

Emprendimiento y Sostenibilidad

Integrando innovación, economía y responsabilidad en la era digital

Red Riet

Emprendimiento y Sostenibilidad

Coordinadores:

Dr. Oscar René Martínez Mesa
Dr. Bertha Alicia Arce Castro
Dr. Darío Fabián Hernández González

Dedicatoria:

A todos los miembros de la Red Interuniversitaria
para la Investigación, el Emprendimiento, la Innovación
y la Transferencia de Conocimiento

Red Interuniversitaria para la Investigación, el Emprendimiento, la Innovación y la Transferencia de Conocimiento
Red Riet
Capítulo México, Colombia, Perú y Uruguay

Dra. Bertha Alicia Arce Castro
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Universidad Veracruzana
Presidenta Red Riet
Xalapa, Veracruz, México

Dr. Oscar Orlando Martínez Ladino
Decano de la Facultad de Administración y Economía
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca
Vicepresidente Red Riet
Bogotá, Colombia

Dr. Oscar René Martínez Mesa
Docente Investigador – Compilador
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca
Bogotá, Colombia

Dr. Darío Fabián Hernández González
Investigador Académico U.V. – IIESES
Coordinador del C.A. en Formación y de la Red Vitae - V.I.D.A
Xalapa, Veracruz México

ISBN Libro Digital: 78-607-59766-2-4

© MaJoma Editorial, 2023
1ª. edición
Hecho en México

Responsable de la Edición, Maquetación y Diseño: Mtro. Rubén Fox Rivera, Subdirector de Majoma.

Revisión: Desiree Carrillo Valdivia.

Portada: Kevin Michel Gómez Castañeda.

Esta obra fue dictaminada por el Sistema de Pares: “Doble Ciego”, por un Comité Científico Interinstitucional integrado por evaluadores de diferentes instituciones públicas.

Copyright © Se prohíbe la reproducción parcial o total de esta publicación sin previa solicitud por escrito a todos y cada uno de los coordinadores y bajo la prerrogativa de citar obra. El contenido de cada capítulo es responsabilidad de los autores que lo firman.

ÍNDICE

Presentación 11

Introducción 13

Acerca de la Red Riet 2022 15

Listado de autores 19

Colaboración con la Red Vitae-V.I.D.A. 2022 22

Capítulo I. Metodología para la aplicación de Alpha de Jensen en empresas no cotizantes 27

Daniel Isaac Roque
Andrés Caicedo Carrero
Wilmar Bravo Murillo
Jorge Alexander Cortés Cortés

Capítulo II. Niveles de motivación y satisfacción laboral de docentes de educación superior de una universidad pública mexicana en el contexto post pandemia 37

José Benito León Morales
Nora María Bonilla Hernández
Bertha Alicia Arce Castro
Eva Leticia Amezcua García

Capítulo III. Una perspectiva desde la economía de empresa: referentes para la gestión de la producción 56

Alex Dueñas Peña
Diana Mireya Cuellar Sánchez

Capítulo IV. Las Spin-off de Base Tecnológica, una oportunidad para contribuir con la generación de empleo y el desarrollo económico 72

Oscar René Martínez Mesa
Lugo Manuel Barbosa Guerrero
John Alexander Rueda Prieto

Capítulo V. Análisis de las tiendas de hard discount en Colombia: Un estudio sobre su surgimiento, evolución, impacto en el mercado minorista y perspectivas futuras 87

Jorge Alexander Cortés Cortés
Kelly Maritza Bohórquez Barbosa
Yenny Carolina Bohórquez Barbosa

Capítulo VI. Responsabilidad social medioambiental y liderazgo en empresas bogotanas: elementos para la generación de valor compartido 101

Alex Dueñas Peña
César Campo Espinosa
German Ignacio Morales Torres

Capítulo VII. La interconexión de saberes como eje estratégico en el diseño curricular 119

Gloria Leticia Chama Beristain
Bertha Alicia Arce Castro

Capítulo VIII. La estrategia de investigación permanente en el programa administrativo tecnológico: un modelo para este desafío a partir de los recursos existentes 132

Alex Dueñas Peña
Diana Mireya Cuellar Sánchez
Oscar René Martínez Mesa

Capítulo IX. Competencias laborales y su relación con la productividad del ejecutivo de telemarketing 152
Martha Patricia García Ramírez
Myrna Iselda Maravert Alba
Ilia de los Ángeles Ortiz Lizardi
Nelsy Marien Cortés Jiménez

Capítulo X. Proyecto de arenera (sandbox): Vía de control de las criptomonedas en Colombia 181
Jorge Alexander Cortés Cortés

Capítulo XI. Responsabilidad Social en la gestión de residuos de medicamentos usados y caducos 197
Carlos Hernández Rodríguez

Capítulo XII. Propuesta metodológica para el emprendimiento social desde el enfoque de la publicidad y las relaciones públicas en México 212
José Luis Bretón Arredondo
José Eduardo Azouri Miranda
Eric Abad Espíndola
León Felipe Beltrán Guerra

Capítulo XIII. Procesos de innovación en ambientes multirreferenciales de aprendizaje: Cotrabajo y gestión académica 226
Ana María Casnati

Capítulo XIV. La educación superior universitaria en Colombia de frente a los ODS 238
Heredia Viveros Nohora Ligia

Capítulo XV. Coevolución del servicio de Justicia en Colombia y México 257
José Martin Díaz Pulido
Wilson Alexander Pinzón Rueda
Rodrigo Quintero Reyes

Capítulo XVI. Exploración a la dinámica de trabajo en las organizaciones: Un estudio piloto sobre la gestión de conflictos y la felicidad organizacional en empresas 279
Dr. Alex Dueñas Peña
Mg. Diana Mireya Cuellar Sánchez
Dr. Oscar Rene Martínez Mesa

Capítulo XVII. Estudio bibliométrico: Literatura académica de inteligencia de negocios (BI) 294
Jairo Jamith Palacios Rozo
Oscar René Martínez Mesa
Lugo Manuel Barbosa Guerrero

Presentación

Este libro es el producto de un trabajo académico e intelectual efectuado en el marco del II Congreso Internacional sobre Innovación, Emprendimiento y Transferencia de Conocimiento, programado por la red para la Investigación, Innovación, Emprendimiento y Transferencia de Conocimiento, y liderado por docentes e investigadores de Uruguay, México, Perú y Colombia. A través de sus capítulos, se aborda el emprendimiento y la sostenibilidad integrando innovación, economía y responsabilidad en la era digital.

En las Instituciones de Educación Superior de México, posterior a la pandemia, los desafíos que representan la motivación y satisfacción laboral se presentan como indicadores clave, revelando la importancia del bienestar docente en un contexto de reconstrucción y adaptación. Este escenario postcrisis también brinda una oportunidad única para replantear y renovar prácticas y paradigmas.

La aplicación del Alpha de Jensen en empresas no cotizantes proyecta la necesidad de innovar en herramientas financieras, estableciendo técnicas e instrumentos para realidades empresariales cambiantes. Este enfoque resulta indispensable para fomentar la sustentabilidad y el crecimiento de organizaciones fuera de los entornos bursátiles tradicionales.

La creación de las *spin-off* de base tecnológica, es una propuesta basada en el Modelo Canvas desde la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y destaca el potencial de las Instituciones de Educación Superior en Colombia para generar un impacto directo en el desarrollo empresarial.

El análisis sobre las tiendas de *hard discount* en Colombia presenta una evolución del mercado minorista y desagrega las estrategias de innovación, crecimiento y adaptación que han permitido su desarrollo en el contexto colombiano. Estas empresas son la muestra del poder del emprendimiento persistente y la adaptabilidad en tiempos cambiantes.

La gestión de residuos de medicamentos y la responsabilidad social en empresas de Bogotá resaltan el compromiso medioambiental y el impacto social con la comunidad. La innovación sobrepasa lo tecnológico, integrándose en la ética, la responsabilidad social y los valores corporativos, y generando modelos de negocio que beneficien tanto a la universidad, como a la empresa y la sociedad.

La Educación Superior en Colombia frente a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, la coevolución del servicio de Justicia entre Colombia y México, la dinámica de trabajo en organizaciones y la gestión de conflictos resaltan la importancia de adaptarse y evolucionar en un mundo interconectado. Se integra la innovación desde el enfoque tecnológico y social, y de las organizaciones flexibles, inteligentes y en red.

Finalmente, al abordar temas como la interconexión de saberes en el diseño curricular y el emprendimiento social desde la publicidad y relaciones públicas en México, se refleja la exuberante diversidad de enfoques y el amplio proceso de innovación en la región.

Esta obra es una rigurosa guía hacia la comprensión y el entendimiento de la riqueza latinoamericana y de su mundo biodiverso en el que los desafíos en temas de innovación, emprendimiento y transferencia de conocimientos en la región se encuentran en el radar del mundo.

El capítulo que explora el "Proyecto la arenera", se centra en el control de las criptomonedas en Colombia y su lectura nos invita a adentrarnos en la interrelación de la tecnología financiera y la regulación, demostrando que la innovación, el emprendimiento y la transformación digital en el marco de la economía digital no solo se trata de crear, sino también de adaptarse a marcos normativos y regulatorios en un mundo cada vez más globalizado.

Los procesos de innovación en ambientes multirreferenciales de aprendizaje destacan la fusión entre cotrabajo y gestión académica. Esta sinergia entre educación, colaboración y entorno profesional se constituye en un poderoso catalizador para el cambio, crecimiento y desarrollo.

El estudio piloto sobre la gestión de conflictos y la felicidad organizacional en empresas destaca la importancia de una cultura y un clima organizacional propio de organizaciones flexibles, planeadas y dirigidas en entornos saludables. Es una era digital donde la innovación, el emprendimiento y la transferencia de conocimientos se adaptan a las políticas de bienestar y a la resolución de conflictos con equipos exitosos, resilientes y productivos.

Por otra parte, la perspectiva desde la economía de empresa proporciona un marco capaz de comprender la necesaria gestión y optimización de recursos en producción. El enfoque en capacidades y competencias laborales en sectores como el telemarketing nos aproxima a pensar que en el centro de cualquier innovación y desarrollo tecnológico, siempre están las personas como promotoras del desarrollo humano.

La propuesta metodológica para el emprendimiento social desde la publicidad y las relaciones públicas en México destaca el papel fundamental que juegan la comunicación y la percepción en la creación y gestión de emprendimientos con impacto social.

Finalmente, se presenta un estudio bibliométrico sobre la literatura académica de inteligencia de negocios (BI) recopilado de la base de datos *Scopus* de *Elsevier*, realizando un análisis de documentos por año en *Scopus Elsevier*, revista por año con mayor número de documentos de *BI*, el *CiteScore* de publicaciones por año de la revista y la productividad por países. En segunda pretensión la elaboración de mapa de red y densidad con el software especializado *VOSviewer* para el enlace de coocurrencia.

En cada capítulo de este libro existe una fuente de conocimiento y reflexión sobre el panorama de cómo la innovación, el emprendimiento y la transferencia de tecnología son temas tratados en los contextos económicos, políticos e internacionales contemporáneos, y cómo están siendo redefinidos y practicados en las sociedades de América Latina.

¡Bienvenidos a este recorrido por el paisaje innovador y emprendedor de nuestros pueblos latinoamericanos!

Introducción

Introducción: Emprendimiento y sostenibilidad: integrando innovación, economía y responsabilidad en la era digital

La economía digital ha marcado una transición y cambio de paradigma en la forma en que abordamos la innovación, el emprendimiento, la transformación digital, los negocios, la inteligencia de negocios, la competitividad, el crecimiento, la sostenibilidad y el desarrollo humano.

Es por ello, que el equipo organizador del II Congreso Internacional sobre Innovación, Emprendimiento y Transferencia de Conocimiento, ha querido integrar a docentes e investigadores de universidades de México, Perú, Uruguay y Colombia, para compartir experiencias, conocimientos y buenas prácticas en los campos de la innovación, el emprendimiento y la transferencia de conocimiento. Creemos firmemente que estos temas serán de gran valor para enriquecer las discusiones y contribuir al avance de la comunidad académica, científica y profesional en nuestra región.

Este libro refleja el pensamiento y la experiencia de destacados investigadores, cada uno aportando una perspectiva innovadora e integrando los principios sostenibles en un mundo cambiante en donde el paso de medios analógicos a medios digitales ha revolucionado la forma de ver el mundo desde las generaciones perdida de 1883, pasando por la grandiosa, silenciosa, baby boomers, x, y, z, hasta aproximarse a la generación alfa del 2023.

Es así como, en sus 17 capítulos, se aborda una variedad de temas que se entrelazan entre la innovación, la economía y la responsabilidad, ofreciendo no solo enfoques, teorías y conceptos, sino también estrategias prácticas y casos de estudio que demuestran la aplicabilidad real de estas ideas.

La innovación y el emprendimiento pretenden transformar, generar valor, impacto y cambio en la sociedad. La sostenibilidad, por otra parte, es un imperativo esencial en la toma de decisiones de las organizaciones del siglo XXI.

Cada capítulo ofrece a los lectores una conceptualización innovadora y emprendedora sostenible en contextos propios de la era digital. Desde la transferencia de tecnología hasta la gestión ética de datos, desde modelos de negocio inclusivos hasta estrategias de crecimiento resiliente, este libro se posiciona como una guía esencial para cualquier persona interesada en liderar o formar parte del cambio hacia un futuro más sostenible y digital.

Acerca de la Red Riet 2022

Red Interuniversitaria para la Investigación, el Emprendimiento, la Innovación y la Transferencia de Conocimiento

Inicios

Como todo proyecto la "Red Interuniversitaria para la Investigación, el Emprendimiento, la Innovación y la Transferencia de Conocimiento" Red RIET por sus siglas, surge de ide as y de inquietudes compartidas por un grupo de investigadores y académicos de diferentes latitudes y universidades que compartíamos el deseo de aportar a la comunidad un espacio donde los académicos, investigadores y estudiantes pudieran evidenciar sus aportaciones y la expresión de resultados de investigaciones, de nuevos emprendimientos y de innovaciones que día a día surgen gracias a las características propias del ser humano y también la transferencia de conocimiento, al margen de las fronteras geográficas.

La idea global fue madurando poco a poco y la suma de voluntades también, las distancias acortadas por la tecnología ya no fueron obstáculo ni los efectos de la pandemia COVID 19 que azotó todas las latitudes. De esta manera, después de más de dos años de haberse planteado la posibilidad de trabajo conjunto, surge formalmente la RED RIET.

La constitución formal de RIET

En la ciudad de Bogotá D.C., Colombia, a los once días del mes de junio de dos mil veintiuno (2021) se reúnen en modo asincrónico los miembros fundadores de esta iniciativa:

El Dr. Oscar René Martínez Mesa de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Colombia (Universidad Pública), la Dra. Bertha Alicia Arce Castro de la Universidad Veracruzana, México (Universidad Pública) y Dra. Ana María Casnati Guberna de la Universidad de la República, República Oriental del Uruguay, con la finalidad para protocolizar el acta de constitución de la "Red Interuniversitaria para la Investigación, la Innovación, el Emprendimiento y la Transferencia de Conocimiento RED RIET", declarando de esta forma la intención de unir los esfuerzos de cinco universidades iberoamericanas y abrir espacios para la adhesión de otras Instituciones de Educación Superior nacionales y extranjeras.

Miembros fundadores de la RED RIET

La Red legalmente constituida mediante Acta No. 01 del 11 de junio de 2021, con la participación de los representantes de las siguientes Instituciones de Educación Superior:

Por la Universidad Veracruzana de México, representada por los Doctores: Bertha Alicia Arce Castro, Gloria Leticia Chama Beristáin, Oscar González Muñoz y Nora María Bonilla Hernández,

Por la Universidad de la República, Uruguay, representada por las Doctoras: Cecilia Marrero y Ana María Casnati Guberna.

Por la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Colombia, los Doctores: Oscar Orlando Martínez Ladino, Oscar René Martínez Mesa, Julián Ricardo Romero Garibello, William Danilo Garay Jiménez, Wilmar Arnulfo Bravo y Abel Andrés Loaiza Villalba.

Por la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia, representada por John Fredy Avendaño Mancipe de la Universidad Católica de Colombia. Colombia por Dra. Ana Patricia Hernández Bernal y Jairo Enrique Peñuela.

Posteriormente, el 11 de julio de 2022 se adhieren tres Universidades: por la Universidad Norbert Wiener de Lima-Perú, las Doctoras Oriana Rivera Lozada de Bonilla, María Mini Martin Bogdanovich y Belissa Vásquez Calero; por la Institución Universitaria Colegios de Colombia UNICOC, Colombia, los Doctores Hernán Alejandro Olano García y Alexander Cortés Cortés; así como por la Universidad La Gran Colombia, Colombia, los Doctores Fabio Eduardo Hoyos Navarro y Marisol Martínez de la Peña.

Objetivos misionales de la red

Fomentar y desarrollar los objetivos misionales de las universidades fundadoras como docencia, investigación, extensión, proyección social e internacionalización curricular. Promover la adhesión de universidades nacionales y extranjeras. Fomentar y consolidar proyectos de emprendimiento, innovación, consultoría empresarial y transferencia de conocimiento a través de alianzas estratégicas con el sector público y privado. Promover la movilidad docente y estudiantil a nivel nacional e internacional en las modalidades presencial, virtual, distancia y dual. Promover investigaciones conjuntas entre universidades, universidades fundadoras y adherentes, centros de investigación, centros de desarrollo tecnológico y demás instituciones que promuevan la investigación, la innovación y el emprendimiento. Promover actividades para el fomento de los proyectos de extensión y proyección. Posicionar la Red como un referente en materia de internacionalización curricular a partir de los objetivos misionales. Fomentar las relaciones de amistad y cooperación en el campo de las relaciones internacionales con organismos nacionales e internacionales. Promover la movilidad nacional e internacional de los programas académicos de pregrado y postgrado e incrementar el índice de citaciones de las publicaciones de las universidades miembros de la Red. Fomentar las relaciones de cooperación entre los países miembros de la comunidad iberoamericana.

Estatutos

La Red Interuniversitaria para la Investigación, el Emprendimiento y la Transferencia de Tecnología RED RIET se regirá por sus propios estatutos, los cuales forman parte integral de la presente Acta de Constitución, los cuales podrán ser modificados con la firma de todos los Miembros Fundadores o quien ellos designen. Teniendo en cuenta que la red es un proyecto académico, en beneficio de sus miembros fundadores y adherentes, no se establece ningún aporte económico para pertenecer a ella. Todos los proyectos se desarrollan en forma auto sostenible y bajo iniciativa de cada una de las universidades que hacen parte de la red.

Comité ejecutivo de la RED RIET

El Comité Ejecutivo es el órgano permanente de administración y dirección de la Red y estará integrado por los abajo firmantes o por quienes ellos deleguen, con voz y voto.

Dirección y ejecución de la RED RIET

La dirección, ejecución y control interno de la Red estará a cargo del Comité Ejecutivo estará integrado por: Presidencia del Comité Ejecutivo, Vicepresidencia de la Red, secretario del Comité Ejecutivo de la Red, los directores (a) Ejecutivos de la Red y el director (a) de Proyectos de la Red, Coordinación de Asuntos Internacionales de la Red y Coordinación de eventos nacionales e internacionales

La formalidad en la constitución se sustenta en la transparencia y buena fe de los integrantes, estando consientes que crecerá a través de nuevos miembros y universidades se dejan establecidas las bases fundamentales de su desarrollo.

Las primeras acciones

Como toda organización, necesita consolidarse y crecer, por lo que la red inicia sus acciones a través de su primer congreso internacional : I Congreso Internacional Red RIET: Red Interuniversitaria de Investigación, Innovación, Emprendimiento y Transferencia del Conocimiento y arropada por la experiencia de sus fundadores, decide lanzar una convocatoria abierta a las universidades partícipes de la red, cuya exitosa respuesta propicia la edición del primer libro " Ecosistemas de emprendimiento e innovación", el cual consta de tres grandes apartados : Educación y Conocimiento Emprendedor; Innovación, Tecnología y Organización y Emprendimiento, Administración y Economía, distribuidos en catorce capítulos .

El evento en forma virtual se llevó a cabo el día 18 de agosto del 2022 a través de la plataforma virtual zoom, contando con un excelente quórum donde se debatieron los temas de interés.

De esta manera, se han creado un nuevo espacio, lleno de vigor y excelentes perspectivas, donde siempre habrá lugar para el reconocimiento del esfuerzo, la difusión de los descubrimientos y la generación del conocimiento.

Dra. Bertha Alicia Arce Castro
Presidenta de la Red Riet
Decana Facultad de Ciencias Económicas
y Administrativas de la Universidad Veracruzana

Dr. Oscar Orlando Martínez Ladino
Vicepresidente de la red Riet
Decano de la Facultad de Administración
y Economía Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Bogotá, Colombia

Listado de autores

Alex Dueñas Peña

Ana María Casnati

Andrés Caicedo Carrero

Bertha Alicia Arce Castro

Carlos Hernández Rodríguez

César Campo-Espinosa

Daniel Isaac Roque

Diana Mireya Cuellar Sánchez

Eric Abad Espíndola

Eva Leticia Amezcua García

German Ignacio Morales Torres

Gloria Leticia Chama Berastain

Ilia de los Ángeles Ortiz Lizardi

Jairo Jamith Palacios Rozo

John Alexander Rueda Prieto

José Benito León Morales

José Eduardo Azouri Miranda

José Luis Bretón Arredondo

José Martin Díaz Pulido

Kelly Maritza Bohórquez Barbosa

León Felipe Beltrán Guerra

Lugo Manuel Barbosa Guerrero

Martha Patricia García Ramírez

Myrna Iselda Maravert Alba

Nelsy Marien Cortés Jiménez

Nohora Ligia Heredia Viveros

Nora María Bonilla Hernández

Oscar Rene Martínez Mesa

Rodrigo Quintero Reyes

Wilmar Arnulfo Bravo Murillo

Wilson Alexander Pinzón Rueda

Yenny Carolina Bohórquez Barbosa

Colaboración con la Red Vitae-V.I.D.A. 2022

La Red Académica de Vinculación, Investigación y Docencia Auto-organizadas (Vitae-V.I.D.A.) dirigida por los integrantes del Cuerpo Académico en formación (C.A.e.f.) del mismo nombre, se complacen colaborar con la Red Interuniversitaria para la Investigación, el Emprendimiento y la Transferencia del Conocimiento (Red RIET) en la revisión, dictaminación y el desarrollo de la importante obra que sobre Ecosistemas de Emprendimiento e Innovación comparten los países de América Latina. Los capítulos del presente libro integran orgánicamente en toda la obra, derivan de la importante realización y concreción del "Primer Congreso: Ecosistema de Emprendimiento, la Innovación y la Transferencia de Conocimiento" de la Red RIET que presenciamos, compartimos y expresamos analítica y descriptivamente respecto a siete aproximaciones diversas pero complementarias que, en conjunto, expresan no solo la visión de la Red RIET sino que también dan vida al ecosistema emprendedor que enseñan y proponen en conjunto:

Una primera aproximación al tema del ecosistema emprendedor es en referencia a la innovación social, el emprendimiento y desarrollo sostenible identificando a la empresa y su desarrollo económico y social en un entorno progresista; la evolución del emprendimiento empresarial, su estado actual, la relación entre la RSE y el Desarrollo Sostenible, así como los tipos de emprendimiento sostenible y la identificación de los grupos de interés en el entorno empresarial (*stakeholders*).

Asimismo, los programas de innovación y emprendimiento en el marco del Modelo de Proyección Social, de los programas de Emprendimiento, de la evolución del emprendimiento en las Instituciones de Educación Superior (IES), en Latinoamérica y Colombia, así como del emprendimiento e intraemprendimiento, y las políticas de emprendimiento en Colombia. Esta primera aproximación deriva de los programas de Innovación Social y Responsabilidad Social Corporativa, del papel de la política de RSE en las organizaciones y la Responsabilidad Social Corporativa.

Una segunda aproximación al ecosistema emprendedor deriva, inicialmente de lo que respecta a la Innovación Educativa y Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y el papel de la innovación educativa frente a su desarrollo económico y social en un entorno globalizado. El papel de la innovación educativa en entornos locales, regionales y nacionales, la Responsabilidad Social y el Desarrollo Sostenible, la RSE en Latinoamérica y el mundo, así como a la responsabilidad Social Universitaria.

Una tercera aproximación al ecosistema emprendedor emana de la innovación tecnológica financiera, con especial interés en los Cripto Activos frente a la Regulación de la innovación tecnológica financiera; el papel de las tecnologías *blockchain* (o cadena de bloques), de criptoactivos, de las criptomonedas y las monedas virtuales, así como de sus regulaciones y riesgos.

Una cuarta aproximación en cuanto a la innovación y las finanzas corporativas deriva de su Modelo Financiero con base en la modelación y realidad financiera de las organizaciones, sus objetivos y características, así como de la toma de decisiones financieras frente a emprendimientos sectoriales.

Una quinta aproximación se hace respecto a la innovación en las MiPymes; el emprendimiento y la transformación digital en Pymes latinoamericanas, la colaboración, las estrategias y actividades de innovación en ellas; lo que determinan sus capacidades de innovación así como sus políticas y modelos

en América Latina.

Una sexta aproximación en el contexto del emprendimiento desde la transformación digital, el *machine learning*, la inteligencia Artificial (AI), el internet de las cosas, el *Big Data* y la realidad virtual; la monetización, el *cloud computing* y los modelos de negocio digitales. También versa sobre la innovación y transformación digitales en especial en Uruguay, y las estrategias de innovación en Pymes; la colaboración y las actividades de innovación en éstas.

