisdicción del D.T.C.H de Santa Marta”, esta política busca garantizar la promoción y protección de los derechos humanos sobre la orientación e identidad sexual de las personas. el panorama general, se promueven acciones que eliminen, la discriminación, exclusión y demás actos de intolerancia y sexismo, se busca generar actos que propicien la libertad de expresión y libre albedrío de la personalidad; así como también, la equidad autonomía y participación, este convenio centra su atención en el sector industrial, finanzas, seguros y sector hotelero.

La implementación de dicha política busco garantizar y brindar equidad, autonomía, diversidad y atención diferenciada a todo el colectivo LGBTI de la ciudad de Santa Marta en mercado laboral, donde es una de las más marginada y malogradas, se esperaba que mejoraran las condiciones laborales de estas personas que en muchas ocasiones se encuentran perfectamente cualificados para realizar cualquier

clase de actividad económica pero dadas las pocas iniciativas enfocadas a estos rubros se ven severamente afectados por su condición sexual. También se esperó que se elevaran las cifras de productividad, y se obtenga un trato igualitario por parte de la comunidad al mismo tiempo de obtener las condiciones necesarias para realizar sus actividades productivas (Gaceta distrital, edición 024, 2015).

Al activar el contenido del acuerdo (PPS) el gobierno local espero tener índices de mejora en la calidad de vida de esta parte de la población, que en la mayoría de las ocasiones poseen un nivel de cualificación suficiente para desempeñarse en cualquier labor. Se puede afirmar con toda seguridad que luego de accionar de esta política ha mejorado en un 21% el nivel de participación del colectivo LGBTI dentro de las actividades económicas samarias (Santa Marta cómo vamos, 2016); sin embargo, cabe aclarar que son puestos temporales y creados bajo programas de gobierno distritales. Por lo que se aconseja seguir con iniciativas como estas y garantizar el cumplimiento de este decreto.

Acuerdo número 004, del 27 de agosto del 2014. “por medio del cual se adopta la política pública de juventud en la jurisdicción de D.T.C.H Santa Marta” se centra en garantizar, proyectar y descentralizar las actividades económicas que realicen los jóvenes, en el panorama general, se promueven acciones que eliminen ideales básicos como la edad o la experiencia para obtener un empleo digno y formal, defiende mecanismos como la igualdad de oportunidades, esta política centra su atención en agro-industria, construcción, finanzas, administración pública y seguridad social y finalmente el fuerte de la región el turismo.

La implementación de dicha política busco garantizar y brindar autonomía, participación e igualdad de condiciones a todos los jóvenes en el mercado laboral donde poseen desventaja en cuanto a experiencia y productividad, también se esperaba que se elevaran las cifras de empleo, que inicien periodos de capacitación y monitoreo constante, y obtengan un trato igualitario por parte de las empresas del sector en el que se vayan a desenvolver (Gaceta distrital, edición 024, 2014).

Se evidencia que una vez implementada la política pública por parte de las autoridades locales se elevó la tasa de participación de los jóvenes en el mercado laboral en casi 9% por lo que es conveniente afirmar que fue adecuado aplicar la política pues mejora significativamente las condiciones de vida de los jóvenes que se vieron beneficiados del programa.

Estrategias para el Desarrollo local: Posible agenda de trabajo.

Alcanzar un desarrollo local EQUILIBRADO es condición necesaria para la sustentabilidad del proceso de crecimiento prolongado. Maximizar el potencial económico del distrito es una de las razones fundamentales para alcanzar el nivel de productividad esperado y un nivel de empleo óptimo.

Las estrategias para el desarrollo local, están basadas en políticas sociales, desarrollo con equidad, fortalecimiento institucional y arraigo al territorio que tienen como partida la influencia de un conjunto de factores económicos inherente a cada territorio (Pinnotti, Fillipa 2000).

Conclusiones

A lo largo del documento se dio un análisis claro sobre cómo las políticas públicas ejercen una influencia positiva y directa sobre la productividad y el empleo.

Las comunidades o poblaciones con mayor índice de marginalidad fueron las escogidas por las autoridades locales para generar uso, conciencia y creación de herramientas de estado que permitan lograr mayor inclusión y bienestar para la población.

Se analizaron cifras oficiales sobre la situación de empleo formal en el distrito y como la falta de oportunidades y el elevado nivel de informalidad reduce y disminuyen los márgenes de productividad dentro de la ciudad. Por otra parte, tras la publicación, notificación y cumplimiento de dichas políticas los sectores más dinámicos y productivos como construcción, turismo y puerto generaron planes de acción para la vinculación con las poblaciones requeridas en las políticas públicas emitidas por el gobierno local.

Es pertinente mencionar que no solo las políticas públicas son factores determinantes de

productividad y empleo, el distrito dentro de su plan de desarrollo en el período 2012-2015 hacia un fuerte hincapié en la constante capacitación de la mano de obra y de la educación como uno de los motores bases para elevar las cifras de productividad dentro de la ciudad.

Se formularon una serie de sugerencias para la mejora de las políticas ya existentes y, que sirvan para mejorar la competitividad el empleo y la productividad dentro de la ciudad una vez evaluados y puestos en marcha los programas de mejoramiento y apoyo a las comunidades en situación de vulnerabilidad, las proyecciones reflejan mayores tasas de ocupación formal, mayores ingresos per cápita y por ende mayor calidad de vida.

Sin embargo, pese a tantos avances aún es pertinente mencionar que las cifras de ocupación informal y trabajo a cuenta propia son muy elevadas y las condiciones para crear empleo son escasas dada la falta de industria en la ciudad.

Referencias

Arias, A. (2011) Políticas públicas sectoriales en el comercio de Pereira, Pereira.

Ávila Forero, A; Jaramillo Arenas, C. (2015) Competitividad sectorial en Colombia: un análisis para discusión, Bogotá.

Cámara de comercio de Santa Marta. (2013) Dinámica de competitividad del Magdalena 2012-2013, Santa Marta.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE 2014) Medición de la pobreza monetaria y desigualdad, Bogotá.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE 2015) Informe de coyuntura económica regional del departamento del Magdalena, Santa Marta.

Dirección administrativa de comunicación y prensa (2014). Gaceta distrital edición N° 019. Santa Marta.

Dirección administrativa de comunicación y prensa (2014). Gaceta distrital edición N° 024. Santa Marta.

Dirección administrativa de comunicación y prensa (2015). Gaceta distrital edición N° 024. Santa Marta.

Gobernación del Magdalena. (2012) Plan de desarrollo (PDD) 2012-2015, Santa Marta.

Herrera, M. C. (2006) Las políticas públicas y su impacto en el sistema educativo colombiano, una mirada de 1970-2002, Medellín.

Ministerio del Trabajo (2014) Plan de empleo para el departamento del Magdalena, Santa Marta.

Pinnotti, A; Fillipa, S. (2000) Impacto sectorial del proceso de

integración subregional en MERCOSUR, Buenos Aires.

Santa Marta como vamos (2015) Primer informe de calidad de vida en Santa Marta, Santa Marta.

Gestión gerencial para un ambiente laboral más humano en las organizaciones



<https://pixabay.com/es/empresario-inicio-593378/>

Zoraima Aurelia Donawa Torres. Posdoctora en Gerencia de las Organizaciones; Phd. en Ciencias Gerenciales; Mg. en Gerencia de Empresas; Politóloga. Docente Asociado e Investigadora del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas. Investigadora de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Venezuela. Correo electrónico: zdonawa62@hotmail.com

Cómo citar este artículo

Donawa Torres, Z.A (2018). Gestión gerencial para un ambiente laboral más humano en las organizaciones, NOVUM, (8-I), p.p. 144-163.

Resumen

Este artículo, tiene como propósito invitar al lector a reflexionar sobre el comportamiento humano tanto de los gerentes, como el de los empleados. En este sentido, las bases teóricas se centran en autores como Chiavenato (2009), Koontz, Weihrich y Cannice, (2012), David (2013), Robbins y Judge, (2013), Newstrom, (2011) y Guizar, (2013), entre otros. La estructura del artículo se centra en definiciones de la gestión gerencial, se detallan sus funciones, habilidades humanas en las organizaciones para generar un ambiente laboral más humano, focalizado en la calidad de vida en el trabajo cuyas dimensiones sobre la satisfacción laboral terminan en reflexiones, de tal manera que cualquier empleado que preste sus servicios en una organización pueda reflexionar sobre el comportamiento gerencial y su propio entorno. **Palabras clave:** Gestión Gerencial; Habilidades Humanas; Trabajo Humanizado.

Abstract

This article aims to invite the reader to reflect on the human behavior of both management and employees. In this sense, the theoretical bases are centered in theories created by authors of books, and not of inferences of published articles. The structure of the article begins with definitions of management, details its functions, human skills in organizations to generate a more human work environment, focused on quality of life at work whose dimensions on job satisfaction end in reflections, so that any employee who provides his services in an organization can reflect on management behavior and his own environment. **Keywords:** Management Management; Human Skills; Humanized Work.

1. Introducción

Las personas que trabajan en una organización pueden desempeñar roles iguales; sin embargo, son diferentes entre ellas, en cuanto a sus necesidades, deseos de responsabilidad o autoridad, habilidad o capacidad y en cuanto a su manera de sentir satisfacción o insatisfacción laboral. Estos aspectos, varían entre los individuos, como consecuencia de la influencia de factores externos como la familia, la educación, las asociaciones, las creencias y los valores.

Algunos de estos factores, como parte de la cultura, ejercen una influencia determinante sobre la base de la percepción del ambiente de trabajo que guía la actitud favorable o desfavorable de los empleados hacia su desempeño. En este sentido, es importante para la gerencia, conocer las actitudes de los empleados en función de su trabajo y de la organización.

La gestión gerencial en las organizaciones genera la actitud de los empleados hacia su trabajo, que emerge de la percepción de su entorno laboral; esa percepción es lo que muchos autores definen

como la satisfacción laboral. La satisfacción laboral o calidad de vida en el trabajo, es y seguirá siendo, en todas las empresas motivo de atención e interés constante ya que varía en cuanto al nivel e influye en la productividad de las organizaciones.

En función a las ideas expuestas, se considera pertinente agregar que el presente artículo pretende despertar el interés en los estudiantes, docentes, investigadores y público en general, para reflexionar sobre la gestión gerencial para un ambiente más humano en las organizaciones. Para ello se llevó a cabo una revisión sobre la literatura que permitió analizar el comportamiento humano de los gerentes y de los empleados en las organizaciones, vinculando las funciones de la gestión gerencial y las habilidades humanas de los gerentes, con las actitudes de los empleados sobre los factores que miden la calidad de vida en el trabajo.

2. Gestión Gerencial

Las organizaciones, ejercen un rol relevante en la socialización de las personas, quienes son miembros de otros sistemas sociales, de otras

organizaciones, son consumidores de bienes y servicios, son miembros de familias, escuelas, iglesias, asociaciones industriales y partidos políticos. En estas distintas funciones, los individuos establecen leyes que gobiernan a los gerentes, comportamientos que guían una tradición de dignidad humana que es una característica importante de la sociedad, es decir, los gerentes y aquellos a quienes dirigen, son miembros que interactúan en un amplio sistema social.

En la teoría clásica de la administración, Fayol (1946) citado por Robbins (2004), se define la gerencia como un proceso compuesto por un número de funciones como planear, organizar, dirigir y controlar. No obstante, Mintzberg (2002) acota que los gerentes son personas que ejercen funciones interpersonales, informativas y decisionales.

En palabras de Garrido (2006), la gerencia es un proceso que coordina la planificación, organización, dirección y control de los recursos disponibles de una organización: humanos, físicos, tecnológicos y financieros; para lograr los objetivos previamente establecidos. Por su parte, Robbins

y Coulter (2010) afirman que un gerente, es alguien que trabaja con otras personas, y a través de ellas coordina sus actividades laborales para cumplir con las metas de la organización. Su trabajo no es de realizaciones personales, sino ayudar a los demás a hacer su trabajo y conseguir logros.

En un sentido más específico, Hellriegel, Jackson, & Slocum (2009), denotan que un gerente es una persona que se encarga de planear, organizar, integrar, dirigir y controlar la asignación de los recursos humanos, materiales, financieros y de información con el objetivo de poder alcanzar las metas de la organización.

Del mismo modo, se considera pertinente acotar, que los autores Koontz, Weihrich y Cannice (2012), distinguen que las funciones gerenciales, proporcionan una estructura útil para organizar el conocimiento administrativo en nuevas ideas, nuevos descubrimientos de investigación o técnicas, que puedan colocarse con facilidad en las clasificaciones de planear, organizar, integrar personal, dirigir o controlar.

Por su parte, Jones, & George

(2010), definen las funciones gerenciales, pero excluyen la integración de personal. Asimismo, Amat (2000) acota la gestión, desde el punto de vista organizacional definiéndola como el desarrollo de las funciones básicas de la administración: planear, organizar, dirigir y controlar para alcanzar los objetivos corporativos.

La *gestión gerencial* es un proceso en el cual se formulan, se ejecutan y se evalúan, estrategias que permiten que una organización logre sus objetivos (David, 2013). En este sentido, los grupos sociales son liderados por gerentes cuya gestión más importante, según Chiavenato (2009) es la de crear, mantener y desarrollar un contingente de personas con habilidades, motivación y satisfacción para alcanzar los objetivos de la organización.

Cabe destacar que, Candamil & López (2004), advierten que la *gestión gerencial* es un proceso de desarrollo humano, señalando que desde el punto de vista social, será concebida como una dinámica colectiva en donde confluyen las expectativas y las potencialidades de todos los actores sociales con proyección al contexto en que se

originan, a partir de cuya conjugación será posible el logro de objetivos comunes, los que necesariamente deben enfocarse al desarrollo desde una perspectiva humana y social. No obstante, la *gestión gerencial* debe estar dirigida hacia el desarrollo social para garantizar la creación de valor público por medio de su gestión, contribuyendo a la reducción de la pobreza y de la desigualdad, así como al fortalecimiento de las organizaciones (Kliksberg, 2011).

A partir de estas consideraciones, la *gestión gerencial* se puede concebir como un proceso humano, que consiste en la coordinación de las funciones de planificación, organización, integración de personal, dirección y control, un entorno social, con la finalidad de obtener el desarrollo de las habilidades, motivación, satisfacción y alcanzar los objetivos tanto de los empleados como los de la organización.

David (2013) señala que las *funciones de la gestión gerencial* se dividen en cinco actividades básicas: planeación, organización, motivación, administración del personal y control:

Planeación: Consiste en todas aquellas actividades administrativas que se relacionan con la preparación para el futuro. Entre sus tareas específicas se encuentran la elaboración de pronósticos, determinación de objetivos, creación de estrategias, desarrollo de políticas y fijación de metas. Münch (2007) señala como ventajas de la planeación, aprovechar mejor los recursos y las oportunidades elevando la motivación.

Organización: David (2013) distingue la que incluye todas las actividades administrativas que generan una estructura de tareas y relaciones de subordinación. Las áreas específicas incluyen el diseño organizacional, la especialización y descripción de puestos, las especificaciones de puestos, el grado de control, la unidad de mando, la coordinación, el diseño y el análisis de puestos. Una empresa bien organizada, por lo general, cuenta con gerentes y empleados motivados que están comprometidos con el éxito de la organización. En una empresa bien organizada, la asignación de recursos es más eficaz y su uso es más eficiente que en una

desorganizada.

De igual forma, Münch (2007), afirma que la organización consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades, así como el establecimiento de métodos, y la aplicación de técnicas tendientes a la simplificación del trabajo.

Motivación: Son los esfuerzos encauzados a conformar el comportamiento humano. Sus temas específicos incluyen liderazgo, comunicación, grupos de trabajo, modificación de la conducta, delegación de autoridad, enriquecimiento del trabajo, satisfacción laboral y de las necesidades, cambio organizacional y moral de los empleados y de la gerencia. La función de motivación de la administración se compone de al menos tres componentes principales: *liderazgo, dinámica de grupos y la comunicación* para el cambio organizacional (David, 2013):

Cuando los gerentes y empleados de una empresa se esfuerzan por alcanzar niveles altos de productividad, indica que los estrategias de la empresa son

buenos líderes, esto quiere decir que, los *buenos líderes* establecen buenas relaciones con sus subordinados, son empáticos con sus necesidades y preocupaciones, representan un buen ejemplo y son confiables y justos. El comportamiento democrático por parte de los líderes trae como resultado actitudes más positivas hacia el cambio y una mayor productividad que el comportamiento autocrático.

Por su parte, los autores Lussier & Achua (2005) definen el liderazgo como un proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio. Gómez (2006) anota que el liderazgo es la brújula y el motor de la organización; quien suponga que puede desarrollar una organización recomponiendo el organigrama una y otra vez, elaborando normas y más normas, haciendo malabarismos numéricos, o aplicando las últimas técnicas de mercadeo, se equivoca.

David (2013) afirma que la *dinámica de grupos* desempeña un papel muy importante en la moral y satisfacción de los empleados. Considera que, en cualquier organización se forman grupos o

alianzas informales, cuyas normas pueden variar, desde ser muy positivas hasta muy negativas con respecto a la gerencia. Por tal razón, se recomienda identificar la naturaleza y composición de los grupos informales en una organización para facilitar la formulación, implementación y evaluación de estrategias.

Dentro de este contexto, el mencionado autor distingue la *comunicación*, como el componente más importante de la motivación, considerando que, el gerente que hace uso de la comunicación, brinda la oportunidad para que los empleados puedan manifestar sus preocupaciones, revelar sus problemas, y dar recomendaciones o sugerencias.

En palabras de Bateman & Snell (2009), un empleado altamente motivado trabajará más duro, buscando alcanzar sus objetivos, con habilidades adecuadas, entendimiento del trabajo y acceso a los recursos necesarios para ser altamente productivo.

Administración del personal: Las actividades de *administración del personal* se centran en los

empleados o en la administración de recursos humanos. Incluye la administración de sueldos y salarios, las prestaciones a los empleados, las entrevistas, la contratación, el despido, la capacitación, el desarrollo administrativo, la seguridad de los empleados, la acción afirmativa, las oportunidades equitativas de empleo, las relaciones con el sindicato, los planes de desarrollo profesional, la investigación del personal, las políticas disciplinarias, los procedimientos de queja y las relaciones públicas. La función gerencial de administración del personal, también llamada administración de recursos humanos, incluye actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la prueba, la selección, la orientación, la capacitación, el desarrollo, el cuidado, la evaluación, las recompensas, la disciplina, la promoción, la transferencia, separación y liquidación de empleados (David, 2013).

Control: El *control* se refiere a todas aquellas actividades administrativas orientadas a asegurar que los resultados obtenidos sean congruentes con los proyectados. Las áreas clave

abarcaban el control de calidad, control financiero, control de ventas, control de inventarios, control de gastos, análisis de varianzas, recompensas y sanciones. Los autores Hellriegel, Jackson & Slocum (2009) consideran que el control es el proceso que utiliza una persona, un grupo o una organización para monitorear el desempeño de forma permanente y aplicar acciones correctivas.

3. Habilidades humanas de los gerentes en las organizaciones

Conocidas las actividades, funciones y tareas gerenciales, es pertinente reflexionar, sobre el comportamiento gerencial en función de sus habilidades, capacidades y características dirigidas a la creación y consolidación de un ambiente laboral más humano en las organizaciones. Al respecto, Madrigal (2009) considera que las habilidades de un gerente se miden en función de su capacidad y aptitud para administrar, tomar medidas, negociar y arreglar problemas. Hirt & Ferrel (2010) afirman que todos los gerentes deben tener habilidades conceptuales, definiéndolas como

las que incluyen la capacidad para pensar en forma creativa; sustentan esta afirmación acotando que las investigaciones científicas recientes han arrojado que es posible aprender a pensar de modo creativo, lo cual es la base del desarrollo de muchos productos e ideas innovadores.

Por su parte, Whetten & Cameron (2005 y 2011) explican que el desarrollo de habilidades gerenciales es determinante para el éxito de la organización; del mismo modo, sostienen que, las destrezas directivas son como un vehículo a través del cual la estrategia y las técnicas, los atributos de la personalidad y el estilo, trabajan para producir resultados eficaces en la administración de las organizaciones.

Además de las diversas habilidades que los gerentes efectivos necesitan, Koontz, Wehrich & Cannice (2012), consideran que también son importantes varias características personales, enunciando: el deseo de administrar, la capacidad de comunicar con empatía, la integridad y la honestidad, y la experiencia previa como gerente:

Deseo de administrar: Koontz, Wehrich, y Cannice (2012), afirman que un gerente exitoso es el que posee un fuerte deseo de administrar, de influir en otros y lograr resultados mediante los esfuerzos del equipo de los subordinados. Este deseo es parte de la motivación, mencionada anteriormente, no obstante, los autores advierten que, requiere de esfuerzo, tiempo y energía y, horas de trabajo. Afirman que muchas personas quieren los privilegios de los puestos gerenciales, que incluyen estatus y salario elevado, pero carecen de la motivación básica para alcanzar resultados, al restarle importancia al establecimiento de un clima laboral en el que prevalezca el trabajo en equipo para que las personas trabajen juntas hacia metas comunes.

Habilidades de comunicación y empatía: La comunicación, mencionada como componente de la motivación, a juicio de Koontz, Wehrich & Cannice (2012), es la capacidad gerencial de transmitir y recibir información a través de reportes escritos, cartas, discursos y discusiones; es una habilidad que exige claridad, pero sobre todo

empatía, definida como la capacidad de comprender los sentimientos de otra persona y hacer frente a los aspectos emocionales de la comunicación. Del mismo modo, Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), arguyen que las habilidades de comunicación son importantes en la *comunicación intragrupal* efectiva, es decir, la comunicación con personas de la misma unidad organizacional; sin embargo, conforme se asciende en la organización la *comunicación intergrupala*, se vuelve cada vez más importante, por representar aquella que se realiza no sólo con otros departamentos, sino también con grupos fuera de la empresa: clientes, proveedores, gobierno, comunidad en general y accionistas de la empresa.

Integridad y honestidad: Es la característica personal de los gerentes, pues, deben ser moralmente íntegros y dignos de confianza; integridad que supone la honestidad en asuntos de dinero y el trato con otros, observancia total de la verdad, fuerza de carácter y comportamiento acorde con los estándares éticos, Koontz, Weihrich & Cannice (2012).

Desempeño previo como administrador: Otra característica importante de la selección es el *desempeño previo* como gerente, que quizá sea el pronóstico más confiable de su desempeño futuro. Por supuesto, no es posible la evaluación de la experiencia gerencial cuando se selecciona a supervisores de primera línea de manera interna, pues no la han tenido; pero los logros previos se consideran importantes en la selección de gerentes de nivel medio y superior, afirman los autores.

En estos grupos de habilidades, capacidades y características, que deben ser inherentes a los gerentes, se evidencia el establecimiento de las relaciones humanas manejando con éxito las actividades entre la gerencia y los miembros de las organizaciones. En este sentido, las *habilidades humanas* incluyen la capacidad de entender, modificar, dirigir o controlar la conducta de otros individuos y grupos. La capacidad de comunicar, coordinar y motivar a la gente, y moldear a los individuos para que formen un equipo cohesionado, distingue a los gerentes eficaces de los ineficaces (Jones & George, 2010).

4. Trabajo humanizado para los empleados

Si bien es cierto, que las reflexiones sobre los enfoques presentados hasta ahora, forman parte de las actitudes necesarias para el comportamiento humano de los gerentes; no es menos cierto que, hay que reflexionar sobre las *actitudes que explican el comportamiento humano de los empleados*. Por esta razón, se estima necesario explicar que cuando se habla de las actitudes de los empleados, por lo general se hace referencia a la satisfacción laboral, descrita por los autores Robbins & Judge (2013), como un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Robbins & Judge (2013), consideran que un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos.

Para explicar y analizar la percepción del comportamiento de un empleado que presta sus servicios a una organización, se considera necesario abordar su

satisfacción laboral como garantía de su calidad de vida en el trabajo. En este sentido, para hacer reflexiones sobre este evento, se precisa, un contexto teórico sobre el deber ser, de tal manera que el lector del presente escrito, pueda inferir sus propias reflexiones.

La *satisfacción laboral* es definida por Amaru (2008) como la actitud global de una persona hacia el trabajo que realiza; explica que si un individuo se encuentra satisfecho con el trabajo que lleva a cabo mostrará una actitud positiva hacia el mismo. Locke (1976), citado por Arnold & Randall (2012) la consideró como el estado emocional placentero o positivo, resultado del aprecio por el propio trabajo o por las experiencias de este, distinguiendo además que el concepto generalmente se refiere a una variedad de aspectos del trabajo que influyen en los niveles de satisfacción que un individuo obtiene de él que serían actitudes hacia el sueldo, las condiciones de trabajo, colegas y jefe, prospectos de carrera y cuestiones intrínsecas del puesto de trabajo en sí mismo.

Hellriegel & Slocum (2009) distinguen tres actitudes clave

relacionadas con el trabajo: esperanza, satisfacción laboral y compromiso con la organización. La *esperanza* implica la fuerza de voluntad mental de la persona y la fuerza de sus medios, la *satisfacción laboral* refleja el grado al que las personas encuentran satisfacción en su trabajo y el *compromiso* organizacional es la fortaleza de la participación de un empleado en la organización y la forma en que se identifica.

Por su parte, Robbins & Judge (2013) distinguen entre las actitudes de los empleados, la satisfacción laboral, definiéndola como un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos.

En función de los argumentos explicados por los autores, se puede definir la satisfacción laboral como, la *percepción producida por estímulos que causan sentimientos de bienestar sobre los factores que miden la calidad de vida en el trabajo de un empleado en una*

organización. Esto significa que es deber de la gestión gerencial, velar por el cumplimiento de los factores que causan satisfacción laboral en la organización, centrada en la habilidad humana o la facultad que permite al empleado trabajar bien con la gente y construir el trabajo en equipo, es decir, energizar a los individuos, retroalimentar, entrenar, interesarse por ellos, demostrar empatía y sensibilidad, y mostrar compasión y apoyo para las personas que lo requieren (Newstrom, 2011).

Haciendo una distinción entre motivación y satisfacción; Chiavenato (2009) afirma que la motivación se refiere al comportamiento que busca alcanzar metas o incentivos; la satisfacción se deriva del éxito alcanzado en el proceso de motivación, en el trabajo.

Un ambiente laboral más humano, es el producto de la *calidad de vida laboral* que cubre las necesidades básicas de los empleados, busca aprovechar sus habilidades y ofrece un ambiente que le estimule a mejorarlas, comenta Guizar (2013).

Además de expresar que la *calidad de vida* produce un ambiente

laboral más humano, el autor explica que se basa en el principio de que los empleados constituyen el capital humano que debe ser desarrollado y no meramente utilizado (Guizar, 2013). De acuerdo con este enfoque, las condiciones laborales no deben ser negativas ni ejercer una presión excesiva, y nunca perjudicar o degradar el aspecto humano de los empleados, pues, el trabajo humanizado, supone ofrecer lo mejor para los trabajadores: empleo, tecnología y ambiente.

En otros términos, Serna (2005) considera que, en la satisfacción personal de cada empleado en la organización, se refleja el cómo ser humano, el respeto por su dignidad, la remuneración equitativa, las oportunidades de desarrollo, el trabajo en equipo y la evaluación justa, que son componentes del clima organizacional y de la cultura empresarial.

Del mismo modo, Koontz, Wehrich & Cannice (2012) explican entre los factores humanos que los gerentes deben manejar en el ejercicio de sus funciones, es importante alcanzar los objetivos de la organización para obtener resultados, pero los

medios nunca deben violar la dignidad de los empleados. El concepto de *dignidad individual* significa que se debe tratar a las personas con respeto, no importa cuál sea su cargo en la organización.

Newstrom (2011) establece que la *calidad de vida en el trabajo* es la condición favorable o desfavorable de un ambiente laboral general para el empleado. En este sentido, Chiavenato (2009) explica que la *calidad de vida en el trabajo*, es la *satisfacción laboral* generada por la idoneidad de las tareas, la cultura y el clima organizacionales, el espíritu de equipo y de compañerismo, las percepciones salariales y prestaciones, entre otros factores.

Agrega que la conceptualización de *calidad de vida en el trabajo*, implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones sólo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivadas que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones.

Sobre la base de las ideas anteriores, la calidad de vida en el

trabajo es la satisfacción laboral; no obstante, las distintas definiciones que los autores han ido aportando sobre la satisfacción laboral, permiten inferir que existen factores que determinan la satisfacción en el trabajo y que pueden variar en la importancia de los empleados de una organización.

En este contexto ha de considerarse, el diseño de un *modelo causal de satisfacción laboral* basado en nueve dimensiones o conceptualizaciones que representan para un empleado la percepción de los factores laborales en un ambiente humanizado, Locke (1976) citado por Guillén (1999). Por tanto, se estima conveniente analizarlas minuciosamente ya que contienen los indicadores de análisis para la reflexión:

- 1) *La satisfacción con el trabajo en sí mismo*, se produce cuando el empleado siente satisfacción en función de las tareas o actividades que realiza el trabajador, le permiten cubrir sus necesidades generando satisfacción laboral.

Este estado o condición personal en el empleado está referido al

desarrollo de sus habilidades, y talentos a través del trabajo. Además, en esta ocasión, la identidad de la tarea, es importante ya que el empleado requiere ejecutar funciones con un resultado visible. Esta condición refiere, que el trabajo es la mayor fuente de satisfacción personal y profesional porque la persona se siente útil y valiosa por sus capacidades o competencias. En sí mismo, el trabajo promueve el crecimiento del empleado y con ello el de su organización.

Asimismo, la sensación de autonomía en las funciones proporciona satisfacción laboral cuando el puesto le ofrece libertad, independencia y discreción sustancial al empleado en la programación de su trabajo conjuntamente con las herramientas necesarias para ello. Al mismo tiempo, la obtención de la información clara y directa acerca de la efectividad de la conducta del empleado, traduce la retroalimentación del puesto mismo, es decir, el grado en el cual el desempeño de la actividad del trabajo requerido por el puesto permite que obtenga la información.

En lo atinente a ésta dimensión, se infiere que el empleado de una organización, que se siente con capacidad de realizar actividades con una variedad de habilidades y destrezas, percibe que cubre sus necesidades, y refleja satisfacción laboral. De igual forma, el empleado se considera satisfecho en su trabajo, cuando tiene potestad de tomar decisiones por poseer autonomía, trabajar sin presión, con libertad e independencia, y finalmente siente satisfacción al recibir información por su desempeño y por disfrutar de discreción en su puesto.

2) *La satisfacción con el salario o la remuneración*, que los empleados consideran es justo en función de sus habilidades, y el puesto que desempeñan. Cuando el salario es percibido como injusto por parte del trabajador, en función de la habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, se origina insatisfacción laboral.

Esta dimensión significa que para que un empleado, sienta satisfacción laboral, debe estar

satisfecho con lo que la organización le otorga como salario, en función de sus habilidades y del puesto que desempeña.

3) *La satisfacción con las promociones*, ya que ellas proporcionan oportunidades para el crecimiento, tanto personal como del estatus social. Las promociones son el estímulo de progreso para los empleados y cuando un trabajador es promocionado se siente satisfecho laboralmente, lo contrario sucede en las organizaciones cuando las promociones y ascensos son limitados.

Los empleados podrían sentir, satisfacción laboral, cuando son estimulados por la organización, reconocidos y tomados en cuenta para emprender acciones o retos de envergadura, generándole crecimiento personal y profesional, a través de entrenamientos, cursos, proyectos, entre otros; incrementando además su estatus social.

4) *La satisfacción originada por el reconocimiento de los demás*, es decir, colegas que brinden

apoyo, ya que, la satisfacción se incrementa en la medida en que el gerente le brinda el apoyo y la comprensión al empleado, reconociendo sus méritos y, además, demuestra interés por sus empleados, al mismo tiempo que los compañeros del empleado son competentes.

En este sentido, para generar satisfacción laboral es necesario que el empleado esté rodeado de personas y gerentes armoniosos o asertivos, que no tengan conductas conflictivas para que el apoyo sea palpable tanto en sus compañeros como el de su gerente.

5) *La satisfacción con los beneficios*, que genera el bienestar personal e impulsa al empleado el esfuerzo por hacer un buen trabajo.

Esto significa, que los beneficios que recibe un empleado le producen satisfacción laboral, como por ejemplo un bono salarial por la productividad, la asignación de sus propias herramientas de trabajo para facilitar la realización de sus funciones. Del mismo modo, la satisfacción es percibida por los empleados que gozan de beneficios

como pólizas de servicios médicos, gastos académicos, de alimentación, entre otros; que afectan en forma positiva su calidad de vida en el trabajo.

6) *La satisfacción con las condiciones del trabajo*, sin peligros ni incomodidad y con las condiciones de luz, temperatura y ruido adecuado.

Las condiciones de trabajo estimulan la productividad del empleado, que trabaja en un ambiente agradable, que recibe protección en su integridad física, seguridad, comodidad y condiciones adecuadas de luz, temperatura y ruido.

7) *La satisfacción con la supervisión*, producida por el apoyo que un subordinado percibe del jefe o gerente por ser amigable y ofrecer halagos por su desempeño, por escuchar sus opiniones y por demostrar un interés personal hacia él.

Algunas veces se presentan conflictos entre el empleado y el gerente debido a inconformidades por parte de ambos; esto provoca un atraso en las actividades de cada persona, aumenta la presión y

estrés para cada empleado en la organización originando insatisfacción laboral.

Según esta dimensión, el empleado puede sentir satisfacción laboral, si disfruta de buenas relaciones con su jefe o gerente, y además mantiene sus actividades al día y recibe la retroalimentación del jefe por su buena labor.

8) *La satisfacción con los compañeros*, originada por el establecimiento de buenas relaciones con sus compañeros. La gente obtiene del trabajo más que dinero o logros tangibles, compañeros amigables que brinden apoyo para obtener una mayor satisfacción laboral.

Se presume, que es determinante para un empleado de cualquier organización el hecho de percibir a sus compañeros como confiables, leales y fieles, pues, afectará positivamente su satisfacción por el trabajo.

9) *La satisfacción con la empresa y con la dirección*, producida cuando el empleado se identifica con los lineamientos de la empresa, con las políticas y las prácticas gerenciales que incrementan su motivación hacia

el trabajo.

Basados en esta consideración, se deduce, que para que un empleado pueda experimentar satisfacción laboral, debe identificarse con el comportamiento de los líderes, dentro de la directiva de la organización, en función de las políticas y las prácticas ya que le motivan hacia el trabajo.

5. Conclusiones

Los gerentes deben cumplir con un proceso humano coordinando sus funciones de planificación, organización, integración de personal, dirección y el control por el desempeño, tomando en consideración el contexto social, con la finalidad de obtener el desarrollo de las habilidades, la motivación y la satisfacción laboral de los empleados que se esfuerzan por elevar los niveles de productividad logrando los objetivos tanto de los empleados como los de la organización.

Del mismo modo, el desarrollo de habilidades gerenciales es determinante para el éxito de la organización. En este sentido los gerentes deben contar con varias características personales, como el deseo de administrar, la capacidad

de comunicar con empatía, la integridad y la honestidad, y la experiencia previa como gerente. De esta forma, va a generar un ambiente laboral más humano, en el que la calidad de vida laboral cubra las necesidades básicas de los empleados, por el respeto de la dignidad humana que le brinda la gerencia.

Los empleados de las organizaciones con ambiente humanizado disfrutan de la satisfacción con el trabajo mismo, con el salario, con las promociones, por el reconocimiento de los demás, con los beneficios, con las condiciones de trabajo, con la supervisión, con los compañeros y con la organización y la dirección.

Referencias

- Amaru, A. (2008). *Administración para emprendedores. Fundamentos para la creación y gestión de nuevos negocios*. México: Editorial Pearson Educación.
- Amat, J. (2000). *Control de gestión: Una perspectiva de dirección*. Barcelona, España: Editorial Gestión 2000.
- Arnold, & Randall, (2012) Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral*. Quinta edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Bateman, T. & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. Octava edición. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Candamil, M. & López, M. (2004). *Los Proyectos Sociales, una Herramienta de la Gerencia Social. Guía para la identificación, formulación, evaluación y puesta en marcha*. Manizales: Editorial Universidad de Caldas.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. México: Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- David, F. (2013). *Conceptos de Administración Estratégica*. Decimocuarta edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Garrido, S. (2006). *La Dirección por Valores*. 2da Edición. Madrid, España: Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Gómez, E. (2006). *El liderazgo ético*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Planeta.
- Guillén, C. (1999). *Psicología del Trabajo para Relaciones*

- Laborales*. España: Editorial Mc Graw Hill Interamericana de España S.A.U.
- Guizar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones*. 4ta Edición. México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. 12^a edición. México: Cengage Learning Editores.
- Hellriegel, D., Jackson S. & Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. 11ma Edición. México: Cengage Learning Editores.
- Hirt, G. & Ferrel, L. (2010). *Introducción a los negocios en un mundo cambiante*. Séptima edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Jones, G. & George, J. (2010). *Administración contemporánea*. Sexta edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Kliksberg, B. (2011). *Emprendedores Sociales. Los que hacen la diferencia*. Buenos Aires, Argentina: Temas.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. 14^a edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Lussier, R. y Achua, C. (2005). *Liderazgo*. México: Editorial Thomson.
- Madrigal (2009) Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. Segunda Edición. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Mintzberg, H. (2002). *El proceso estratégico*. Madrid, España: Editorial Prentice Hall.
- Münch, L. (2007). *Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. México: Editorial Pearson Educación.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Decimotercera edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta Edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Serna, H. (2006). *Gerencia Estratégica*. Bogotá, Colombia: Editorial Panamericana.
- Whetten, D. & Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. Sexta Edición. México: Editorial Pearson

Educación.
Whetten, D. & Cameron, K. (2011).
*Desarrollo de habilidades
directivas*. Octava Edición.
México: Editorial Pearson
Educación.

Impulso a emprendimientos productivos de mujeres rurales



Claudia Janette Urbano López. Maestra en Administración de Negocios por la Universidad Tecnológica de la Mixteca de Huajuapán de León, México Correo electrónico: dgbclaudia@gmail.com.

Yannet Paz Calderón. PhD. en Economía Política del Desarrollo. Profesora Investigadora de Tiempo Completo en la Universidad Tecnológica de la Mixteca de Huajuapán de León, México. Correo electrónico: ypaz@mixteco.utm.mx

Mónica Teresa Espinosa Espíndola. PhD. en Administración. Profesora Investigadora de Tiempo Completo en la Universidad Tecnológica de la Mixteca en Huajuapán de León, México. Correo electrónico: monitte2005@hotmail.com

Adolfo Maceda Méndez. Maestro en Ciencias en la Especialidad de Matemáticas. Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Universidad Tecnológica de la Mixteca en Huajuapán de León, México. Correo electrónico: admm@mixteco.utm.mx

Cómo citar este artículo

Urbano L, C.J; Paz C, Y; Espinosa E, M.T & Maceda M, A. (2018). Impulso a emprendimientos productivos de mujeres rurales, NOVUM, (8-I), p.p. 164- 190.

Resumen

Esta investigación aborda la necesidad de crear fuentes de trabajo para las mujeres indígenas de zonas rurales, a través del impulso de emprendimientos, que les permitan desarrollar actividades productivas sin dejar de lado el cuidado de sus hijos y la realización de sus labores domésticas. Las mujeres de zonas rurales cuentan con habilidades, conocimientos y destrezas, que les han sido transmitidos como parte de su herencia cultural, los cuales pueden ser utilizados para la creación de autoempleos. Mediante una metodología cualitativa, se analizó un grupo de mujeres que ha desarrollado un proyecto productivo en el Municipio de Santo Domingo Tonalá, Oaxaca, México. Documentar la experiencia de gestación y funcionamiento de esta organización permitió identificar los elementos más relevantes que las impulsaron a realizar el emprendimiento, así como sus fortalezas y debilidades, individuales y de grupo. Esto ayudó a plantear un camino a seguir para promover proyectos productivos con mujeres rurales.

Palabras clave: Mujer Rural; Empleo; Conocimientos Tradicionales; Empresa.

Abstract

This investigation board the need of creat sources of employment for women in rural areas through enterpreneuship that allow them develop productive activities without leaving aside the care of their children and the accomplishment of domestic tasks. Women in rural areas have knowledge and skills, which have been transmitted to them as part of their cultural heritage, which can be used for the creation of self-employment. A qualitative methodology was used to analyze a group of women who have developed a project in the Municipality of Santo Domingo Tonalá, Oaxaca, México. Document the experience of gestation and functioning of this organization and identify the most relevant elements that led them to carry out the undertaking, as well as their strengths and weaknesses, individual and group. This helped to propose a way forward to promote productive projects with rural women. **Keywords:** Rural Women; Employment; Traditional Knowledge; Enterprises.

Introducción

Los problemas económicos que enfrenta la población del estado de Oaxaca, se pueden encontrar (en la mayor parte de los casos) a nivel regional y local. En el ámbito rural el rezago económico y educativo que prevalece en los municipios de la entidad de Oaxaca, requiere de un esfuerzo conjunto entre la población y las autoridades municipales para encontrar alternativas que den solución a los diferentes problemas, entre las que destaca la necesidad de generar fuentes de empleo, en especial para las mujeres, quienes enfrentan mayores retos.