Una séptima aproximación respecto a la innovación disruptiva entendida como los procesos de innovación, los paradigmas y la disrupción en la innovación, así como la innovación como un proceso, sus modelos y, finalmente, la evaluación de capacidades de innovación.

Listado de Dictaminadores "Pares Ciegos" de la Red Académica y C.A.e.f. VITAE-V.I.D.A. en colaboración con el UV-CA-517 Innovación en los procesos de formación integral en las IES; constituidos como Comité Científico para este fin:

Brenda Marina Martínez Herrera

Alma Rosa Galindo Monfil

Nancy Araceli Olivares Ruíz

Alejandro Marquina Chávez

Desiree Carrillo Valdivia

Leonel Lara Serna

Capítulo I. Metodología para la aplicación de Alpha de Jensen en empresas no cotizantes

Daniel Isaac Roque[1]
Andrés Caicedo Carrero[2]
Wilmar Bravo Murillo[3]
Jorge Alexander Cortés Cortés[4]

Resumen

En un mundo globalizado e interconectado, la competencia entre las empresas se ha intensificado, y su competitividad se basa en lograr sus objetivos utilizando la menor cantidad de recursos posible. Desde la perspectiva financiera, el desempeño financiero satisfactorio se alcanza cuando una empresa logra o supera su rentabilidad esperada. Sin embargo, los indicadores financieros tradicionales han sido cuestionados debido a su falta de consideración del riesgo, las políticas contables adoptadas y otros factores. Por lo tanto, se ha propuesto el uso del Alfa de Jensen como un indicador más completo y relevante para medir el desempeño financiero.

El Alfa de Jensen es utilizado como indicador de desempeño financiero y representa la diferencia entre la rentabilidad real de un activo financiero y la rentabilidad esperada. Se utiliza para medir la gestión de una cartera y puede ser positivo, negativo o cero. La metodología propuesta para calcular el Alfa de Jensen en empresas no cotizadas incluye el cálculo del rendimiento sobre el patrimonio (ROE), el CAPM (*Capital Asset Pricing Model*) y el coeficiente beta.

Se realizó un estudio exploratorio utilizando datos de empresas del sector comercial en Colombia durante el periodo 2016-2020. Los resultados mostraron que la rentabilidad de la mayoría de las empresas del sector logró compensar el riesgo asumido, lo cual indica una gestión financiera sólida. Sin embargo, también se identificaron desafíos y oportunidades de mejora para algunas empresas en términos de rentabilidad y gestión del riesgo.

Palabras claves: riesgo sistemático, desempeño financiero, compensación.

Introducción

[1] Estudiante de Doctorado en Ciencias Contables y Financieras, Magister en Contabilidad, Licenciado en Contabilidad y Finanzas. Email: danyisaac82@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-7536-025X

[2] Administrador de empresas comerciales, Magister en finanzas y Doctorante en Economía y Finanzas Email: ocaicedo@unicolmayor.edu.co https://orcid.org/0000-0001-7749-684X

[3] Administrador de empresas comerciales, especialista en administración financiera, especialista en gerencia de mercadeo, especialista en desarrollo de negocios digitales, magister en gestión de organizaciones, Doctorante en Dirección de proyectos Email: wbravo@unicolmayor.edu.co https://orcid.org/0000-0002-1084-5125

[4] Administrador de Empresas, Especialista en Gerencia de Inversiones, Magister en Educación, Doctorante en Dirección de Proyectos Email: alexcortesc@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-8785-760X

En un mundo altamente globalizado e interconectado, la competencia entre las empresas se ha agudizado. Sin embargo, la competitividad de las empresas es el resultado del equilibrio entre la eficacia y la eficiencia Batchimeg (2017). Dicho de otra forma, una empresa que tenga la capacidad (o la desarrolle) de lograr sus objetivos propuestos, utilizando la menor cantidad de recursos posibles, será catalogada como competitiva. Esto implica, además, que las probabilidades de ser una organización sostenible a través del tiempo aumentarán.

Desde la disciplina financiera, se reconocen que una empresa tiene un desempeño financiero satisfactorio si está alcanzando o excediendo su rentabilidad Cairo y Gómez (2015) y Salazar et al., (2018). Autores como Marjohan (2023) reconocen que el desempeño financiero representa una puntuación que puede describir el rendimiento de una empresa, siendo una medida clave del éxito financiero de una empresa a lo largo del tiempo (Nybakk, 2012). Mediante la medición del desempeño financiero se determina lo bien que las organizaciones utilizan sus recursos disponibles (Wani y Dar, 2015). El desempeño financiero refleja el estado de salud financiera de la empresa en un periodo determinado Erlyene et al., (2019) y Yunus y Lukum (2021) representando los aspectos de captación y distribución de fondos, medidos por indicadores de cobertura de capital, liquidez y rentabilidad (Setyaningrum y Sari, 2023).

En cuanto a la medición del desempeño financiero desde la disciplina financiera existe un conjunto de herramientas que permiten diagnosticar cuan bueno es el desempeño financiero de la empresa Roque y Caicedo (2021). Son muy variados los indicadores financieros que pueden ser utilizados para la medición del desempeño financiero, esta situación provoca que no exista un consenso sobre que técnica financiera utilizar para medir el desempeño financiero de las empresas. Tradicionalmente los indicadores financieros que parten de la información financiera de las empresas se han utilizado para la medición del desempeño financiero Ko et al., (2021). Por tal motivo son varios los argumentos que en las últimas décadas dan protagonismo a las Técnicas e Indicadores de Rendimiento Financiero (TIRF) como métricas tradicionales para la medición del desempeño financiero (Pereira y Castro, 2021).

Ahora bien, aunque los indicadores financieros tradicionales han sido utilizados como herramientas de medición del desempeño financiero en un gran número de investigaciones; estas técnicas para evaluar el desempeño de las organizaciones han sido cuestionados por: (i) no revelar el riesgo ni el costo de capital propio Stern and Willet, (2014) ; (ii) estar influenciado por las políticas contables adoptadas Vega et al., (2021); (iii) excluir el valor del dinero en el tiempo Arnold y Lewis, (2019) y (iv) la información primaria que utilizan para su cálculo puede ser modificable de acuerdo con la conveniencia de la empresa en términos de estrategia empresarial Roque et al., (2022).

Lo anterior, ha provocado la transición de indicadores financieros tradicionales a indicadores más complejos y relevantes, donde se trabaje enfoques mixtos que permiten la medición del desempeño financiero desde una perspectiva integral. En tal sentido, la presente investigación tiene como objetivo proponer una metodológica para medir el desempeño financiero en las empresas que no cotizan en bolsa mediante el uso del Alfa de Jensen.

Marco teórico

El Alfa de Jensen representa un indicador financiero que tiene una larga y destacada historia en finanzas y es utilizado tanto por profesionales como por académicos (Musumeci, 2016). Este indicador se interpreta como una medida del rendimiento con respecto al índice de referencia del mercado (Otamendi et al., 2008), donde se mide la diferencia entre la rentabilidad real de un activo financiero

(o portafolio de inversión) y la rentabilidad esperada Hertina et al., (2021). Este índice se utiliza comúnmente como indicador de desempeño y su resultado puede ser positivo, negativo o cero, lo cual indica la buena o mala gestión de una cartera Penabad y Parcero (2020), siendo interpretado como creación, destrucción y mantención de riqueza para los accionistas y/o inversionistas Álamos et al., (2021).

$$\alpha_J = R_e - CAPM \quad (1)$$

El Alpha de Jensen es un indicador financiero que originalmente fue propuesto medir el desempeño financiero de los portafolios de inversión en un mercado de valores. Sin embargo, todas las empresas, sin importar si son privadas o públicas están expuestas a riesgos, de lo cual se hace pertinente para las primeras poder determinar si la rentabilidad que generan compensa el riesgo que asumen sus inversionistas. Con él propósito de proponer el uso del Alfa de Jensen en empresas de capital cerrado se expone el método de cálculo propuesto para cada indicador que integra la Alfa de Jensen.

El indicador del R_e representa el rendimiento práctico del activo financiero (o portafolio de inversión). En el caso de las empresas de capital cerrado el indicador estará representado por el rendimiento sobre el patrimonio (ROE). Esta técnica mide el rendimiento ganado sobre la inversión de los accionistas comunes de la empresa Gitman y Chad, (2012). Su estructura de cálculo está representada por la relación entre las ganancias por actividades de operación dividido por el valor del patrimonio del periodo anterior Reyes et al., (2023).

$$ROE = \frac{Gananciaporactividadesdeoperación}{ValordelPatrimonio_{t-1}} \quad (2)$$

Para el caso del cálculo del CAPM (*Capital Asset Pricing Model*) se utiliza la metodología de cálculo propuesta por los autores Roque & Carrero (2023), donde reconocen que la rentabilidad de los inversionistas es igual a la libre de riesgo, más el coeficiente beta multiplicado por la prima de riesgo del mercado.

$$CAPM = R_f + \beta_{ea}(Rm_i - R_f) \quad (3)$$

Para el caso de la tasa libre de riesgo (R_f) representa el rendimiento requerido de un activo con un flujo de caja futuro garantizado (Popović y Paunović, 2018), que en el caso colombiano se propone el uso de los depósitos a término fijo (DTF) promedio anual.

$$DTF_a = \sum_{n=1}^{N} \left(\frac{\left\{ \sum_{n=1}^{-90} \left\{ \left(\frac{r_{en}}{T_n} \right) * i_{en} \right\} \right\}}{N} \right) \quad (4)$$

Como componente medular del CAPM se encuentra el coeficiente beta, este indicador representa una medida que expresa la relación de dependencia entre los rendimientos del activo "x" y los de la cartera de mercado (De la Oliva, 2016). Este indicador se calcula mediante la relación de la covarianza entre los rendimientos contables de la empresa objeto de análisis y los rendimientos del sector, dividido entre la varianza de los rendimientos del sector (Roque et al., 2021).

$$\frac{COV(R_E, Rmi)}{VAR(Rmi)} \qquad (5)$$

Aunque la estructura de cálculo de la beta contable representa un importante indicador que estima el riesgo sistemático de las empresas, autores como Siahkali y Mahabadi (2018) recomiendan el uso de Beta Apalancado. Esta recomendación se sustenta en el supuesto que la beta contable apalancado proporciona una medida más precisa del riesgo sistemático (de un activo o una empresa) al tener en cuenta su estructura de capital y el efecto del endeudamiento. En coherencia con lo antes descrito, se aplica el factor de apalancamiento propuesto por (Damoradan,2012) para eliminar los efectos del endeudamiento sobre la beta contable.

$$\beta_{CA} = \beta_C * \left[1 + (1 - t) * \left(\frac{K}{\lambda}\right)\right] \qquad (6)$$

Los estudios previos sobre el Alfa de Jensen se centran en la aplicación del indicador (αj) para medir el desempeño (eficiencia en la gestión) de los mercados accionarios y fondos de inversión Penabad & Parcero, (2020) y Álamos et al., (2021). En el caso del contexto colombiano, son escasos los trabajos que abordan el desempeño de portafolios de inversión (Contreras et al., 2015), no evidenciándose estudios sobre la aplicación del Alfa de Jensen para medir la compensación entre el rendimiento real y el rendimiento teórico esperado en empresas de capital cerrado.

Metodología

El estudio realizado se efectúa bajo un enfoque cuantitativo, bajo un diseño de investigación exploratorio. El método de investigación propuesto se centra en identificar las variables o factores relevantes del Alfa de Jensen que pueden influir en el desempeño financiero de las empresas no cotizantes. Para la identificación de la población objeto de estudio se utiliza como técnica de imputación las empresas que reportan información financiera en el Sistema Integrado de Información Societaria (SIIS) de la Superintendencia de Sociedades de Colombia durante el periodo 2016-2020.

Para el desarrollo de la investigación se define como población objeto de estudio 2.834 empresas pertenecientes al sector comercio colombiano. Se define este sector dado que según el informe publicado por el Grupo del Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio (2021), este sector

ha demostrado ser resistentes y están impulsando la recuperación de la COVID-19. De igual forma el desarrollo sostenible del sector comercial colombiano contribuye al crecimiento económico y al bienestar de la sociedad, dado que este sector permite: i) generar empleo, ii) impulsar la economía, iii) promover el comercio internacional, iv) facilitar el acceso a productos y servicios y v) estimular la competencia y la innovación.

Con el objetivo de verificar si la metodología de cálculo propuesta para el indicador Alfa de Jensen permite medir la relación entre el rendimiento contable y el riesgo de las operaciones financieras se proponen las siguientes pruebas de hipótesis:

1. $H_0 =$ La rentabilidad sobre el patrimonio generada por las empresas no cotizantes no compensa el riesgo sistemático.

2. $H_1 =$ La rentabilidad sobre el patrimonio generada por las empresas no cotizantes compensa el riesgo sistemático.

Para la validación de la prueba de hipótesis se plantea la realización de una prueba de t de Student para n<30.

$$t_e = \frac{\overline{X_e} - \mu}{\left(\frac{\sigma_e}{\sqrt{n-1}}\right)} \qquad (7)$$

Donde:

t_e = estadístico t de la empresa e

$\overline{X_e}$ = Puntaje M promedio de la empresa e

μ= Media de la población

σ_e = Desviación estándar del puntaje M de la empresa e

n = número de años analizados

Resultados y discusión

Para el análisis de los resultados del alfa de Jensen se propone el análisis de deciles; este permite

Tabla 1. Distribución por deciles Alpha de Jensen Sector Comercio Colombiano Periodo 2017 – 2021.

Decil	2017	2018	2019	2020	2021
1	-12,3 %	-10,7 %	-8,1 %	-10,6 %	-4,2 %
2	-3,2 %	-2,1 %	-1,7 %	-2,3 %	2,7 %
3	2,7 %	3,1 %	3,3 %	2,3 %	9,2 %
4	7,9 %	8,3 %	8,3 %	7,2 %	15,1 %
5	13,1 %	13,0 %	14,0 %	12,7 %	21,3 %
6	19,2 %	19,5 %	19,7 %	18,7 %	28,9 %

Decil	2017	2018	2019	2020	2021
7	27,4 %	27,4 %	27,4 %	26,7 %	38,7 %
8	41,9 %	41,1 %	39,2 %	37,8 %	54,7 %
9	72,5 %	67,8 %	65,2 %	66,6 %	92,2 %

Fuente. Elaboración propia

Durante el período 2017 – 2021, se observó que la rentabilidad de las empresas ubicadas en los deciles 1 y 2 no lograron compensar el riesgo asumido, con la excepción del decil 2 en el año 2021. Sin embargo, para aquellas empresas situadas en el decil 3, la rentabilidad logró compensar el riesgo. Adicional, se observó un aumento en la diferencia entre la rentabilidad real y la rentabilidad teórica ajustada por riesgo durante este periodo.

A partir del decil 4 hasta el 9, la diferencia entre la rentabilidad real y la rentabilidad teórica también aumentó. Adicional se mantuvo la tendencia creciente en el transcurso del periodo analizado. A la luz de estos resultados, se puede concluir, desde la perspectiva del Alpha de Jensen, que la rentabilidad de la mayoría de las empresas del sector comercio logró compensar el riesgo asumido en el desarrollo del objeto social.

Tabla 2. Resultados Prueba t de Student Sector Comercio en Colombia Periodo 2017 – 2021.

Decisión	**Número de Empresas**	**Porcentaje**
Se rechaza H1	1.290	46 %
No rechaza H1	1.544	54 %
TOTAL	2.834	100 %

Fuente. Elaboración propia

De acuerdo con la prueba realizada, se encuentra que el 54% de las empresas de la muestra lograron compensar el riesgo de manera recurrente entre el periodo 2017 – 2021. Aunque este porcentaje no constituye una mayoría significativa, es una proporción considerable. Los resultados, de esta prueba, hacen considerar la importancia que tiene una adecuada gestión del riesgo, en la gestión empresarial, y la implementación de estrategias para lograr la sostenibilidad en las compañías del sector comercio.

Conclusiones

La distribución por deciles, de los resultados del Alpha de Jensen, sugiere la existencia de desafíos y oportunidades de mejora, en términos de la rentabilidad y la gestión del riesgo, para las empresas que se encuentran en las secciones 1 y 2.

Los resultados de la prueba de t de Student refuerzan la importancia que tiene la gestión adecuada del riesgo en el ámbito empresarial. La capacidad de las empresas para compensar el riesgo, de manera recurrente, es un indicador de una gestión financiera sólida.

Adicionalmente hay que mencionar que:

Competitividad de las empresas: La competitividad de una empresa se basa en lograr sus objetivos

utilizando la menor cantidad de recursos posibles. Aquellas empresas que logran este equilibrio entre eficacia y eficiencia se consideran competitivas y tienen mayores probabilidades de ser sostenibles a largo plazo.

Desempeño financiero: El desempeño financiero de una empresa se mide mediante indicadores como la rentabilidad. Se reconoce que una empresa tiene un desempeño financiero satisfactorio si alcanza o supera su rentabilidad esperada. El desempeño financiero refleja la salud financiera de la empresa en un período determinado y está relacionado con la captación y distribución de fondos.

Medición del desempeño financiero: Existen diversas herramientas e indicadores financieros que se utilizan para medir el desempeño financiero de las empresas. No hay un consenso sobre qué técnica financiera utilizar, pero tradicionalmente se han utilizado indicadores financieros basados en la información contable de las empresas.

Limitaciones de los indicadores financieros tradicionales: Los indicadores financieros tradicionales han sido cuestionados debido a su falta de revelación del riesgo y el costo de capital propio, su influencia por las políticas contables adoptadas, su exclusión del valor del dinero en el tiempo y la posibilidad de manipulación de la información primaria utilizada en su cálculo.

Transición a indicadores más complejos y relevantes: Debido a las limitaciones de los indicadores financieros tradicionales, ha habido una transición hacia indicadores más complejos que permiten una medición más integral del desempeño financiero. Se busca trabajar con enfoques mixtos que consideren diferentes aspectos y factores relevantes.

El Alfa de Jensen como indicador financiero: El Alfa de Jensen es un indicador financiero que mide la diferencia entre la rentabilidad real de un activo financiero y la rentabilidad esperada. Se utiliza como indicador de desempeño y puede indicar la creación, destrucción o mantenimiento de riqueza para los accionistas e inversionistas. El Alfa de Jensen ha sido utilizado para medir el desempeño de portafolios de inversión en mercados de valores, pero en este caso se propone su uso en empresas no cotizantes.

Metodología propuesta para medir el desempeño financiero: Se propone una metodología que utiliza el Alfa de Jensen para medir el desempeño financiero en empresas no cotizantes. Esta metodología involucra el cálculo del rendimiento sobre el patrimonio (ROE), el cálculo del CAPM (Capital Asset Pricing Model) y el uso del coeficiente beta, considerando el efecto del endeudamiento.

Resultados y discusión: Los resultados del análisis del Alfa de Jensen en el sector comercio colombiano durante el período 2017-2021 muestran que la rentabilidad de la mayoría de las empresas logró compensar el riesgo asumido. Sin embargo, no todas las empresas pudieron lograr esta compensación de manera recurrente. La adecuada gestión del riesgo y la implementación de estrategias son importantes para lograr la sostenibilidad en las empresas del sector comercio.

En resumen, el documento destaca la importancia de medir el desempeño financiero de las empresas y propone el uso del Alfa de Jensen como un indicador integral. También resalta la necesidad de considerar diferentes factores y enfoques en la medición del desempeño financiero, así como la importancia de la gestión del riesgo para lograr la competitividad y sostenibilidad de las empresas.

Bibliografía

Almajali, A. Y., Alamro, S. A., & Al-Soub, Y. Z. (2012). Factors Affecting the Financial. Journal of Management Research, 266-289.

Batchimeg, B. (2017). Financial Performance Determinants of Organizations: The Case of Mongolian Companies. Journal of Competitiveness, 22-33.

Bonime-Blanc, A., & Ponzi, L. J. (2016). Understanding Reputation Risk: The Qualitative and Quantitative Imperative . GEC Risk Advisory LLC & ReputationInc, 1-31.

Contreras, O. E., Bronfman, R., & Vecino Arenas, C. E. (2015). Estrategia de inversión optimizando la relación rentabilidad-riesgo:Evidencia en el mercado accuionario colombiano. Estudios Gerenciales, 383-392.

Cortes, J., & Bravo, W. (2023). Analisis del proposito de un portafolio eficiente para clientes inversionistas. Apuntes de Economia y sociedad, 08-16.

Dasuki, A. I. (2016). The effect of capital structure on financial performance. DOKBAT conference proceedings, 95-104.

Elliott, J. (1972). Control, Size, Growth, and Financial Performance in the Firm. The Journal, 1309-1320.

Ergas, H., Hornby, J., Little, I., & Small, J. (2001). Regulatory Risk. Network Economics Consulting Group, 1-25.

French, K. R., & Fama, E. F. (2003). The CAPM: Theory and Evidence. Amos Tuck School of Business , 3-26.

Garanina, T., & Petrova, O. (2015). Liquidity, cash conversion cycle and financial performance: case of Russian companies. Investment Management and Financial Innovations, 90-100.

Moyer, C., R. McGulgan, J., & J. Kretlow, W. (2005). Contemporary Financial Management. N.D.: Cengage Learning.

Nicoleta, R. A., & Cornelia, A. O. (N.D.). The Operational Risk Managemente. The Bucharest Academy of Economic Studies , 503-510.

Onaolapo, A., & Kajola, S. (2010). Capital Structure and Firm Performance: Evidence from Nigeria. European Journal of Economics, 70-82.

Phuoc, L. T. (2019). Jensen's Alpha Estimation Models in Capital Asset Pricing Model. Journal of Asian Finance, Economics and Business , 19-29.

Rios Cruz, A. M. (2018). Análisis cuantitativo de los fondos de inversión mas rentables en Colombia periodo 2016. Ciencia unisalle, 1-30.

Roque, D. I., Muñoz Álvarez, A. N., Escobar Rodríguez, J. H., & De la Oliva de Con, F. (2021). The use of accounting beta as a risk assessment method for unlisted companies in Colombia. Revista Universidad y Sociedad, 23-30.

Roque, D. I., & Carrero, A. C. (2021). Uso del valor económico agregado en empresas no cotizantes en el mercado de valores de Colombia. Universidad y Sociedad, 13(S3), 592-602.

Roque, D. I., & Carrero, A. C. (2021). Relación entre la creación de valor económico y la insolvencia financiera en empresas no cotizantes en el mercado de valores de Colombia (2016-2019). Semestre Económico, 24(57), 76-97.

Roque, D. I., Carrero, A. C., & De Con, F. D. L. O. (2023). Medición de los factores que determinan la creación de valor en los sectores económicos colombianos: periodo 2016-2020. Revista Finanzas y Política Económica, 15(1), 213-244.

Sarfraz, M., Qun, W., & Ibrahim Abdullah, M. (2018). Environmental Risk Management Strategies and the Moderating Role of Corporate Social Responsibility in Project Financing Decisions. Sustainability, 1-17.

Vallejo Alonso, B. (2003). Importancia de la cartera de referencia en la evaluación de los fondos de inversión españoles a traves del alpha de Jensen. Universidad del País Vasco, 1-14.

Veronika, F., Tibor, T., & Péter, V. (2014). Financial Indicators in Managerial Decision Making. Annals of the University of Oradea, 893–904.

Woods, M., & Dowd, K. (2008). Financial Risk Management for Management Accountants. The Society of Management Accountants of Canada, 1-30.

Capítulo II. Niveles de motivación y satisfacción laboral de docentes de educación superior de una universidad pública mexicana en el contexto post pandemia

José Benito León Morales[1]
Nora María Bonilla Hernández[2]
Bertha Alicia Arce Castro[3]
Eva Leticia Amezcua García[4]

Resumen

La motivación y la satisfacción laboral son variables relevantes para entender el comportamiento humano en las organizaciones, especialmente en el contexto posterior a pandemia por COVID 19. Esta investigación se enfocó en describir los efectos de la modalidad de enseñanza virtual sobre los niveles de satisfacción laboral de 38 académicos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAS) de la Universidad Veracruzana. Utilizando una escala tipo Likert, diseñada especialmente para este estudio, se identificaron efectos negativos sobre la motivación y la satisfacción.

Palabras clave: motivación laboral, satisfacción laboral, docencia universitaria, COVID 19.

Abstract

Laboral motivation and satisfaction are relevant variables for understanding human performance in organizational context in the post pandemic period; precisely, this research describes the effects of virtual teaching process on the levels of motivation and satisfaction of 38 academic members of the Facultad de tiiencias Administrativas y Sociales (FCAS) of Universidad Veracruzana. They were examined using the Motivation and Satisfaction Likert Scale, designed especially for this research. The findings suggest negative effects on motivation and satisfaction.

Keywords: laboral motivation, job satisfaction, university teaching, COVID 19.

Introducción

El estudio de la motivación y la satisfacción ha sido históricamente un centro de interés para las ciencias concentradas en el entendimiento de las organizaciones. La evidencia sugiere que una persona altamente motivada y satisfecha con su trabajo incrementa su eficiencia, su eficacia, su identidad, así como otros aspectos que mejoran su compromiso con la organización. La motivación y satisfacción se relacionan no solo con los factores que mejoran el trabajo individual, sino también con una experiencia

[1] Maestro en Gestión de Recursos Humanos Trabajo y Organizaciones, benitoleonm21@gmail.com

[2] Universidad Veracruzana Profesor de Tiempo completo, nbonilla@uv.mx

[3] Universidad Veracruzana Profesor de Tiempo completo, barce@uv.mx

[4] Universidad Veracruzana Profesor de Tiempo completo, eamezcua@uv.mx

positiva de bienestar personal que afecta directamente la estabilidad de la organización.

Para entender la motivación y la satisfacción individuales, hay que partir de tres principios: el primero, que la conducta de las personas en todos los contextos es en gran medida resultado de la motivación y la satisfacción; el segundo, que se trata de dos procesos psicológicos que si bien se experimentan individualmente, se encuentran altamente influidos por las variaciones externas: si el contexto cambia, la motivación y la satisfacción también lo hacen, por lo tanto el comportamiento de las personas trabajadoras también se modifica. El tercer principio, implica entender que motivación y satisfacción son variables que no siempre se correlacionan y que, por lo tanto, deben examinarse de forma independiente.

Los principios anteriores fueron de utilidad para esta investigación; se examinaron la motivación y la satisfacción, por separado, considerando los efectos que estos procesos tienen sobre el comportamiento del personal docente; se describieron los niveles de estas variables a partir de los efectos del cambio en las prácticas de enseñanza utilizadas por el personal docente durante la pandemia por COVID 19, que generalmente consistieron en prácticas virtuales en sustitución de las presenciales. Estos principios se complementan con 2la teoría de los factores duales de Herzberg (1959) que independientemente de sus críticas (Malik y Naeem, 2013), continúa siendo de utilidad para la investigación en diferentes temas de interés para las organizaciones.

Problema y contexto

El estudio se desarrolló durante los meses de marzo y abril de 2021, cuando se reactivaron las actividades presenciales en la Universidad Pública en la que se realizó la investigación. Esta institución, es única en el sureste mexicano y es considerada la más grande de la región. Atiende a un total de 87,034 estudiantes, que se distribuyen en 357 programas educativos de distintos niveles (licenciatura y posgrado). La Universidad tiene presencia en cinco regiones del estado, en 27 de los 212 municipios de Veracruz. En total, cuenta con una planta docente de 6,302 académicos (UV, 2023). En particular, el estudio consideró a personal de una de las facultades más grandes de la Universidad, ubicada en la región de Xalapa y dedicada a las Ciencias Administrativas.

De acuerdo con algunos comentarios del personal docente de las regiones de la Universidad, expresadas en foros académicos especiales para el intercambio de la experiencia docente durante la pandemia, hubieron cinco aspectos que dificultaron la adaptación de la práctica docente de un modo presencial a uno remoto: el primero, el hecho de aprender aceleradamente sobre el uso de programas para grabar y editar videos educativos, el segundo, la atención intensa para desarrollar habilidades para el uso de plataformas de comunicación y redes sociales para ofrecer la clase; el tercero, la adaptación forzada a la interacción no presencial; el cuarto, enfrentarse a la necesidad de orientar procesos de autoformación y finalmente, el quinto, las dificultades para organizar el tiempo profesional y personal (Peralta, 2021; Vázquez, 2022).

Mercado y Otero (2022), realizaron entre 2020 y 2021, un estudio mediante encuesta, con el objetivo de examinar la manera en la que el personal docente de la Universidad Pública de interés para esta investigación llevó a cabo la enseñanza remota. Al encuestar a 1915 docentes seleccionados por un muestreo simple de todas la áreas y regiones, se concluyó que el personal docente universitario, aún con su disposición abierta y resiliencia, tuvo que adoptar de manera obligada un sistema de enseñanza improvisado, por lo que no implementaron un proceso de educación virtual, sino prácticas remotas de emergencia, esto es, la enseñanza no fue totalmente planificada, desarrollada ni evaluada.

Adicionalmente, un informe publicado en un medio de comunicación estatal (Imagen del Golfo, 2021), cita un informe del Servicio de Atención a la Salud de la Universidad de interés, en el que se establece que durante los primeros seis meses del año 2020, 1935 colaboradores de la Universidad fueron diagnosticados con alguna enfermedad mental; de los cuales 1033 fueron académicos con un cuadro de ansiedad y depresión; estos diagnósticos sin precedente en número, aparecen en los primeros meses de aislamiento forzoso por COVID-19.

Retomando los principios orientadores de esta investigación ¿cómo experimentó el personal docente la motivación y satisfacción en el contexto del cambio forzoso? ¿se relacionan los niveles de motivación y satisfacción laboral? Las interrogantes sirvieron para diseñar un estudio en el que participó personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAS), una de las más grandes de la región capital porque ofrece 4 carreras de nivel licenciatura y una maestría. En total atiende a 1,561 estudiantes, lo que corresponde a prácticamente el 10% de los 16, 000 estudiantes del área Económico Administrativo de la Universidad (FCAS, 2022). La misión de la facultad es formar profesionistas competentes en las áreas de las ciencias administrativas y sociales, que están abiertos a la diversidad multicultural, con capacidades para desempeñarse con ética y valores que responden a las necesidades de los diferentes sectores, lo que favorece al crecimiento de la región, del estado y del país.

Marco Teórico – Metodológico

La motivación laboral es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (Robbins, 2004). Se entiende por necesidad un estado interno de la persona que hace que ciertas acciones resulten más atractivas. La motivación laboral ha constituido un proceso de gran relevancia tanto desde la perspectiva de la investigación como de la gestión organizacional (Peiró,1990).

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo; sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no pueda hablarse, en cambio, de un progreso paralelo en las investigaciones, por cuanto los avances conseguidos resultan poco gratificantes y significativos.

En este sentido, la motivación y la satisfacción del personal son elementos muy importantes que incide en el éxito de una empresa; esta se encuentra orientada a las actividades operativas-administrativas, las cuales confieren a la empresa de colaboradores con competencias genéricas y técnicas transversales (Ramírez et al., 2019). Chiavenato (2000) enfatiza que la motivación es el ente de retención y satisfacción del personal de una organización, por ello la empresa a través de la gestión del talento humano tiene como objetivo implementar estrategias con el fin de lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo.

Tal como se han planteado algunas definiciones propuestas por diferentes autores, destacan el origen de la motivación en el individuo y convergen en que la necesidad es el punto de partida para generar la actitud necesaria y plantearse metas que generen el éxito. Sin embargo, una vez cubierta la necesidad, el individuo creará otras necesidades que continúen motivando las metas que desee alcanzar.

Frederick Herzberg (1962) desarrolla una teoría muy atractiva desde el punto de vista motivacional

ya que estudia y analiza la motivación laboral desde una perspectiva externa en vez de, desde la óptica de las necesidades humanas.

Este modelo que plantea Herzberg (1962) tiene una gran difusión y aplicación en el actual panorama empresarial. Su modelo de motivación se basa en la división de dos grupos de factores principales: los factores higiénicos y los motivacionales.

Este autor considera que la actividad más relevante de un sujeto es el trabajo. Además, afirma que la satisfacción y la insatisfacción laborales son dos productos procedentes de dos tipos de experiencia diferentes. Por lo tanto, Herzberg es el primero que establece que los factores que producen insatisfacción en los trabajadores tienen un origen diferente a los factores que generan satisfacción.

Los factores que producen satisfacción los denomina motivadores y los que previenen evitando la insatisfacción los denomina higiénicos. Los factores motivadores están relacionados con el contenido de trabajo en sí mismo como la responsabilidad o el reconocimiento, entre otros. Los factores higiénicos se relacionan con el contexto laboral, de los que se puede citar: el clima laboral, el salario o las relaciones con los compañeros.

Herzberg (1962) enuncia que cuando los trabajadores afirman sentirse satisfechos hacen referencia a factores motivacionales que están presentes en ese momento, pero no hablan de insatisfacción cuando estos factores relacionados con la satisfacción laboral están ausentes. Con relación a esto, cuando un empleado se siente insatisfecho con el trabajo se refiere a la ausencia de factores higiénicos.

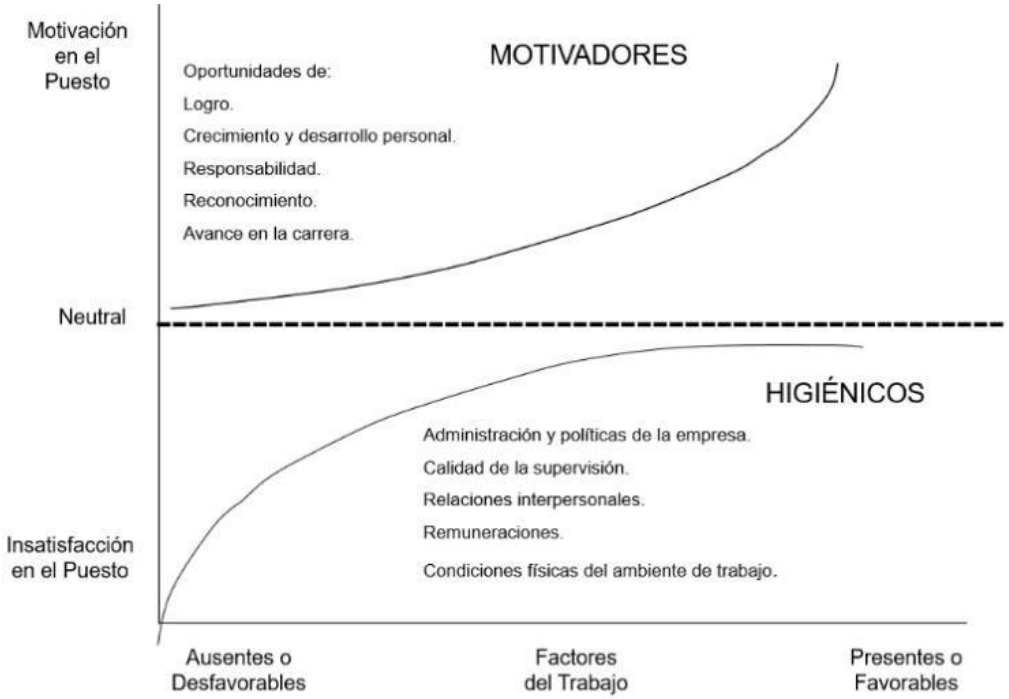


Figura 1: Teoría de la Motivación- Higiene, elaboración propia a partir de Herzberg, 1977.

La secuela más importante de la teoría de la motivación-higiene fue permitirle a Herzberg presentar al mundo empresarial dos revolucionarias ideas. La primera de ellas, que, siendo la satisfacción y la insatisfacción laboral dos dimensiones distintas e independientes, las estrategias motivacionales que

se habían venido empleando, tales como mejorar las relaciones humanas, aumentar los incentivos salariales y establecer condiciones adecuadas de trabajo, eran incorrectas; tales elementos no generan una mayor motivación, cuando mucho solo actúan previniendo o eliminando la insatisfacción.

La segunda idea fue sostener que el solo aumento de los salarios, sin que la gerencia se preocupara de las condiciones en que se realizan las tareas, no sirven para motivar. De acuerdo con Herzberg (1962), en la medida en que el dinero se convierte en un factor estándar en el trabajo, pierde inmediatamente su capacidad motivadora, pudiendo engendrar una peligrosa semilla entre los empleados: incentivarlos a abrigar más altas expectativas respecto del periodo venidero de reajustes salariales.

Metodología

Objetivo general: Identificar los niveles de motivación y satisfacción laboral en los docentes de FCAS de la UV en el contexto del COVID 19.

Objetivos específicos:

1. Diseñar un instrumento para medir los niveles de motivación y satisfacción laboral de los docentes de FCAS de la Universidad Veracruzana en Xalapa.

2. Identificar factores que la facultad de FCAS de la Universidad Veracruzana, pudiera fortalecer para mejorar la motivación y satisfacción laboral de los docentes.

3. Establecer la existencia de correlación entre la motivación y la satisfacción laboral.

Hipótesis

Hipótesis 1: La situación de enseñanza a distancia ha disminuido la motivación y satisfacción en docentes de la FCAS.

Hipótesis 2: No existe relación entre motivación y satisfacción en el personal docente de la FCAS.

Participantes

En la investigación, participaron 36 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAS) de la Universidad Veracruzana, campus Xalapa. La muestra se distribuyó de la siguiente manera: 18 personas del género masculino y 18 del femenino; las edades del grupo estuvieron en el rango de 25 a 56 años. El 27% de participantes tenía una antigüedad de entre 21 y 30 años; el 60% de entre 1 a 20 años y solo el 11% contaba con más de 31 años como personal de la Universidad. El 63% de los participantes contaba con estudios máximos de doctorado, el 30.6% con maestría y solo el 5,6% con postdoctorado. El 52% tenía como actividad principal la docencia, el 22.2% la docencia e investigación, el 13% se desempeñaba como técnico académico y el 11.1% como investigadores. Sobre el tiempo que destinan al servicio en la Facultad, el 58% indicó ser personal de tiempo completo, el 26% tener contrato por horas y solo un 5.6% dedicación de medio tiempo.

La única condición para participar fue que se tratara de personal docente de la FCAS y hubiera impartido clases durante la contingencia por COVID 19. La selección fue no probabilística y de tipo

intencional. Se contactó a los participantes por su correo institucional.

El periodo de su aplicación fue durante los meses; abril y mayo del 2022. En este momento, las actividades académicas se caracterizaban por el retorno paulatino a las aulas.

Herramientas de recolección de datos

Se diseño y creó especialmente para esta investigación el cuestionario de Evaluación sobre Motivación laboral y Satisfacción Laboral (CEMS). El CEMS evalúa la motivación y satisfacción dentro de un entorno laboral educativo, es decir, la percepción que tienen los 8docentes universitarios sobre la eficiencia de la organización. considerando que estas variables son un proceso en el que convergen factores externos e internos a la organización. Se trata de un cuestionario autoadministrado conformado por tres apartados: los ítems del apartado uno, del 1 al 6, recolectan información sociodemográfica; las preguntas del apartado 2, que van del 7 al 16 miden la motivación y los cuestionamientos del apartado 3, del ítem 17 al 26 miden la satisfacción; los ítems de las secciones 2 y 3 se responden utilizando una escala estimativa ordinal de tipo Likert: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Confiabilidad y validez

Para la estimación de la confiabilidad y la validez se desarrollaron dos procedimientos. Para el cálculo de la validez de contenido se utilizó como método prospectivo el método Delphi, es decir, se convocó a un panel de expertos para que efectuaran una revisión sobre la claridad y la relevancia de los ítems que se desarrollaron a partir de las definiciones teóricas sobre satisfacción y motivación. El panel se integró por tres personas expertas, todas ellas con estudios de doctorado, docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la UV y reconocidos por su trayectoria en la investigación y la intervención en los ámbitos de la administración y las organizaciones. En esta fase, el panel por separado propuso eliminar dos preguntas de la escala, por considerarse reiterativas.

Una vez reducida la escala en el número de ítems, se procedió a la conducción de un estudio piloto para obtener el coeficiente de confiabilidad estadística. Usando los datos obtenidos del estudio piloto se desarrollaron dos procedimientos para la obtención de la confiabilidad, ambos utilizando Microsoft Excel 2021, versión 18.0. Se procedió a la obtención de las varianzas totales e individuales por ítem y el cálculo del coeficiente de Cronbach; como se muestra, los valores del Alfa de Cronbach fueron cercanos a 0.8 en cada una de las escalas por lo que la confiabilidad se considera muy aceptable.

Tipo de investigación y diseño

Esta investigación es de tipo cuantitativo, según Sampieri, Fernández y Baptista (2006): “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y 9probar teorías”. Mediante un paradigma positivista, con un enfoque descriptivo, mediante un diseño no experimental, de tipo transversal, con una muestra no probabilística por invitación. Variables

En el estudio, se examinaron los efectos de las exigencias de la labor docente durante la pandemia por COVID 19 en las variables de motivación y satisfacción. Las variables se definen conceptualmente:

Motivación laboral (VD): Conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos externos

mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción (González, 2008).

Satisfacción laboral (VD): La actitud de un trabajador hacia su trabajo, a menudo expresada como una respuesta de agrado o disgusto por el trabajo en sí, las recompensas (pago, promociones, reconocimiento) o el contexto (condiciones de trabajo, colegas) (APA, 2022).

Situación COVID 19 (VI): Se refiere a las condiciones y modalidades de la actividad académica a las que el personal docente se obligó a practicar durante la pandemia, por ejemplo, clases a distancia, poco contacto con colegas, entre otros.

Procedimiento

Etapa de inicio

La presente investigación inició planteando los objetivos y la estrategia metodológica con la E.E. Proyecto 1; se continuo con la recolección de información para la elaboración del marco referencial, a partir del cual se creó un instrumento de 31 ítems (CEMS) para poder evaluar las variables a trabajar. El instrumento se sometió a un proceso de validez de contenido a través del juicio de expertos y de acuerdo con sus observaciones fueron eliminados 2 ítems, reajustando el cuestionario a 29 preguntas.

Etapa de intervención

Posterior a la elaboración de CEMS, se lleva a cabo un pilotaje para estimar la confiabilidad general y de factores. En el pilotaje participaron 14 docentes de la FCAS y, con los datos obtenidos, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, resultando con valor de 0.80, que clasifica al instrumento como “Bueno”. En el análisis por factores, se determinó la confiabilidad de las escalas de satisfacción (alfa= 0.84) y motivación (alfa=0.80) y se identificaron algunos ítems que por sus varianzas no contribuían al instrumento de medición, eliminándose 3 preguntas. La versión final del CEMS quedó conformada, como se explicó por 26 preguntas. Esta fue la versión aplicada a los 36 participantes. El procesador de datos que se utilizó para esta investigación fue Excel.

Etapa de salida

Mediante las respuestas de los docentes, se identificaron las características de los participantes y su valoración sobre las variables. Se establecieron rangos para la calificación de la escala; utilizando percentiles, se realizaron análisis estadísticos de correlación, aplicando el coeficiente de Spearman para establecer si había o no relación entre motivación y satisfacción. Finalmente se presentaron los resultados y las conclusiones, que arroja esta investigación.

Resultados

En el siguiente apartado, se describen los niveles encontrados de motivación y satisfacción laboral entre el personal docente de la FCAS-UV. Para la obtención de las calificaciones de los niveles de motivación, se obtuvieron percentiles para la localización de las puntuaciones de cada participante.

Con la intención de facilitar la interpretación de los resultados, se muestran las tablas con los percentiles de la escala, las frecuencias y las categorías clasificatorias:

Escala de motivación

Tabla 1: Escala de Motivación.

NÚMERO	*PERCENTIL*	*RANGO*	*FRECUENCIA*	*CATEGORIA*
IV	**25**	49	9	BAJO
III	**50**	53	10	MEDIO
II	**75**	57	9	ALTO
I	**100**	58	8	MUY ALTO

Fuente: elaboración propia con datos del CEMS.

Escala de satisfacción

Tabla 2: Escala de Satisfacción

NÚMERO	*PERCENTIL*	*RANGO*	*FRECUENCIA*	*CATEGORIA*
IV	25	35	9	BAJO
III	50	40	10	MEDIO
II	75	44	9	ALTO
I	100	47	8	MUY ALTO

Fuente: elaboración propia con datos del CEMS.

En el caso de la variable motivación, las contingencias permiten observar que las mujeres puntuaron como altamente motivadas, mientras que los hombres seleccionaron con frecuencia medianamente motivados. La frecuencia más alta de motivación fue la calificada como media para el personal con doctorado. Por el tipo de actividad, el personal docente dividió su elección entre los puntajes bajo, medio y muy alto. El personal de tiempo completo con más frecuencia obtuvo puntuaciones medias. La puntuación de motivación más frecuente fue la baja entre el personal con antigüedad de entre 21 y 30 años.

Para la variable satisfacción, las puntuaciones muestran que las mujeres están altamente satisfechas, mientras que los hombres se califican como medianamente satisfechos.

La frecuencia más alta de satisfacción fue la calificada como bajo, elegida por el personal con doctorado. El personal con actividad docente se puntuó de manera equitativa como medio y bajo. La satisfacción del personal docente de tiempo completo fue puntuada con más frecuencia como baja. El grupo de personal con antigüedad de entre 21 y 30 años, mostró las más altas puntuaciones de satisfacción, clasificándose en alto.

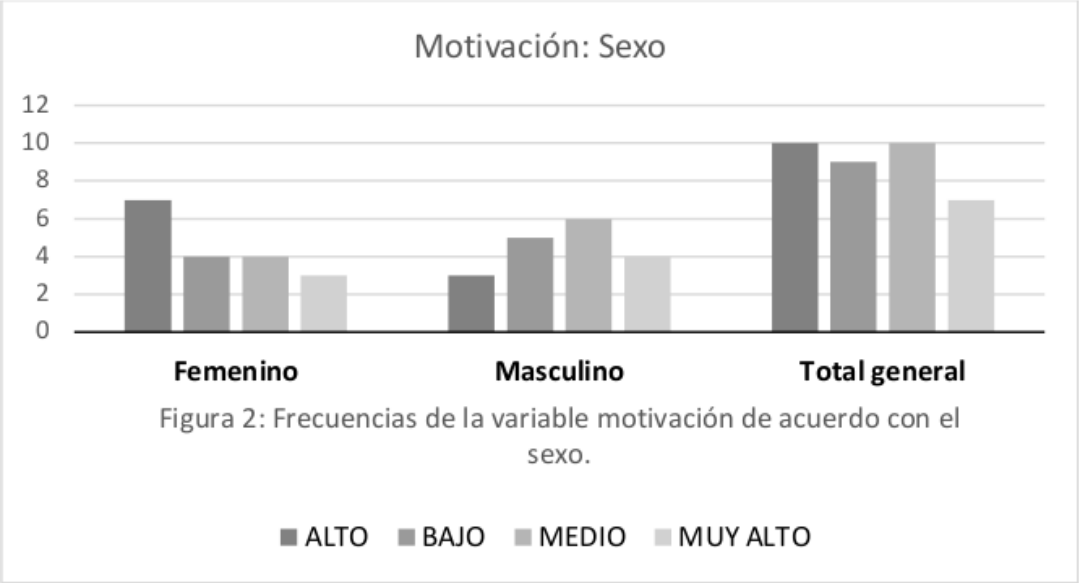


Figura 2: Frecuencias de la variable motivación de acuerdo con el sexo.

Fuente: elaboración propia con datos del CEMS.

En los gráficos siguientes, se muestran los resultados particulares por variable sociodemográfica y frecuencias de motivación y satisfacción. Serán notables algunas discrepancias entre las variables, mismas que serán comentadas en las conclusiones del estudio.

Las tendencias que se pueden encontrar respecto a la variable sociodemográfica sexo con la variable de motivación; es que están alta mente motivadas en el sexo femenino y el sexo masculino medianamente motivados (figura 2).

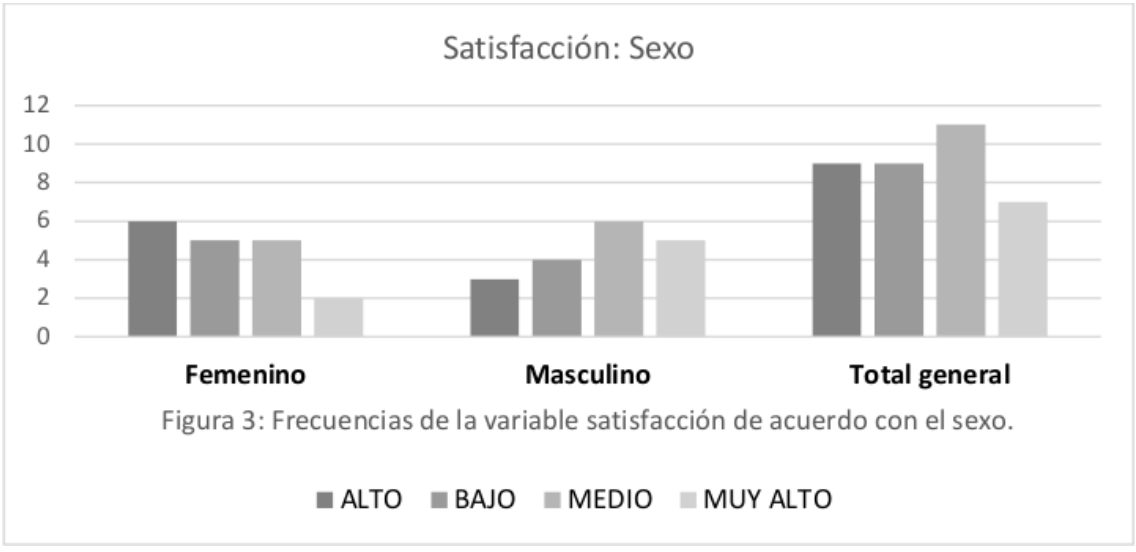


Figura 3: Frecuencias de la variable satisfacción de acuerdo con el sexo.

Fuente: elaboración propia con datos del CEMS.

Las tendencias que se pueden encontrar respecto a la variable sociodemográfica sexo con la variable satisfacción; sexo femenino; altamente satisfechas y sexo masculino; medianamente satisfechos (figura 3).

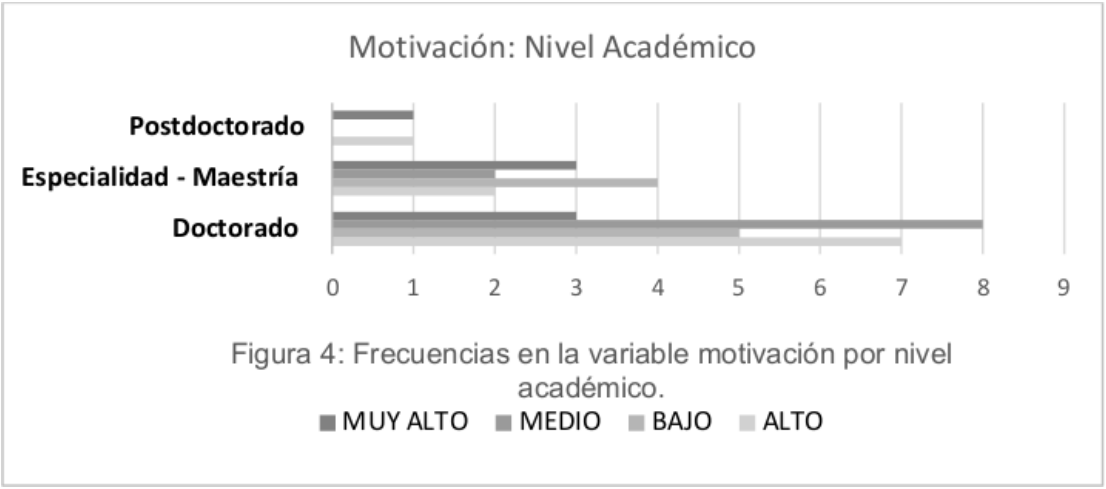


Figura 4: Frecuencias en la variable motivación por nivel académico.