Las mujeres de zonas rurales se deben incorporar a proyectos productivos que representen para ellas una alternativa de empleo remunerado, tienen que estar basados en las condiciones económicas, sociales y culturales que tenga este grupo poblacional, garantizando cierto éxito en los emprendimientos que ellas inicien o en los que se involucren. Mediante una metodología cualitativa se analizaron los resultados de la aplicación de entrevistas a un grupo de mujeres que desarrollaron un proyecto productivo, lo que tuvo

como finalidad conocer y analizar las condiciones en las que se gestó y se desarrolló.

El camino analítico que se sigue en este trabajo está compuesto por cuatro apartados. En el primero se reconstruyen algunas reflexiones teóricas en torno al concepto de emprendimiento, con la finalidad de tener un marco teórico que permita sustentar el objetivo y la hipótesis de este trabajo. En el segundo se explica la metodología que se utilizó y se describe el contexto espacial del estudio que está sustentado en cifras y datos. Se plantea la problemática que enfrentan las mujeres de zonas rurales del estado de Oaxaca y particularmente las que viven en el Municipio de Santo Domingo Tonalá, donde se carece de actividades productivas remuneradas, situación que constituyó la base de este documento. El tercer apartado muestra los principales hallazgos, a partir del estudio y análisis del proceso de gestación y puesto en marcha de un grupo productivo de mujeres que se dedican a la producción y venta de joyería artesanal, lo que permitió identificar los factores que hicieron posible que este emprendimiento productivo fuera exitoso en el

sentido de que facilitó que varias mujeres tuvieran acceso a una actividad remunerada. Por último, se plantean algunas reflexiones finales.

Mujeres artesanas y emprendimiento productivo

En términos de Amaru (2008), el emprendedor es aquella persona que tiene la capacidad de pensar, imaginare innovar, a través de habilidades básicas de comportamiento. La mayoría de las personas poseen las destrezas, pero no logran potenciarlas y ampliarlas, ya que se requiere de un alto grado de seguridad para asumir riesgos y compromisos. Emprender es un esfuerzo que tiene resultados a largo plazo, aun cuando se tengan los recursos económicos, esta última condición resulta insuficiente si no se tiene el carácter y la voluntad para hacer algo, para lograr un cambio. En el país además de la carencia de políticas públicas, para consolidar nuevas actividades de emprendimiento, existen condiciones que no son propicias para impulsar a los pequeños emprendedores. Por ejemplo, “los intereses son muy altos, si de financiamiento se refiere, los impuestos y las obligaciones

laborales constituyen una pesada labor para el emprendedor” (Amaru, 2008, p. 7).

En México el contexto cultural, social y político, provocan que las causas de emprender, provengan de una necesidad de obtención de algo, ya sea tangible o intangible, es decir, existen factores críticos que inducen al emprendimiento, como es: capitalizar los conocimientos, las capacidades y las habilidades que poseen los emprendedores. La concepción de costo beneficio impera en cualquier modalidad, refiriéndonos a la empresa como un ente u organismo en el que convergen elementos materiales, humanos, financieros y tecnológicos para producir un bien o servicio con o sin fines de lucro. En el estudio de Estadísticas Sobre Mujeres y Empresarias en México, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2013), indica que, en la actualidad en México, de cada cinco MIPYMES que se abren tres están lideradas por mujeres.

Para el caso de las mujeres de zonas rurales, el reto de participar plenamente en el mercado laboral, es muy complejo porque además de sus condiciones de marginación y pobreza, ellas deben cumplir con las

actividades propias de su género, que le son impuestas tradicionalmente, como es el cuidado de su hogar, la carga de trabajo no remunerado para estas mujeres es grande comparada con la de los hombres. Por tal motivo, es necesario que desde los niveles locales de gobierno existan iniciativas encaminadas a apoyar a estas mujeres para que puedan incorporarse a alguna actividad laboral remunerada, porque no cuentan con los recursos económicos para iniciarlos por sí mismas. El sector artesanal es una de las pocas posibilidades que tienen las mujeres en América latina para salir de la pobreza o al menos obtener ingresos que complementen su gasto familiar, (Bringas & Capaldi, 2013, p. 11)

En 2014 la actividad cultural (organización de espectáculos culturales, fiestas tradicionales y ferias, y todos los servicios y productos que de ellos se derivan, entre los que se encuentran la elaboración y comercialización de artesanías) representó 2.8% del PIB nacional, de éste 2.1 puntos correspondieron a bienes y servicios de mercado. En este mismo año, la adquisición de bienes y servicios culturales alcanzó un

monto de 549 mil 325 millones de pesos, el cual se concentró en la compra de artesanías. La generación de empleos derivados de esta actividad es de 1 025 808, lo que representan 2.4 de la ocupación total nacional, la elaboración de artesanías constituye 71% de los puestos de trabajo generados en este sector. En 2011 Oaxaca contaba con 58,398 trabajadores artesanos, (INEGI, 2016; Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, 2012, p. 4).

Contexto espacial de estudio, métodos y herramientas

Actualmente en México se tienen registrados altos índices de desempleo, por lo que se requiere impulsar y desarrollar actividades productivas que puedan contribuir a la generación de fuentes de trabajo. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el cuarto trimestre de 2015, el nivel de desempleo se ubicó en 4.2% de la Población Económicamente Activa (PEA).

La presente investigación se centra en el Municipio de Santo Domingo Tonalá, Oaxaca, México. Oaxaca es una entidad federativa localizada en el sur-sureste del país. Es un

estado caracterizado por la pobreza y marginación. Las condiciones poco favorables de la infraestructura en algunos lugares, así como usos y costumbres han hecho imposible el acceso a la educación y a servicios básicos en algunas comunidades. La tabla 1 muestra los principales datos socioeconómicos del estado.

Tabla 1. Características socioeconómicas del estado de Oaxaca, México, 2015.

Población total	3 967 889 habitantes
Nivel educativo (población de 15 años y más)	7.5 años
Población analfabeta (de 15 años y más)	13.3%
Principales actividades económicas de la población	Servicios (38%) Agricultura (27.2%)
Hogares con jefatura femenina	29.5%
Hogares que reciben ingresos por programas de gobierno	47.3%
Viviendas con agua entubada dentro	38.7%
Viviendas sin drenaje	38.5%
Viviendas con piso de cemento	75.1%
Viviendas donde se usa leña o carbón como combustible para cocinar	49.1%
Población que se autorreconoce como indígena	67.7%
Población que habla alguna lengua indígena	32.2%
Promedio de escolaridad de la población hablante de lengua indígena	5.4 años

Fuente. INEGI (2015). Elaboración propia.

En Oaxaca, las mujeres son relegadas cultural y socialmente, y si se analiza el mercado laboral, la situación se agudiza para ellas debido a que los niveles escolares que tienen, no sobrepasan en su mayoría la educación básica², para el 2011 sólo el 58% de mujeres de 15 años y más tenían educación básica completa. El porcentaje de mujeres

de 15 años y más que no tiene escolaridad en la entidad es del 15% (INEGI, 2010).

En el Municipio de Santo Domingo Tonalá, al igual que en el estado predomina la pobreza y la marginación, las características socioeconómicas del lugar se describen en la tabla 2.

²En México el nivel básico comprende primaria y secundaria, que son 9 años de escolaridad.

Tabla 2. Características socioeconómicas de Santo Domingo Tonalá.

Ubicación	Al sur de México y al noroeste de Oaxaca, en la región de la mixteca ³ .
Ciudades cercanas con mayor actividad económica.	Huajuapán de León y Santiago Juxtlahuaca
Total de habitantes (2011)	7,153 personas
Mujeres	3,814 personas
Hombres	3,339 personas
Menores de 15 años	31%
Población entre 15 a 59 años (INEGI, 2010).	52%
Personas indígenas mixtecas (INMUJERES, 2011).	31%
Población que no asisten a la escuela.	4,503
Mujeres que no asisten a la escuela	2,463
Tasa de desempleo (INEGI, 2010)	4.30%
Principales actividades productivas ⁴	40% comercio 32% agricultura
Sector primario	
Hectáreas de tierra: 3,282	87% actividad agropecuaria y forestal
Superficie total sembrada (2011)	1,742 hectáreas
Superficie cosechada (2011)	1,306 hectáreas
Tenencia de la tierra (INEGI 2011, INMUJERES 2011)	58% comunal 21% ejidal y privada

Fuente. INEGI (2010), INMUJERES (2011). Elaboración propia.

Las condiciones de pobreza, marginación y bajos niveles educativos, en que viven las mujeres de Santo Domingo Tonalá, provocan que para ellas sea complicado moverse a otros lugares para trabajar, por ello la propuesta que se presenta en esta investigación contempla que ésta se desarrolle en su población de origen. Cabe señalar que una actividad productiva que realizan principalmente las mujeres es la elaboración de artículos artesanales de palma (tenates, petates, bolsas, entre otros), labor

³ "Los mixtecos, el cuarto pueblo indígena más numeroso de México, después de los nahuas, los mayas y los zapotecos, se llaman a sí mismos en su idioma *NuuSavi*, lo que en español significa Pueblo de la lluvia. Los antepasados de los actuales mixtecos se asentaron en un vasto territorio que abarca el noroeste del estado de Oaxaca, el extremo sur del estado de Puebla y una franja en el oriente del estado de Guerrero. Los nahuas llamaron a esta región *Mixtlan*, Lugar de nubes, o *Mixtecapán*, País de los mixtecos. Desde la llegada de los españoles, en el siglo XVI, es conocida como la Mixteca. Con una superficie aproximada de 40,000 kilómetros cuadrados, la región Mixteca presenta un relieve abrupto y desigual y, por consiguiente, una variedad de microclimas y ecosistemas" (Mindek, 2003:5)

⁴En la localidad no existen fábricas, talleres, laboratorios o algún tipo de industria, es decir, actividades de transformación de los recursos naturales y materias primas generadas en el sector primario. En cuanto al sector terciario está compuesto por actividades relacionadas con el comercio, el transporte y las comunicaciones.

que alternan con otras como la agricultura, ya sea en pequeños huertos de traspatio, parcelas de tierra o terrenos de cultivo, cabe mencionar que los huertos familiares son un patrón básico de subsistencia, como fuente de alimentos y en otros casos como fuente de trabajo, existen huertos con plantas comestibles, medicinales, ornamentales-rituales (Tapia, 2011).

Al respecto Soto y Fawaz (2016, p. 155) manifiestan que “El hecho de que la actividad productiva se realice en el predio familiar o en lugares cercanos a este, contribuye a no romper abruptamente con las responsabilidades familiares, ni con los imaginarios rurales tradicionales respecto al rol de la mujer”. Esto constituye la base de las empresas familiares que surgen como parte de combinar el trabajo remunerado con las actividades de reproducción, principalmente en el caso de las mujeres (Benítez, 2003). Una manera en que las mujeres de comunidades rurales pueden participar en proyectos productivos es mediante la aportación de su fuerza de trabajo, y sus conocimientos adquiridos en su práctica empírica cotidiana (con la familia y la comunidad) y como

parte de su legado cultural (Muñoz, 2013). Las mujeres de Santo Domingo Tonalá, tienen activos culturales y sociales: desde muy pequeñas aprenden a tejer, bordar y coser, conocimientos y habilidades que pueden constituir la base de proyectos productivos, como es el caso del grupo de mujeres que aquí se analiza.

Benitez (2003) señala que

Dentro del sector artesano y específicamente en la artesanía familiar aparece la necesidad de introducir el enfoque de género que permite revelar el papel protagónico desempeñado por la mujer en la continuidad de los conocimientos técnicos y la preservación de las tradiciones artesanales, al tiempo que revela las brechas que aún subsisten en comparación con el trabajo masculino y los retos que deben enfrentarse en los proyectos dirigidos a la eliminación de la pobreza y la lucha contra la discriminación de género (p. 13).

Soto y Fawaz (2016, p. 155) señalan que “la microempresa funciona como un espacio de trabajo que no reemplaza, sino que se complementa con el espacio familiar, porque el fundamento económico y social del emprendimiento está asociado persistentemente a logros materiales para el núcleo familiar”.

Sin embargo, en el caso de las mujeres de localidades rurales como la que se ha estudiado, es difícil que ellas logren una preparación escolar importante, debido a factores culturales y de pobreza (Rodríguez & Muñoz, 2015).

Se buscó a través de una investigación empírica y desde una perspectiva cualitativa, documentar la experiencia de gestación y funcionamiento de un grupo de mujeres trabajadoras de Santo Domingo Tonalá, esto permito identificar aquellos factores que propiciaron su organización inicial y su funcionamiento. También se pudo conocer cuáles fueron los elementos más relevantes que las impulsaron a realizar el emprendimiento, así como sus fortalezas y debilidades, individuales y de grupo, esto ayudo a plantear un camino a seguir para promover proyectos productivos con mujeres de comunidades rurales.

El caso fue seleccionado de manera intencional, de acuerdo a criterios territoriales, trayectoria y tiempo de vida del emprendimiento. Para seguir los pasos del proceso de gestación y desarrollo de esta

experiencia productiva se realizaron entrevistas a las mujeres que participan en este emprendimiento.

Análisis de resultados

En este apartado se abordan los factores de éxito que hicieron posible la gestación y permanencia de un grupo de mujeres que se dedican a la elaboración y venta de artículos de joyería de fantasía como son collares, aretes y pulseras de tipo ornamental, elaborados manualmente con ayuda de algunas herramientas de trabajo. Así mismo se hace mención de los diferentes retos y obstáculos que han tenido que enfrentar desde sus orígenes hasta su situación actual.

Proceso de Gestación del Emprendimiento Productivo

Este proyecto productivo surgió por la iniciativa de una mujer, (en adelante se identificará como gestora) originaria de Santo Domingo Tonalá, por lo mismo sabe que las mujeres son vulnerables por su condición de marginación y pobreza, originalmente tuvo la inquietud de hacer algo por las mujeres de Santo Domingo Tonalá, por lo que invitó a tres colaboradoras más, a quienes en

adelante se les identificará como fundadoras. A través, de las diferentes entrevistas⁵ que se aplicaron a la gestora, fue posible identificar las diversas razones que permitieron el nacimiento de esta idea de negocio⁶.

De las tres colaboradoras, dos de ellas son también originarias de la localidad de Santo Domingo Tonalá, por lo que conocen la situación de pobreza por la que pasan varias mujeres de este lugar. La tercera persona es originaria del Municipio de Soledad Etlá, Oaxaca, en el momento en que se le planteó participar en este proyecto, se desempeñaba como presidenta municipal de este lugar, por lo que siente empatía por apoyar a grupos sociales que viven en pobreza. Actualmente las cuatro mujeres residen en diferentes lugares del estado de Oaxaca⁷. Ellas tienen como características el compromiso social, la solidaridad, la colaboración, el trabajo en equipo y

valores fundamentales en la concepción de un grupo de trabajo, esto les permitió concretar una propuesta para las mujeres del Municipio, en la cual encontrarían una manera de emplearse, en donde espacio y tiempo son verdaderos puntos cruciales para que ellas puedan participar en una actividad productiva.

La gestora⁸ tuvo la idea de llevar a cabo un proyecto productivo, donde se les brindaría apoyo material, económico y moral, para que ellas pudieran realizar una labor diferente a la de su rol de ama de casa, de protectora y sostén de sus hijos. Inicialmente la gestora ideó la manera de agrupar a las mujeres y de brindarles alguna alternativa u opción de trabajo, buscando al mismo tiempo que el tipo de actividad que les propusiera no implicara movilidad geográfica, inversión de recursos materiales y monetarios, pues dada la situación económica de dichas mujeres, no

⁵Las entrevistas se realizaron entre octubre de 2015 y marzo de 2016. Se realizó una entrevista a cada una de las fundadoras, a la gestora se le aplicaron seis entrevistas, debido a que ésta última tiene mayor disponibilidad de tiempo que sus otras tres compañeras que viven y trabajan en lugares diferentes y lejanos a Santo Domingo Tonalá. Además, siendo ella quien tuvo la idea original de comenzar con este emprendimiento, tiene mayor conocimiento del proceso.

⁶Se hace mención de una idea que sólo se encontraba plasmada en la mente de la gestora, debido a que no

se tenía nada por escrito que le diera formalidad de proyecto productivo.

⁷La gestora radica en la Heroica Ciudad de Huajuapán de León, población que está a 40 minutos de la localidad de Santo Domingo Tonalá, esto le permite estar en contacto directo y constante con el grupo de mujeres de este lugar. Las otras tres fundadoras viven y trabajan en lugares más alejados de la localidad de Santo Domingo Tonalá.

⁸ Tiene 40 años de edad, es Licenciada en Contaduría Pública, con un diplomado en Análisis Estratégico en el Centro de Investigación y Desarrollo Económico (CIDE).

contarían con esa posibilidad. Las pocas opciones que ellas tienen para trasladarse de un lugar a otro es uno de los principales obstáculos que repercuten de manera negativa en cualquier tipo de trabajo que ellas quieran realizar.

Inversión inicial

Para iniciar el proyecto las fundadoras y la gestora aportaron cada una la cantidad de dinero. Aunado a esto se gestionó un apoyo, el cual consistió en la donación monetaria que sumada a las aportaciones de las cuatro mujeres dio como resultado el capital inicial, que se utilizó para gastos de publicidad (57%), capacitación (3%) y la compra de materiales⁹ y herramientas¹⁰ (40%) para iniciar la producción¹¹. Posteriormente, se convocó mediante invitación verbal durante veinte días a conocidas, amigas y familiares de la localidad de Santo Domingo Tonalá, además se contó con la colaboración de la Regidora de Educación, este apoyo se logró debido a que la gestora busco el acercamiento con las autoridades municipales a quienes les explicó la

idea que tenían para comenzar con un proyecto emprendedor, mediante el cual se les ofrecería a las mujeres de la localidad una opción de trabajo. Del mismo modo recibieron apoyo del área de educación para darle difusión al proyecto.

En esta primera etapa de acercamiento se les explicó a las mujeres en qué consistía el proyecto, el cual tenía por objetivo que ellas aprendieran a hacer joyería de fantasía para su posterior comercialización. El primer taller de capacitación sirvió para que las mujeres conocieran las diferentes técnicas que podrían aplicar en la elaboración de joyería. Además, para que las mujeres se dieran cuenta que sus habilidades, capacidades y destrezas para tejer, bordar y coser podrían ser empleadas para elaborar este tipo de mercancías, esta primera reunión con las mujeres de la comunidad de Santo Domingo Tonalá, fue el momento crucial que dio pauta al grupo para confiar en sus capacidades y destrezas.

⁹Capuchones, cristales, metales y pedrería (como turquesa, coral, cristal de murano y perlas finas).

¹⁰La herramienta consistió principalmente en un kit de 3 o 4 tipos de pinzas que son utilizadas para manipular el material de joyería.

¹¹ En las entrevistas la gestora aportó información importante que permitió construir la historia de este emprendimiento, sin embargo, se reservó información confidencial y omitió el detalle de algunos datos.

Puesta en marcha del proyecto

A partir de la capacitación se creó un grupo productivo conformado por cuarenta y cuatro mujeres. Una gestora, tres fundadoras y los cuarenta restantes pasaron a formar parte del área operativa, estas últimas al conocer la descripción detallada de cómo elaborar joyería de fantasía se comprometieron verbalmente a trabajar en el proyecto.

Los productos que elaboran las mujeres son: Juegos de Joyería, que constan de un collar, un par de aretes y una pulsera, hechas a base de telas, pedrería, metales, cristales y semillas naturales de frutos secos de la localidad, los elementos se combinan y se trenzan mediante

una delicada técnica de armado¹². También se elaboran esas mismas mercancías, pero de forma individual y se venden por separado.

Los productos se empacan en cajas pequeñas hechas de palma dándole así un toque típico característico de la región, que brinda un aspecto agradable a la vista del comprador. Las piezas que son individuales se empacan en pequeñas bolsas de tela.

Los Juegos de joyería son los que están elaborados a base de materiales textiles, ya que representan un mayor grado de complejidad, ver tabla 3 e ilustración 1.

¹²Las técnicas de armado varían de acuerdo al tipo de collar a elaborar y los materiales a emplear, en algunos

se les combina con dijes de madera con imágenes de Frida Kahlo y alebrijes de diferentes colores y figuras.

Tabla 3. Clasificación, características y precios de la joyería.

Clasificación de los productos	Tipo de material empleado	Embalaje
Juegos de joyería ^a , integrados por un par de aretes, una pulsera y un collar	Textil, metal, semillas, barro negro, pedrería, etc.	Cestitos de palma o Bolsa de tela
Anillos (piezas únicas)	Metal, pedrería, etc.	Bolsa de tela
Pulseras (piezas únicas)	Metal, pedrería, etc.	Bolsa de tela

Fuente. Elaboración propia con la información de la gestora.

Ilustración 1. Collar (a) y juego de joyería (b) hechos a base de tela.



(a)



(b)

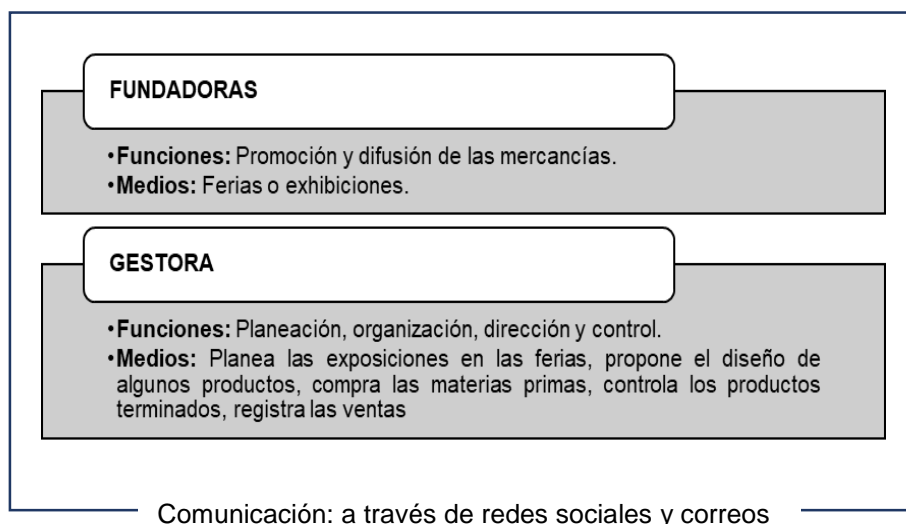
Fuente. Fotografías proporcionadas por la gestora.

La gestora ha manifestado que, aunque no tienen registros formales de ventas, ha percibido que la preferencia de sus consumidoras se inclina más por este tipo de productos, señala que cuando asisten a una feria regional del total de productos que vende el 70% corresponde a estos juegos de joyería.

Etapas actuales

Estructura Administrativa: El grupo está constituido como una Asociación Civil (A.C.), donde participan 44 mujeres, la gestora tiene el interés de que en un futuro se establezcan como una sociedad de tipo mercantil. El tipo de organización es vertical y muestra en la ilustración 2.

Ilustración 2. Estructura Administrativa del grupo emprendedor; entrevistas realizadas al grupo seleccionado



Fuente. Elaboración propia con información proporcionada por la gestora y las fundadoras.

Características sociodemográficas del grupo emprendedor: La información que se presenta en este apartado, es resultado de una serie de entrevistas aplicadas entre los meses de marzo y abril de 2016, a cada una de las operarias que forman parte del proyecto productivo. Se hace referencia a la edad, la experiencia laboral, el nivel de escolaridad, la religión, el origen étnico y actividades productivas alternas que realizan, ver tabla 4.

Tabla 4. Características demográficas de las mujeres del grupo productivo de Santo Domingo Tonalá.

Edad	13-49 años edad, predominando las mujeres de 23-28 años
Estado civil	60% de las mujeres son casadas con hijos, 30% madres solteras y 10% son solteras.
Natalidad	90% dijo tener hijos.
Lengua materna	El 80% de las mujeres del grupo son bilingües, hablan mixteco y español, el resto de ellas hablan mixteco y entienden el español, pero no lo hablan.
Actividades productivas alternas	Dividen su tiempo entre el trabajo de joyería, cuidado de su hogar, cultivo y cuidado de huertos, cuya producción es básicamente para el autoconsumo, venta de artículos por catálogo.

Nivel de ingresos	La principal fuente de ingresos de los hogares de las mujeres que están casadas proviene de sus cónyuges, quienes son inmigrantes o bien se dedican a las labores del campo y albañilería en la localidad. En el caso de las madres solteras ellas siguen viviendo con sus papás, quienes las apoyan con sus gastos de manera parcial, aportando ellas su fuerza de trabajo al hogar o al cuidado de las personas mayores.
Nivel de escolaridad	La mayoría sólo sabe leer y escribir, los padres de las mujeres de esta localidad como en muchas otras, piensan que están destinadas a casarse, por tal motivo no es prioridad que ellas estudien muchos años.
Religión	La religión católica es la que predomina en la localidad, las fiestas patronales hacen alusión a los festejos de distintos santos que se veneran ahí. Las mujeres del grupo manifestaron que la participación en las festividades religiosas ayuda a fortalecer los lazos de solidaridad y compañerismo entre ellas ya que estas actividades son frecuentes y les demanda compromiso, cooperación y organización.

Fuente. Elaboración propia.

Administración de Recursos Materiales: Cada una de las mujeres operarias recibió un kit de herramienta, quedando registrado a nombre de cada una. No existe control riguroso de inventarios de herramientas y materia prima, en caso de extravío no hay sanción de ningún tipo, cuando realizan el trabajo de armado y les hace falta alguna herramienta que hayan perdido, recurren a otras compañeras del mismo grupo para que se los presten y puedan elaborar su producto. Esta situación no ha generado mayores problemas en el proceso de producción, ya que el porcentaje de extravío de herramientas no es considerable.

Proceso de Producción, Comercialización y Ventas: Las mujeres, previo a la elaboración de algún artículo, solicitan a la gestora la cantidad de material que vayan a utilizar, y se les indica cuál es el costo del mismo, además se les aclara que no es necesario que lo paguen en ese momento, ya que lo pueden liquidar cuando el producto se haya vendido.

Proceso de Producción: El material se lo llevan para trabajar en su casa, cuando terminan el artículo ellas determinan el precio de venta, considerando el costo de la materia prima y un margen de ganancia, el cual es un cálculo meramente intuitivo y empírico, cada mujer puede hacer en promedio 3 collares

por semana. Para elaborar un collar a base de material textil, emplean en promedio 6 horas.

Proceso de comercialización y ventas: El canal de comercialización que utilizan es directo al consumidor. Una vez que alguna de las operarias termina el producto lo pasa al área de ventas, si bien no cuentan con ninguna tienda comercial establecida, el domicilio particular de la gestora funge como oficina administrativa, ya que ahí se guarda el material, y se concentra la mercancía terminada para su posterior comercialización y venta.

Los productos se promocionan a través de internet (cuentan con una página en Facebook), en expoferias^{****}, en medios impresos (reportajes en revistas y diarios locales), y en reuniones de demostración del producto, la gestora organiza algo que ha denominado *tardes de café* que consisten en reunir a varias posibles compradoras para invitarles un café y bocadillos, y mostrarles toda la joyería que tienen en venta

La gestora como ya se mencionó antes, indicó que el producto con mayores ventas y aceptación por parte de los clientes son los juegos de collares hechos a base de material textil. Cada mes en promedio participan en tres eventos, y en cada uno de ellos son vendidos aproximadamente 12 juegos de collares elaborados a base de tela.

Otra alternativa de venta que han encontrado es en dos tiendas de la región, una está ubicada en Huajuapán de León y otra en Santo Domingo Tonalá. También han conseguido colocar su producto en un negocio llamado Oaxaca Deli, que tiene sucursales en algunas ciudades del país.

El proyecto productivo ha generado ganancias a nivel individual; sin embargo, hasta este momento:

- 1) La venta de los artículos no ha tenido la rotación esperada^{tttt}.
- 2) El objetivo de la gestora del grupo es que crezca el número de personas que lleguen y que se queden en el grupo, por lo que considera que es conveniente

****Han participado en ferias de Oaxaca capital, Puerto Escondido, Puebla, Monterrey, Salina Cruz, y en las de diferentes municipios que conforman el estado de Oaxaca.

ttttEl ciclo de venta varía dependiendo de la promoción y difusión, así como de las condiciones económicas que imperan en los lugares donde exponen los productos.

que las mujeres por el momento sigan determinando libremente su ganancia, se queden con ella y al mismo tiempo sea un incentivo económico.

Capacitación: Las mujeres se han capacitado en técnicas de la joyería artesanal por el Instituto de Capacitación y Productividad para el Trabajo en el Estado de Oaxaca (ICAPET), por la Fundación ProMixteca, por LdArtesanal y de Desarrollo Humano, y por la Universidad Tecnológica de la Mixteca (UTM)^{###}, cuando hay talleres o cursos, la gestora y las fundadoras apoyan con transporte, comida y hospedaje, en el caso de que la instrucción sea de fuera de la localidad a veces es necesario quedarse más de un día debido a la duración de los cursos.

Están en una constante búsqueda de instituciones que las apoyen con diversos tipos de capacitación relacionados con el proceso de producción, ventas y relaciones humanas, porque esto les ha permitido que el diseño de los productos se vaya modificando en

relación a la moda y la demanda de los mismos. Además, en estas reuniones las mujeres comparten conocimientos y experiencias que les ayuda a mejorar sus productos y al mismo tiempo refuerzan lazos de amistad y compromiso.

Factores de éxito que hicieron posible la creación y permanencia del grupo productivo de mujeres: Después de analizar las características sociodemográficas del grupo, así como el proceso de gestación del mismo, se pudieron detectar los factores de éxito que hicieron posible la creación y permanencia de este proyecto productivo en la localidad de Santo Domingo Tonalá.

Fase de gestación

- La existencia de capital social^{§§§§}, caracterizado por el alto nivel de confianza que existe entre la gestora y las fundadoras, ha hecho que estén unidas para trabajar en red de apoyo para beneficio de las operarias.

^{###}Instituciones como el ICAPET y la UTM no reciben pago alguno por la capacitación.

^{§§§§}De acuerdo a Putnam (1993) el capital social es el conjunto de asociaciones horizontales donde las redes de compromiso cívico, las normas y la confianza facilitan la cooperación y coordinación que conducen a

obtener beneficios comunes. Este autor señala que este tipo de capital se crea y se transmite a través de mecanismos culturales como la religión, las tradiciones y diversos acontecimientos históricos es decir se adquiere por medio de la interacción de los miembros de una sociedad.

- La búsqueda de apoyo de instituciones públicas ha sido un elemento importante para la gestación y funcionamiento de este emprendimiento.
- La gestora identificó habilidades en las mujeres para hacer trabajos manuales, por lo que la propuesta productiva consistió en proponerles que hicieran productos donde pudieran emplear esas capacidades que tienen para coser, bordar y tejer, que desde niñas aprendieron.
- Las mujeres del grupo vieron en la propuesta del proyecto productivo una ventaja al poder trabajar desde su casa, distribuyendo su tiempo entre la elaboración de la joyería y el cuidado de su hogar.

Desarrollo actual

Puesta en marcha

- Existencia de capital social entre las operarias del grupo productivo, lo que permite que en cada reunión de capacitación que tienen, exista una retroalimentación, ya que comparten conocimientos y experiencias que les ayudan a mejorar sus productos, además de que se refuerzan las relaciones interpersonales.
- Las mujeres operarias al integrarse al grupo no tuvieron que hacer ninguna aportación ni económica ni en especie. Esto fue fundamental para que ellas decidieran unirse al proyecto.
- La búsqueda continua de capacitación en diferentes aspectos del proceso productivo y relaciones humanas. Las características del producto han sido modificadas de manera constante a través de las capacitaciones, lo que ha hecho que sea una línea de joyería tradicional y única en su tipo. A través de pláticas y talleres se ha fomentado en las mujeres la solidaridad, el compromiso e iniciativa.
- Liderazgo claramente definido e identificado de la gestora. El acompañamiento permanente por parte de ella ha sido fundamental en las diferentes etapas del proceso administrativo y productivo. Esto les ha dado a las mujeres de la comunidad mucha confianza en sí mismas y en la gestora

- La gestora y fundadoras han hecho una labor especial en la promoción y comercialización del producto, para ello han utilizado las redes sociales, revistas impresas, así como la participación en expoferias, ventas directas a conocidos, amigos y familiares (nacionales y extranjeros) y ventas a consignación.
- Esta propuesta representa una alternativa que les permite obtener un ingreso económico y contribuye a su desarrollo personal al poder realizar una actividad diferente al cuidado doméstica, les deja ver son capaces de hacer otras cosas, esto les da seguridad y confianza.

Factores que limitan el crecimiento y desarrollo del grupo productivo: Actualmente las técnicas de ensamble y armado de piezas que han elaborado son básicas y tienen inquietud por aprender otras, así como trabajar con otros materiales que no han utilizado como son: palma, barro verde, madera, cristales finos, semillas (por ejemplo, de café, frijol, entre otros), plata, metal, piedras, cristal cortado, diferentes tipos de hilos,

telas, y perlas, así como distintos bordados y tejidos. También han manifestado su interés por realizar artículos dirigidos al público varonil. No obstante, están conscientes de que existen diversas dificultades para seguir impulsando el crecimiento del grupo. A continuación, se mencionan los obstáculos que ellas consideran afectan el funcionamiento del proyecto.

Recursos económicos: La gestora del grupo afirma que los principales obstáculos que enfrentan son:

- a) La falta de recursos económicos para seguir produciendo y promocionando el producto. Además, no existen tiendas cercanas donde puedan comprar la materia prima que necesitan para trabajar, deben acudir una persona a tiendas ubicadas en la ciudad de Puebla o en la ciudad de México, lugares que están a más de cinco horas del Municipio.
- b) Además algunas de las herramientas de trabajo resultan onerosas, actualmente no cuentan con todos los instrumentos que requieren para la elaboración de sus productos,

en ciertas ocasiones tienen que recurrir a los servicios de terceros para que las apoyen con algún tipo de trabajo o modificación que se tenga que realizar al material en caso de emplear utensilios especiales, por ejemplo los orificios que se le tienen que realizar a algunas piedras o semillas se realizan con un taladro especial del cual carecen y recurren a un servicio externo fuera de la ciudad.

Programas de financiamiento federal y estatal para impulsar emprendimientos productivos de mujeres en localidades rurales****

Dentro de los retos más grandes que enfrentan los proyectos productivos de zonas rurales es que en el largo plazo se fortalezcan y sobrevivan, una opción que tienen es buscar apoyos financieros de las diferentes dependencias de gobierno, como la Secretaría de Economía (SE), a través del Instituto Nacional del Emprendedor (INAES), Secretaría de Agricultura, Ganadería, Recursos Naturales, Pesca (SAGARPA), Secretaría de

Desarrollo Social (SEDESOL), Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) a través de PROIN, entre otros. Los recursos que cualesquiera de estos organismos proporcionan pueden permitir a las empresas de nueva creación pasar a un escenario de formalidad cumpliendo con lo que el marco legal demanda a los emprendedores.

Los recursos económicos que el gobierno brinda a los municipios, pueden ser de dos tipos: subsidios o créditos. Con los primeros no se tiene la obligación de reintegrar el recurso a la dependencia que lo proporcionó, ni tampoco se pagan intereses, sin embargo, se debe comprobar su utilización, en base al proyecto presentado. En el caso de los créditos, estos recursos son transferidos a los municipios con el compromiso de regresar el dinero en determinado tiempo. Sin embargo, la mayor parte de los programas otorga los recursos a través de subsidios.

Es importante mencionar que para la recepción de solicitudes y

**** La información obtenida en esta apartado es derivada de la entrevista (junio de 2016) realizada al L.A. Augusto Rubiel Santos, quién es Asesor Técnico de la Dirección de Desarrollo Rural en el Municipio de Huajuapán de León, cabecera distrital del municipio de Santo Domingo Tonalá, cabe mencionar que no todos

los municipios cuentan con esta área de promoción al desarrollo económico, en algunos puede cambiar el nombre del área, o en otros puede no existir, en su caso habrá que dirigirse a las cabeceras distritales o la capital de estado.

proyectos hay una calendarización a considerar, además existen dos formas de inscripción, por convocatoria abierta, o en ventanillas autorizadas de manera permanente. Es el primer trimestre del año, el período indicado para hacer la solicitud y entregar el proyecto a las dependencias federales^{††††}. A continuación, se muestran algunos ejemplos de programas de financiamiento del sector público para mujeres de zonas rurales, el objetivo de este apartado es poner énfasis en la importancia que tiene para los emprendedores conocer los diferentes apoyos gubernamentales en materia de fomento productivo y empleo, ya que cada programa tiene condiciones y características específicas que se deben cumplir para ser susceptibles de financiamiento. Esta información la pueden obtener los emprendedores de manera directa en las dependencias municipales por los Asesores Técnicos.

PROIN DE CDI: El programa de apoyo PROIN es derivado del CDI,

en este organismo el monto máximo de financiamiento es de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), mediante este esquema se forma un grupo de socios, en el cual los requisitos indispensables son: identificación oficial y comprobante de domicilio. El número de integrantes como mínimo son 5 y máximo 8, la característica fundamental del grupo bajo este esquema de financiamiento es que más del 50% de los socios sean hablantes de una lengua indígena, o bien que viven en una localidad donde se hable dialecto. La inscripción de proyectos a cualquiera de estos organismos de apoyo se realiza durante el mes de enero, a través de los formatos que la misma secretaría emite.

INAES: Bajo el esquema de financiamiento sobre el que opera esta dependencia, para otorgar un subsidio a un grupo productivo, es la elaboración de un plan de negocio^{††††}, el monto máximo de apoyo que proporciona este organismo es de \$400,000.00

^{††††} La programación del presupuesto, así como de los calendarios del gasto asignados a las entidades federativas (en el caso de que haya participaciones estatales), en tanto la definición o autorización de proyectos se da antes o en el mes de junio.

^{††††} Como dato característico, es necesario respaldar la proyección de ventas con cotizaciones (en la

terminología usada en la institución se conocen como cartas de intención de compra); por ejemplo, si en la meta de ventas se tiene vender juegos de collares por un importe de diez mil pesos, es necesario presentar las cotizaciones de las materias primas empleadas, y los proveedores a quienes se comprará el material, como parte indispensable del proyecto elaborado.

pesos, de los cuáles, el 50% se proporciona para maquinaria, 40% para insumos, y 10% para inversión diferida, que se refiere a capacitaciones y compra de seguros, en el caso de no tener como objetivo los \$400,000.00 y pedir el recurso sobre una base de \$250,000.00 los porcentajes autorizados se modificaran proporcionalmente, en términos prácticos lo ideal es disminuir la inversión en maquinaria pero a la par poner una aportación, ahora bien esta aportación puede ser económica o en especie (inmueble, valorado por un perito valuador). El mínimo de integrantes de un grupo es de 8.

SAGARPA: En SAGARPA, se apoyan grupos constituidos formalmente como sociedades cooperativas y sociedades productoras rurales, y grupos no constituidos, se encuentran los programas FAFPA que aplica para proyectos productivos para hombres y PROMETE subsidios a proyectos productivos para mujeres, preferentemente de giro agrícola, pecuario y forestal, el programa

opera con un máximo de 6 integrantes y un mínimo de 3, en este esquema de financiamiento a cada socio le otorgan \$30,000.00 de apoyo como máximo, la característica principal de este programa es que se trabaja en núcleos agrarios^{§§§§§}, en donde también funge como un actor de peso el comisariado de bienes comunales, quien da fe de la legalidad del domicilio de las personas integrantes del grupo productivo^{*****}.

Conclusiones

Al analizar los factores de éxito que hicieron posible la gestación, desarrollo y permanencia de un grupo productivo de mujeres de la localidad de Santo Domingo Tonalá, se pudo detectar lo siguiente:

- a) Las mujeres de Santo Domingo Tonalá están en condiciones de marginación y pobreza, por lo que es difícil que emprendan por sí mismas.
- b) El emprendimiento productivo fue iniciativa de un líder (la gestora).

§§§§§ Núcleos agrarios se refiere a comunidades en los que la propiedad de la tierra se rige por el sistema de bienes comunales.

***** En el caso de que existan personas del grupo productivo en las que su domicilio no concuerde con su

lugar de origen, el comisariado de bienes comunales se encargará de expedir un documento en el cual manifieste que el lugar de origen de la persona es el mismo que su domicilio.

- c) La gestora pudo identificar las habilidades y los conocimientos que las mujeres tienen para bordar, tejer y hacer manualidades, en base a ello, pudo construir una idea de negocio que las beneficiara.
- d) En base a lo anterior la gestora desarrolló un emprendimiento productivo que permitió a las mujeres emplearse sin necesidad de realizar ninguna aportación económica o en especie, ni les exigió moverse geográficamente.
- e) Las mujeres están dispuestas a aprender alguna nueva actividad, por lo tanto, la capacitación es un elemento importante para cualquier empleo que ellas puedan realizar.