Fuente: elaboración propia con datos del CEMS.

Las tendencias que se pueden encontrar respecto a la variable sociodemográfica nivel académico con la variable de motivación; los que tiene el grado de doctorado están medianamente motivados, mientras que los cuentan con una maestría están bajamente motivados (figura 4).

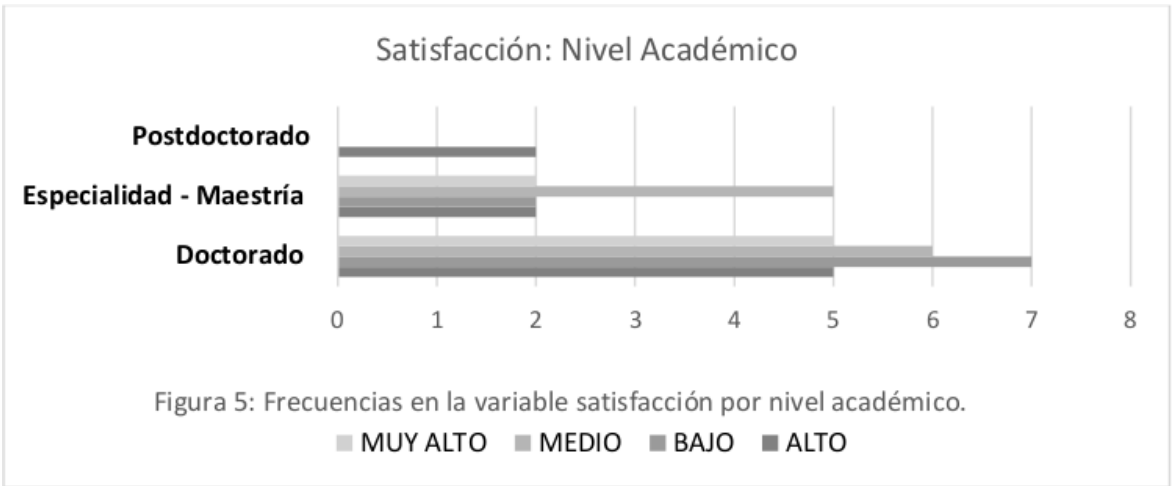


Figura 5: Frecuencias en la variable satisfacción por nivel académico.

Fuente: elaboración propia con datos del CEMS.

Las tendencias que se pueden encontrar respecto a la variable sociodemográfica nivel académico con la variable de satisfacción; se observa que los que cuentan con un doctorado están de bajo a medianamente satisfechos, mientras que los de maestría: medianamente satisfechos (figura 5).

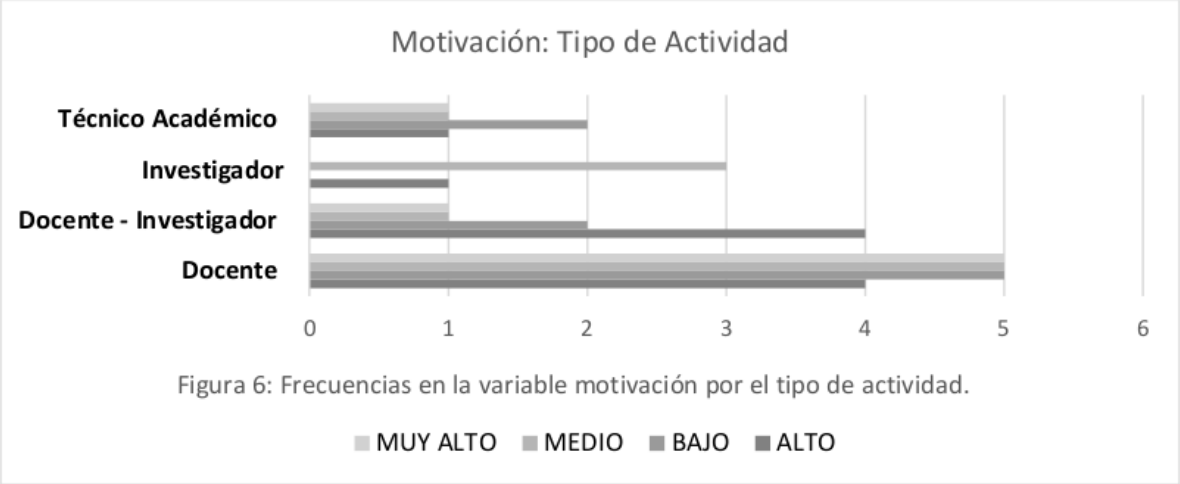


Figura 6: Frecuencias en la variable motivación por el tipo de actividad.

Fuente: elaboración propia con datos del CEMS. Fuente: elaboración propia con datos del CEMS.

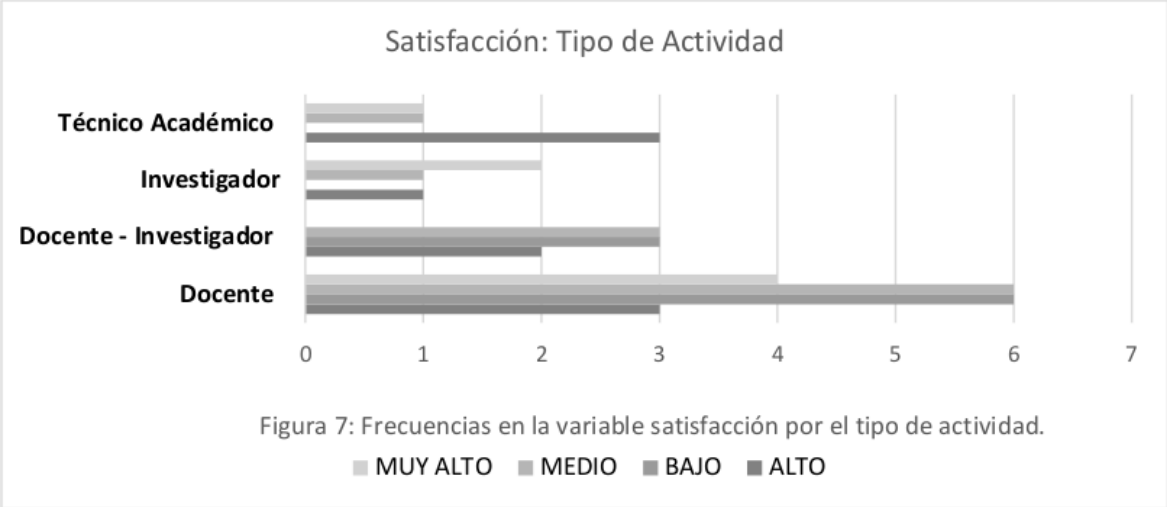


Figura 7: Frecuencias en la variable satisfacción por el tipo de actividad.

Fuente: elaboración propia con datos del CEMS.

Las tendencias que se pueden encontrar respecto a la variable sociodemográfica tipo de contratación con la variable de motivación; se observa que los de tiempo completo están mediana a altamente motivados y los de por horas: bajamente motivados (figura 8).

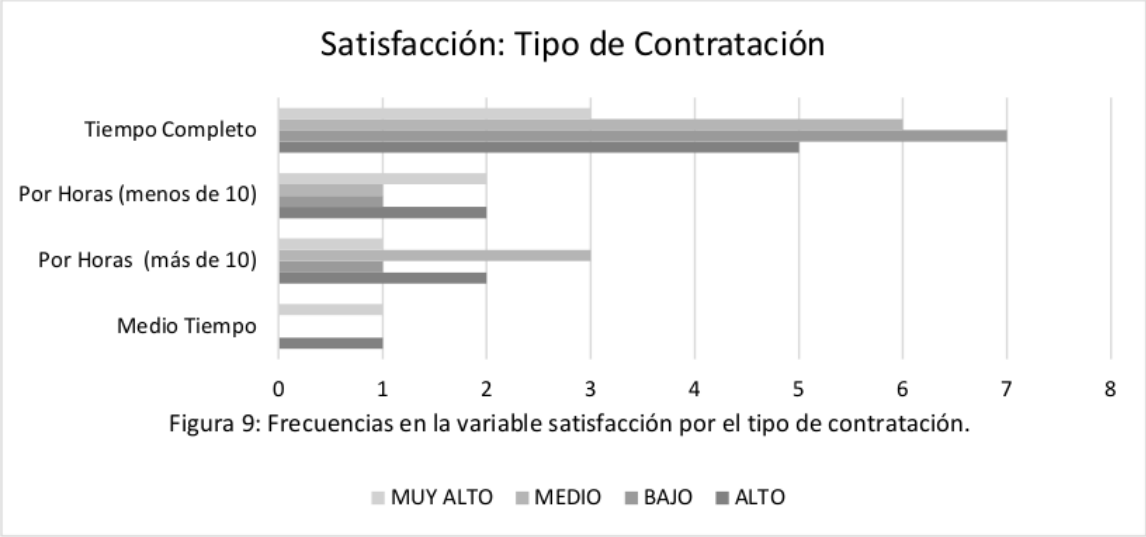


Figura 9: Frecuencias en la variable satisfacción por el tipo de contratación.

Fuente: elaboración propia con datos del CEMS.

Las tendencias que se pueden encontrar respecto a la variable sociodemográfica tipo de contratación con la variable de satisfacción; se observa que los tiempos completos están de baja a medianamente satisfechos y los de por horas: de mediano a altamente satisfechos (figura 9).

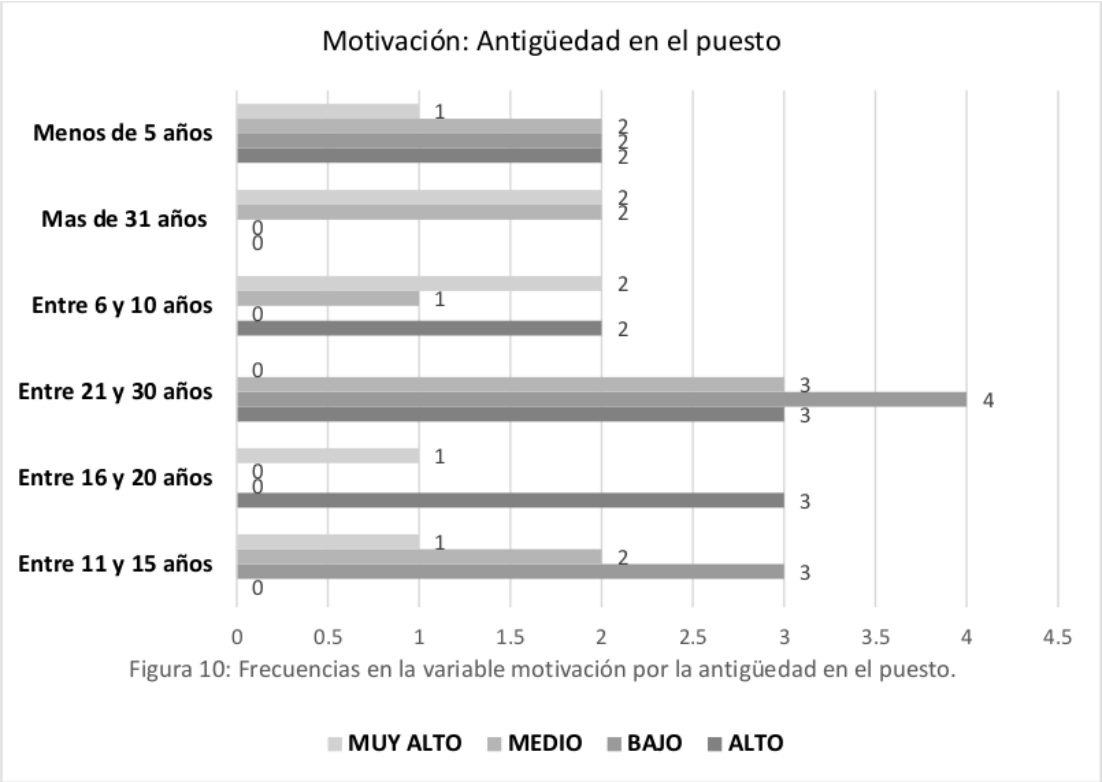


Figura 10: Frecuencias en la variable motivación por la antigüedad en el puesto.

Fuente: elaboración propia con datos del CEMS.

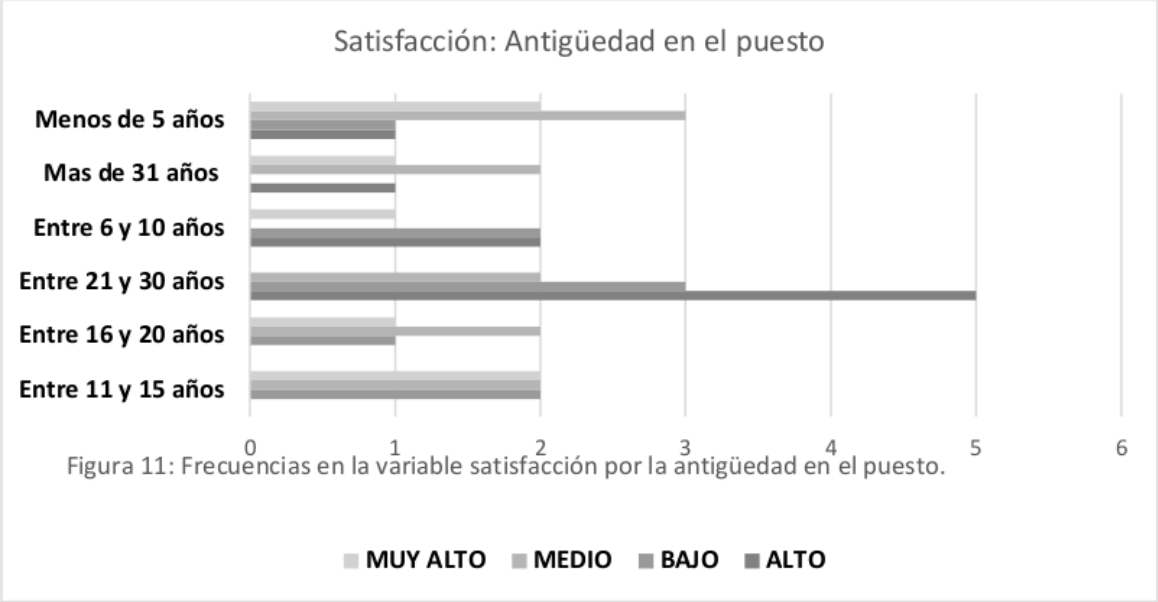


Figura 11: Frecuencias en la variable satisfacción por la antigüedad en el puesto.

Fuente: elaboración propia con datos del CEMS.

Conclusiones

El objetivo general de esta investigación fue identificar los niveles de motivación y satisfacción laboral del personal docente de la FCAS-UV en el periodo de la postpandemia. Como se planteó en los capítulos precedentes, existe en la literatura reportes sobre las transformaciones de la conducta humana y del contexto laboral en las organizaciones como consecuencia de la pandemia por COVID 19.

El personal docente universitario no queda excluido de estos efectos. Si bien la investigación en las instituciones de educación superior se concentra más en la eficiencia o resultados del aprendizaje del alumnado o en su inserción en el ambiente laboral, pocas investigaciones se han conducido al respecto de la Universidad como organización, aun cuando además de las condiciones estructurales de la enseñanza, como el currículo, la infraestructura, la política de educación superior, entre otras, es claro que las condiciones en las que las maestras y los maestros desarrollan su ocupación influye directamente en los resultados educativos.

Durante dos años las maestras y los maestros tuvieron que modificar sus sistemas de enseñanza, transitando de una práctica presencial a una virtual. Independientemente de sus conocimientos sobre la materia o sobre su experiencia en el campo, la transición implicaba un escenario realmente novedoso para todo el personal: un conjunto de habilidades para utilizar la tecnología: computadora, cámara, comprender el funcionamiento de los sistemas de las plataformas de video, diseñar materiales, adquirir nuevos dispositivos, y especialmente, las dificultades en la interacción, ya que, evidentemente, la modalidad virtual implicaba un contacto cara a cara, la ausencia de las personas en la plataforma, o en muchos casos, las maestras y maestros debían enseñar sin tener certeza de que su alumnado se encontraba atendiendo a la sesión.

Este escenario novedoso, sin duda que contribuyó al incremento del estrés y por supuesto, con

efectos potenciales en algunos procesos como la motivación y la satisfacción.

Los resultados del instrumento permitieron clasificar las respuestas en cuatro niveles: bajo, mediano, alto y muy alto. Según se muestra en las tablas (1 y 2), las frecuencias extremas se apreciaron en el puntaje medio como la más alta del conjunto y la más baja en el puntaje 18 muy alto. La suma de las frecuencias de los percentiles III Medio y IV Bajo totalizan 19, mientras que las de los percentiles I muy alto y II alto, suman 17. Estos puntajes nos muestran una tendencia en la motivación hacia niveles medio-bajos; de hecho, este hallazgo coincide con los datos de las variables sociodemográficas en las que se dividieron las maestras y maestros; el personal con maestría, por horas y de antigüedades entre los 21 a 30 años y 11 a 15, calificaron su motivación como baja.

Desde el punto de vista de la trayectoria laboral y siguiendo las propuestas de Herzberg, es notable como de forma mayoritaria, el personal que aún tiene expectativas de mejorar su desarrollo profesional o estancia en la Universidad manifiesta los niveles de motivación más baja, es decir, personal que aún podría cursar estudios de doctorado, aumentar el número de horas u obtener un puesto de trabajo de tiempo completo y permanecer más años como personal docente de la Universidad no reconoce totalmente su satisfacción.

Esta situación es crítica, especialmente porque se trata de un personal relativamente joven de antigüedad y con posibilidades de desarrollo en lo académico y en las posiciones estructurales de la organización. Si en este grupo, la motivación es baja, la disposición para la actividad docente se podría afectar.

Para enfatizar los riesgos, se recurre a la teoría de Hersey y Blanchard (1969); aunque se trata de una teoría sobre el liderazgo situacional, puede ser aplicada a este caso. Para estos autores, las personas en una organización se clasifican en función de su responsabilidad en la tarea y su nivel de relación con las personas.

El nivel de maduración alta corresponde a quienes tiene gran dominio en la tarea y están motivados para ejecutarla. El nivel tres se encuentran las personas con alta competencia, pero inseguras en su motivación, el nivel 2 corresponde a quienes no están ni suficientemente capacitados, pero están suficientemente motivados y el nivel 1 representa a quienes no están capacitados ni motivados. Bajo esta categorización, el personal docente parece ubicarse en el nivel de maduración 3: con alta competencia en su labor, pero con una motivación insegura.

Los niveles que proponen Hersey y Blanchard (1969) no son estables y en especial más que de los conocimientos, su cambio depende de la motivación, por lo tanto, si hemos identificado a una mayoría de personal con menos motivación y alta capacidad por el nivel académico con el que cuentan, la Universidad podría enfocarse en buscar alternativas que incrementen el nivel de motivación y evitar que este personal transite a un estadio de madurez que corresponda al nivel 2: tener la competencia para la función pero no querer ejecutarla.

Este riesgo es potencial y no deseado, porque la eficiencia del proceso educativo dependería en ese escenario de docentes con alto nivel académico pero nula motivación. Algunas investigaciones como la de Kotherja (2013), indican que la baja motivación, además de relacionarse con el bajo interés con el trabajo,

tiene consecuencias asociadas con el incremento del *burnout*, el incremento de sensaciones negativas con las personas con las que se relacionan en el contexto educativo como los colegas y el alumnado, poco compromiso con su desarrollo personal, profesional y con la organización.

El incremento de los niveles de motivación es posible, si se toma en cuenta que es un factor que se estimula con condiciones exteriores. En estos casos y siguiendo la teoría de Herzberg, la Universidad podría enriquecer la labor de este personal con acciones que promuevan sus expectativas de desarrollo y crecimiento en la Universidad, por ejemplo, el reconocimiento a sus esfuerzos o bien, apoyos para el avance en su carrera o posibilidades de promoción o carrera docente.

Estas descripciones coinciden con los aspectos evaluados en la escala, en donde so identificó que aspectos que el personal considera como necesarios para incrementar su motivación se relacionan con el reconocimiento social, el apoyo de sus compañeros docentes, el apoyo familiar y el acceso a estímulos y compensaciones. En el mismo sentido, la Universidad debería observar algún cambio posible para evitar que el grupo de maestras y maestros de niveles altos y muy altos, disminuyan sus niveles de motivación. Este foco de atención debe mantenerse prioritariamente en las mujeres y personal con función de investigación.

Discusión

En general, los niveles de satisfacción se distribuyen de manera uniforme en todos los niveles. A este respecto, la satisfacción se refiere a la actitud con la que se valora la experiencia del trabajo en el contexto de la Universidad. Los puntajes más altos se asocian con personal más estable en la organización: investigadores y docentes con experiencia de entre 21 a 30 años.

Estos niveles pueden interpretarse en términos de la naturaleza de la función y la estabilidad en la Universidad. El personal investigador, por la naturaleza de su función, tiene tareas más diversificadas con relación al personal docente. El personal investigador no cuenta con una carga horaria de clases de tiempo completo; de hecho, los docentes de tiempo completo se perciben como bajamente satisfechos. Llama la atención que también el personal por horas, con poca carga académica, mostró puntuaciones altas y satisfacción.

Este hallazgo permite suponer que la tarea docente es altamente demandante y existen condiciones externas que no permiten el mantenimiento de niveles altos de satisfacción.

Sobre la estabilidad, hay que señalar que el personal investigador y el que tiene una antigüedad de entre 21 a 30 años, ambos altamente satisfechos, son más estables, porque prácticamente se habla de personal de planta o base. Es notable también, que mientras que el personal de 21 a 30 años se encuentra altamente satisfecho, también se encuentra bajamente motivado.

Este es un caso de personal que requiere especial atención: se siente satisfecho con lo que la Universidad le ofrece, pero quizá la pandemia disminuyó su disponibilidad por la enseñanza, probablemente las necesidades de conocimiento tecnológico, de interacción o de transformación de la actividad docente hayan disminuido su motivación.

La satisfacción es más baja en el personal con alto grado académico, de tiempo completo y con función de docencia. Este hallazgo es consistente con la idea de que la naturaleza de la labor docente es más susceptible a los factores externos que posibilitan la satisfacción. Las y los

docentes dedicados totalmente a las clases experimentan menores sentimientos de satisfacción.

Para Herzberg (1962), la satisfacción se asocia más con las condiciones objetivas de la organización, por lo que la forma en cómo se percibe facilita identificar lo que es necesario mejorar. Los factores que crean satisfacción no crean motivación, pero si evitan las actitudes negativas que viene de la satisfacción. Aspectos como administración eficiente y políticas de beneficio, calidad de la supervisión, relaciones interpersonales saludables y contar con infraestructura adecuada, son para Herzberg los mínimos indispensables para crear satisfacción.

Estas condiciones coinciden con los factores seleccionados por el personal en el instrumento utilizado en este estudio, en el que expresaron necesidades de contar con mayor asesoría en el trabajo, reconocimiento a su desempeño, acceso a estímulos, mejorar su sentido de pertenencia y el necesario fortalecimiento del clima laborar, para lograr uno de colaboración y confianza.

Los niveles de motivación y satisfacción que se identificaron, de manera general nos permiten concluir:

1. Con relación al objetivo general de este estudio, se puede establecer que los niveles de motivación siguen una tendencia de medio a bajos y los de satisfacción se distribuyen de manera más uniforme.

2. Uno de los objetivos particulares buscaba establecer semejanzas o diferencias entre la motivación y la satisfacción. Al comparar los niveles de estos factores, se identificó que no hay necesaria correspondencia, esto es, al parecer tanto la motivación como la satisfacción son independientes. Esta diferencia también se identificó en el análisis de correlación entre las escalas de motivación y satisfacción de la escala.

3. El comportamiento independiente entre la motivación y la satisfacción del personal, hacen necesario que la organización contemple que para incrementar los niveles de uno u otro factor existe la necesidad de programas de intervención diferenciados, pero simultáneos. Los factores motivacionales están asociados con incrementar los motivos de logro y afiliación a través de diferentes incentivos. Los incentivos que incrementan los motivos de logro deben buscar que las maestras y los maestros busquen conseguir estándares de excelencia en su práctica docente. La innovación, la autoevaluación de su conducta y la responsabilidad de sus decisiones. Los incentivos asociados a la filiación requieren incrementar el interés por el establecimiento de las relaciones interpersonales y valorar de ellas las consecuencias afectivas (Chóliz, 2004).

4. La satisfacción se incrementa, sobre todo, por el establecimiento sobre todo de condiciones administrativas que permita incrementar su experiencia como personal docente, por ejemplo, un programa de reconocimientos a la actividad, el establecimiento de un programa de desarrollo profesional u orientación para la enseñanza o distintas actividades que enriquezcan o diversifiquen la práctica docente, que incluyen capacidades pedagógicas, pero también técnicas y de infraestructura. La satisfacción se mejora, además si el clima de trabajo es positivo: esta percepción incrementa el sentido de pertenencia del personal docente.

Si bien se reconocen los límites de esta investigación, por el tipo de instrumento o por el número de personal docente que respondió, es posible afirmar que los hallazgos abren la posibilidad para entender que la motivación y la satisfacción pudieron ser afectadas por la forma en la que las condiciones de

trabajo cambiaron con la pandemia de COVID 19.

Estos efectos, por supuesto, no desaparecerán únicamente con el paso del tiempo, sino que requieren atención y programas sistemáticos de intervención desde la perspectiva de la administración y de la psicología. Al menos, la situación actual en los niveles de motivación y satisfacción crean la necesidad de un estudio más profundo pues como se mostró anteriormente, el comportamiento de estas variables es diferenciado entre grupos de docentes; por supuesto, los hallazgos hacen evidente que el capital humano de las universidades, especialmente el dedicado a la docencia, realmente importa para garantizar la eficiencia y resultados de excelencia entre las alumnas y los alumnos.

Bibliografía

Chiavenato (2000) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (9va Ed) México: The McGraw-Hill tiompanies, Inc.

Chóliz Montañéz, M. (2004) Psicología de la Motivación: el proceso motivacional. https://www.uv.es/~choliz/

FCAS (2022) Informe de labores 2021–2022. https://www.uv.mx/fcas/files/2022/11/Informe-de-actividades-febrero-2021-agosto-2022.pdf

Herzberg, F. (1962) Basic Needs and Satisfactions of Individuals (Vol. núm. 21). Nueva York:Industrial Relations Counselors, Inc.

Hersey, P. & Blanchard, K.H. (1969) Management of organizational behavior. Englewood tiliffs. Prentice Hall.

Kotherja, O. (2013) Teacher's motivation importance and Burnout effect in the educational development. 358–365.

Malik, M. y Naeem, B. (2013) Towards Understanding Controversy on Herzberg Theory of Motivation. World applied sciences journal, (24) 8. https://www.idosi.org/wasj/wasj24(8)13/9.pdf

Mercado, R. y Otero, A. (2022) Enseñanza remota de emergencia en la educación superior: ¿Base para la educación híbrida? https://www.uv.mx/blogs/brechadigital/files/2022/05/hdt8_covid_1_mercado.pdf

Peiró, J. (1990) Perspectiva histórica y desarrollos recientes de la Psicología del Trabajo y de las

Organizaciones. España: Revista Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 17, núm. 3, 2001, pp. 255-271.

Peralta, ti. (2021) Docentes compartieron experiencias de enseñanza y aprendizaje en pandemia. Universo. https://www.uv.mx/prensa/general/docentes-compartieron-experiencias-de-ensenanza-y-aprendizaje-en-pandemia/

Ramírez, R., et al., (2019) Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Colombia: La Serena Inf. tecnol. vol.30 no.6.

Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional. (13er ed) México: Pearson educación. S. A. (2021). Ansiedad y depresión principales padecimientos en el personal de la UV. Imagen del Golfo, https://imagendelgolfo.mx/xalapa/ansiedad-y-depresion-principales-padecimientos-en-personal-de-la-uv/50066050

Universidad Veracruzana (2023) UV en números. https://www.uv.mx/informacion-estadistica/files/2019/06/UV-en-numeros.pdf

Vázquez, J. (2022) Pandemia obligó al buen manejo de recursos tecnológicos: docentes. Universo: https://www.uv.mx/prensa/general/pandemia-obligo-al-buen-manejo-de-recursos-tecnologicos docentes/

Capítulo III. Una perspectiva desde la economía de empresa: referentes para la gestión de la producción

Dr. Alex Dueñas Peña[1]
Mg. Diana Mireya Cuellar Sánchez[2]

Resumen

La economía, como ciencia, y sus diversas ramas proporcionan información teorizada que refleja las transformaciones sociales y las necesidades específicas de las organizaciones, como la maximización de los recursos en los procesos de producción. En particular, la economía de la empresa aborda el estudio de la producción y destaca la importancia de su gestión desde una perspectiva teórica económica para aquellos encargados de organizar, administrar y gestionar los recursos económicos en las organizaciones. Este capítulo busca responder a la pregunta: ¿Qué referentes pueden apoyar la gestión de la producción a corto plazo?: como resultado, se presenta una revisión de la teoría microeconómica en el contexto de la teoría de la producción. Dentro de las conclusiones esta qué la producción tiene una doble naturaleza. Por un lado, es un proceso técnico que transforma los factores productivos en productos, ya sean bienes, servicios o ideas, con el propósito de satisfacer las necesidades humanas y de la sociedad en general. Por otro lado, la producción implica tomar constantemente decisiones sobre qué, cómo y cuánto producir, además de gestionar la calidad y cantidad de los recursos utilizados y optimizar la capacidad de producción de la empresa.

Palabras clave: Producción, productividad empresarial, etapas de la producción, gerencia de la producción.

Abstract

The economy, as a science, and its various branches provide theorized information that reflects social transformations and the specific needs of organizations, such as the maximization of resources in production processes. Business economics addresses the study of production and highlights the importance of its management from an economic theoretical perspective for those in charge of organizing, administering, and managing economic resources within organizations. This chapter aims to answer the question: What references can support short-term production management? As a result, a review of microeconomic theory is presented in the context of production theory. One of the conclusions is that production has a dual nature. On the one hand, it is a technical process that transforms productive factors into products, whether goods, services, or ideas, with the purpose of satisfying human needs and those of society in general. On the other hand, production constantly involves making decisions about what, how, and how much to produce, in addition to managing the quality and quantity of the resources used and optimizing the production capacity of the company.

[1] Docente investigador de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, aduenasp@unicolmayor.edu.co

[2] Docente investigadora de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, dmcuellar@unicolmayor.edu.co

Keywords: Production, business productivity, production stages, production management.

Introducción

La economía, junto con otras ciencias sociales, ha desempeñado un papel importante en las organizaciones, sin importar su tamaño o si son públicas o privadas. A medida que las organizaciones buscan mejorar su eficiencia y competitividad en un entorno empresarial dinámico, estas disciplinas aportan a la toma de decisiones, basándose en teorías, constructos y resultados derivados de la gestión del conocimiento y experiencias. Esto permite maximizar los recursos y tener un impacto positivo en el intercambio y consumo de los procesos de producción (Restrepo et al., 2022). Este último en su doble naturaleza. Por un lado, es un proceso técnico de transformación de factores productivos en productos que satisfacen las necesidades de la sociedad. Por otro lado, implica la toma de decisiones constantes sobre qué producir, cómo producir y en qué cantidad (Maldonado, 2013). Estas decisiones requieren el uso eficiente de recursos, conocimientos y tecnología para lograr una producción efectiva y satisfacer a los consumidores. La gestión de la producción, dentro del marco administrativo de una organización, busca garantizar la eficiencia y efectividad en la transformación de insumos en productos finales, considerando aspectos como la calidad, cantidad y costos (González et al., 2005).

En este contexto, los factores de producción - capital, tierra y trabajo - desempeñan un papel fundamental en el proceso productivo. Son recursos indispensables para la creación de bienes y servicios, y su combinación adecuada es crucial para lograr una producción eficiente (Cheng y Han, 2014). La economía de la empresa se relaciona estrechamente con la teoría microeconómica, ya que implica estudiar el comportamiento de los productores y consumidores en un sistema de economía de mercado (Infante- Franco, 2016).

Sin embargo, los factores productivos son escasos, lo que plantea el problema económico de tomar decisiones sobre cómo asignar estos recursos limitados (Meza-Carvajalino y Romero-Prada, 2016). Tanto los productores como los consumidores deben tomar decisiones estratégicas y operativas para maximizar sus ingresos y utilizar eficientemente sus presupuestos (Morelos et al., 2022). Esta actividad humana implica renunciar a ciertas opciones para obtener otras, y está influenciada por factores como los costos, las preferencias individuales y las restricciones presupuestarias (Fontalvo et al., 2018).

La gestión de la producción se enfrenta al desafío de optimizar el uso de los recursos escasos y buscar formas innovadoras de administrarlos (Arancibia et al., 2015). El progreso técnico y la innovación desempeñan un papel crucial en el desarrollo económico y humano, al permitir producir más con menos recursos y mejorar la eficiencia de los procesos. Sin embargo, es importante destacar que algunas poblaciones carecen de progreso técnico, lo que limita su capacidad de producción y desarrollo (Nagano et al, 2014).

Así las cosas, la gestión de la producción se centra en la transformación de factores productivos en bienes y servicios que satisfacen las necesidades de la sociedad. Requiere el uso de teoría microeconómica, la toma de decisiones constantes considerando la escasez de recursos, los costos, la calidad y la innovación tecnológica, así como la maximización de recursos y la garantía de su sostenibilidad.

Metodología

El capítulo es el resultado de un estudio de enfoque cualitativo a nivel exploratorio y descriptivo,

respaldado por la revisión y análisis de literatura especializada. Esta afirmación se justifica al mencionar que se llevó a cabo una recopilación y selección de información mediante una lectura objetiva de materiales especializados presentes en bases de datos, clasificaciones de documentos, revistas especializadas y libros (Baena, 2017). Así mismo, es un estudio que se enmarca en un tipo de investigación documental, lo cual tiene sentido, puesto que se basa en la gestión y ejecución del conocimiento a través de la selección y compilación de información proveniente de fuentes de datos especializadas que otorgó material escrito. Esto implica un análisis crítico y una síntesis de la literatura especializada existente sobre el tema en cuestión: la economía de empresa y la teoría de la producción. Ruiz (2012) sostiene que los análisis en el marco cualitativo son una metodología enfocada en comprender el origen, proceso y naturaleza de las consideraciones surgidas de la interacción entre individuos en relación con teorías, enfoques y/o constructos.

Se llevó a cabo una revisión de diferentes recursos, encontrados en bases de datos, para obtener información desde diferentes enfoques relacionados con el tema objeto de estudio (Taylor y Bogdan, 1987). El objetivo de esta revisión era comprender aspectos relacionados con los referentes que guían el conocimiento de la ciencia económica en lo que hace relación a la teoría de la producción en los administradores. Los resultados presentados en el documento representan un análisis que tiene como finalidad orientar, en cierta medida, a aquellos que imparten la materia de microeconomía, así mismo a quien orienta la asignatura gerencia de producción en programas administrativos. Al respecto Hernández, et al (2014, p.19) considera que los resultados a partir de la observación se enmarcan en una perspectiva descriptiva, apoyado por la hermenéutica, que es una forma para lograr la comprensión e interpretación del contexto en el que se ubica un conocimiento.

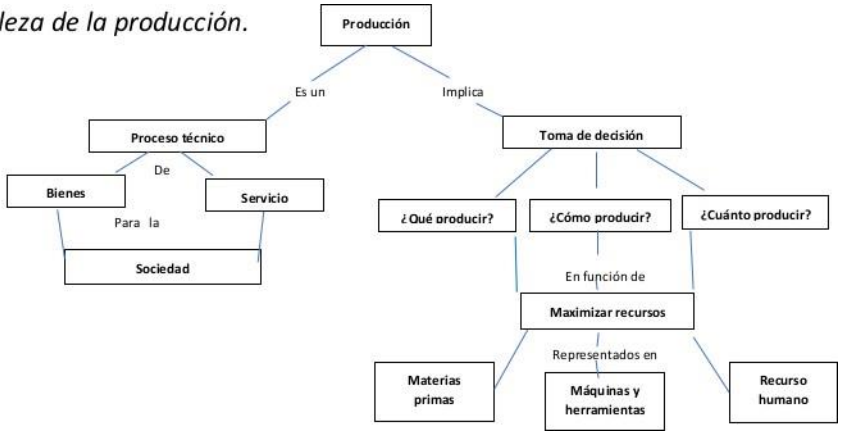
Referentes teóricos

Perspectiva de la producción

La producción cumple una doble naturaleza, por una parte, es un proceso técnico de transformación de factores productivos en productos, bien sean bienes, servicios o ideas que poseen la función única de solucionar necesidades, por consiguiente, es útil al hombre y la sociedad en conjunto (Aguado-Hernández y López (2023). De otra parte, se convierte en un objeto que demanda una permanente toma de decisiones sobre lo requerido en el qué, cómo y cantidad a producir. Estas decisiones involucran el uso del conocimiento frente al bien, servicio o idea que mejor impacta a la sociedad, la calidad y cantidad de recursos, el mejor uso de la capacidad instalada por la empresa, la cuestión es lograr una producción con bajos esfuerzos financieros para lograr una satisfacción de sus consumidores (Crespo, 2005).

Figura 1.

La doble naturaleza de la producción.



Fuente: los autores.

El conjunto conformado por esta doble naturaleza presente en la producción, aplicada a través de técnicas articuladas e interdependientes, permite el desarrollo del proceso productivo que conduce a la obtención de un producto final, ya sea un bien o un servicio (Antonelli, 2006). Por lo tanto, en la gestión y administración de la producción, en el marco de su correspondiente proceso administrativo que incluye la planificación, organización, dirección y control de los procesos y recursos relacionados con la producción de bienes y servicios en una organización, se busca garantizar la eficiencia y efectividad en la transformación de insumos en productos finales. Esto implica considerar aspectos como la calidad, cantidad y costos, sin dejar de lado el contexto en el que se desarrolla el respectivo proceso productivo; los recursos limitados y necesidades crecientes (Mankiw, 2009).

La gestión de la producción implica la toma de decisiones estratégicas y operativas, que abarcan aspectos como la planificación de la capacidad de producción, el diseño y control de los procesos, el aseguramiento de la calidad, la gestión de la tecnología y la innovación, entre otros aspectos relacionados con la cadena de suministro y la cadena de valor. Para optimizar los recursos disponibles, coordinar los equipos de trabajo, mejorar la productividad y garantizar la satisfacción de los clientes, es fundamental contar con conocimientos y saberes respaldados tanto por la teoría como por la experiencia práctica, basándose en resultados exitosos (Cuevas, 2001). Es, por tanto, que lograr los resultados deseados en términos de calidad, costos, tiempos y satisfacción del cliente, así como alcanzar el éxito empresarial, requiere de un enfoque respaldado tanto por el conocimiento científico como por la experiencia empírica. Aquellos encargados de dirigir la producción deben tener en cuenta los recursos que brinda la economía de la empresa para tomar decisiones informadas y fundamentadas (Manrique et al., 2019).

Los factores de producción y el problema económico

En el contexto de la economía de la empresa, se establece una relación estrecha con la teoría microeconómica. Esta relación se fundamenta en el estudio del comportamiento de las unidades decisorias, es decir, los productores y consumidores, dentro de un sistema de economía de mercado. Al analizar detalladamente el comportamiento de estos agentes económicos, se puede comprender cómo toman decisiones relacionadas con la producción y el consumo (Aguado, 2022). Por un lado, los productores asumen el rol de tomar decisiones no solo respecto a qué producir y en qué cantidad, sino

también en cómo llevar a cabo el proceso de producción. Estas decisiones incluyen aspectos como la selección de técnicas, la organización de los recursos productivos y la maximización de la eficiencia. Por otro lado, los consumidores también toman decisiones en función de sus limitaciones presupuestarias. Dentro de los límites de sus ingresos, estos deciden qué bienes o servicios adquirir y en qué cantidad. Sus elecciones están influenciadas por factores como las preferencias individuales, los precios de los productos y las restricciones presupuestarias (Mankiw, 2009).

Los factores productivos son indispensables para el funcionamiento del proceso productivo. Estos factores, que incluyen el capital, la tierra y el trabajo, son necesarios para llevar a cabo la producción de bienes y servicios. Por lo tanto, la respuesta a la pregunta "cómo producir" implica la combinación adecuada y eficiente de estos factores productivos. Por ejemplo, para ilustrar este punto, se tiene la producción de zapatos. En este caso, se requiere la utilización y coordinación de los factores de producción como el capital (para la maquinaria y equipos necesarios), la tierra (para la ubicación de la fábrica y acopio de materias primas) y el trabajo (para la mano de obra requerida). En suma, la relación entre la economía de la empresa y la teoría microeconómica destaca la importancia de estudiar el comportamiento de los productores y consumidores. Además, la necesidad de los factores productivos en el proceso de producción.

Tabla 1. Factores productivos.

Factor	*Concepto*
Capital	*Se refiere a las máquinas y herramientas requeridas para transformar la materia prima – capital fijo-.*
Tierra	*Hace referencia a los recursos naturales, a transformar y usar espacios en la elaboración del producto – materias primas-.*
Trabajo	*Es la capacidad física e intelectual de una persona que le confieren la posibilidad de estar en el proceso productivo- mano de obra-.*

Fuente: autores.

En cuanto a lo expuesto en la tabla anterior, es necesario reflexionar sobre el hecho de que la economía considera a los factores tierra y trabajo como los primarios de la producción. Esto pretende transmitir que son recursos económicos que se encuentran de manera espontánea en la naturaleza y que son la base de los procesos productivos. Entre estos factores, el más significativo es el trabajo de las personas, ya que su capacidad física e intelectual se va cualificando a lo largo del tiempo mediante la experiencia y los conocimientos desarrollados, entre otros, en los centros académicos. Estos factores son fundamentales para iniciar los procesos (McEachern, 1998).

En cuanto al capital y su representación en máquinas, herramientas, edificios y otros activos fijos de la empresa, presenta particularidades distintas. Por un lado, es el resultado de la aplicación del conocimiento basado en las necesidades de los procesos productivos. Por otro lado, están sujetos a desgaste con el tiempo y tiene la capacidad de soportar diferentes procesos productivos. Además, se diferencia de los factores anteriores ya que no existe originalmente en la naturaleza, sino que es elaborado por el ser humano como respuesta a las necesidades de la sociedad, sumado a que el capital es un bien que forma nuevos bienes (Mankiw, 2009).

La producción es un proceso complejo que implica la aplicación de conocimientos y trabajo humano a recursos de capital y materias primas con el objetivo de generar bienes o servicios que satisfagan las

necesidades de una sociedad. En este proceso, los factores económicos juegan un papel fundamental, ya que se requiere que estén disponibles de manera conjunta para iniciar la producción. Es importante destacar que los factores no siempre son abundantes, lo cual es un aspecto relevante para los agentes encargados de organizar y tomar decisiones en el ámbito de la producción (Fontalvo-Herrera et al., 2017).

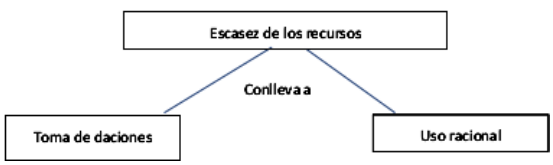
En cuanto a la escasez de los factores productivos, es importante señalar que este problema fundamental de la economía ha llevado a lo largo de la historia a la formulación de enfoques y teorías que buscan optimizar su utilización. La escasez de estos factores implica que la sociedad se enfrenta a recursos limitados, lo que significa que los gestores de la producción tienen restricciones para producir todos los bienes y servicios necesarios, al menos en las cantidades y calidades requeridas (Samuelson y Nordhaus, 2010). Por lo tanto, la toma de decisiones constante está orientada a implementar cambios tecnológicos que permitan superar la falta de oportunidades de consumo de manera general, lo que requiere que las organizaciones adopten una agilidad organizacional, tal como lo menciona González et al. (2017).

En consecuencia, se espera que los individuos asuman la responsabilidad de tomar decisiones en función de sus roles y circunstancias. Tanto los productores como los consumidores se ven enfrentados a la necesidad de tomar decisiones que les permitan maximizar sus ingresos y utilizar eficientemente sus recursos y dinero (Robert, 1987). Los productores deben decidir qué producir, cómo producirlo y en qué cantidad, mientras que los hogares consumidores deben decidir qué y cuánto consumir. Estas decisiones se ven condicionadas por las limitaciones de recursos y buscan alcanzar un equilibrio entre la oferta de los empresarios y la demanda de los hogares. En resumen, la sociedad se enfrenta constantemente a la disyuntiva de tomar decisiones debido a la escasez, teniendo que elegir entre diversas alternativas de producción y consumo. Por ejemplo, las familias deben decidir si priorizan la recreación sobre la alimentación, la educación sobre la salud, los alimentos sobre los medicamentos, entre otras combinaciones posibles (Bortesi, 2008).

Por su parte, los empresarios también enfrentan la toma de decisiones, como determinar si producir alimentos o vestidos, contratar mano de obra calificada o sin experiencia, y si producir en su máxima capacidad o no. Estas alternativas son el resultado de la escasez de recursos en general, lo que implica que los empresarios deben considerar los costos y las oportunidades. En última instancia, se trata de renunciar a algo para obtener otra cosa. Por ejemplo, decidir si se consumen 6 libras de arroz al mes y 3 libras de carne, o 3 libras de arroz y 4 libras de carne. En el caso de los productores, deben decidir si contratar 10 horas de mano de obra calificada por 100 unidades monetarias y adquirir 10 unidades de materia prima de calidad media por 200 unidades monetarias, o cambiar a mano de obra de menor calificación por un valor menor y adquirir mayor cantidad o mejor calidad de materia prima (Mankiw, 2009, p. 6). En este sentido, Mankiw sostiene que "un individuo racional emprende una acción si y solo si el beneficio marginal de esa acción es mayor al costo marginal". Esto refuerza la importancia de la racionalidad en la toma de decisiones económicas.

Figura 2.

Impacto de los recursos escasos



Fuente: autores.

La gestión de producción y el problema económico

La producción se considera como una secuencia de actividades que tienen como objetivo crear bienes y servicios mediante una combinación eficiente de los factores productivos, en respuesta a las demandas del mercado al que se dirigen. Esto implica el uso de técnicas apropiadas y la alineación de la estrategia de la empresa con su factor competitivo. Por lo tanto, la gestión de la producción es una combinación de prácticas que se han desarrollado con el tiempo y la búsqueda de formas diversas e innovadoras de administrar los recursos involucrados en ella (Gaither y Frazier, 2000). Así las cosas, el productor ha evolucionado de ser un simple observador de los procesos técnicos a comprender la producción como una función organizativa centrada en la gestión y la innovación, que actúa sobre el subsistema de transformación. Se debe tener en cuenta que el proceso de transformación de recursos escasos es el núcleo de la gestión de la producción y del trabajo de quien gestiona los factores productivos en la búsqueda de nuevas formas de producción que sean características del desarrollo humano impulsado por la dinámica de las necesidades (Gaither y Frazier, 2000).

La dinámica de las necesidades impulsa cambios en los procesos productivos, lo que a su vez implica una evolución en las combinaciones de factores productivos y la innovación tecnológica. El desarrollo y la implementación de innovaciones tecnológicas en la producción permiten que el factor trabajo ahorre esfuerzos y mejore su rendimiento. Esto significa que se puede producir una cantidad similar de bienes y servicios en menos tiempo y utilizando la misma cantidad de recursos, que son escasos por naturaleza. Estas innovaciones también contribuyen a un mejor aprovechamiento de los demás factores, promoviendo su maximización en los procesos productivos.

El progreso técnico, resultado de la innovación, es un factor fundamental que ha permitido y seguirá permitiendo el crecimiento económico, el desarrollo económico y el desarrollo humano. Sin embargo, es importante señalar que las poblaciones subdesarrolladas del mundo carecen de progreso técnico. Esto implica que estas poblaciones aún utilizan técnicas desactualizadas y costosas, lo que resulta en volúmenes de producción insuficientes para garantizar el bienestar de la sociedad (Dueñas, 2017).

Desde esta perspectiva, la administración y gestión de la producción tienen la responsabilidad de maximizar el uso de los recursos y garantizar su sostenibilidad. Por lo tanto, la toma de decisiones constante debe tener en cuenta la consideración de los factores que contribuyen a la creación de productos. El objetivo es encontrar formas de incrementar la producción, reducir el esfuerzo humano, mejorar la calidad y disminuir el tiempo de los procesos productivos, idealmente todo al mismo tiempo. Esto se refiere a la productividad de los factores, asumiendo que se obtendrá una mejora en los resultados al administrar el proceso de producción en diversas condiciones (Norris et al., 1991).

Aportes de la economía de empresa a la administración de la producción

Las actividades gerenciales, como la administración y gestión de recursos físicos y el conocimiento arraigado en personas, en general están relacionadas con gestión de operaciones, control de procesos, gestión de inventarios, gestión de personal, gestión de calidad, planeación, gestión del conocimiento entre otros. Temas que no se abordan en este documento pero que se recomienda explorar, como quiera que en el proceso globalizante que vivimos para ser competitivos, debe ser considerado no solo

una estrategia de mercadotecnia y financiera, también una comprensión del proceso productivo en general, hecho que avanza con la adquisición de conocimiento de diferentes disciplinas, de esta manera se dará respuesta a la estrategia competitiva de la organización (Druker, 1993) respaldada por la productividad y sus implicaciones en cada factor productivo usado en el proceso:

La productividad del factor trabajo es un indicador que puede medir la cantidad de producción alcanzada por persona en un tiempo determinado, se considera un aumento a partir de la percepción de crecimiento de la producción sin haber empleado más personas o sin la prolongación de la jornada de laboral, otra forma de reconocer productividad de este factor es tiempo de jornada reducido frente al mantenimiento de la producción logrado por trabajador.

La productividad del factor capital un indicador para medir lo relacionado en función del producto obtenido en una unidad de tiempo frente a una unidad de capital. Esas unidades de capital pueden estar representadas en horas de uso, caballos de fuerza por productos o en número de herramientas, número de máquinas, entre otros. La productividad del factor tierra o los recursos naturales es un indicador relacionado con la disminución de desperdicios, aumento de la calidad y aprovechamiento de estas.