La persona que emprendió esta idea de negocio fue la gestora, que fungió como líder, utilizando su lado creativo y su disposición para ayudar. La solidaridad de ella provino de un conocimiento pleno de la condición en que viven estas mujeres. Por lo tanto, la gestación y desarrollo de emprendimientos productivos que proporcionen empleos a las mujeres del municipio de Santo Domingo Tonalá, deben estar encabezados por el liderazgo de personas que, como la gestora,

quieran hacer algo por grupos de mujeres rurales, que cuentan con conocimientos y habilidades aprendidos a lo largo de su vida.

Las mujeres de municipio de Santo Domingo Tonalá, por sus propias características socioeconómicas, que ya fueron descritas, no pueden emprender por sí mismas, pero si pueden involucrarse en iniciativas productivas que sean guiadas por las autoridades municipales, que fungirían como el agente que moviliza y organiza los recursos con los que ellas cuentan, y con los que se puedan obtener a través de los programas de financiamiento y apoyo federales, para poder desarrollar alguna actividad productiva, además colaborar para planear y diseñar los diferentes mecanismos que hagan que las mujeres tengan interés en asistir a una primera reunión donde se les explique la forma en que ellas participarían.

Además de los pasos que siguió la gestora de este emprendimiento para lograr formar el grupo productivo, existen dos elementos que es importante destacar y sumar al proceso de impulso a emprendimientos productivos de mujeres de zonas rurales:

a) Para conformar el capital inicial para el emprendimiento, se tienen cuatro opciones: 1) con recursos propios, 2) con apoyo de amigos, familiares u otras personas (que podrían donar algún monto de dinero o fungir como socios), 3) con recursos obtenidos a través de programas u organismos gubernamentales, y 4) combinando las tres opciones anteriores.

b) Invitación a formar parte del grupo productivo que es importante planear y diseñar los diferentes mecanismos que puede utilizar para que las mujeres tengan interés en asistir a una primera reunión donde se les explique la forma en que ellas participarían en el proyecto productivo.

c) Es recomendable que desde que se pone en marcha la empresa, lleve registros de todas las actividades relacionadas con el proceso de administración, organización, dirección y control. Dichos registros pueden ser en formatos sencillos como en una libreta, o en un archivo electrónico, posteriormente podrá utilizar otros medios más sofisticados, lo importante es que desde un inicio se tenga evidencia de todas sus actividades, esto le permitirá tomar decisiones en el

corto y largo plazo. La importancia de estructurar u organizar los recursos productivos con los que cuente una persona o grupos de personas que tengan como objetivo impulsar un emprendimiento que genere fuentes de empleo, dependerá en gran medida de la gestión empresarial que se realice.

Los resultados de esta investigación dan evidencia de la necesidad de apoyar proyectos productivos que contrarresten los efectos negativos que han originado los problemas sociales, políticos y económicos que tiene el estado de Oaxaca, los cuales se trasladan a las zonas rurales, y afectan a los grupos vulnerables, uno de ellos, son las mujeres. Derivado de esta situación surge la necesidad de impulsar alternativas de emprendimiento que permita a estas mujeres tener alguna opción de trabajo remunerado, que para ellas sea relativamente fácil realizar, es decir que a través de estos empleos hagan uso del conjunto de recursos naturales y humanos con los que cuenten porque debido a sus características socioeconómicas y culturales no disponen de otro tipo de recursos económicos. El objetivo de impulsar emprendimiento con mujeres de zonas rurales es que

ellas puedan recibir ingresos que constituyan un aporte importante en el gasto familiar.

Uno de los problemas más frecuentes que ocurre cuando las autoridades federales, estatales y municipales tratan de promocionar las actividades de emprendimiento entre la población, principalmente rural, es que en algunas ocasiones las propuestas productivas provienen o son gestadas en contextos diferentes a los de la población objetivo. No toman en cuenta ni sus características socioeconómicas ni los intereses que dicha población pueda tener, y mucho menos los conocimientos, habilidades y destrezas que poseen como resultado de la herencia cultural de cada pueblo.

Referencias

- Amaru, A. (2008). *Administración para emprendedores, Fundamentos para la creación y gestión de nuevos negocios*. México: Pearson.
- Benitez, S. (2003, octubre 17). *La artesanía Latinoamericana como factor de desarrollo económico, social y cultural: a la luz de los nuevos conceptos de cultura y desarrollo*. *Cultura y Desarrollo*, 6, pp.1-19.
- Bringas, B., & Capaldi, I. (2013). *Artisanos y el Comercio Internacional. Comercio justo*. USC: Chile
- Brousse, C. & Bugmann C. (2005). *Caracterización de las mujeres emprendedoras en el Rubro Gastronómico*. UAC: Chile
- Centro de Estudios Sociales Y Opinión Pública. (2012). *Las artesanías en México*. México: CESO.
- CONEVAL (s/f). *Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social*. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/SEDESOL/Oaxaca_520.pdf
- Ferraro, C; Goldstein, E; Zuleta L & Garrido, C. (2011). *Eliminando barreras: El financiamiento a las pymes en América Latina*. Chile: Naciones Unidas.
- García, R. (2013). *Capital cultural como factor de exclusión del sector de mujeres indígenas mixtecas en asuntos de participación política y gobierno*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/25/indigenas.html>
- Gómez, C., (2014). *Empresas Motor de la Igualdad, Expansión los 100 empresarios más importantes de México* 1151, 56-63.
- Gómez, P. (2005). *Los usos y costumbres en las comunidades indígenas de los altos de Chiapas como una estructura*

- conservadora. *Estudios Políticos*, 8(5), 121-144.
- INEGI (2015). *Encuesta Intercensal 2015. Principales resultados Oaxaca*.
- INEGI (2015). *Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/salade prensa/boletines/2016/enoe_ie /enoie_2016_02.pdf
- INEGI (2011). *Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/est/co ntenidos/espanol/proyectos/ce nsos/ce2009/pdf/Mono_Homb res_mujeres.pdf
- INEGI (2010). *Panorama sociodemográfico de Oaxaca, Tomo III*. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/prod_ serv/contenidos/espanol/bvine gi/productos/censos/poblacion /2010/panora_socio/oax/Panor ama_Oax_T3.pdf
- INMUJERES (2011). *Diagnóstico de la condición de las mujeres y su posición de género en el municipio de Santo Domingo Tonalá, Oaxaca*. Recuperado de <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ fodeimm/20120712124223.pdf>
- Mindek, D. (2003). *Mixtecos: pueblos indígenas del México contemporáneo. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas*, México: CDI.
- Muñoz, C. (2013). *Diagnóstico cualitativo sobre las necesidades de empresarias indígenas y rurales*. México: INMUJERES.
- Olmos, J. (2007). *Tu Potencial Emprendedor*. (Primera Edición). México: Pearson Educación de México S. A. de C. V.
- Putnam, R. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Rodríguez, B. (2013). *Propuesta de Merchandising para las tiendas de autoservicio locales de la Ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca*, (Tesis inédita de licenciatura) Universidad Tecnológica de la Mixteca, Huajuapán de León, Oaxaca.
- Rodríguez, C & Muñoz, J. (2015). *Participación laboral de las mujeres rurales chilenas: tendencias, perfiles y factores predictores*. *Cuadernos de Desarrollo Rural* 12(75), 77-98. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.11144/ Javeriana.cdr12-75.plmc>
- Soto, P & Fawaz, M. (2016). *Ser mujer microempresaria en el medio rural. Espacios, experiencias y significados*. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 13(77), 141-165. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.11144/ Javeriana.cdr13-77.smme>
- Tapia, D. (2011). *Valor cultural de las plantas de Tonalá*,

Huajuapán, Oaxaca. Tesis.
Recuperado de
<http://docplayer.es/33453283->

Valor-cultural-de-las-plantas-de-
tonala-huajuapán-oaxaca.html

Responsabilidad social empresarial, desde diferentes escuelas de pensamiento y su aplicación en la industria de hidrocarburos en Colombia



Jairo Hernán González Aguilera. Msc. En Desarrollo Rural de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá; Zootecnista de la Universidad Nacional de Colombia. Integrante del grupo de investigación Ambiente, Sostenibilidad y Producción. Correo electrónico jairo.gonzalez@sinpar.co / jairohg@hotmail.com.

Cómo citar este artículo

González Aguilera, J.H (2018). Responsabilidad social empresarial, desde diferentes escuelas de pensamiento y su aplicación en la industria de hidrocarburos en Colombia, NOVUM, (8-1), p.p. 191-212.

Resumen

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial y el desarrollo de políticas en torno al tema, son de vital importancia para las industrias contemporáneas. El artículo busca dar a conocer diferentes nociones sobre el concepto, ubicando al mismo en diferentes momentos, corrientes y escuelas de pensamiento. Para dar respuesta a ello, se aborda a la RSE desde la economía neoclásica y la administración ubicándolo en contexto de diferentes elementos de análisis, conceptos, vertientes de pensamiento y estudios de caso en los que se puede integrar el término y su importancia. Se evidencia también, la evolución del mismo en Colombia, su aplicación en el sector energético y la manera en la cual se desarrollan elementos de medición y socialización de los efectos de la aplicación del mismo en la industria de hidrocarburos. **Palabras Clave:** Responsabilidad Social Empresarial; Grupos de Interés; Economía; Administración.

Abstract

The concept of Corporate Social Responsibility and the development of policies around the subject are of vital importance for contemporary industries. The article seeks to introduce different notions about the concept, placing it at different times, currents and schools of thought. To address this, CSR is approached from neoclassical economics and administration, placing it in the context of different elements of analysis, concepts, aspects of thought and cases of study in which the term can be integrated and its importance. The evolution of the same in Colombia, its application in the energy sector and the way in which elements of measurement and socialization of the effects of the application of the same in the hydrocarbon industry are developed. **Keywords:** Corporate Social Responsibility; Stakeholders; Economics; Administration.

Sobre el concepto y su origen

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial o Responsabilidad Social Corporativa (RSE/RSC) no es nuevo; sin embargo, genera una multiplicidad de significados, todos dignos de análisis y estudio pues en gran medida la aplicación de este, puede conducir a aportar al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. El interés radica en que el desarrollo sostenible se ha convertido en uno de los objetivos más importantes de las Naciones, pues en él confluyen múltiples dimensiones: social, ambiental, económica y de crecimiento de los países. De hecho, el Banco Mundial plantea la importancia del desarrollo sostenible en términos de decisión, esto quiere decir, que las acciones que se tomen en el marco del desarrollo de un sector económico específico, serán un camino para el cumplimiento de objetivos que se tracen a futuro.

Con respecto a las acciones de las empresas en el mercado y sus actuaciones en la sociedad Milton Friedman (1962, p. 122), economista y ganador del premio Nobel de economía, propuso un modelo que parte de la teoría microeconómica,

en el que las empresas asumían una competencia perfecta (en donde tuvieran igual acceso a información, dotaciones iniciales y ausencia total de incertidumbre), y donde la responsabilidad social de los negocios consistía en maximizar la ganancia para los accionistas en el marco de la ley. Según él, *“La única responsabilidad de una empresa es para con sus accionistas”*; mientras esta utilice de la mejor forma sus recursos, podrá generar empleo, inversión, aumentar la producción y ofrecer bienes y/o servicios a un precio razonable.

Sin embargo, en una economía capitalista donde la competencia perfecta dista de equidad en el manejo de información, dotaciones iniciales iguales y está permanentemente presente la incertidumbre, también deben ser analizadas las relaciones sociales entre miembros de una comunidad, las empresas y el estado; pues estas en su mayoría incrementan la complejidad del desarrollo del quehacer de las empresas y las relaciones con sus grupos de interés. Si sumamos a esto las limitaciones impuestas por marcos legales, la corrupción en las instituciones estatales, el poder de

los regímenes políticos y de los oligopolios, el modelo desarrollado por Friedman, tendría un margen de aplicación muy limitado.

De igual manera, los efectos negativos que el capitalismo genera en las comunidades en donde se lleva a cabo extracción de recursos naturales, han sido evidenciados en diferentes estudios – académicos, económicos y sociales – en los que la presencia de industrias de capital y el modelo neoliberal generan impactos estructurales en la sociedad y en las áreas en donde se extraen estos recursos; siendo algunos de estos: acumulación de capital por parte de nuevos ricos, comunidades pobres aún más empobrecidas, fragmentación social, abandono de las actividades laborales culturales propias de la región por la participación en empleos rurales no agrícolas, destrucción de las economías locales por la aparición del fenómeno de enfermedad holandesa, debilitamiento de las instituciones locales, dependencia económica e impactos ambientales irreversibles, entre muchos otros.

A pesar de ello, científicos sociales que estudian fenómenos y efectos macro y microeconómicos

Greenhouse (2012, p. 1) citando a Cahn (2008) afirma que los efectos sociales del neoliberalismo no son en absoluto negativos, pero la comprensión de estos de una manera más profunda y analizando varias aristas del tema, ponen en tela de juicio las ideas sobre el consentimiento y la disidencia y, más ampliamente, la vida social de la gente común y de los científicos sociales respecto de sus efectos “nocivos”.

Una de las herramientas – tal vez sin quererlo – que tiene el capitalismo y que permite facilitar la operación de sus proyectos es la Responsabilidad Social Empresarial. Los conceptos acerca de la RSE de los negocios, han sufrido cambios desde la estructuración del enfoque de desarrollo sostenible, que busca llevar a cabo producciones y actuaciones más sostenibles y responsables desde las empresas y gobiernos para las comunidades y/o grupos de interés. En esta nueva visión confluyen expectativas legales, sociales, económicas, éticas, ambientales y filantrópicas que tiene la sociedad sobre una organización en un determinado tiempo y lugar, e involucra no solo a

los accionistas de las empresas sino, también, tiene en cuenta un espectro más amplio de la sociedad en el que incluye a los empleados, clientes, proveedores, competidores, a la comunidad inmediata y en general a la sociedad (grupos de interés). Este artículo tiene por objeto evidenciar, cuales son las escuelas de pensamiento precursoras de esas actuaciones y que finalmente ayudan a dar forma a esos efectos.

1. Evolución De Los Diferentes Enfoques Y Escuelas De Pensamiento

1.1 Desde La Economía

Para conocer los enfoques conceptuales y escuelas de pensamiento sobre RSE, se revisaron diferentes trabajos. Solís González (2008, p. 238) hace hincapié en el significado de empresa, según la teoría económica convencional, en la cual se afirma que es *“una entidad productiva que funciona bajo un mando vertical unificado, y su único objetivo es obtener beneficios económicos, a partir de la venta de los productos en el mercado”*. Siendo esto la búsqueda de la ganancia individual, que estaría totalmente de acuerdo

con la metáfora de la *“Mano Invisible”* de Adam Smith, para quien la *“Mano Invisible”* era conformada por el vínculo del interés personal de los individuos, y se expresa a través de la competencia, con la oferta y la demanda, estos dos mecanismos del mercado, serían capaces de asignar solos con la suficiente eficiencia e igualdad, tanto los recursos y dotaciones futuras como los productos de las actividades económicas. Por ende, la ganancia individual llevará – de acuerdo con Smith – a la satisfacción de las necesidades sociales y al bienestar colectivo.

Así mismo, la corriente de pensamiento económico neoliberal desde sus distintas vertientes (monetaristas, defensores de derechos de propiedad, libertarios y la escuela Public Choice) retoma este pensamiento. En concreto frente a esto, Milton Friedman (1962, p. 122) postuló que,

...existe una y sólo una responsabilidad social de las empresas, usar sus recursos y comprometerse en actividades diseñadas para incrementar sus utilidades tanto como sea posible dentro de las reglas del juego, lo cual implica participar en una

competencia libre y abierta sin incumplimiento o fraude.

No obstante, a lo anterior, Salazar (2006, p. 12), afirma que, en trabajos posteriores de Friedman, se señaló que las prácticas de gestión responsables socialmente, son síntoma de un problema de agencia, o un conflicto entre los intereses de los gerentes o *managers* y sus grupos de interés o *Stakeholders*. El trabajo de Friedman afirmó que los recursos que son destinados a RSE, deberían ser usados con el fin de maximizar la eficiencia de la empresa en función de su objetivo productivo y la obtención de beneficios, lo que se supone representaría mejor la perspectiva para contribuir positivamente con la sociedad.

En cuanto a la teoría neoclásica de la economía y sus vertientes neoliberales, no tiene lugar la implementación de la RSE, pues va en contra de los supuestos principales sobre los cuales se cimienta esta teoría; Korhonen (2002, p. 67-80), señala que *“la teoría económica neoclásica no permite el estudio de la RSE, careciendo de instrumental teórico para explicarla”*. Este concepto es más cercano y concurrente con el

modelo de desarrollo sustentable, que se caracteriza por buscar un equilibrio social, económico y ambiental, en donde los diferentes agentes económicos cooperan a partir de iniciativas locales y de menor dependencia.

Sin apartarse del todo de la teoría neoclásica, se condujo un análisis en cuanto a los llamados costos de transacción, partiendo del principio de que la economía de mercado, requiere un contexto social y jurídico apropiado para su óptimo desarrollo. Esto en teoría brindará un clima de seguridad para realizar intercambios económicos e inversiones privadas. Este enfoque teórico parte del postulado de que la economía de mercado para desarrollarse, requiere de un contexto social y jurídico apropiado, el cual provea de un clima de seguridad y de respeto a los derechos de propiedad en donde se puedan realizar intercambios económicos e inversiones privadas; y que asegure finalmente costos mínimos de transacción. De no existir este clima o ambiente propicio para la inversión, los costos de transacción tienden a elevarse en función directa de la mayor complejidad del sistema económico y social.

De este enfoque resultan dos tendencias presentes en el capitalismo contemporáneo. Por un lado, la concentración de capital y propiedades y por otro, una creciente participación de empresas privadas en causas sociales o ambientales que pueden ayudar a bajar los costos de transacción si no son atendidas oportunamente, y de esta forma reducir el margen de ganancia.

Por otra parte, dentro del movimiento marginalista o neoclásico en los análisis desarrollados por Jevons y Menger (1871) y Walras (1874), se estableció que el núcleo de la economía comprende el funcionamiento y la maximización de la utilidad en términos cuantitativos, de acuerdo con la teoría subjetiva del valor, según la cual este depende de forma exclusiva de la utilidad que cada mercancía proporciona al consumidor y no de la cantidad de trabajo necesario para su producción. Esta escuela senta las bases de la utilización de las matemáticas y la estadística por medio del análisis de la curva de la demanda en función de la utilidad marginal, construyendo una teoría de asignación de recursos basada en el análisis marginal. Lo que para

algunos historiadores fue un abordaje directo al tema de tamaño y crecimiento desde finales del siglo XIX, con la teoría de la asignación de recursos basada en análisis marginal.

Este movimiento fue criticado de forma dura con la aparición del Behaviorismo. Correa e Ibarra (2009, p. 124.); señalan que los análisis marginales representaban de manera errónea a los agentes de mercado, y la crítica más fuerte iba dirigida hacia el supuesto de la indivisible unión, por parte de los marginalistas, entre empresa y empresario, cuyo único objeto sería el maximizar la utilidad de la empresa. El movimiento marginalista comprobó a través de la investigación empírica, que las empresas no siempre están presurosas a perseguir la optimización de los recursos, infortunadamente al no contener fundamentos suficientes sobre comportamiento económico y decisión, el supuesto de maximización de la utilidad perdió peso y rigor científico.

Igualmente, Pigou (1969, p. 87) en la teoría de los bienes públicos afirmó que,

el fenómeno de la RSE es explicado por la necesidad de reducir los costos de transacción de la empresa, mediante el mejoramiento de sus relaciones con sus propios trabajadores, sus clientes, proveedores y accionistas, así como por medio de una asociación más sana con la comunidad, mediante una participación activa en el cuidado del medio ambiente y a través de obras filantrópicas de ayuda a los grupos de población más vulnerables.

1.2 Desde la Administración: Los stakeholders y la Empresa

Dada la imprecisión teórica desde la economía, desde la administración surgen aportes que intentan explicar el concepto de RSE, basados en la ética, la moral y la filantropía; avanzando hacia un lugar común donde la empresa y la aplicación de prácticas de RSE, sean instituciones sociales que vayan más allá de buscar un beneficio económico. Desde este punto de vista los aportes de Barnard (1938) y Drucker (1954) son los cimientos conceptuales de la RSE, pues parten de la visión de empresa como un elemento constitutivo de estructura social y que juega un papel activo en el desarrollo de una comunidad, más que una simple unidad productiva que genera ganancias.

Esto, en la medida que las acciones empresariales sean dirigidas a lograr objetivos comunitarios en un sistema de valores éticos, más allá de los objetivos únicamente económicos. Aquí se crea la necesidad de introducir intereses comunes como parte de los objetivos empresariales (Alta Dirección + Grupos de Interés + Objetivos Comunes = Operación Exitosa), así como, incluir estos planes, programas o políticas de RSE y relacionamiento con los grupos de interés en la toma de decisiones empresariales.

Por su parte Carroll (1979) en un contexto ético-social de la RSE, incluye el concepto de *desempeño social corporativo*, que parte de un estudio sobre relaciones de la empresa dentro de ella y fuera de la misma; Jones y Wicks (1999) insisten en la preponderancia de generar un enfoque en el que confluyan diferentes disciplinas como la economía, la sociología, la ética y la teoría de los grupos relacionados, que logren explicar la RSE a través de una teoría normativa que incluya la dimensión ética.

Haciendo referencia al término de Responsabilidad Social

Empresarial, Michael Porter y Mark Kramer (2002) defendieron la tesis basada en que “entre *la filantropía pura y el negocio puro puede haber un lugar de convergencia de intereses que incidirá positivamente tanto en el beneficio social como en el económico*”. Esto visto desde el punto de vista del capital. Se da entonces la necesidad de crear una conciencia en las altas direcciones empresariales, gubernamentales, y de actores sociales (globales o locales) que buscan optimizar substancialmente los niveles de calidad de vida y el desarrollo humano, bajo un enfoque de sostenibilidad y que no tenga impactos negativos en el medio ambiental y el desarrollo de la sociedad civil, ubicándolos a ambos en un estado de bienestar total.

En América Latina, Benedict (2004, p. 3) afirma que dentro del contexto latinoamericano el significado de la RSE es entendido como:

Las prácticas de la corporación que, como parte de la estrategia corporativa, en complementariedad y apoyo de las más importantes actividades empresariales, busca evitar daño y promover el bienestar de “stakeholders” (clientes, proveedores, empleados, fuentes

financieras, la comunidad, el gobierno y el medio ambiente) a través de cumplir con reglas, regulaciones y voluntariamente ir más allá de ellas.

El concepto de stakeholders tiene como pretensión principal afirmar, que la empresa en su dirección es responsable de igual manera, y en igual medida de los accionistas y también de otros grupos que tienen intereses en las acciones y decisiones de dicha organización. De esta manera, la teoría de los stakeholders implica entender que la empresa “*Es una institución social que configura un proyecto plural en el que forman parte un número de grupos con derechos y exigencias, y en donde no deberían contar únicamente los intereses de los accionistas*” que según Martínez (2005, p. 31). En este concepto moral y ético de los stakeholders, es casi imposible de separar las prácticas económicas de las reflexiones éticas, en él, trata de encontrar un camino para integrar los ámbitos social y económico de los quehaceres de la empresa.

En las teorías del Behaviorismo (economía y administración), que interpretan las conductas espontáneas o reflexivas como comportamientos que pueden ser

explicados en términos de estímulo-respuesta y adopta algunos fundamentos de la psicología conductista contraponiéndose a lo expuesto por los marginalistas; la empresa no está constituida como un solo individuo, sino por todo un grupo social, lo que hará que no tenga objetivos propios, sino que son las personas de estos grupos sociales las que tienen objetivos.

Uno de los aportes más importantes del Behaviorismo fue el nacimiento de dos programas de investigación dentro de la teoría económica aplicada a la administración: 1) los programas decisionales, que analizan a los individuos como entes que toman las decisiones y solucionan problemas que afectan a la empresa, y 2) los programas Psicosociológicos que analizan a cada miembro como miembro de un grupo y a su vez de una organización.

Aparece una hipótesis alternativa a las teorías económicas sobre objetivos y formación de las empresas, formulada por Francis Fukuyama (1995, p. 91), quien afirmó que *“las empresas en general se construyen con base a normas de confianza que generen capital social”*. Según Fukuyama a

diferencia de otras formas de capital humano entre los que incluye el conocimiento, el capital social se transmite a través de mecanismos culturales tradicionales, religiosos y hábitos históricos. Por eso este no se adquiere a partir de decisiones racionales de individuos, sino por la interacción de los miembros de una sociedad, entre otras también por la complejidad de las relaciones sociales y de los seres humanos. Este análisis sobre el capital social de Fukoyama, está basado en la simple comprobación de las economías más desarrolladas en este sentido, estas tienen organizaciones familiares, educativas, empresariales y políticas donde la estructura de mando es plana o desjerarquizada, siendo más autónomas. Caso contrario a lo que sucede en los países subdesarrollados, cuya característica principal es la ausencia de capital social, lo que inhibe el desarrollo de grupos sociales intermedios con poder de participación y los polariza económica y políticamente entre grupos familiares política y económicamente poderosos.

De acuerdo con Gutiérrez (2006, p. 31), en la década 1996 - 2006, la

mayor cantidad de recursos de inversión social de esta “nueva filantropía” vinieron del sector empresarial. Según el autor una de las definiciones aportadas por Sanborn (2000, p. 12), afirmó que, en encuestas realizadas en Argentina, Brasil, Chile, Perú y Colombia,

se muestra que entre 80% y 95% de las grandes corporaciones practican algún tipo de filantropía directa, incluyendo donaciones financieras o en especie, programas de voluntariado entre sus empleados y operación directa de Programas sociales.

El mismo autor señala también que las empresas y líderes empresariales son los principales promotores de las nuevas fundaciones que sobre responsabilidad social empresarial se crean en la región.

RSE y el Sector Energético

La integración latinoamericana en la sociedad de los mercados mundiales es el incentivo más importante para que las empresas adopten medidas y estándares de RSE. La liberación y las aperturas de mercado, hacia los noventa hicieron que en la región se presentaran un aumento en las tasas de pobreza,

hambre, miseria y desigualdad; esto trajo consigo grandes cuestionamientos en donde lo público, como espacio generador de recursos sociales, ya no era una competencia estricta del Estado, sino que pasaba a ser también, responsabilidad de las empresas o corporaciones. Es posible que por esto el modelo de gestión y sostenibilidad de las empresas basado en la RSE, se extendiera por la región como plan estratégico de competencia en el marco neoliberal de los años 90 y se fortaleciera en las décadas siguientes. En algunas de las acciones de RSE en Latinoamérica se da cuenta, de diferentes efectos que pueden lograrse a través de la implementación de estas herramientas de gestión o de política al interior de las empresas e incluso de los países y su visión de lo que debe ser la búsqueda de la sostenibilidad.

Guidi (2006, p. 13) da un ejemplo de esto haciendo explícito el trabajo de organización de comunidades en áreas de influencia directa de una empresa en la construcción del gasoducto Norandino en la República Argentina. Las medidas que se tomaron en compensación

ambiental e inversión social por parte de las empresas que se relacionan con las comunidades allí descritas, son un ejemplo de cómo las comunidades dejan de ser, como afirma Guidi “*víctimas Pasivas*” del que hacer de las empresas para transformarse en: “*interlocutores directos, activamente involucrados en las cuestiones de mantenimiento y de seguridad*”. Específicamente, el cambio comenzó por abandonar la concepción del “otro” o de las comunidades como “estorbos al desarrollo” en proyectos de extracción, para considerarlos como sujetos sociales que se ven afectados por una obra o actividades de extracción, exploración y transporte de gas, que tienen derechos que deben ser respetados y que la mejor solución a los problemas sociales es incluirlos como agentes susceptibles de impacto, tanto en el proyecto de extracción como en la viabilización de la operación de extracción.

Sin embargo, también ocurren situaciones que cambian la imagen de las empresas – sobre todo las extractivas – y sus prácticas de RSE, de acuerdo a lo señalado por Perry y Olivera (2009, p. 36) en la literatura sobre los efectos que

tienen en diferentes regiones del mundo la abundancia de recursos naturales sugiere la existencia de una maldición, pues su crecimiento económico es menor, como lo señalan Sachs y Warner (1997, p. 36), el fenómeno conocido como “enfermedad holandesa” es asignado a las consecuencias negativas provocadas por aumentos significativos en los ingresos de un país o una región.

En otros casos ocurre que el boom de recursos naturales ocasiona apreciación de la moneda y se genera desindustrialización Lederman y Maloney (2007, p. 369). Estos mismos autores a través de estudios de caso y especificación econométrica encuentran en algunos países y casos regionales particulares, que hay relaciones positivas entre crecimiento y recursos naturales, en las cuales los efectos negativos desaparecen.

La importancia de la RSE en el accionar de las empresas y los estados se pueden evidenciar a través de García & Rodríguez (2008, p. 28), y Rodríguez & Flores (2007) que afirmaron que,

el sector petrolero provoca, donde quiera que se establezca, que la incidencia de la globalización sea

una realidad palpable y le imprime a los actores una nueva dinámica económica en búsqueda de estándares de eficiencia internacional. Por ello, la industria petrolera puede ser utilizada como un indicador pertinente de las acciones que en el dominio de la Responsabilidad Social se llevan a cabo en el mundo.

En Colombia la importancia del sector petrolero, en el producto interno bruto nacional es muy grande. La Asociación Nacional de Industriales (ANDI) genera anualmente un informe del balance social de la industria para Colombia; en el documento realizado para 2016 muestra una importancia muy fuerte del sector dentro de la línea energética. Según la ANDI, el sector petrolero, registró una tasa de crecimiento alta para la década pasada, pues entre 2000 y 2009 hubo un crecimiento sostenido de los ingresos del gobierno nacional que provenían del petróleo, alcanzando un máximo histórico de 23.8 billones de pesos, representando el 3.3% del PIB para el año 2013.

Sin embargo, con el desplome en los precios internacionales del crudo desde 2014, se esperaba que para 2016 las finanzas del país sufrieran uno de los reveses presupuestales

más duros de los últimos 20 años, por un déficit del -0.1% sobre el PIB, es decir se esperan devoluciones del gobierno central al sector de hidrocarburos por un monto de 0.8 billones de pesos.

¿Cómo se miden y socializan las acciones de RSE?

Desde finales de los años 90 ha venido presentándose una tendencia creciente a la publicación de resultados e informes que dan cuenta de las acciones que en RSE se desarrollan al interior de las compañías, diferenciando estos de los informes de resultados financieros. Estas mediciones, como señala Stranberg (2010, p. 8) han evolucionado, entre otras cosas, por la falta de control y regulación de las organizaciones a nivel global y la presión de organizaciones sociales y grupos de interés que se han interesado por conocer, las acciones que desarrollan en términos de RSE, las empresas que llevan a cabo actividades en sus áreas de influencia o intervención.

Dadas las exigencias, interés y presión que sobre las empresas se ha generado por parte de algunos grupos de interés, a partir de los

noventa, diferentes compañías empezaron a elaborar informes que incluyeran en su contenido resultados de sus acciones sobre las dimensiones ambientales y sociales de su quehacer y que soporten de alguna manera la triple cuenta de la sostenibilidad. De forma simultánea grupos alternos de organizaciones sociales, académicos, investigadores, organizaciones de la sociedad civil y entes gubernamentales se preocuparon por desarrollar diferentes metodologías de medición y socialización de resultados en términos de RSE, de ahí que actualmente existan diferentes formas de medir el

comportamiento en materia de responsabilidad social de las empresas. De manera que a hoy día se cuenta con un número importante de herramientas y metodologías entre las que se encuentran entre otros: el Pacto Global, El GRI versión G4 (Global Reporting Initiative) y la Norma ISO 26000, que tienen efecto sobre los comportamientos económicos de las compañías que cotizan en bolsa y que se rigen por el Indicador bursátil Dow Jones, que requiere para su calificación la generación de informes de sostenibilidad bajo algún estándar internacionalmente reconocido.

Cuadro 1. Principales Normas y Metodologías de reporte relacionados con las actuaciones empresariales en términos de Responsabilidad Social Empresarial

Norma y/o Metodología	Año de Creación	Descripción
Pacto Global de Naciones Unidas	2000	El Pacto Global fue lanzado por la ONU, a través de un llamado los líderes empresariales que voluntariamente “abrazaran y desarrollaran” un conjunto de 9 principios en sus prácticas corporativas individuales con el apoyo complementario de políticas públicas de cada nación. En Colombia existen adheridos y comunicaciones en progreso de quienes voluntariamente han asumido este pacto.
Iniciativa de Reporte Global (GRI)	2000	Es un estándar internacional de reporte para el uso voluntario de organizaciones cuyo objetivo principal es emitir una memoria de sostenibilidad en donde se reporten a partir de un ejercicio de materialidad para la compañía (lo importante) dimensiones económicas, medioambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios.
ISO 26000	2010	Es una guía de carácter voluntario y no certificable realizada por la Organización Internacional para la Estandarización, establece y emite líneas de acción en materia de Responsabilidad Social
AA1000	1999	Es una Norma estándar de procesos, está diseñada para guiar la manera en la que se llevan a cabo los reportes de gestión social en las organizaciones. Dentro de sus principios se resaltan los que muestran el fomento de un nivel alto de transparencia e imparcialidad en un marco de confianza y diálogo con los grupos de interés.
SA 8000	1989	SA 8000 estándar de certificación internacional busca fomentar en las empresas el desarrollo, el mantenimiento y la aplicación de prácticas socialmente aceptables en el puesto de trabajo. Aborda temas como: trabajo infantil y trabajo forzado, salud y la seguridad en el trabajo, libertad de asociación y negociación colectiva, remuneración salarial, sistemas de gestión y horarios de trabajo entre otras.

Fuente. Elaboración propia.

Para el sector de hidrocarburos también se han realizado y/o adaptado estas herramientas de medición y pactos de adherencia en búsqueda de la sostenibilidad; la metodología GRI a partir de su versión G3 cuenta con un suplemento dirigido específicamente al sector Oil & Gas y muchas de las compañías operadoras y empresas nacionales generan sus memorias de

sostenibilidad bajo la metodología GRI o han suscrito la adherencia al pacto global. Ante esto, una de las estrategias del gobierno colombiano es la de fortalecer institucionalmente al sector de hidrocarburos y que desde esta fortaleza institucional se generen alternativas que permitan la viabilidad de explorar y explotar crudo en más regiones del país en un proceso de post acuerdo de paz.

Ha habido entonces al interior de las políticas del Estado Colombiano un re-direccionamiento al manejo de las inversiones sociales que realiza el propio Estado y en las que se busca a través de los principios de concurrencia y complementariedad aunar esfuerzos con las compañías operadoras en Colombia para potenciar la inversión social voluntaria y la obligatoria que llevan a cabo estas compañías en el país, buscando dar cumplimiento a

los objetivos de desarrollo sostenible.

Bajo este contexto, desde el Ministerio de Minas y Energía y Agencia Nacional de Hidrocarburos -ANH, se han establecido diferentes estrategias y marcos de acción para tratar de magnificar la presencia y los efectos del Estado y el sector petrolero en la disminución de las brechas sociales, económicas y ambientales que presentan estas áreas de influencia; inversiones que se reflejan en las regalías, incentivos a la producción, planes de beneficio a las comunidades que se enmarcan en los contratos con la ANH y otras inversiones que, de manera voluntaria, las empresas operadoras han generado para las comunidades de interés de manera directa o de influencia en las actividades costa adentro y en las de su interés en las actividades costa afuera. A continuación, se presentan de manera resumida algunas de estas estrategias.

Cuadro 2. Iniciativas del Estado Colombiano en el Sector de Hidrocarburos para aumentar la Sostenibilidad en términos de Responsabilidad Social Empresarial

Iniciativas del Estado Colombiano en el Sector de Hidrocarburos para aumentar la Sostenibilidad	
Regalías Para el Desarrollo Local	A través de la reforma al Sistema General de Regalías en 2012, que se realizó buscando garantizar el principio de equidad en la distribución de la riqueza que se extrae del subsuelo de la Nación, se logró promover que este recurso que se constituye como <i>“una especie de contraprestación económica que hace parte del patrimonio del Estado”</i> fuera accesible para todas las regiones del país y no solo para los departamentos productores.
Incentivos a la Producción	El ministerio de Minas y Energía estableció para la vigencia 2016 el esquema para el reconocimiento del incentivo que trata el artículo 38 de la Ley 1744 de 2014 (Diario Oficial de la República, 2014), en la cual en su artículo 2 determina la destinación de recursos correspondientes al incentivo por el aprovechamiento y la explotación integral de los recursos naturales no renovables se destinarán a financiar o cofinanciar proyectos de inversión en los territorios donde se realizan actividades de exploración y explotación, en las líneas de Restauración Social, Restauración Económica, Protección y Recuperación ambiental.
Programas de Beneficio a las Comunidades	el Anexo F hace referencia al concepto, los antecedentes, los principios rectores, la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, los criterios para el establecimiento de las áreas beneficiarias de los PBC, criterios de ejecución, etapas y entregables, aspectos relacionados con la planeación participativa, requisitos especiales de los PBC en las etapas de exploración y evaluación, las líneas de inversión, capital humano y económico, el procedimiento de aprobación, su ejecución, un plan de comunicaciones, quejas y reclamos, su seguimiento, la forma en que se evalúan los resultados y el requisito de contar con una auditoría externa responsable de certificar el cumplimiento de cada PBC.
Estrategia Territorial para la Gestión Equitativa y Sostenible del Sector de Hidrocarburos (ETH)	En el marco de los acuerdos para la prosperidad, en el año 2012 se diseñó e implementó con el financiamiento de la ANH, La Estrategia Territorial para la Gestión Equitativa y Sostenible del Sector Hidrocarburos (ETH). Ésta tiene como objetivo fundamental promover el desarrollo humano y sostenible en las zonas con presencia de la industria de hidrocarburos, a través de la articulación entre comunidades, empresas, gobiernos locales y el trabajo conjunto del Gobierno Nacional a través del liderazgo de la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la participación del Ministerio de Minas y Energía, el Ministerio del Interior, el Servicio Público de Empleo (SPE), la Presidencia de la República y la asistencia técnica del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Fuente. Elaboración propia.

Bajo esta revisión podría decirse que las acciones que se realizan desde sectores como el energético, además de buscar establecer mejores prácticas con los grupos de interés de la compañía, también propenden por impulsar el desarrollo económico y energético del país. En gran medida las acciones que se ejecutan en beneficio de las comunidades asentadas en los lugares donde se lleva a cabo la extracción de un recurso natural, permiten viabilizar la operación de las compañías y la reducción de brechas sociales en la disminución de la pobreza multidimensional, si se aprovechan todas las herramientas que se construyen desde el Estado y se garantiza la total transparencia de su aplicación. Sin embargo, no es responsabilidad de la industria y/o de las comunidades reemplazar o asumir las funciones del Estado, por ello se percibe cierto divorcio entre las comunidades, las empresas y el Estado.

Conclusiones y discusión

Para concluir, aunque diferentes vertientes de la economía convencional han intentado explicar o dar cuenta del fenómeno de la RSE, su sustento teórico

resulta aún ser impreciso, pues va en contravía de la corriente de la lógica económica dominante que se basa en el funcionamiento ciego del mercado, la neutralidad del estado y la extrema racionalidad de los agentes sociales.

Ubicar las prácticas de RSE de las empresas en una vertiente de pensamiento específica resulta un poco complejo, si bien, el focalizarnos solo en la “voluntad empresarial”, es posible que las prácticas de RSE no vayan de acuerdo con los intereses de los grupos de interés frente a lo que ellos consideran como desarrollo, específicamente hablando del sector minero energético, sino que se limiten al cumplimiento de normas, leyes y decretos en algunos casos. Sin embargo, es posible que se aumenten las utilidades de las empresas dentro del juego cuando los grupos de interés están conformes con las actuaciones de las compañías; lo que ubicaría a estas prácticas en el sector del capital.

Puede entonces, aprovecharse el espacio que abre el capital a las comunidades desarrollando prácticas, herramientas y procesos de construcción de tejido social, así

como redes de solidaridad y cooperación para aprovechar precisamente el cumplimiento de estas normas; lo que haría que de manera conjunta las empresas y grupos de interés con la compañía e intermediación del Estado se concentraran en la búsqueda del desarrollo sostenible.

Diferentes autores han planteado que los efectos sociales del neoliberalismo y el capital – en el caso de los hidrocarburos y la minería – no son en absoluto negativos, pero su comprensión pone en tela de juicio las ideas sobre el consentimiento y la disidencia (Cahn, 2008) y, más ampliamente, la vida social de la gente común y de los científicos sociales, sin embargo, el mostrar de manera parcializada los efectos “negativos” de la industria extractiva solo hace que las acciones que generan desarrollo – estén mediadas desde la filantropía o con el afán de viabilizar el negocio – sean subestimadas frente a los aportes que realizan las industrias donde la presencia del Estado no es tan fuerte – en ocasiones inexistente – como se necesita.