En suma, cuando se generan aumentos en la producción es porque el conocimiento que administra los factores de producción ha logrado una mayor contribución de los factores productivos en general, o porque después de analizar las necesidades se incorpora unidades adicionales de algún factor, por ejemplo una máquina que maximiza la jornada laboral o aumento de trabajadores que permiten el aprovechamiento del factor capital existente, o la adquisición de factor materia prima que aprovecha y hace rendir mejor el equipamiento instalado, en si se puede hablar de diferentes combinaciones al respecto. Por esta razón, es necesario que la gestión de producción tenga como base herramientas que permitan conocer los procesos en función del rendimiento de los factores productivos.

Los costos y la productividad

Se retoma el hecho de que los factores son escasos, lo cual impone limitaciones a las empresas en su actividad productiva. Por tanto, es necesario tomar decisiones eficientes sobre cómo combinar los recursos para lograr bienes y servicios adecuados en términos de calidad y precio. Una de las herramientas proporcionadas por la economía de las empresas es la función de producción, que analiza la relación entre los factores productivos y la producción, y proporciona información relevante para la toma de decisiones gerenciales. La herramienta comentada deja claro, que, a partir de la teoría económica, se ha determinado que existe un patrón común en las producciones a corto plazo, como es el que cuando se aumenta la cantidad de un factor de producción mientras los demás permanecen constantes, la producción total experimenta un crecimiento rápido al principio, pero posteriormente comienza a decrecer en proporción a dicho aumento (Salvatore, 1992). Por ejemplo, si se mantiene una máquina como factor fijo y se aumenta la cantidad de trabajadores, los incrementos en la producción tendrán una curva cada vez más plana debido a los rendimientos decrecientes. Llegará un punto en el que los aumentos en el factor de producción tendrán un impacto mínimo en el crecimiento de la producción.

Este fenómeno permite al gerente de producción identificar tres etapas del proceso productivo: una etapa inicial de crecimiento rápido, una etapa intermedia de crecimiento decreciente y una etapa final en la que los incrementos en los factores de producción tienen un impacto limitado en la producción total por lo importante de tomar decisiones eficientes en la combinación de recursos dada la escasez

de los factores productivos y su incidencia.

Para comprender lo planteado por la teoría de economía de empresa, se analizará el siguiente caso: se considera W como el factor trabajo, K como el factor capital y Q como la producción. La función de producción se expresa de la siguiente manera:

$$Q= K (W) K).$$

Supongamos que tenemos una empresa dedicada a la producción de camisas, la cual posee una cantidad determinada de activos fijos (K) representados por las máquinas de coser necesarias para la producción. Las materias primas varían y se utilizan en proporción al aumento de la producción, mientras que el factor laboral (W) experimenta cambios en función de las necesidades consideradas para su incremento. A continuación, se presenta una tabla que muestra el comportamiento de la producción total (QT) a medida que se agrega una unidad adicional del factor trabajo (W), manteniendo constante el factor capital (K).

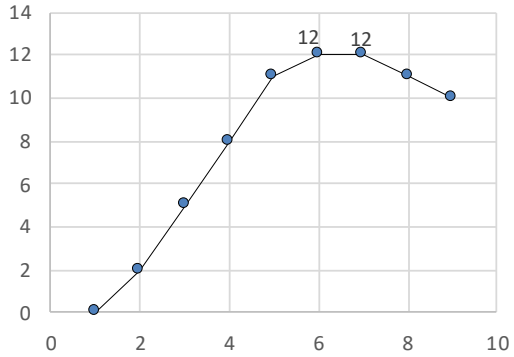
La figura 3 ilustra la información presentada en el párrafo anterior, con la tabla ubicada a su izquierda. A partir de estos datos iniciales, se proporcionará una serie de desgloses que permiten conocer la eficiencia en la utilización de los factores productivos en el ejemplo dado.

Tabla 2. Sistematización de la producción total.

K	W	QT
1	0	0
1	1	2
1	2	5
1	3	8
1	4	11
1	5	12
1	6	12
1	7	11
1	8	10

Fuente: autores.

Figura 3. Comportamiento de la producción total.



La columna K demuestra el factor fijo que se mantiene inmodificable sin importar las cantidades adicionales incorporadas de otros factores, para este caso el factor trabajo (W), donde presume que la materia prima cambia en la medida que cambia la producción.

Después de someter los datos de la tabla en una hoja de Excel se observa en la tabla 3 y en la figura 4 que a medida que aumenta las unidades de factor trabajo (personas) al inicio es rápido el crecimiento de la producción y paulatinamente en respuesta al aumento adicional o marginal, como se informa en economía, se va inclinando la curva hasta llegar un momento a acatarse e inclusive caer si se sigue

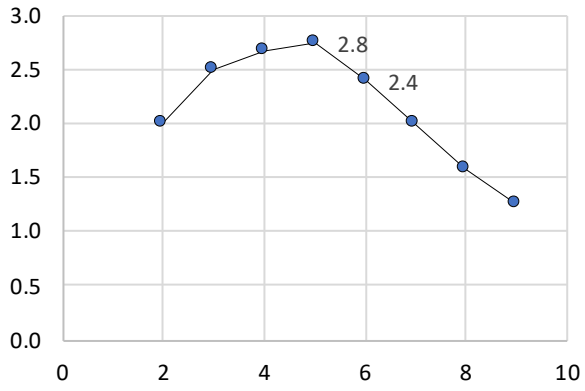
incorporando unidades del factor trabajo.

Tabla 3. Comportamiento de la producción promedio total.

K	W	Q T	Q M
1	0	0	
1	1	2	2
1	2	5	2.5
1	3	8	2.7
1	4	11	2.8
1	5	12	2.4
1	6	12	2
1	7	11	1.6
1	8	10	1.3

Fuente: autores.

Figura 4. Comportamiento de la producción promedio y total.



En la figura 4, posterior a tomar la cantidad total (QT) y dividirla en la cantidad de trabajadores (W) que participan en ese momento productivo, se obtiene cuanto produce en promedio cada uno (QM). Se observa que con las primeras cuatro (4) unidades de (W) la producción tiene un crecimiento promedio o medio, y cuando se incorpora la quinta (5) de W, no hay impacto en su crecimiento promedio e incluso se encuentra a partir de esta quinta (5) unidad de trabajo más personas generan decrecimientos promedio.

Cuando se pretende saber en detalle, cuanto cambio produce cada unidad adicional de trabajo (W) en su momento, se acude a dividir el cambio en la producción total (QT) con el cambio de (W) y de esta manera se obtiene la producción marginal (Q Mg).

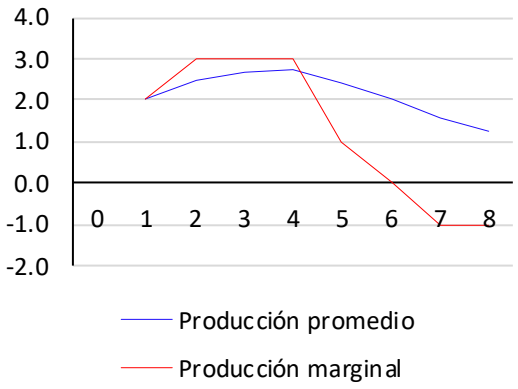
Ejemplo: El cambio entre 0 y 2 de QT, es 2; entre 2 y 5 =3; entre 5 y 8 =3; entre 8 y 11=3; entre 11 y 12=1… En lo referente al factor trabajo (W) se tiene que el cambio entre 0 y 1 =1; entre 1 y 2 =1…

Tabla 4. Comportamiento de la producción marginal.

K	W	QT	QM	Q Mg
1	0	0		
1	1	2	2	2
1	2	5	2.5	3
1	3	8	2.7	3
1	4	11	2.8	3
1	5	12	2.4	1
1	6	12	2	0
1	7	11	1.6	-1
1	8	10	1.3	-1

Fuente: autores.

Figura 5. Comportamiento de la producción promedio y marginal.



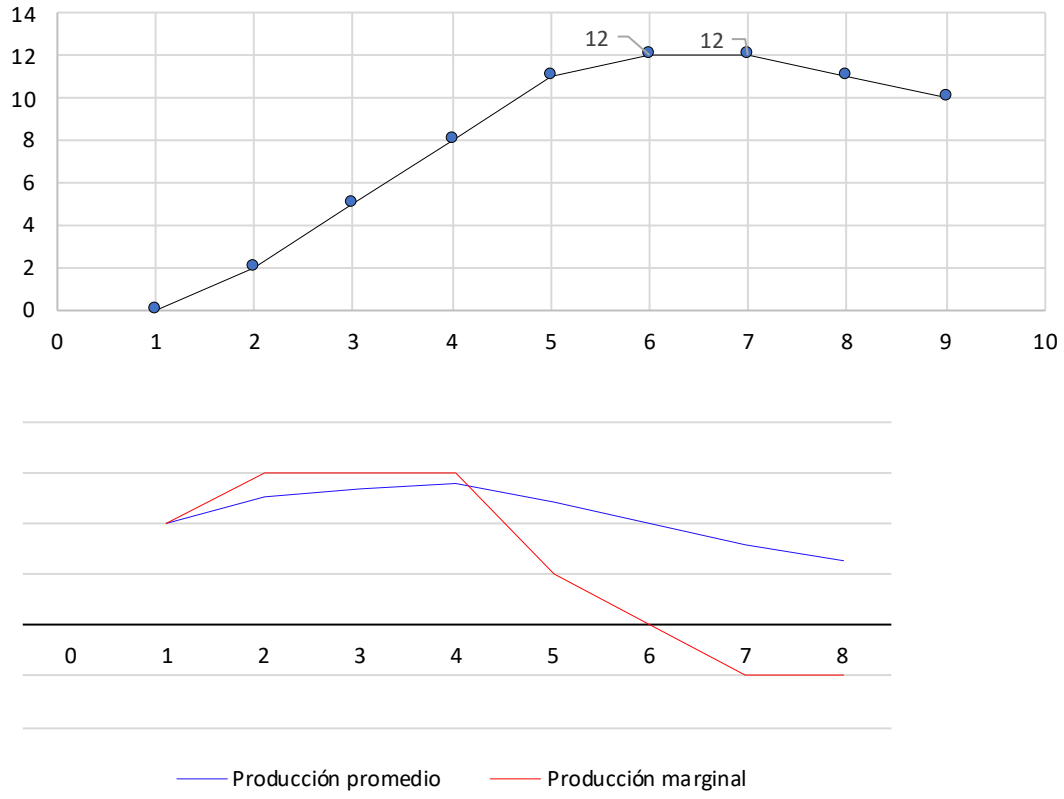
La situación, con base en lo anterior y lo proyectado en la figura 5, es que la división entre los respectivos cambios permite que los datos que se encuentran en la columna de producción marginal (Q Mg), expone en el momento que se dan, los rendimientos marginales decrecientes en un proceso productivo. Con esto se quiere dar contexto a una realidad de procesos y cuando se encuentra, por lo menos un factor fijo, para este caso es el capital (K), aumentos de otro factor llevará en algún momento del proceso productivo a generar menos producción de la que se debiera dar. En perspectiva, más trabajadores frente a un factor fijo llevará a que este factor cope su máximo de capacidad instalada. Y es aquí donde el productor puede dar respuesta a la pregunta ¿cuánto producir?, con base a la capacidad de la empresa.

A partir de la información obtenida y expuesta en las curvas se puede determinar las etapas de producción para la toma de decisión frente al rendimiento de los factores productivos.

La etapa 1 informa que se está subutilizando la capacidad instalada de la empresa y por tanto se requiere más factor trabajo. La etapa 2 es al parecer el preaviso de estar llegando al tope de la capacidad instalada.

Entre tanto, la etapa 3, inicia en el momento que el producto adicional por persona que ingresa es cero, informando con esto que, si se sigue ingresando más de ese factor, la empresa empieza a tener costos adicionales en su producción.

Figura 6. Etapas de la producción.



Fuente: autores.

De esta manera la función de producción genera información al administrador del proceso para una toma de decisiones que beneficie y maximice la producción.

Conclusiones

La producción tiene una doble naturaleza: es un proceso técnico de transformación de factores productivos en productos que satisfacen necesidades, y su gestión implica la toma de decisiones estratégicas y operativas para garantizar la eficiencia y efectividad en la transformación de insumos en productos finales. Se deben considerar aspectos como la planificación de la capacidad de producción, el diseño y control de los procesos, la calidad, la gestión de la tecnología y la innovación, entre otros.

Los factores de producción (trabajo, capital y tierra) son indispensables para el proceso productivo. La combinación adecuada y eficiente de estos factores es crucial para determinar cómo producir. El trabajo y el capital se destacan como factores que no se encuentran de manera espontánea en la naturaleza, sino que son resultado del conocimiento y la respuesta a las necesidades de la sociedad. La escasez de estos es un problema fundamental en la economía y plantea restricciones a los agentes económicos en sus decisiones de producción y consumo por lo que la toma de decisiones se orienta hacia la optimización de recursos y la maximización de beneficios, considerando los costos y las oportunidades.

La teoría microeconómica desde su perspectiva de economía de empresa suministra recursos con los que se pueden generar maximización de la producción, reducir el esfuerzo humano, mejorar la calidad y disminuir el tiempo de los procesos productivos, implementación de innovaciones tecnológicas y el progreso técnico son fundamentales para lograr un crecimiento económico y desarrollo humano sostenible.

La economía de la empresa aporta conocimientos y enfoques para la administración de la producción que contribuyen a la gestión de operaciones, control de procesos, planeación y gestión del conocimiento. Estos conocimientos respaldados tanto por la teoría como por la experiencia práctica son fundamentales para lograr resultados deseados en términos de calidad, costos, tiempos y satisfacción del consumidor.

Bibliografía

Aguado, J. (2022). Objeto de estudio de la microeconomía-Microeconomía I. https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/20032/CC1.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Aguado-Hernández, J. y López, M. (2023). La economía social responsable y los Objetivos de Desarrollo Sostenible frente a la crisis post-COVID-19: la voz de las personas expertas. CIRIEC-España: Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (107), 289.

Antonelli, C. (2006). La economía de la innovación: del legado de los clásicos a la economía de la complejidad. Apuntes. Revista De Ciencias Sociales, (58/59), 51-105. https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.58/59.557

Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.). Grupo editorial Patria

Bortesi, L., (2008). Aspectos cualitativos de la productividad. Revista Alternativa Financiera, 5(5), 7 – 15.

Cheng, M.L., y Han, Y. (2014). Un modelo de función de producción Cobb-Douglas modificado y su aplicación. Revista IMA de Matemáticas Gerenciales, 25(3), 353-365

Clement, N., Pool J. y Carrillo, M (1997) Economía: Enfoque América Latina. 4a ed. MC Graw-Hil. Editores.

Crespo, J. M. (2005). Administración y Organizaciones Su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo. Semestre económico, 8(16), 67-97.

Cuevas, H. (2001). Fundamentos de la Economía de Mercado. Ed. Fondo de publicaciones Universidad Externado de Colombia.

Drucker, P. (1993). Gerencia para el futuro. El decenio de los 90 y más allá. Ed. Norma.

Dueñas, A. (2017). Crecimiento económico, desarrollo económico y desarrollo humano: procesos complementarios para el capital social. Revista Relayn-Micro y Pequeñas empresas en Latinoamérica, 1(3), 7-28

Fontalvo-Herrera, T., De La Hoz-Granadillo, E. y Morelos-Gómez, J. (2017) La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. Dimensión Empresarial, 15(2), 47-60. http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375

Gaither, N. y Frazier, G. (2000). Administración de producción y operaciones. 8a ed. Thomson International Editores.

González, M., Pérez, A., Castejón, R., Méndez, E., Martínez, J., Gómez, J., y Mochón, A. (2005). Introducción a la Economía. Grupo Editorial Universitario.

González, J; Palacios, J. y Perea, J. (2017). La inteligencia de negocios y su rol en la agilidad organizacional. Criterio libre, 15, 239-258.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-GrawHill Interamerica.

Infante-Franco, F. (2016). La importancia de los factores productivos y su impacto en las organizaciones agrícolas en león Guanajuato México. Ágora U.S.B, 16(2), 393–406. http://www.scielo.org.co/pdf/agor/v16n2/v16n2a03.pdf

Maldonado, L. K. (2013). La problemática de la ganancia en la economía y su relación con la contabilidad empresarial. Economía Informa, 383, 23-63.

Mankiw, G. (2009). Principios de Economía. 5ª ed. Cengage Learning Editores.

Manrique, M., Teves, J., Marcelino, A. y Flores, J. (2019). Gestión de cadena de suministro: una mirada desde la perspectiva teórica. Revista Venezolana de Gerencia, 24(88), 1136-1146.

McEachern, W. (1998). Economía: Una introducción contemporánea. 4 ed. Thomson International Editores.

Meza-Carvajalino, C. y Romero-Prada, J. (2016). De la economía agrícola a la economía de la ruralidad. Equidad y Desarrollo, 25, 95–117. http://dx.doi.org/10.19052/ed.3727%0ADe

Morelos, J., Gómez, R. y Acevedo, J. (2022). Eficiencia de los sistemas productivos de las pequeñas y medianas empresas. Saber, Ciencia y Libertad, 17(2), 369–398. doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n2.9298

Nagano, M., Stefanovitz, J., & Vick, T. (2014). Innovation management processes, their internal organizational elements and contextual factors: An investigation in Brazil. Journal of Engineering and Technology Management, 33, 63–92. doi:10.1016/j. jengtecman.2014.02.004

Restrepo, J., Benjumea, J., Sánchez, W., Montoro, S., Calle, D., Casagrande, E. y Fasil, P. (2022). Elementos del desarrollo organizacional como fundamento para la competitividad del siglo XXI. Fondo Editorial–Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

Robert, H. (1987). Microeconomía y Conducta. Ed. Mc Graw Hill.

Ruiz, J. (2012). Metodología de la investigación cualitativa, (15 ed.). Serie granate. Universidad de Deusto.

Salvatore. D. (1992). Microeconomía, (4 ed.). Ed. Mc Graw Hill.

Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2010). Microeconomía Con aplicaciones a Latinoamérica, (19 ed.) Ed. Mc Graw Hill.

Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Paidós Ibérica, S.A.

Capítulo IV. Las Spin-off de Base Tecnológica, una oportunidad para contribuir con la generación de empleo y el desarrollo económico

Oscar René Martínez Mesa[1]
Lugo Manuel Barbosa Guerrero[2]
John Alexander Rueda Prieto[3]

Resumen

Las *spin-off* son iniciativas empresariales impulsadas por miembros de la comunidad universitaria que se basan en el conocimiento y los resultados obtenidos en la propia universidad. El objetivo principal del estudio es desarrollar un modelo de negocio para la creación de spin-off de base tecnológica en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, con el propósito de contribuir al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, centrado en el trabajo decente y el crecimiento económico. En el contexto colombiano, la Ley 1838 define las spin-off como empresas basadas en conocimientos protegidos por derechos de propiedad intelectual, originadas en instituciones de educación superior. En conclusión, el estudio busca diseñar un modelo de negocio que fomente la creación de spin-off tecnológicas en la universidad mencionada, con el fin de impulsar el trabajo decente, el crecimiento económico y contribuir al desarrollo sostenible.

Palabras clave: Spin-Off, Modelo de Negocio, Base Tecnológica, ODS.

Introducción

La creación de spin-off tecnológicas se ha convertido en un factor importante para el desarrollo económico y la transferencia de conocimientos de la investigación universitaria. Estas iniciativas empresariales, impulsadas por miembros de la comunidad universitaria, se basan en el conocimiento y los resultados obtenidos en la propia universidad, convirtiendo avances científicos en aplicaciones prácticas.

Este artículo examina el fenómeno de las spin-off tecnológicas desde una perspectiva internacional, destacando el trabajo de expertos reconocidos en el campo. Se analizan las implicaciones económicas, el impacto en la generación de empleo y la transferencia de tecnología. Además, se examina el marco normativo, centrándose en la Ley 1838 del 6 de julio de 2017 en Colombia, que define y regula las spin-off basadas en conocimientos generados en instituciones de educación superior.

El objetivo principal del artículo es analizar las características y beneficios de las spin-off tecnológicas

[1] oscarmartinezmesa@unicolmayor.edu.co
[2] lmbarbosa@unicolmayor.edu.co
[3] jarueda@unicolmayor.edu.co

y su relación con el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8, que busca promover el trabajo decente y el crecimiento económico. Se busca proporcionar una visión global y actualizada, resaltando el potencial de las spin-off como impulsores de innovación, desarrollo regional y transformación económica.

El estudio se basa en diferentes enfoques teóricos que respaldan el desarrollo de las spin-off tecnológicas. Estos incluyen el enfoque de recursos y capacidades, la teoría del emprendimiento académico y el enfoque de la red empresarial, que resaltan la importancia de la colaboración, las habilidades empresariales y las redes de colaboración en el éxito de las spin-off tecnológicas.

Se examinan los modelos de negocio adoptados por las spin-off tecnológicas, como la licencia de tecnología, la creación de productos y servicios basados en la investigación, y la colaboración con otras empresas o instituciones. Además, se abordan los desafíos y oportunidades que enfrentan, como la protección de la propiedad intelectual, la obtención de financiamiento y el acceso a mercados y talento especializado.

En conclusión, este estudio destaca la importancia de las spin-off tecnológicas en la generación de empleo, el crecimiento económico y el desarrollo sostenible. Proporciona información relevante para impulsar la creación y el éxito de estas empresas en el ámbito universitario colombiano, fomentando la innovación y la transformación en diversos sectores.

Marco Teórico

Spin-off de Base Tecnológica, tipologías y su relevancia en la innovación

Una *spin-off* universitaria se refiere a la creación de una nueva empresa o entidad comercial que surge a partir de una universidad o institución académica, con el propósito de transferir y comercializar tecnologías, conocimientos y resultados de investigación desarrollados en ese entorno académico. Esta definición ha sido mencionada por diversos autores en el campo. Según Shane, S. y Stuart, T. (2002), "una *spin-off* universitaria es una empresa independiente que se origina en una universidad y se establece con el fin de comercializar tecnologías, productos o servicios basados en los conocimientos y resultados de investigación generados en la institución académica" (p. 1).

Por otro lado, una spin-off empresarial se refiere a la creación de una nueva empresa o entidad comercial que surge a partir de una empresa ya establecida, con el objetivo de diversificar sus actividades o aprovechar oportunidades en nuevos mercados o sectores. Según Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R.E. (2019), "una spin-off empresarial es una empresa independiente que se desprende de una empresa existente, con el propósito de aprovechar activos, tecnologías o capacidades específicas para lanzar productos o servicios innovadores en áreas distintas a las habituales de la empresa matriz" (p. 119).

Las *spin-off* académicas y *spin-off* empresariales son conceptos relacionados con la transferencia de conocimiento y tecnología desde el ámbito académico y empresarial, respectivamente. Estas iniciativas se enfocan en la creación de nuevas empresas o entidades comerciales basadas en innovaciones científicas y tecnológicas. Las spin-off académicas se originan a partir de instituciones académicas, como universidades y centros de investigación, y se basan en los avances científicos y tecnológicos desarrollados en esos entornos. Estas empresas emergentes buscan comercializar tecnologías y conocimientos generados en la academia (Martínez, 2022).

Por otro lado, las *spin-off* empresariales son iniciativas surgidas de empresas ya establecidas que desean diversificar sus actividades y aprovechar oportunidades en nuevos mercados o sectores. Estas spin-offs se basan en la experiencia y los recursos de la empresa matriz para lanzar productos o servicios innovadores en áreas distintas a las habituales de la empresa (Zimmerman, 2021).

Tanto las *spin-off* académicas como las *spin-off* empresariales tienen como objetivo la transferencia de tecnología y la promoción de la innovación. Estas iniciativas permiten llevar los avances científicos y tecnológicos más allá de los laboratorios y convertirlos en aplicaciones prácticas y comercializables. Las *spin-off* académicas tienen la ventaja de contar con el respaldo de la investigación académica y la propiedad intelectual generada en las instituciones académicas. Esto les brinda una base sólida para el desarrollo de productos o servicios con un alto potencial de mercado. Además, las *spin-off* académicas pueden aprovechar el talento y el conocimiento especializado de los investigadores académicos (Sting, 2020).

Por su parte, las *spin-off* empresariales pueden aprovechar los recursos, la experiencia y la red de contactos de la empresa matriz para impulsar el éxito de la nueva empresa. Esto incluye acceso a financiamiento, infraestructura, capacidades de producción y comercialización, entre otros (Lesting, 2018).

En resumen, tanto las *spin-off* académicas como las *spin-off* empresariales desempeñan un papel importante en la transferencia de tecnología y la promoción de la innovación. Cada una tiene características y ventajas distintas, pero en ambos casos, se busca aprovechar los avances científicos y tecnológicos para crear empresas innovadoras y generar valor económico y social.

Revisión de estudios y teorías relevantes sobre las spin-off de base tecnológica y su impacto en el desarrollo económico y social.

La creación de empresas de base tecnológica se ha convertido en un tema de interés para diversos autores de alto renombre internacional, quienes han estudiado las características, los factores de éxito y los retos que enfrentan estas empresas en su proceso de creación y consolidación. No obstante, se debe resaltar que la innovación y las formas de organización empresarial y universitaria, "Desde comienzos del siglo XX, los teóricos sociales han estudiado el concepto de la acción colectiva y sus problemas y han analizado las formas de organización de su actividad humana. De igual manera, este emprendimiento colectivo de una sociedad ha permitido a las organizaciones comportarse como un sistema para tratar problemas comunes" (Martínez de la Peña & Martínez Mesa, 2022, p. 215).