Sin embargo, cabe resaltar que las acciones que se realizan desde

sectores como el energético, además de buscar establecer mejores prácticas con los grupos de interés de la compañía, también propenden por impulsar el desarrollo económico y energético del país. En gran medida las acciones que se ejecutan en beneficio de las comunidades asentadas en los lugares donde se lleva a cabo la extracción de un recurso natural, sean desde la filantropía pura y/o el negocio puro como resaltaba Friedman, permiten viabilizar la operación de las compañías; por tanto, son tan importantes como cualquier otra área o iniciativa de la empresa, porque contribuyen en buena parte y en gran medida a desarrollar el “core” del negocio.

Referencias

- Agencia Nacional de Hidrocarburos. (2011). Recuperado de <http://www.anh.gov.co/Documents/Documento%20de%20los%20Términos%20y%20Condiciones%20PBC-Anexo%20F.pdf>
- Anexo F términos y condiciones para los programas en beneficio de las comunidades - pbcs decreto 1760 de 2003 (junio 26) Diario Oficial No. 45.230, De 26 De junio De 2003 Ministerio De Minas Y Energía. Disponible En:[Http://Www.Secretariasena](http://Www.Secretariasena)

- do.Gov.Co/Senado/Basedoc/Decreto/2003/Decreto_1760_2003.Html
- Asociación Colombiana del Petróleo. (2016). Informe de Gestión Social 2015. Asociación Colombiana del Petróleo. Bogotá: ACP.
- Barnard, Ch. I. (1938). *The Functions of the Executive*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Benedict, B. (2004). Responsabilidad Social de las Empresas: ¿Una solución para el desarrollo en América Latina? *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Carroll, A. (1979). "A Three Dimensional Model of Corporate Performance", *Academy of Management Review*, núm. 4, pp. 497-505.
- Correa Olivo, H; Ibarra Mares, A (2009) Retrospectiva de la Responsabilidad Social Empresarial a través del Desarrollo del Pensamiento Económico. *Universo Contábil*, Vol. 5, Núm. 4, octubre-diciembre, p.p. 116-133 Universidade Regional De Blumenau Brasil
- Diario Oficial de la República. (26 de diciembre de 2014). Ley 1744. Recuperado el 2 de diciembre de 2016, de <https://www.sgr.gov.co/>.
- Drucker, P. (1964). *Managing for Results: Economic Tasks and Risk-taking Decisions*, Harper and Row Publishers Inc
- Drucker, P. (1993) *Managing for the Future. The 1990s and Beyond* (Truman Talley Books/Plume, New York).
- Fukuyama, F. (1995). "Social capital and the global economy". *Foreign Affaire*, 74(5), septiembre, 89-103.
- Fukuyama, F. (2001). *La gran ruptura*. Punto de lectura, Madrid.
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and Freedom*, Chicago: University of Chicago Press. (1970). "The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Pro ts", *New York Times*, 13 de septiembre, pp. 122-126.
- Greenhouse, C (2012) *Ethnographies of neoliberalism*. University of Pennsylvania Press.
- González A, J. H. (2013) Los efectos sociales y económicos de la responsabilidad social empresarial en una organización de hidrocarburos el municipio de Puerto Gaitán (meta). El caso de las veredas Santa Bárbara y Guasipaty entre 2009 y 2011. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de estudios ambientales y rurales: Bogotá D.C.
- Gutiérrez, R; Avella, L. F & Villar, R (2006) *Desafíos de la responsabilidad social empresarial en Colombia* ISBN 958-33-8024-5. Primera Edición: Colombia.

- Guidi, M. (2006). ¿Responsabilidad Social Empresarial? el Caso de un Gasoducto en el Noreste Argentino. *Nómadas*, enero-junio.
- Jevons, W.S ([1871] 1998), *Teoría de la Economía Política*, Madrid: Pirámide.
- Jones, T. & Wicks, A (1999). “Convergent Stakeholder Theory”, *Academy of Management Review*, núm. 24, pp. 206-221.
- Korhonen, J. (2002). “The Dominant Economic Paradigm and Corporate Social Responsibility”, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, núm. 9, (1), pp. 67-80.
- Lederman, D. & Maloney, W. (2007) Trade structure and growth. En Lederman, D. y W. Maloney, *Natural resources: neither curse nor destiny*. Washington: The World Bank and Stanford University. 369p
- Martínez Herrera, H (2005) El marco ético de la responsabilidad Social Empresarial/ Editorial Pontificia Universidad Javeriana: Bogotá D.C, p. 124.
- Menger, C ([1871] 1983), *Principios de Economía Política*, Madrid: Unión Editorial.
- Organización De Las Naciones Unidas (ONU). *El Pacto Mundial*, P. 2, 2005. Recuperado de [Http://www.unglobalcompact.org/Languages/Spanish/Sp_Brochure090305.Pdf](http://www.unglobalcompact.org/Languages/Spanish/Sp_Brochure090305.Pdf).
- PNUD. (2014a). *Guía para la gestión de los PBC con enfoque de desarrollo humano y reducción de la pobreza extrema*. Bogotá: PNUD.
- Perry, G & Olivera, M (2010) *El impacto del petróleo y la minería en el desarrollo regional y local en Colombia*. Fedesarrollo.
- Pigou, A. C. (1969): *Socialismo y capitalismo comparados/La «Teoría General» de Keynes*, Barcelona: Ariel
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). *Strategy & society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility*. *Harvard Business Review*, 84 (12), 78-92.
- Sachs, J. y Warner, A. (1995) *Natural resource abundance and economic growth*. En G. Meier, y J. Rauch, *Leading issues in economic development*. Nueva York: Oxford University Press. P 36
- Salazar, J (2006) *La responsabilidad social de la empresa. Teoría y evidencia para México*, tesis doctoral, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Solís González, J. L. (1990). “México 1983-1988: Hacia una interpretación marxista del capitalismo mexicano y su crisis”, en *Testimonios de la crisis*. 4. Los saldos del sexenio (1982-

1988), coord. Esthela Gutiérrez,
México: Siglo XXI, pp. 23-61
Walras, L ([1874] 1952), Elementos
de Economía Política pura o

teoría de la riqueza social,
Madrid: Alianza Económica.

Notas para responder: ¿existe una concepción ética en la obra de Marx?



Luis Alberto Carmona Sánchez. Mg. en Filosofía; Sociólogo. Docente de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. Integrante del Grupo de investigación ETHOS de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. Correo electrónico: luacarmonasa@unal.edu.co

Cómo citar este artículo

Carmona Sánchez, L.A (2018). Notas para responder: ¿existe una concepción ética en la obra de Marx?, NOVUM, (8-1), p.p. 213-221.

Resumen

El escrito pretende identificar las ideas básicas de algunos autores que han abordado la cuestión sobre si se encuentra una concepción ética en la obra de Marx. Para este propósito, se presentarán las ideas de dos autores que aportan una respuesta negativa al interrogante propuesto, y cinco autores que aportan respuestas positivas. El escrito busca llamar la atención de todos los interesados en discutir y, por tanto, enriquecer la obra de Marx sobre un campo de estudio vasto que espera por una dedicación profunda, para lo que los autores tratados fungen más como motivadores que como jueces que definen y cierran la discusión.

Palabras claves: Marx; Ética; Filosofía.

Abstract

The paper aims to identify the basic ideas of some authors who have addressed the question of whether an ethical conception is found in Marx's work. For this purpose, the ideas of two authors who provide a negative answer to the proposed question, and five authors who provide positive answers, will be presented. The paper seeks to draw the attention of all those interested in discussing and, therefore, enriching Marx's work on a vast field of study that awaits a deep dedication, for which the treated authors act more as motivators than as judges who define and close the discussion. **Keywords:** Marx; Ethics; Philosophy.

Introducción

Me atrevo a afirmar que Marx no solo elaboró una concepción ética, sino que esta fue el eje de toda su obra, desde que escribió a los 17 años *Reflexiones de un joven al elegir profesión*. Y apostando un poco más: su concepción ética fue herencia de la filosofía de Hegel.

Si bien es cierto que Marx no dedicó una sola obra con carácter especial y sistemático a hacer explícita dicha cuestión, también lo es, a mi modo de ver, que toda su obra estuvo permeada por el interés de hacer de sus planteamientos políticos, económicos y filosóficos, planteamientos propiamente éticos. Por ejemplo, los *Debates de la VI Dieta Renana* son obras de una riqueza probatoria en este sentido.

Sin embargo, al margen de mi afirmación, dedicaré estas notas a la presentación sumaria de las ideas básicas de algunos autores que han contribuido, desde diferentes formas de ser marxista o de negarlo, a fundamentar un punto de vista en torno a la inexistencia de una concepción ética en la obra de Marx, así como la presentación de las ideas de quienes se han propuesto demostrar su existencia.

Se hará alusión a dos autores que han asumido que, en la obra de Marx, en lugar de presenciarse una concepción ética, por el contrario, se encuentra una concepción de la justicia fundamentada en un inmoralismo comunista. Por parte de los defensores de la presencia de dicha concepción, se expondrán las ideas básicas de cinco autores.

La forma de abordar la cuestión propuesta nos dará un abanico conceptual e interpretativo con cierta amplitud para comprender, más que para definir, la ética en Marx. No obstante, y al ser partidario de la existencia de una concepción ética en la obra de Marx, solo señalo que su concepción presenta dos rasgos fundamentales: 1- por ser una ética dialéctica se propone reconciliar los intereses particulares con los generales, 2- el papel de la historia en la configuración de la ética que cada sociedad, con base en su propia forma material y cultural de existir, puede, digamos, darse.

Es claro que esta breve indicación no agota la comprensión de la ética en Marx, como tampoco las notas que a continuación se presentarán fungen como únicas posibilidades interpretativas del asunto.

Autores que niegan la existencia de una ética en la obra de Marx

El primer autor es Lluís Pla Vargas, menos decidido en sentar una posición sobre el interrogante señalado que en comentar a otros puntos de vista al respecto, y pretendiendo más la moderación y el comentario que la definición de su postura, afirma que:

Tal vez sea útil aclarar, no obstante, que si bien puede defenderse que no hay en la obra de Marx una perspectiva moral centralizadora, no se sigue de ello que tal obra no haya podido sugerir o realizar aportaciones a la filosofía moral a través del marxismo. Por el contrario, pueden destacarse dos fundamentales. La primera aportación consiste en que la obra de Marx ha favorecido una discusión amplia y profunda sobre el estatus del capitalismo; este debate se ha generado a partir de la pretensión de determinar si la crítica marxiana del capitalismo es una crítica moral y, si así es, indagar sobre qué base moral se ha alzado. La segunda aportación es que la obra de Marx ha obligado a los filósofos morales a lidiar inexcusablemente con el problema de la ideología (Vargas, 2012).

Este autor, a falta de tomar posición, provoca al lector para que explore las dos alternativas que cree que la obra de Marx posibilita.

Incluso, sugiere que la aportación de carácter moral puede tener una procedencia más directa de los marxistas que de la obra original de Marx. No obstante, insiste con mayor fuerza para centrar la discusión en la obra de Marx mismo.

Norbert Bilbeny, por su parte, aborda la cuestión de manera más decidida con un interrogante que usa como título de su texto: *¿Hay una moral marxista?* Para avanzar en la respuesta a la pregunta, el autor primero plantea lo que denomina “*la paradoja de la comprensión de la moral en los escritos de Marx*” y, segundo, identifica lo que según su interpretación representa “*la dificultad para desarrollar una ética marxista*” (Bilbeny, 2006).

Bilbeny funda sus argumentos en la postura de Allen Wood, autor de *Marx contra la moralidad*. Para ambos autores, Marx asume la moral como una ideología. Al respecto, Bilbeny sostiene que:

habrá que aceptar, en conclusión, que no se ha dado ni una ética marxista ni el desarrollo en madurez de sus dos principales aproximaciones.

Tanto una exégesis moral de Marx como una moral marxista parecen

difíciles de conseguirse. A decir verdad, poco puede esperarse éticamente de una concepción materialista de la historia (Bilbeny, 2006, p.p. 83-84).

Estas ideas en torno a la negación de la existencia de una concepción ética en la obra de Marx tendrán sus detractores, de quienes me valdré para comentar sus ideas y no tanto para ser intérprete de sus perspectivas, pues de todas formas mi punto de vista, ya expresado anteriormente, no ocupa el propósito de este escrito. Pero es preciso reconocer que Bilbeny reivindica un abordaje teórico de la cuestión para comprender y orientar la práctica, y no tanto para que los estudios en este sentido redunden en más contemplación teórica.

Autores que afirman la existencia de una ética en la obra de Marx

Para Ariel Fazio es posible encontrar un planteamiento ético en la obra de Marx. La perspectiva de este autor es considerar la obra de Marx como una totalidad, sin separar arbitrariamente al Marx joven del maduro, para unos, mientras para otros la separación está impuesta por el Marx humanista y el economicista. De hecho, el autor “defiende una

continuidad en el pensamiento de Marx dada por una ontología de fuerte raigambre ética” (Fazio, 2013, p. 95).

En su artículo *De los Manuscritos de 1844 a El Capital: notas sobre ética y ontología en la obra de Carlos Marx*, se encuentran afirmaciones iluminadoras al respecto, tales como: “en los escritos económicos de Marx- el trabajo como categoría ética es fundamental para realizar la crítica a las instituciones capitalistas que ocultan una acumulación basada en el robo y la explotación” (Fazio, 2013, p. 98), y que “es precisamente desde su identificación como contenido ético que es posible la crítica al capitalismo” (Fazio, 2013, p. 107). Este punto de vista se encuentra en la orilla de la interpretación de John Elster, mientras del otro lado se ubican las interpretaciones de Allen Wood y Allen Buchanan, por ejemplo.

Concluye el autor afirmando que “los textos de juventud proveen a su obra de una ontología de fuerte raigambre ética, que es irreductible a las condiciones impuestas por las interpretaciones ordinarias de la filosofía de la historia marxista – crisis, dictadura del proletariado,

etc.-.” (Fazio, 2013, p. 107), posición que termina por reivindicar las categorías de “naturaleza humana” y “esencia”, fundamentos del pensamiento de Marx y pruebas de su planteamiento ético.

Por su parte, Jaime Caycedo afirma en su artículo *Aspectos éticos en el Manifiesto del Partido Comunista de Marx y Engels*, que hay “enunciados morales, implícitos en el discurso del Manifiesto”. (Caycedo, 2010, p. 1). Si bien el autor lo plantea a la luz del *Manifiesto del partido comunista*, esto no limita las posibilidades de entender que son enunciados morales ‘extensivos’ a la obra de Marx en su conjunto, o por lo menos a la mayoría de esta.

Para el autor, la perspectiva ética de Marx es con claridad una ética de la libertad, de la autorrealización o autodeterminación expuesta en el *Manifiesto* de Marx y Engels de 1847 (1983), donde sostienen que “el libre desenvolvimiento de cada uno será la condición del libre desenvolvimiento de todos”. Según Caycedo, la realidad origina, sostiene y realiza la ética de la libertad, con lo que apoya el autor la idea de una noción histórica de la ética, al ser esta una respuesta a las

condiciones materiales de existencia más que una imposición abstracta a ella.

Precisamente en esto radica la ética de la libertad de Marx para el autor, en la posibilidad real de transformar lo real con el propósito firme y humano para, como dice Caycedo (2010) “introducir un nuevo estado de cosas: una redistribución social de la riqueza y la propiedad, una universalización de la educación, una igualdad de los individuos en el acceso a las condiciones de la vida social”.

Para Ricardo García Manrique la concepción moral de Marx fue una preocupación secundaria que éste tuvo. Su artículo titulado *Algunos comentarios sobre la moral marxista* es enriquecedor para conocer el panorama marxista, no así para avanzar en la comprensión propuesta en torno a la concepción ética en Marx. Sin embargo, permite ubicar la discusión dentro de diferentes marcos conceptuales de referencia; por ejemplo, entre un posible determinismo y/o voluntarismo marxista. Estas líneas parten de precisar en Marx una necesidad inherente al movimiento de la sociedad misma (aspecto determinista), e identificar la ayuda

que puede prestar el proletariado en adelantar el movimiento o transformación de la sociedad (aspecto voluntarista).

La misma distinción se encuentra en la obra de José Luis Aranguren, *El marxismo como moral* (Aranguren, 1968). El filósofo español reconoce la presencia de una concepción ética en Marx, la que se propuso exponer en su obra *Ética y política* (Aranguren, 1985). En esta obra señala que la concepción ética en Marx es claramente la concepción que presentó Hegel, en cuanto que para ambos el devenir del mundo es inevitablemente moral, de ahí que el “buen comportamiento no puede consistir sino en la conformidad con ese curso o dirección” histórica.

Finalmente, se hará referencia a uno de los marxistas que ha hecho más expreso su reconocimiento a la cuestión tratada: Maximilien Rubel. En septiembre de 1983 se publicó en el *Socialist Standard*, órgano de difusión del partido socialista de Gran Bretaña, un debate entre Rubel y los editores del periódico en torno a la ética en Marx. Allí afirmaba Rubel que:

Si se considera que la ética es, por un lado, la negación de la ideología y la moral burguesas y, por el otro lado, la anticipación intelectual y

práctica de los valores humanistas que regirán las relaciones entre los individuos en una comunidad mundial liberada de las instituciones (económicas, políticas, ideológicas, etc.) alienantes hoy dominantes, entonces la obra de Karl Marx puede ser consecuentemente entendida como un acto ético (Rubel, 1983, p. 36).

Rubel dedicó gran parte de su labor intelectual a escribir sobre la ética en Marx. Su libro *Páginas escogidas de Marx para una ética socialista*, antología de Marx, da muestra de su ardua labor. El intelectual marxista austriaco fue uno de los pocos autores que hicieron referencia a los artículos de la *Gaceta Renana* con una intención de advertir allí fundamentos éticos en Marx.

Al margen de lo comentado, referencio a autores no marxistas que han terminado por reconocer el papel fundamental de la ética en la obra de Marx, ellos son Víctor Pérez Díaz, Luis Ángel Rojo (1984) y Karl Popper. Pérez Díaz afirma que en Marx se encuentra “una moral de la

historia”²², mientras el autor de *La sociedad abierta* (1957) sostiene que en Marx es notable una “teoría moral historicista”.

Conclusiones

Las ideas que favorecen o niegan la existencia de una concepción ética en la obra de Marx, por supuesto, no se agotan con los autores referenciados. Pero sí permiten abordar las perspectivas de mayor fuerza en el marco de la discusión propuesta. Las referencias a estos autores también permiten tomar un atajo interpretativo de la cuestión, atajo que es tan corto que el lector de inmediato notará la necesidad de recorrer un camino realmente largo y ojalá pedregoso acorde a la discusión propuesta. Y este camino es la obra misma de Marx, y con plena seguridad la de Hegel.

Los trabajos dedicados a martillar el bloque de la ética en Marx han sido numerosos y de gran valor cualitativo, por lo que deberán ser considerados contribuyentes a forjar una obra de manera colectiva, más que islas interpretativas. Es por ello que, explicitar los rasgos intrínsecos de la concepción ética

en Marx se presenta como una labor más para escultores que para pintores. No se trata de crear algo nuevo, sino de despejar con finura los restos de bloque para obtener mayor concreción de la obra, de todas formas, allí contenida: una concepción ética en la obra de Marx.

Referencias

- Aranguren, J. L. (1968). *El marxismo como moral*. Ed. Alianza.
- Aranguren, J. L. (1985). *Ética y política*. Ed. Orbis.
- Bilbeny, N. (2006). *¿Hay una moral marxista?*
<http://www.raco.cat/index.php/enrahonar/article/viewFile/42493/90468>
- Caycedo, J. (2010). *Aspectos éticos en el Manifiesto del Partido Comunista de Marx y Engels*.
<https://kmarx.wordpress.com/2010/05/28/aspectos-eticos-en-el-manifiesto-comunista/>
- Fazio, A. (2013). *De los Manuscritos de 1844 a El Capital: notas sobre ética y ontología en la obra de Carlos Marx*. Revista Internacional de Filosofía, nº 58: pp. 95-108.
- García Manrique, R. (1991). *Algunos comentarios sobre la moral marxista*.
<https://dspace.uah.es/dspace/>

²² También Alasdair MacIntyre suscribe esta tesis cuando dice que “los mismos conceptos morales tienen una historia. Comprender esto es liberarse de

toda falsa pretensión absolutista” (MacIntyre, 1994, p. 259).

- bitstream/handle/10017/6026/
Algunos_Garc%C3%ADa_AFDU
A_1991_1992.PDF?sequence=1
- MacIntyre, A. (1994). Historia de la ética. Ed. Paidós.
- Marx, C. Engels, F. (1983). *Manifiesto del partido comunista*. Ed. Sarpe.
- Pérez, Díaz. V. Ángel, Rojo. L. (1984). *Marx, economía y moral*. Ed. Alianza.
- Popper, K. (1967). *La sociedad abierta y sus enemigos*. Ed. Paidós.
- Rubel, M. (1983). La ética de Marx. En: *Socialist Standart*. Septiembre. <https://bataillesocialiste.files.wordpress.com/2008/07/rubel-spgb2.pdf>
- Vargas, Ll. (2012). *La postura de Wood sobre Marx y la justicia*. http://www.robertexto.com/arc_hivo12/wood_marx.htm

Modelo de prácticas ambientales NTC ISO 14001: Caso de estudio, Concretos Argos S.A. y Cementos Argos S.A.