En este sentido, cabe destacar los aportes de autores como Shane y Venkataraman (2000), quienes proponen el concepto de oportunidad empresarial como un elemento clave para entender la creación de empresas de base tecnológica. Según estos autores, la oportunidad empresarial surge cuando una persona identifica una necesidad no satisfecha en el mercado y desarrolla una solución innovadora para satisfacerla.

Otro autor relevante en este ámbito es Chesbrough (2003), quien ha propuesto el concepto de *Open Innovation* (Innovación Abierta), que se refiere a la utilización de conocimientos y recursos externos a la empresa para desarrollar innovaciones. Este enfoque destaca la importancia de establecer alianzas estratégicas y colaboraciones con otras empresas, universidades y centros de investigación, para potenciar la generación de ideas y la creación de valor.

En Colombia, el marco legal y regulatorio para la creación de estas empresas ha evolucionado en los últimos años, con la promulgación de diversas leyes, decretos y resoluciones que buscan fomentar la creación de *spin-off* en el país. El objetivo esta investigación es diseñar un modelo de negocio para la creación de una spin-off de base tecnológica en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en Colombia, que permita aprovechar las oportunidades que ofrece el entorno y contribuir al desarrollo del país.

En cuanto al marco legal y regulatorio para la creación de *spin-off*, es importante destacar la **Ley 344 de 1996** en Colombia, la cual "que establece las bases para la creación de empresas de base tecnológica y el fomento a la investigación y desarrollo. En el ámbito internacional, países como Estados Unidos y Reino Unido han desarrollado políticas y programas de apoyo a la creación de *spin-off*, como el programa SBIR (*Small Business Innovation Research*) en Estados Unidos y el programa *Spin-out* en Reino Unido".

A continuación, se presentan las normas más destacadas en materia de spin-off en Colombia:

Tabla 3

Normas colombianas sobre spin-off universitarias

Norma	*Contenido*
Constitución Política de Colombia, artículo 69	*"Garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado. El Estado fortalecerá Ia investigación científica en las universidades oficiales y privadas, y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo. El Estado facilitara mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior."*
Constitución Política de Colombia, artículo 71	*Consagra "La búsqueda del conocimiento y la expresión artística son libres. Los planes de desarrollo económico y social incluirán el fomento a las ciencias y, en general, a la cultura. El Estado creará incentivos para personas e instituciones que desarrollen y fomenten la ciencia y la tecnología y las demás manifestaciones culturales y ofrecerá estímulos especiales a personas e instituciones que ejerzan estas actividades".*

Norma	*Contenido*
Ley 29 de 1990	*"busca promover y fomentar la investigación científica y él desarrollo tecnológico. Para lo cual, "el Estado establecerá los mecanismos de relación entre sus actividades de desarrollo científico y tecnológico y las que, en los mismos campos, adelanten la universidad, la comunidad científica y el sector privado colombianos".*
Decreto Ley 393 de 1991. artículos 1 y 2	*"define las modalidades y propósitos de asociación para actividades científicas y tecnológicas, proyectos de investigación y creación de tecnologías; específicamente el artículo 1 establece dos modalidades de asociación a través de las que la Nación y las entidades descentralizadas podrán adelantar actividades científicas, a saber: (i) creación y organización de sociedades civiles y comerciales y personas jurídicas sin ánimo de lucro como corporaciones y fundaciones; y (ii) celebración de convenios especiales de cooperación".*
la Ley 1286 de 2009 la Ley 1286 de 2009. numeral 6 del artículo 2	*"fortalece la incidencia del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación-SNCTI en el entorno social ,y económico, regional e internacional para desarrollar los sectores productivo, económico, social y ambiental de Colombia, a través de la formación de ciudadanos integrales, creativos, críticos, proactivos e innovadores, capaces de tomar decisiones trascendentales que promuevan el emprendimiento y la creación de empresas y que influyan constructivamente en el desarrollo, económico, cultural y social".*
Ley 1838 de 2017	*"establece disposiciones para el fomento a la ciencia, tecnología e innovación mediante la creación de empresas de base tecnológica (Spin Off). De acuerdo con el artículo 1 de la referida Ley, su objeto es "promover el emprendimiento innovador y de alto valor agregado en las Instituciones de Educación Superior (IES), que propenda por el aprovechamiento de los resultados de investigación y la transferencia de conocimientos a la sociedad como factor de desarrollo humano, científico, cultural y económico a nivel local, regional y nacional".*
Ley 1951 de 2019 *Posterior inequebilidad según La Corte Constitucional a través de la Sentencia C-047 de*	*Crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de acuerdo a la Constitución y la Ley, para contar con el ente rector del Sistema Nacional de Ciencia,*

Norma	*Contenido*
2021 declaró la inexequibilidad con efectos diferidos de la Ley 1951 de 2019 y los artículos 125 y 126 de la Ley 1955 de 2019.	*Tecnología e Innovación- SNCTI y de la política de ciencia, tecnología e innovación, que genere capacidades, promueva el conocimiento científico y tecnológico, contribuya al desarrollo y crecimiento del país y se anticipe a los reto:> tecnológicos futuros, siempre buscando el bienestar de los colombianos y consolidar una economía más productiva y competitiva y una sociedad más equitativa.*
Ley 1955 de 2019	*"Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 2022 "Pacto por Colombia. Pacto por la Equidad", señala en sus bases el "V. Pacto por la Ciencia, Tecnología e Innovación: un sistema para construir el conocimiento de la Colombia del futuro" con el propósito de lograr la articulación de la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad para la dinamización de proyectos científicos, tecnológicos y de innovación que permitan duplicar la inversión en actividades de ciencia, tecnología e innovación y así, contribuir con el desarrollo económico, social, político y cultural del país".*
Congreso de la República Ley 2162 de 2021	*"por medio de la cual se crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones".*
Ley 1838 de 2017	*"Establece y desarrolla los lineamientos y las orientaciones que permitan a las Instituciones de Educación Superior (IES) crear las empresas de base tecnológica (Spin-Off).*
Decreto 1556 de 2 de agosto de 2022	*"Por la cual se reglamenta la Ley 1838 de 2017, en lo respectivo a la creación y organización de las empresas de base tecnológica (/Spin-off) para el fomento de la ciencia, tecnología e innovación, en las instituciones de Educación Superior IES"*

Nota. Elaboración propia. Normas que regulan las spin-off en Colombia.

La creación de una *spin-off* de base tecnológica en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en Colombia requiere de un modelo de negocio sólido y bien fundamentado, que permita aprovechar las oportunidades del entorno y enfrentar los retos que se presenten. Para ello, es necesario tener en cuenta las características de las empresas de base tecnológica y los factores de éxito identificados por diversos autores, así como el marco legal y regulatorio en Colombia y en el ámbito internacional. Con un modelo de negocio bien diseñado y un marco legal y regulatorio adecuado

El objetivo de esta investigación es desarrollar un modelo de negocio para la creación de una spin-off

de base tecnológica en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en Colombia. Para alcanzar este objetivo, se requiere un marco teórico sólido que proporcione una comprensión clara de los conceptos clave relacionados con la creación de empresas de base tecnológica y el diseño de modelos de negocio.

Las EBTs suelen surgir "de la investigación universitaria o de centros de investigación. Estas empresas tienen un alto potencial de crecimiento y generación de empleo, lo que las convierte en una herramienta importante para el desarrollo económico de un país. Modelos de negocio El modelo de negocio describe cómo una empresa crea, entrega y captura valor. En otras palabras, describe cómo una empresa gana dinero. El modelo de negocio es esencial para el éxito de una empresa, ya que proporciona un marco para la toma de decisiones y la gestión de los recursos".

Las empresas *spin-off* de base tecnológica (TBSO, por sus siglas en inglés) son una extensión dinámica de la innovación tecnológica y el emprendimiento. A medida que estas empresas se ramifican de organizaciones maternas, tienen el potencial de introducir tecnologías novedosas y conocimientos especializados en varios sectores, fomentando así la innovación y el desarrollo económico y social.

Teorías Relevantes sobre las Spin-Off de Base Tecnológica

La teoría de los costos de transacción, formulada inicialmente por Coase (1937) y más tarde refinada por Williamson (1975, 1981), proporciona una base sólida para entender por qué se crean las *spin-off* tecnológicas. Según esta teoría, las empresas deciden externalizar actividades cuando los costos de hacerlo internamente son más altos que los costos de transacción de la externalización (Williamson, 1981). Las *spin-off* son una forma de externalización, ya que permiten a las empresas aprovechar las economías de escala y la especialización (Agarwal, Echambadi, Franco, y Sarkar, 2004).

Por otro lado, Shane (2004) destacó la importancia de la transferencia de conocimiento y la relación entre la universidad y la industria para las *spin-off*. Su trabajo enfatiza cómo la creación de TBSOs permite el flujo de conocimiento desde la academia a la industria, facilitando la comercialización de la investigación académica.

Impacto Económico y Social de las *Spin-Off* de Base Tecnológica

Las TBSOs tienen un impacto significativo en el desarrollo económico y social, que puede ser evaluado a través de diferentes aspectos. Según Autio y Sapienza (2000), las TBSOs suelen ser más innovadoras que las empresas convencionales, ya que tienden a centrarse en la creación de nuevos productos y servicios, lo que puede impulsar la productividad y el crecimiento económico. Además, estos autores argumentan que las TBSOs pueden tener un impacto directo en la creación de empleo, especialmente empleos de alta calidad en el sector de alta tecnología.

Zahra, Van de Velde y Larraneta (2007) observaron que las TBSOs pueden desempeñar un papel vital en el desarrollo social al abordar desafíos sociales y medioambientales a través de la innovación. Las TBSOs tienen el potencial de desarrollar tecnologías que pueden mejorar la vida de las personas y promover la sostenibilidad.

En resumen, la revisión de las teorías y estudios sobre las spin-offs de base tecnológica muestra que estas empresas tienen un impacto significativo en el desarrollo económico y social.

Las *Spin-off* Universitarias y Empresariales: Generando Innovación y Valor

Las *spin-off* son empresas que surgen como una extensión de una organización ya existente, ya sea una universidad, una empresa, un centro de investigación, entre otros. La finalidad de una spin-off es capitalizar el conocimiento o tecnología desarrollada dentro de la organización matriz (Wright et al., 2007).

Spin-off Universitarias

Las *spin-off* universitarias son empresas emergentes que se originan a partir de la investigación realizada dentro de una universidad (Etzkowitz, 2003). Este tipo de spin-off juega un papel crítico en la comercialización de las investigaciones académicas, proporcionando un vehículo para transferir los descubrimientos científicos al mercado (Rasmussen, Mosey & Wright, 2011).

En términos generales, el éxito de las *spin-off* universitarias depende de varios factores críticos, tales como la calidad de la tecnología, la protección de la propiedad intelectual, la experiencia del equipo fundador, el acceso a financiamiento, y la habilidad para generar ingresos y satisfacer las necesidades del mercado (Rasmussen et al., 2011).

Spin-offs Empresariales

Las *spin-offs* empresariales, por otro lado, son empresas que se originan a partir de una empresa existente. En general, este tipo de spin-off surge cuando una empresa identifica una oportunidad de negocio que está fuera de su enfoque principal, y decide crear una nueva entidad para explorarla (Helfat & Lieberman, 2002).

Las *spin-offs* empresariales permiten a las empresas madre mantener su enfoque estratégico, mientras aprovechan nuevas oportunidades de negocio. Este tipo de spin-off también puede ayudar a una empresa a mitigar riesgos, al permitirle explorar nuevos mercados o tecnologías sin poner en peligro el negocio principal (Chesbrough, 2003).

Por otra parte, la creación de las *spin-offs* se ha dirigido a proyectos en los diferentes sectores económicos, sin embargo, Según Martínez Mesa y Martínez de la Peña (2022), las Fintech están transformando la industria financiera mediante la innovación y la tecnología, a pesar de los desafíos existentes en términos de regulación y seguridad. Indican que también hay oportunidades emocionantes en términos de inclusión financiera, mejora de la experiencia del cliente y colaboración entre actores tradicionales y emergentes. Con un enfoque adecuado en la gestión de riesgos y un entorno confiable, las Fintech tienen el potencial de seguir revolucionando el sector financiero (Martínez Mesa & Martínez de la Peña, 2022).

Tipos de *Spin-off* a Nivel Mundial

Existen diferentes tipos de spin-offs en el ámbito global, que pueden clasificarse de acuerdo con su origen, su objetivo y su forma de operación:

1. ***Spin-offs* de Investigación.** Estas *spin-offs* suelen originarse en universidades o centros de investigación, con el propósito de comercializar los resultados de una investigación (Etzkowitz, 2003).

2. ***Spin-offs* Corporativas.** Son aquellas que se originan a partir de una empresa existente, con el propósito de explotar una nueva oportunidad de negocio (Helfat & Lieberman, 2002).

3. ***Spin-offs* de Personal.** Son empresas fundadas por ex empleados de una organización, que utilizan el conocimiento y la experiencia adquirida en su antigua empresa para crear su propio negocio (Agarwal, Echambadi, Franco, & Sarkar, 2004).

4. ***Spin-offs* de Capital.** Son empresas que se crean a partir de la separación de una división o unidad de negocio de una empresa existente, que luego opera como una entidad independiente (Cusumano, Kahl, & Suarez, 2015).

5. ***Spin-offs* Tecnológicas.** Son empresas que se crean para comercializar una nueva tecnología o innovación (Rasmussen et al., 2011).

Modelo de negocio (*Business Model Plan*)

Business Model Canvas es una herramienta que permite diseñar y redefinir los modelos de negocio de manera rápida y eficaz Osterwalder (2011). Es un modelo innovador que se interconecta de forma coherente mediante la división de un negocio en nueve módulos: segmento de clientes, canales, relación con el cliente, recursos clave, actividades clave, socios clave, propuesta de valor, costos y fuentes de ingreso. Es un modelo de negocio fundamentado en la innovación se basa en encontrar y fomentar nuevas formas de crear, entregar y generar valor.

Eric Ries (2013), define al modelo de negocio *lean startup* como "una suma de metodologías ágiles de desarrollo de productos y servicios unidos al desarrollo de cliente (…) es una manera de abordar el lanzamiento de negocios y productos que se basa en aprendizaje validado, experimentación científica e iteración en los lanzamientos del producto para acortar los ciclos de desarrollo, medir el progreso y ganar valiosa retroalimentación de los clientes".

El diseño de modelos de negocio es el proceso de crear un modelo de negocio que sea efectivo y sostenible a largo plazo. El diseño de modelos de negocio implica la identificación de las necesidades de los clientes, la definición de los productos y servicios ofrecidos, la identificación de los canales de distribución, la definición de los segmentos de mercado, la evaluación de los costos y la identificación de las fuentes de ingresos.

Avance del Gobierno Colombiano en las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible No 8: *Trabajo decente y crecimiento económico*. Este objetivo promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Según el documento CONPES 3918, el gobierno nacional se trazó 16 metas en relación con el objetivo entre las cuales se destacan:

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la tasa de desempleo del total nacional en abril de 2023 fue del 10,7 %, mientras que en el mismo mes de 2022 se ubicó en 11,2 % (DANE, 2023). Estos datos evidencian que aún falta un 2,8 % para lograr la meta establecida para el año 2022, que es reducir la tasa de desempleo al 7,9 % (DANE, 2023).

En relación con el panorama de los jóvenes que no estudian ni trabajan, se espera que para el año 2030 el porcentaje sea del 15 % (OCDE, 2022). Según el informe de la Organización para la Cooperación

y el Desarrollo Económico (OCDE) titulado "Panorama de la Educación 2022", Colombia ocupa el segundo lugar entre los países de la organización con la mayor tasa de jóvenes "ninis" (que no estudian ni trabajan), con una cifra de 27,1 %, lo que equivale a 3,2 millones de jóvenes. De estos, el 67 % son mujeres, lo que resalta la existencia de una brecha de género significativa (OCDE, 2022).

Según el Departamento Nacional de Planeación (DNP), en el año 2019, el porcentaje de personas ocupadas afiliadas a riesgos laborales era del 37.5 % (DNP, 2019). La meta para el año 2030 es alcanzar el 48 %, lo que implica generar empleo decente en los próximos años.

En términos de diversificación, innovación y mejora de la productividad económica, medida en función del crecimiento anual del Producto Interno Bruto Real por persona empleada, el DNP prevé un crecimiento del 3 % para el año 2030 (DNP, año de publicación). Sin embargo, en el año 2022, este indicador fue de - 0.510 %, lo que representa otro desafío para el desarrollo económico del país (DNP, año de publicación).

Según el informe anual de avance de la implementación de los ODS en Colombia del DNP (DNP, año de publicación), uno de los principales desafíos es contar con información actualizada sobre los indicadores que miden el crecimiento anual del Producto Interno Bruto (PIB) real per cápita y real por persona empleada.

El mismo informe señala que en el Plan Nacional de Desarrollo del periodo 2022-2026, el gobierno nacional asume un enfoque transversal para abordar los principales desafíos derivados de la baja calidad de los empleos. Se enfoca en la transformación de la economía productiva en términos de capital humano, brindando oportunidades para que las personas puedan generar ingresos (DNP, año de publicación). Además, el plan reconoce el impacto de la pandemia COVID-19 en las oportunidades laborales y educativas de los jóvenes, y busca mejorar sus proyectos de vida.

Diseño Metodológico

El diseño metodológico es fundamental para estructurar el estudio y para obtener respuestas confiables y útiles a las preguntas de investigación. En esta investigación, nos centramos en la creación de un Modelo de Negocio para *Spin-Off* de Base Tecnológica en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, con el fin de incrementar la productividad, la competitividad y el fomento empresarial, en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No 8, "Trabajo decente y Crecimiento económico".

Planteamiento del Problema

Existen varias preguntas que guían este estudio:

Primero, ¿a partir del diseño de un Modelo de Negocio para la creación de *Spin-Off* de Base Tecnológica en La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, se puede incrementar la productividad, la competitividad y el fomento empresarial, ¿contribuyendo al ODS No 8?

En segundo lugar, ¿cuál es el potencial de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca para la creación de *Spin off* de base tecnológica?

Finalmente, ¿cuáles son las características y tipologías de las spin-off de base tecnológica en las

universidades colombianas?

Objetivos del Estudio

El objetivo general de este estudio es diseñar un Modelo de Negocio para la creación de *Spin-Offs* de Base Tecnológica en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Además, tenemos dos objetivos específicos. Primero, validar el potencial de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca para la creación de *Spin-offs* de base tecnológica. Segundo, caracterizar las spin-off de base tecnológica y sus tipologías en las universidades colombianas.

Tipo de Investigación

Este estudio emplea un enfoque cualitativo, que, como argumentan Mertens (2010), Preissle (2008), y Coleman y Unrau (2005), es útil cuando el fenómeno es difícil de medir, o no se ha medido anteriormente, y cuando existen deficiencias en el conocimiento del problema. En la revisión del marco teórico, hemos observado que son escasos los estudios que contribuyen a los objetivos y preguntas de investigación planteados en la presente investigación.

La estrategia de investigación seleccionada es un estudio de casos, en el cual proponemos examinar entre 4 y 6 casos. El muestreo será de expertos y en cadena, ya que es necesario contar con la opinión de expertos en los temas relacionados con la investigación y que estos a su vez nos refieran a otros contactos para incluir diversas percepciones de los actores identificados. Utilizaremos las entrevistas en profundidad como herramienta de recolección de datos, lo que conducirá al análisis de la información recolectada en una codificación abierta de primer nivel para crear las categorías y axial o de segundo nivel para la interpretación de los datos.

Conclusiones

La revisión de estudios y teorías sobre las *spin-off* de base tecnológica revela su importancia en el desarrollo económico y social. Estas empresas son generadoras de innovación, empleo y crecimiento económico, al centrarse en la comercialización de productos y servicios basados en conocimiento y tecnología.

La teoría de los costos de transacción explica por qué se crean las *spin-off*, ya que permiten a las empresas aprovechar las economías de escala y la especialización. Asimismo, la transferencia de conocimiento y la relación entre la universidad y la industria son fundamentales para las *spin-off*, facilitando la comercialización de la investigación académica.

Las *spin-off* universitarias y empresariales desempeñan roles distintos, pero complementarios. Las universitarias impulsan la transferencia de investigaciones académicas al mercado, mientras que las empresariales permiten a las empresas madre explorar nuevas oportunidades sin comprometer su enfoque principal.

En términos de impacto, las *spin-off* de base tecnológica son altamente innovadoras, impulsando la productividad y el crecimiento económico. Además, pueden abordar desafíos sociales y medioambientales a través de la innovación, mejorando la calidad de vida y promoviendo la sostenibilidad.

En Colombia, el marco legal y regulatorio ha evolucionado para fomentar la creación de *spin-offs*, alineándose con las prácticas internacionales. Leyes, decretos y resoluciones brindan el marco necesario para establecer y desarrollar estas empresas de manera exitosa.

Para la creación de una spin-off de base tecnológica en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en Colombia, es fundamental contar con un modelo de negocio sólido, basado en el conocimiento de las características de estas empresas y los factores de éxito identificados por la investigación. Asimismo, es importante aprovechar el marco legal y regulatorio adecuado para maximizar las oportunidades y superar los desafíos.

En resumen, las *spin-off* de base tecnológica tienen un impacto significativo en el desarrollo económico y social, generando innovación, empleo y valor. La colaboración entre la academia, la industria y los organismos reguladores es crucial para impulsar el éxito de estas empresas y aprovechar su potencial para el crecimiento y la transformación en Colombia y a nivel mundial.

Bibliografía

Agarwal, R., Echambadi, R., Franco, A.M., Sarkar, M.B. (2004). Knowledge transfer through inheritance: Spin- out generation, growth, and survival. Academy of management Journal, 47(4), 501-522.

Autio, E., Sapienza, H.J. (2000). Comparing process and born global perspectives in the international growth of technology-based new firms. In: McDougall, P.P., Oviatt, B. (Eds.), Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth. JAI Press, Greenwich, CT.

Brown, T. (2021). Redes de Colaboración en la Innovación: Un estudio de las Spin-off Tecnológicas. Routledge.

Chesbrough, H. (2003). Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology. Harvard Business School Press.

Coase, R.H. (1937). The nature of the firm. Economica, 4(16), 386-405.

Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2019). Estrategia Competitiva. Cengage Learning. Coleman, H. L., & Unrau, Y. A. (2005). Research on Social Work Practice. Sage Journals.

Cusumano, M. A., Kahl, S. J., & Suarez, F. F. (2015). Services, industry evolution, and the competitive strategies of product firms. Strategic Management Journal, 36(4), 559-575.

Etzkowitz, H. (2003). Research groups as 'quasi-firms': The invention of the entrepreneurial university. Research Policy, 32(1), 109–121.

Helfat, C. E., & Lieberman, M. B. (2002). The birth of capabilities: market entry and the importance of pre- history. Industrial and Corporate Change, 11(4), 725-760.

Johnson, L. (2020). Emprendimiento Académico: Un camino hacia la creación de empresas basadas en el conocimiento. Palgrave Macmillan.

Lesting, S. (2018). Empresas y mercados emergentes: Un estudio sobre las spin-off empresariales. Oxford University Press.

Ley 1838 del 6 de julio de 2017. (2017). Diario Oficial de Colombia. Ministerio de Educación Nacional

Martínez de la Peña, M., & Martínez Mesa, O. R. (2022). Análisis de la cultura organizacional de la Universidad Autónoma de Colombia, de acuerdo con el modelo de las seis dimensiones de Geert Hofstede. Aglala, 12(S1), 210–236. Recuperado a partir de

https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/2153 (Original work published 22 de noviembre de 2021)

Martínez Mesa, O. R., & Martínez de la Peña, M. (2022). Regulación de la innovación financiera tecnológica fintech en la industria bancaria colombiana: desafíos y oportunidades. Aglala, 13(2), 215–237. Recuperado a partir de https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/2239

Martínez, J. (2022). Innovación y transferencia de tecnología en la universidad. El papel de las spin-off académicas. Editorial Universitaria.

Mertens, D. M. (2010). Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods. Sage Publications.

Osterwalder, A. (2011). El Modelo Canvas: Analice Su Modelo De Negocio De Forma Eficaz. Ediciones Deusto.

Preissle, J. (2008). Research Ethics in Qualitative Research. Sage Handbook of Qualitative Research.

Rasmussen, E., Mosey, S., & Wright, M. (2011). The Evolution of Entrepreneurial Competencies: A Longitudinal Study of University Spin-Off Venture Emergence. Journal of Management Studies, 48(6), 1314– 1345.

Ries, E. (2013). Lean Startup: Cómo Crear Empresas de Éxito Utilizando la Innovación Continua. Crown Business

Shane, S. (2004). Academic entrepreneurship: University spin-offs and wealth creation. Edward Elgar Publishing.

Shane, S., & Stuart, T. (2002). Organizational endowments and the performance of university start-ups. Management Science, 48(1), 154-170.

Smith, R. (2019). El papel de los activos intangibles en el éxito de las spin-off tecnológicas. Oxford University Press.

Sting, B. (2020). La transformación de la ciencia en valor económico: Las spin-off académicas y la innovación. Cambridge University Press.

Williamson, O.E. (1975). Markets and hierarchies, analysis and antitrust implications: A study in the economics of internal organization. Free Press.

Williamson, O.E. (1981). The modern corporation: Origins, evolution, attributes. Journal of Economic Literature, 19(4), 1537-1568.

Zahra, S.A., Van de Velde, E., Larraneta, B. (2007). Knowledge conversion capability and the performance of corporate and university spin-offs. Industrial and Corporate Change, 16(4), 569-608.