Iván David Rincón Suarez. Estudiante de la especialización en Dirección de Producción y Operaciones de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales; aspirante a Magister en Ingeniería de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. Correo electrónico: idrincons@unal.edu.co

Cómo citar este artículo

Rincón S, I.D (2018). Modelo de prácticas ambientales NTC ISO 14001: Caso de estudio, Concretos Argos S.A y Cementos Argos S.A., NOVUM, (8-I), p.p. 222-233.

Resumen

La necesidad de la responsabilidad social en términos ambientales ha conducido a que las naciones se preocupen por algo llamado sostenibilidad; término muy utilizado hoy en día. Esta preocupación dio como resultado la emergencia de normas internacionales enfocadas en la creación y puesta en marcha de Sistemas de Gestión Ambiental (SGA). La investigación se realizó como un estudio analítico descriptivo bajo la modalidad de estudio de caso, identificando el modelo de SGA de la compañía, las prácticas utilizadas en su cadena de suministro y los indicadores utilizados para su medición. **Palabras clave:** Sostenibilidad; Sistemas de Gestión Ambiental; ISO 14001, Gestión de procesos de negocio.

Abstract

The need for social responsibility in environmental terms has led to nations worry about something called sustainability; a term widely used today. This concern resulted in the emergence of international standards focused on the creation and implementation of Systems Environmental Management (SGA). The research was conducted as a descriptive analytical study in the form of case study, identifying the SGA model of the company, the practices used in their supply chain and the indicators used for measurement. **Keywords:** Sustainability, Environmental Management System; ISO-14001; Business Process Management.

Introducción

Mucho se ha escrito sobre la sostenibilidad, la responsabilidad social empresarial y los impactos ambientales de la industria; pero es complicado medir eso en términos reales de aplicación al interior de las organizaciones. En muchos casos porque ellas no aplican prácticas ambientales y, en otros, porque esa información es reservada para el público.

Los objetivos de este artículo son: identificar el modelo de gestión ambiental, determinar la relación entre política de sostenibilidad y la política ambiental, identificar los indicadores de gestión ambiental implementados y analizar prácticas verdes en la cadena de suministro por parte de las compañías Cementos Argos S.A y Concretos Argos S.A. (Estas últimas son compañías colombianas que pertenecen al Grupo Empresarial Antioqueño, con presencia en 15 países).

La investigación efectuada fue de corte de revisión documental, apoyada en entrevistas abiertas y fue desarrollada bajo la metodología de estudio de caso, los resultados que se exponen en el documento fueron obtenidos

mediante la consolidación de cifras presentadas por la compañía en sus dos últimos reportes integrados de gestión 2015 y 2016, cifras que abarcan todas las operaciones de la compañía en Estados Unidos, Centro América y El Caribe y las operaciones en Colombia tanto de cemento como de concreto y que hacen las veces de la Comunicación de Progreso para Naciones Unidas en los programas de El Pacto Global, Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y El Mandato del Agua o CEO Water Mandate.

Se generó un instrumento de revisión documental que giró alrededor de los siguientes numerales de la norma ISO 140001-2004: 4.2 Política ambiental, 4.3 Planificación, 4.4 Implementación y operación, 4.5 Verificación y 4.6 Revisión por la dirección (la revisión documental giro alrededor de estos numerales).

Marco teórico

Con la publicación del informe Brundtland, por parte de las Naciones Unidas (ONU), en el año de 1987, se dio previo aviso de los efectos de la sobreexplotación de recursos naturales con fines mercantiles (y los desechos generados por el sector industrial)

sobre la sociedad, la economía y el medio ambiente: “se considera en general al desarrollo industrial como inevitablemente acompañado de aumentos correspondientes de consumo de energía y materias primas” (Brundtland, p. 246).

A partir de ese momento se habla, a nivel global, del término *desarrollo sostenible*, que se define por el mismo informe como: “Está en manos de la humanidad hacer que el desarrollo sea sostenible, duradero, o sea, asegurar que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias” (Brundtland, 1987, p. 23).

El panorama dibujado por este informe no fue alentador. Se han realizado esfuerzos como la creación del Programa de las Naciones Unidas para Un Medio Ambiente (PNUMA), la Declaración de Río en 1992, El Protocolo de Kioto en 1997 y la realización de La Cumbre Mundial Sobre Desarrollo Sostenible en 2002, entre otros. Sin embargo, en el año 2007 se publicó El Informe Stern con un panorama mucho más sombrío, donde se pone en contexto, bajo nuevas formas de medición de variables, la

problemática ambiental que le espera a la sociedad, a la economía y al ambiente. Se debe modificar el sistema productivo actual, pues “las pruebas científicas son hoy día incuestionables: el cambio climático constituye una seria amenaza mundial, que exige urgentemente una respuesta asimismo mundial” (Stern, 2007, p. 1).

Incluso después de estos intentos, en casi 30 años los resultados relacionados con el esfuerzo de mitigar el impacto ambiental que se ha generado han sido insuficientes. Las políticas gubernamentales y las medidas tomadas por la industria privada han sido laxas. Así lo demuestra el informe Stern, donde la mayor preocupación es el cambio climático y sus consecuencias para las siguientes generaciones. De no tomar las medidas necesarias, para finales del presente siglo la temperatura puede aumentar 2 o 3 grados Celsius: “para ilustrar la magnitud de dicho aumento, valga señalar que la temperatura actual es solamente 5°C más alta que la existente durante la última glaciación” (Stern, 2007, p. 3).

En el último decenio la preocupación se ha centrado en la

medición de la huella de carbono que es, según Wittneben y Kiyar (como se citaron en Valderrama et al., 2011), un “indicador capaz de sintetizar en forma más o menos fidedigna los impactos provocados por las actividades del hombre en el entorno, medido en términos de emisiones de gas de efecto invernadero” (p. 6); y la medición de la huella ecológica es, según Rees y Warckernagel (como se citaron en Martínez, 2007):

Un indicador ambiental de carácter integrador del impacto que ejerce cierta comunidad humana – país, región o ciudad – sobre su entorno; consideran tanto los recursos necesarios como los residuos generados para el mantenimiento del modelo de producción y consumo de la comunidad (p. 12).

Como resultado de la preocupación por la generación de residuos contaminantes por parte de la industria, a un ritmo insostenible:

Various management standards have been introduced to assist organisations in developing formalised environmental management systems. The first of these was the UK national standard BS 7750 which was created in the early 1990s (Schaefer, 2007). The European Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) was then

launched in 1995 (Tinsley and Pillai, 2006), while the most commonly referred to international standard for environmental management, ISO 14001, which was based on BS 7750, was created in 1996 (Tinsley & Pillai, 2006) (Phan et al., 2015).

Al crearse estos organismos internacionales de verificación en prácticas ambientales, el interés por las organizaciones de crear, implementar o mejorar sus sistemas de gestión, creció en forma exponencial: “A growing number of businesses has invested significant resources in the implementation of an environmental management system, a systematic approach which requires the integration of environmental management” (Tinsley and Pillai, 2006). “By 2005, more than 111.000 organizations worldwide had adopted and certified their SGA to the international environmental management standard ISO 14001” (ISO, 2013); “and thousands more had adopted other types of SGA” (Darnall et al., 2008a). “The number of ISO 14001 compliant SGA had increased to 301.647 in over 170 countries around the world by 2013 (ISO, 2013)” (Phan et al., 2015, p. 45).

Si es cierto que muchas empresas buscan certificarse en ISO-14001, por sus políticas de responsabilidad social o ambiental, también es cierto que otras lo hacen sólo por presiones gubernamentales o del mercado, como lo expone Buenaventura et al.: “identificamos que esta norma es condicionante para las organizaciones, por presiones institucionales diversas, desde el mercado hasta las de las instituciones gubernamentales” (2007).

En el caso específico de la industria cementera, “It is estimated that the world cement industry is responsible for approximately 5% of anthropogenic CO2 emissions globally” (IEA/WBCSD; WBCSD; Cembureau; y Wang et al., como se citaron en Supino et al., 2016). Por este motivo: “This industry plays a pivotal role when exploring carbon-emission reduction options to deal with the threats posed by global warming and related climate change effects” (Supino et al., 2016).

La tendencia del sector a nivel mundial es el reemplazo de combustibles a base de petróleo por energía obtenida de biomasa.

Siguiendo la tendencia global el co-procesamiento, es “an industrial technique of using wastes as a substitute for raw materials and/or fuels, as a way to minimize the consumption of minerals and non-renewable fossil fuels” (Stafford et al., 2014). A nivel latinoamericano, para el año 2014, variaba entre el 7% y el 20%; mientras que, en Europa, países como Holanda han reemplazado el 80% de su demanda de energía para el proceso de producción de cemento.

Con procesos como los mencionados, la industria cementera ha contribuido a disminuir la huella de carbono; sin embargo, el objetivo de este artículo es identificar el modelo de SGA adoptado por Cementos y Concretos Argos S.A y determinar de qué forma se mide el impacto que las actividades asociadas a la norma ISO 14001-2004.

De acuerdo con la definición de Perez Et al., en 2008 “El Sistema de Gestión Medioambiental de la NORMA ISO-14001-2004, reconocido internacionalmente, es aplicable a organizaciones privadas o públicas, pequeñas medianas y grandes del sector industrial y de servicios de cualquier actividad

económica”. Identificamos que los principales elementos de la norma son: política medioambiental, planificación, implementación, operación, verificación y revisión por la dirección.

Es difícil saber, por la falta de estudios serios, si la implementación de un SGA como la ISO 14001-2004, sustenta que los resultados de esta implementación contribuyan a la disminución del impacto ambiental: “there is limited evidence that certified ISO 14001 EMSs lead to decreased resource consumption and pollution, and uncertainty exist as to whether or not ISO 14001 certification actually improves environmental performance” (Fryxell et al. e Iraldo et al., como se citaron en Nguyen y Hens, 2013).

En Colombia, desafortunadamente, no existe un referente de buenas prácticas de manufactura para el sector cementero o concretero; sin embargo, haciendo una revisión a nivel internacional, en países como España existen manuales de buenas prácticas de manufactura, en los cuales el enfoque es la protección ambiental animada por la regulación legal del país.

En esta investigación, se hará énfasis en identificar las prácticas ambientales realizadas en la cadena de suministro y si algunas de ellas se pueden catalogar dentro de la logística verde.

Definiendo *cadena de suministro* como “la red servicios, materiales y flujos de información que vincula los procesos de relaciones con los clientes, surtido de pedidos y relaciones con los proveedores de una empresa con los procesos de sus proveedores y clientes” (Haizer et al., 2009, p. 372). Dicho esto, profundizaremos en la red de materiales que vincula la empresa con sus proveedores y sus clientes.

Tomando la definición de Efron (como se citó en Rojas y Perez, 2014) la logística verde es aquello que...

(...) tiene como objetivo reducir la huella de carbono generada en el medio ambiente como causa del movimiento del producto a través de la cadena de abastecimiento. Para lograrlo, toma las actividades de logística tradicional e inversa, y junto a la logística magra, estudia la forma de realizar la gestión logística de una forma ágil, reduciendo la agresión al medio ambiente mientras que simultáneamente se agrega valor a los productos y se maximiza la relación costo/beneficio.

Con esta definición como punto de partida, se profundizará en el análisis de la relación entre las exigencias de la ISO 14001-2004 y las prácticas adoptadas en la cadena de suministro, conducidas a la realización de los objetivos de la logística verde.

Como fin de la norma ISO 14001-2004 se encuentra la mejora continua; razón por la cual es de suma importancia la implementación de indicadores de gestión (en este caso, de gestión ambiental), que nos permitan medir las variables más relevantes que nos conduzcan a identificar las debilidades del sistema y tomar las acciones necesarias para mejorarlo.

Resultados

Con base en la documentación revisada, se encontró que la compañía ha realizado los ajustes necesarios para dirigir sus esfuerzos en torno a los siguientes ejes: a) Fortalecer el elemento ambiental en la cultura Argos, donde se identifican los grupos de interés, los planes de capacitación y las especificaciones de cómo debe hacerse la comunicación de los aspectos ambientales de la compañía, incluidos responsables y objetivos de las mismas; b) Cambio

climático: se encontraron mediciones de emisiones de gases de efecto invernadero en las plantas de producción de cemento, planes de acción en las mismas y mediciones mensuales de este indicador, determinando que, para el año 2016, la sustitución de combustibles fósiles por combustibles alternativos y biomasa fue del 6.8% y la generación de CO₂ por tonelada de producción de material cementante se redujo en un 29% para el mismo año, comparado con el 2015. c) Ecoeficiencia: se encontró que, dentro del marco del proceso ambiental, se le da especial trato al consumo de agua, documentando optimización de consumo de agua en el proceso de producción, tanto de cemento como de concreto. Estas mediciones están dentro del plan de acción de cada planta de producción, la eficiencia energética se evidencia por medio de la vicepresidencia de sostenibilidad y la búsqueda de cómo sustituir el consumo calórico de combustibles fósiles por combustibles alternativos. d) Biodiversidad: se evidencian estrategias para la mitigación, corrección y compensación sobre los impactos ambientales que pueda tener el ecosistema donde la compañía

tiene sus operaciones. Entre ellas se pudo documentar, para el año 2016, el 86.6% del área intervenida, liberada en las canteras de explotación minera. Esta zona se rehabilitó y se pudieron evidenciar convenios en pro de mejorar prácticas ambientales, como es el caso de la Universidad de Antioquia para la rehabilitación de suelos. Por último, e) La construcción sostenible: en este aspecto la compañía creó, en el año 2014, el centro Argos para la innovación en la ciudad de Medellín, en donde se busca innovar en los productos a través del incremento de materiales alternativos que sustituyan materia prima natural, como el uso de agregados reciclados para la fabricación de concreto. Se pudo documentar que, para el año 2015, se presentó una reducción del 18% en la generación de residuos con respecto al año 2014.

Tomando la política ambiental de la compañía como punto de partida, en la revisión ejecutada con base en la documentación disponible, se encontró que la institución cuenta con procesos estructurados desde la alta dirección; procesos que se encuentran en la intranet de la compañía, debidamente sustentados, a disposición de

cualquier colaborador de la empresa que tenga acceso a una terminal de red.

Se pudo evidenciar que, aunque la política es solo una, el análisis de los posibles impactos ambientales, que se generan por la operación de producción, son de total relevancia en cada una de las plantas de producción; son análisis diferentes que dependen de la ubicación geográfica, ya que cada planta tiene implicaciones ambientales diferentes.

La empresa se encuentra certificada por el ICONTEC en Requisitos del sistema de gestión: ISO 14001 - 2004 (teniendo, en abril del año 2015, auditoría de seguimiento sin que se encuentren inconformidades).

Se encontró que, en el año 2014, se creó la vicepresidencia de sostenibilidad, que relaciona dentro de sus grupos de interés el medio ambiente, donde Argos se compromete a corregir, compensar y mitigar los aspectos ambientales que sucedan por su operación.

El concreto es una mezcla de agua con agregados pétreos -arena y gravilla- y cemento. Teniendo esto claro, se encontró que en el proceso

de producción de concreto la compañía integra un material conocido técnicamente como *cenizas volantes*. Estas cenizas, por sus propiedades cementantes, han reemplazado el uso de cemento en un porcentaje fluctuante en función de las necesidades de desempeño del concreto. Las cenizas volantes son los desechos de procesos como termoeléctricas y cenizas de altos hornos. Por tal motivo, es considerada una práctica de logística verde. Esta implementación trae tanto beneficios económicos como ambientales, ya que se requiere menos cemento para la producción, que se traduce en menor emisión de CO₂ por tonelada procesada.

Otra práctica de logística verde es la recirculación del agua en la producción de concreto. El agua que se utiliza en el lavado de los vehículos y el restante de producción es reutilizada. No se lleva a alcantarillado o ríos. Por tal motivo, se disminuye el impacto ambiental de devolver agua con residuos de cemento al ambiente. Para el año 2016 se contabilizaron 791.2351 m³ de agua recirculada o reutilizada, equivalentes al 30% del agua utilizada en producción de concreto; y se contabilizaron

7'899.210 m³ de agua recirculada o reutilizada equivalentes al 85% utilizada en la producción de cemento.

Como práctica de logística verde podemos catalogar también la implementación del programa Sacos verdes, que consiste en la recolección de los sacos de papel vacíos donde viene empacado el cemento. Estos sacos de papel son integrados en el proceso de la industria del fibrocemento. Para el año 2015 se reciclaron 987,187 sacos, que equivalen a 141 toneladas; lo que significa un 38.8% de retorno de sacos.

También se evidenció el uso de llantas como material sustituto de combustibles fósiles en la producción de Clinker, evitando así el uso de carbón.

Con respecto a la medición de la gestión ambiental, se encontró que el desempeño ambiental es medido por indicadores adecuados, a saber: el desempeño de gestión, desempeño operacional y otros que miden la calidad ambiental.

Conclusiones

Con los resultados obtenidos se puede demostrar que el sistema de gestión de calidad está totalmente

implementado en busca de la mejora continua, con indicadores adecuados al sector industrial, en los que se encuentran Cementos Argos S.A y Concretos Argos S.A.

Se puede concluir que el SGA de las compañías no solo está encaminado a cumplir con una normatividad legal o a cumplir con las exigencias que hace la ISO 14001-2004, va más allá, haciendo parte de todo un sistema de sostenibilidad propuesto por la compañía, aportando mejores resultados con su implementación en la reducción de agentes contaminantes y la reducción del impacto ambiental generado en su proceso productivo.

Aparte de todo lo que exige la norma, se pudo poner de manifiesto la permanente participación en diferentes iniciativas:

En el 2015 la compañía fue incluida en el Climate Disclosure Leadership Index (CDLI) para Latinoamérica, en donde fue reconocida al ubicarse entre el 10% de las mejores empresas en buenas prácticas, en calidad y en transparencia en la información relacionada con el cambio climático. Participó en la cumbre COP21 como vocera del sector cementero. Fue incluida por

segundo año consecutivo, en el 2015, en el índice Dow Jones Sustainability, obteniendo el mejor puntaje de la industria en la gestión del recurso hídrico (entre otras como Carbon disclosure Project (CDP), Cemento sostenible (CSI), Premio progreso de Cornare, CEO wáter mandate).

Con lo mencionado en el párrafo anterior, se puede sustentar que los esfuerzos de las compañías son grandes en materia ambiental, en reducir sus impactos y en que todo esto pueda ser medido con transparencia.

Los esfuerzos para crear una cultura que les permitan a los colaboradores de la compañía interiorizar las políticas ambientales han encaminado el empoderamiento de estos, al implementar la política ambiental, logrando los resultados mencionados.

La relevancia que tiene desde la alta dirección la política de sostenibilidad hace fuerte la política ambiental.

Referencias

Naciones Unidas (ONU). (1987). *De una tierra un mundo*. Naciones Unidas.

- Stern, N. (2007). *Stern review*. London: HM Treasury.
- Valderrama, J., Espíndola, C., y Quezada, R. (2011). Huella de Carbono, un Concepto que no puede estar Ausente en Cursos de Ingeniería y Ciencias. *Formación Universitaria*, 4(3), 3-12. doi: 10.4067/s0718-50062011000300002
- Supino, S., Malandrino, O., Testa, M., y Sica, D. (2016). Sustainability in the EU cement industry: the Italian and German experiences. *Journal Of Cleaner Production*, 112, 430-442. doi: 2015.09.022
- Nguyen, Q. y Hens, L. (2015). Environmental performance of the cement industry in Vietnam: the influence of ISO 14001 certification. *Journal Of Cleaner Production*, 96, 362-378. doi: 2013.09.032
- Stafford, F., Viquez, M., Labrincha, J., y Hotza, D. (2015). Advances and Challenges for the Co-processing in Latin American Cement Industry. *Procedia Materials Science*, 9, 571-577. <http://dx.doi.org/10.1016/j.msp.2015.05.032>
- Rojas López, M., Pérez Parra, J., y Jiménez Gómez, L. (2014). *Logística inversa y verde*. Bogotá, D.C.: Ediciones de la U Limitada.
- Phan, T. y Baird, K. (2015). The comprehensiveness of environmental management systems: The influence of institutional pressures and the impact on environmental performance. *Journal Of Environmental Management*, 160, 45-56. doi: 2015.06.006

| 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. Los 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 ene – jun. 2018

Facultad de Administración