Zimmerman, F. (2021). Diversificación y creación de valor a través de las spin-off empresariales. Wiley & Sons.

Wright, M., Birley, S., & Mosey, S. (2004). Entrepreneurship and university technology transfer. The Journal of Technology Transfer, 29(3-4), 235-246.

Capítulo V. Análisis de las tiendas de hard discount en Colombia: Un estudio sobre su surgimiento, evolución, impacto en el mercado minorista y perspectivas futuras

Jorge Alexander Cortés Cortés[1]
Kelly Maritza Bohórquez Barbosa[2]
Yenny Carolina Bohórquez Barbosa[3]

Resumen

La evolución de las tiendas de *hard discount* en Colombia ha sido notable en los últimos años. Estas tiendas se han establecido como una alternativa atractiva para los consumidores que buscan precios más bajos en productos esenciales y de consumo diario. A medida que la demanda de productos asequibles ha aumentado, las tiendas de *hard discount* han ido ganando popularidad y expandiendo su presencia en el mercado minorista colombiano. Inicialmente, estas tiendas se enfrentaron a desafíos relacionados con la percepción de calidad de los productos ofrecidos y la educación de los consumidores sobre el concepto de descuento duro. Sin embargo, a medida que estas tiendas demostraron su capacidad para ofrecer productos de calidad a precios más bajos, ganaron confianza y aceptación entre los consumidores.

La estrategia se basa en la eficiencia operativa y la reducción de costos. Estas tiendas se enfocan en productos de alta rotación y demanda, negociando directamente con los proveedores y optimizando sus operaciones para ofrecer precios más bajos a los consumidores. Con el tiempo, las tiendas de *hard discount* han diversificado su oferta de productos, incluyendo marcas reconocidas y productos especializados. Además, han implementado mejoras tecnológicas para ofrecer una experiencia de compra más conveniente, como sistemas de pago sin contacto y programas de fidelización digital.

Introducción

El sector minorista en Colombia ha sido testigo de una notable transformación en los últimos años con el surgimiento y la evolución de las tiendas de *hard discount*. Estos establecimientos, que se caracterizan por ofrecer productos de consumo masivo a precios bajos, han logrado captar la atención de los consumidores colombianos y desafiar el paradigma tradicional de compras en el país.

En este artículo, se llevará a cabo un análisis sobre el surgimiento y la evolución de las tiendas de *hard discount* en Colombia. Se explorarán los factores clave que impulsaron su aparición en el mercado,

[1] Administrador de Empresas, Especialista en Gerencia de Inversiones, Magister en Educación, Doctorante en Dirección de Proyectos jcortesc@unicoc.edu.co - https://orcid.org/0000-0002-8785-760X

[2] Administradora de Empresas Comerciales, Especialista en Docencia Universitaria, Especialista en Gestión del Talento Humano por Competencias, Magister en Educación, Doctorante en Administración Gerencial kellyboh@hotmail.com - https://orcid.org/0000-0002-7524-3678

[3] Contador Público, Especialista en Docencia Universitaria, Especialista en Gestión del Talento Humano por Competencias, Magister en Educación, Doctorante en Administración Gerencial. yeboho23@hotmail.com - https://orcid.org/0009-0002-4871-2624

así como las estrategias comerciales que han utilizado para consolidarse y competir en un entorno minorista cada vez más competitivo.

Además, se examinará el impacto de estas tiendas en el mercado minorista colombiano y cómo han cambiado los hábitos de compra de los consumidores. Analizaremos cómo han afectado a los actores tradicionales, como supermercados y tiendas de conveniencia, y cómo han influido en la cadena de suministro y la dinámica de precios en el sector.

Asimismo, se evaluará el papel de las tiendas de *hard discount* en la democratización del consumo y su contribución a la accesibilidad de productos de consumo para los segmentos de bajos ingresos en Colombia. Analizaremos el impacto económico y social de estas tiendas, incluyendo la generación de empleo y su influencia en la competitividad del mercado minorista.

Finalmente, se explorarán las perspectivas futuras de las tiendas de *hard discount* en Colombia. Se Considerarán los desafíos y oportunidades que enfrentan en un entorno en constante cambio, y cómo podrían adaptarse para satisfacer las demandas cambiantes de los consumidores.

Marco Teórico

Cuando los hermanos Albrecht, al terminar la segunda guerra en 1946, llegaron a su pueblo ESSEN en Alemania, por la situación económica del momento, tomaron la determinación de darle a la tienda de su familia un nuevo norte, tenían un propósito claro, ayudar a sus vecinos a cubrir sus necesidades básicas con un precio de los productos adaptado a la realidad económica del momento. Con esta decisión estaban dando nacimiento a un nuevo formato de *retail management*, el "*Hard Discount*". La escasez de recursos, como dice Dieter Brandes en su libro sobre la historia de Aldi: "Inspiró la fantasía y la creatividad, para desarrollar esta idea disruptiva del siglo XX que impactó como nunca el comercio minorista, hasta hoy" (Gomez s.f.).

Para hablar de las tiendas de *hard discount*, primero se debe conceptualizar lo que es el *retail*. El *retail* es un tipo de comercio que se caracteriza por vender al por menor. Lo llevan a cabo aquellas empresas cuyo objetivo es vender a múltiples clientes finales un stock masivo. En oposición al concepto *retail,* estaría el de venta al por mayor (o *wholesale* por seguir con el inglés), que vende grandes cantidades a pocos clientes, típicamente a los propios *retailers*.

Muchas veces aparecen menciones al *retail* como "sector retail", así de manera un tanto más abstracta o genérica. Obviamente se refiere a todos los actores implicados en la venta al detalle. Como se puede evidenciar, no es nada especialmente complicado. En realidad, se trata de la mayor parte de los comercios con que interactúan los usuarios, el último eslabón en la cadena comercial. (Nicolás 2017)

Las tiendas de *hard discount* son establecimientos minoristas que se caracterizan por ofrecer productos a precios significativamente más bajos que los competidores tradicionales. Estas tiendas se enfocan en la reducción de costos al mínimo, mediante una estrategia basada en una selección limitada de productos, la minimización de gastos operativos y una menor inversión en la presentación visual de los productos.

El origen de las tiendas de *hard discount* se remonta a la década de 1960 en Europa, específicamente en Alemania con la aparición de Aldi. Este formato minorista se expandió rápidamente en países como

Francia, Reino Unido y España, y posteriormente se extendió a otras regiones del mundo, incluyendo América Latina, Asia y África.

Características principales de las tiendas de *hard discount*

Las tiendas de *hard discount* se distinguen por varias características principales:

Precios bajos: Su estrategia principal se basa en ofrecer precios más bajos que los competidores tradicionales, lo cual atrae a consumidores preocupados por obtener el mejor valor por su dinero.

Selección limitada de productos: A diferencia de los supermercados convencionales, las tiendas de *hard discount* suelen ofrecer una selección más reducida de productos. Esto les permite optimizar la gestión de inventario y reducir costos.

Presentación sencilla: Estas tiendas suelen tener un enfoque minimalista en la presentación de productos, con una menor inversión en publicidad y decoración. Se centran en la eficiencia operativa y la funcionalidad de la tienda.

Marcas propias: Las tiendas de *hard discount* suelen ofrecer una alta proporción de productos de marca propia, lo que les permite mantener un mayor control sobre los precios y los márgenes de beneficio (Ramírez, A., 2019).

Las tiendas de descuento duro, también conocidas como tiendas de *hard discount*, han ganado popularidad en Colombia en los últimos años debido a la creciente demanda de productos asequibles por parte de los consumidores. Estas tiendas se caracterizan por ofrecer una amplia variedad de productos básicos y de consumo diario a precios considerablemente más bajos que los establecimientos tradicionales. El concepto de descuento duro se basa en la eficiencia operativa y la reducción de costos, lo que les permite ofrecer precios competitivos a los consumidores.

En Colombia, las tiendas de descuento duro han surgido como una alternativa atractiva para los consumidores que buscan ahorrar dinero en sus compras diarias sin comprometer la calidad de los productos. Estas tiendas se han adaptado a las necesidades y preferencias de los consumidores colombianos, ofreciendo una amplia gama de productos esenciales, como alimentos, productos de cuidado personal y artículos para el hogar, a precios más bajos que los establecimientos minoristas convencionales.

La literatura académica en el campo del comercio y la gestión minorista brinda una visión profunda sobre las tiendas de descuento duro en Colombia. Los estudios académicos han explorado diversos aspectos de estas tiendas, desde su surgimiento y evolución hasta sus estrategias comerciales y su impacto en el mercado minorista.

Un estudio realizado acerca del tema (González, A., J. Pérez, y M. Rodríguez, 2018) se examinó el impacto de las tiendas de descuento duro en el mercado minorista colombiano. El estudio encontró que estas tiendas han generado una mayor competencia en el sector, lo que ha llevado a otros actores del mercado a ajustar sus estrategias y precios para mantenerse competitivos. Además, el estudio destacó que las tiendas de descuento duro han contribuido a la democratización del acceso a productos

asequibles, brindando a un amplio segmento de la población la oportunidad de acceder a productos de calidad a precios más bajos.

Otro estudio realizado acerca de las tiendas de descuento duro en Colombia (Ramírez, L., C. Gómez, y E. López, 2019) se analizó las estrategias comerciales de las tiendas de descuento duro en Colombia. El estudio reveló que estas tiendas se centran en la eficiencia operativa, la reducción de costos y la selección cuidadosa de productos para poder ofrecer precios más bajos a los consumidores. Además, el estudio señaló que las tiendas de descuento duro han implementado estrategias de marketing y comunicación efectivas para educar a los consumidores sobre los beneficios de comprar en estas tiendas y para cambiar las percepciones en torno a la calidad de los productos ofrecidos.

Los informes de la industria minorista en Colombia también brindan información valiosa sobre las tiendas de descuento duro en el país. Se espera que las tiendas de descuento duro continúen experimentando un crecimiento significativo en los próximos años debido a la demanda creciente de productos asequibles por parte de los consumidores colombianos. El informe destaca que estas tiendas han logrado establecerse como actores importantes en el mercado minorista, generando una mayor competencia y obligando a otros minoristas a ajustar sus estrategias de precios y oferta de productos.

La capacidad de adaptación e innovación de las tiendas de descuento duro es un factor clave para su futuro en Colombia. Estas tiendas continúan explorando nuevas oportunidades y diversificando su oferta de productos para satisfacer las necesidades cambiantes de los consumidores. Por ejemplo, algunas tiendas de descuento duro están ampliando su surtido de productos para incluir marcas reconocidas y productos especializados, lo que les permite atraer a un público más amplio.

Además, las tiendas de descuento duro están aprovechando la innovación tecnológica para mejorar la experiencia de compra de los consumidores. Están implementando sistemas de pago sin contacto, programas de fidelización digital y aplicaciones móviles que permiten a los clientes acceder a promociones y ofertas exclusivas. Estas mejoras tecnológicas hacen que la experiencia de compra en las tiendas de descuento duro sea más conveniente y atractiva para los consumidores.

En resumen, las tiendas de *hard discount* en Colombia tienen un futuro prometedor debido a la sensibilidad al precio de los consumidores, los cambios demográficos y comportamentales, la competencia en el mercado minorista, el aumento de la confianza del consumidor y la innovación tecnológica. Los estudios académicos, informes de la industria y fuentes de noticias proporcionan una base sólida para comprender el impacto y el potencial de crecimiento de estas tiendas en el contexto colombiano. Sin embargo, es importante destacar que el futuro de las tiendas de descuento duro también está sujeto a factores económicos, sociales y regulatorios en constante evolución, que deben ser considerados en cualquier análisis prospectivo.

En los últimos años, Colombia ha sido testigo de la proliferación de las tiendas de hard discount, marcando una nueva era en el mercado minorista del país. Estas tiendas surgieron como una respuesta a la demanda creciente de los consumidores por acceder a productos de calidad a precios asequibles. Su modelo de negocio se basa en la eficiencia operativa y la reducción de costos, permitiendo ofrecer productos a precios significativamente más bajos que los establecimientos tradicionales.

El surgimiento de las tiendas de *hard discount* en Colombia puede atribuirse a diversos factores. En primer lugar, la apertura y liberalización del mercado han permitido la entrada de nuevos actores y una mayor competencia. Esto ha impulsado a las empresas a buscar nuevas formas de diferenciarse y captar

la atención de los consumidores.

Además, el contexto económico y social del país ha influido en la popularidad de las tiendas de *hard discount*. Colombia ha experimentado un aumento en la clase media y una mayor conciencia sobre la importancia de administrar el presupuesto familiar de manera eficiente. Los consumidores se han vuelto más exigentes y buscan opciones económicas sin sacrificar la calidad de los productos que adquieren.

Otro factor determinante ha sido la influencia de las tiendas de *hard discount* en otros países, donde han demostrado su éxito y rentabilidad. Empresas internacionales han incursionado en el mercado colombiano, trayendo consigo su experiencia y conocimientos en este modelo de negocio. Esto ha estimulado la aparición de tiendas locales y la consolidación de una nueva forma de comercializar productos de consumo.

A continuación, se realiza una descripción de las principales tiendas *hard discount* en Colombia:

Tiendas ARA

La historia de Ara en Colombia es un ejemplo destacado de cómo una cadena de *hard discount* ha logrado consolidarse en el mercado minorista del país. Ara es una cadena de tiendas de *hard discount* que forma parte del grupo empresarial Jerónimo Martins, con origen en Portugal. Su historia en Colombia comienza en el año 2012, cuando Jerónimo Martins decide ingresar al mercado colombiano y expandir su presencia en América Latina.

La incursión de Ara en Colombia fue el resultado de un análisis exhaustivo del mercado y las oportunidades comerciales en el país. Con una estrategia bien definida, la empresa se propuso ofrecer una experiencia de compra diferente a los consumidores colombianos, centrándose en la simplicidad, la eficiencia y los precios bajos.

En sus primeros años en Colombia, Ara se enfocó en establecer una sólida red de tiendas en diferentes ciudades y regiones del país. Su crecimiento fue notable, y rápidamente se convirtió en una de las principales cadenas de *hard discount* en Colombia.

La propuesta de valor de Ara se basa en la oferta de productos de calidad a precios competitivos, respaldada por una estrategia de abastecimiento eficiente y la reducción de costos operativos. Esto ha permitido a la cadena mantener precios bajos y asequibles para los consumidores, atrayendo a un amplio segmento de la población que busca opciones económicas sin sacrificar la calidad.

Con el paso del tiempo, Ara ha logrado consolidarse en el mercado minorista colombiano, ganando la confianza de los consumidores y expandiendo su presencia en todo el país. Además de su enfoque en el precio, la empresa ha trabajado en fortalecer su imagen de marca y mejorar la experiencia de compra para sus clientes.

La historia de Ara en Colombia está marcada por un crecimiento constante y una adaptación continua a las necesidades del mercado. La cadena ha demostrado su capacidad para competir en un entorno altamente competitivo, desafiando a los actores tradicionales y revolucionando el concepto de compra en el país.

Desde sus inicios, Ara se propuso ofrecer productos de calidad a precios competitivos en una variedad de categorías, incluyendo alimentos, productos de cuidado personal y artículos para el hogar. La cadena adoptó una estrategia centrada en la eficiencia operativa y la reducción de costos para poder ofrecer precios bajos a los consumidores. Esto se logró a través de una cuidadosa gestión de la cadena de suministro, la optimización de los procesos internos y la negociación directa con los proveedores.

Uno de los aspectos clave de la estrategia de Ara fue la optimización del formato de tienda. La cadena se basó en el concepto de tienda compacta, con un espacio reducido pero bien organizado. Esto permitió maximizar la utilización del espacio y reducir los costos de alquiler y operación. Además, la selección de productos se enfocó en aquellos de mayor demanda y rotación, lo que permitió minimizar los inventarios y optimizar la gestión de stocks.

A medida que Ara se expandía en Colombia, la cadena se enfrentó a varios desafíos. Uno de los principales fue educar a los consumidores sobre el concepto de *hard discount* y cambiar las percepciones en torno a la calidad de los productos ofrecidos. Para abordar este desafío, Ara se enfocó en garantizar la calidad de sus productos, ofreciendo marcas reconocidas y estableciendo alianzas estratégicas con proveedores confiables. Además, se implementaron estrategias de comunicación y marketing para destacar los beneficios de comprar en Ara, como precios más bajos y una amplia variedad de productos.

El crecimiento de Ara en Colombia ha sido significativo. La cadena ha abierto numerosas tiendas en diferentes regiones del país, llegando a comunidades tanto urbanas como rurales. Su estrategia de precios bajos y su enfoque en la conveniencia han resonado con los consumidores colombianos, especialmente aquellos que buscan ahorrar dinero en sus compras diarias. Ara se ha convertido en una opción popular para los consumidores que valoran la relación calidad-precio y la experiencia de compra rápida y conveniente.

El impacto de Ara en el sector minorista colombiano ha sido notable. La cadena ha generado una mayor competencia en el mercado, lo que ha llevado a otros actores del sector a ajustar sus estrategias y precios para mantenerse competitivos. Además, Ara ha contribuido a la democratización del acceso a productos asequibles, brindando a un amplio segmento de la población.

Tiendas D1

La historia de D1 en Colombia es un ejemplo destacado de cómo una cadena de *hard discount* ha logrado un rápido crecimiento y se ha posicionado como uno de los principales actores en el mercado minorista del país. A continuación, se presenta una ampliación de la historia de D1 en Colombia, con un enfoque en sus inicios, su estrategia de expansión y su impacto en el sector minorista.

D1 es una cadena de *hard discount* que se estableció en Colombia en 2009. Con el respaldo del grupo empresarial Valorem, una empresa colombiana con una amplia trayectoria en diversos sectores, D1 se lanzó con el objetivo de ofrecer precios bajos en una amplia variedad de productos básicos y de consumo diario. La cadena se basó en la creciente demanda de productos asequibles por parte de los consumidores colombianos y vio una oportunidad para brindar una experiencia de compra conveniente y accesible.

Desde sus inicios, D1 se enfocó en la eficiencia operativa y la reducción de costos para poder ofrecer precios competitivos a los consumidores. La cadena adoptó un modelo de negocio basado en la

selección cuidadosamente elegida de productos y en la negociación directa con los proveedores. D1 buscó eliminar los intermediarios innecesarios y establecer alianzas estratégicas con proveedores confiables, lo que les permitió obtener productos de calidad a precios más bajos.

La estrategia de precios bajos de D1 fue clave para su éxito en el mercado minorista colombiano. La cadena se comprometió a ofrecer precios justos y transparentes a los consumidores, sin sacrificar la calidad de los productos. Para lograr esto, D1 implementó una gestión eficiente de la cadena de suministro y una cuidadosa selección de proveedores y productos. Además, la cadena se centró en la rotación constante de productos para brindar variedad a los consumidores y evitar la acumulación de inventarios.

A medida que D1 crecía en Colombia, se enfrentó a varios desafíos. Uno de ellos fue educar a los consumidores sobre el concepto de *hard discount* y cambiar las percepciones en torno a la calidad de los productos ofrecidos. Para abordar este desafío, D1 se enfocó en garantizar la calidad de sus productos, ofreciendo marcas reconocidas y estableciendo estándares estrictos de control de calidad. Además, se implementaron estrategias de marketing y comunicación para transmitir los beneficios de comprar en D1, como precios más bajos y una amplia variedad de productos.

El crecimiento de D1 en Colombia ha sido impresionante. La cadena ha abierto numerosas tiendas en diferentes ciudades y regiones del país, llegando a comunidades urbanas y rurales por igual. Su enfoque en los precios bajos y la conveniencia ha resonado con los consumidores colombianos, especialmente aquellos que buscan ahorrar dinero en sus compras diarias. D1 se ha convertido en una opción popular para los consumidores que valoran la relación calidad-precio y la experiencia de compra rápida y sencilla.

El impacto de D1 en el sector minorista colombiano ha sido significativo. La cadena ha generado una mayor competencia en el mercado, lo que ha llevado a otros actores del sector a ajustar sus estrategias y precios para mantenerse competitivos. Además, D1 ha contribuido a la democratización del acceso a productos asequibles, brindando a un amplio segmento de la población la oportunidad de acceder a productos de calidad a precios más bajos.

D1 también ha tenido un impacto positivo en las comunidades locales donde opera. La cadena ha generado empleo y ha invertido en el desarrollo de talento local a través de programas de capacitación y crecimiento profesional. Además, D1 ha apoyado iniciativas sociales y comunitarias, contribuyendo al bienestar y desarrollo de las comunidades en las que está presente.

El éxito de D1 ha llevado a la cadena a expandirse más allá de las fronteras de Colombia. Actualmente, D1 cuenta con presencia en otros países de América Latina, como Brasil y Perú, lo que demuestra su capacidad de adaptarse y crecer en diferentes mercados.

D1 S.A.S**,** con su marca de Tiendas D1, fue creada en 2009 en Medellín, convirtiéndose en la primera cadena de descuento en llegar al país, con un formato que revolucionó la manera de hacer mercado de los colombianos. Cuenta con más de 17.000 empleados, promoviendo la equidad de género y la inclusión de personas con diversidad cognitiva con más de 50 amigos del alma (*best buddies*).

D1, es la compañía con más puntos de venta en Colombia, alcanza 2.000 tiendas lo que significa estar cada vez más cerca de todos los hogares colombianos, cubriendo el 87% del territorio, en 28 departamentos y 450 municipios.

El propósito es seguir entregando productos de calidad alta a precios bajos a todos los consumidores de Colombia, convirtiéndose, así, en la primera opción de compra permanente (D1 2020).

Tiendas Justo & Bueno

Justo & Bueno fue una cadena colombiana de supermercados de descuento que fue fundada en 2015 por Michel Olmi. El nombre de la empresa significa "justo y bueno" en español, y era conocida por sus bajos precios en una amplia variedad de productos, incluidos alimentos, artículos para el hogar y artículos de cuidado personal.

Justo & Bueno se convirtió rápidamente en una de las cadenas de supermercados más populares de Colombia y se expandió rápidamente por todo el país. Para 2020, la empresa tenía más de 1.500 tiendas en Colombia y generaba más de $ 1 mil millones en ingresos anuales.

Sin embargo, Justo & Bueno se vio muy afectado por la pandemia de COVID-19. Las ventas de la empresa disminuyeron significativamente y se vio obligada a cerrar varias tiendas. En 2021, Justo & Bueno se declaró en quiebra.

A pesar de los esfuerzos por reestructurar la empresa, Justo & Bueno no pudo recuperarse. En 2022, la empresa fue liquidada y todas sus tiendas fueron cerradas.

El cierre de Justo & Bueno fue un duro golpe para el sector minorista colombiano. La empresa era uno de los mayores empleadores del país y proporcionaba comestibles a bajo costo a millones de colombianos.

La historia de Justo & Bueno es una advertencia sobre los riesgos de una rápida expansión y la importancia de la estabilidad financiera. El éxito de la empresa se basó en sus precios bajos, pero no pudo sostener ese modelo cuando las ventas disminuyeron.

A pesar de su cierre, Justo & Bueno dejó un legado duradero en Colombia. Los precios bajos de la empresa ayudaron a que los alimentos fueran más asequibles para muchos colombianos y allanaron el camino para que otras cadenas de supermercados de descuento ingresaran al mercado.

La empresa fue fundada en Bogotá, Colombia en 2015 por Michel Olmi, un empresario que anteriormente había trabajado en la industria minorista.

El modelo de negocios de Justo & Bueno se basó en el modelo de "descuento duro", que es un tipo de comercio minorista que se enfoca en vender productos a precios muy bajos. Este modelo es común en Europa, pero era relativamente nuevo en Colombia cuando se fundó Justo & Bueno.

Los precios bajos de la compañía fueron posibles gracias a una serie de factores, incluida su cadena de suministro eficiente, su enfoque en productos de marca privada y el uso de tiendas más pequeñas.

Justo & Bueno se convirtió rápidamente en una de las cadenas de supermercados más populares de Colombia. Para 2020, la empresa tenía más de 1500 tiendas en el país y generaba más de mil millones de dólares en ingresos anuales.

Sin embargo, la compañía se vio muy afectada por la pandemia de COVID-19. Las ventas disminuyeron significativamente y la empresa se vio obligada a cerrar varias tiendas.

En 2021, Justo & Bueno se declaró en quiebra. A pesar de los esfuerzos por reestructurar la empresa, Justo & Bueno no pudo recuperarse.

En 2022, la empresa fue liquidada y todas sus tiendas fueron cerradas.

El cierre de Justo & Bueno fue un duro golpe para el sector minorista colombiano. La empresa era uno de los mayores empleadores del país y proporcionaba comestibles a bajo costo a millones de colombianos.

La historia de Justo & Bueno es una advertencia sobre los riesgos de una rápida expansión y la importancia de la estabilidad financiera. El éxito de la empresa se basó en sus precios bajos, pero no pudo sostener ese modelo cuando las ventas disminuyeron.

A pesar de su cierre, Justo & Bueno dejó un legado duradero en Colombia. Los precios bajos de la empresa ayudaron a que los alimentos fueran más asequibles para muchos colombianos y allanaron el camino para que otras cadenas de supermercados de descuento ingresaran al mercado.

Estos son algunos de los factores que contribuyeron al cierre de Justo & Bueno: La pandemia de COVID-19 provocó una fuerte caída en las ventas.

La carga de la deuda de la empresa era demasiado alta. El equipo directivo de la empresa no tenía experiencia.

La estrategia de expansión de la empresa fue demasiado agresiva.

El cierre de Justo & Bueno es un recordatorio de que incluso las empresas exitosas pueden ser vulnerables a los problemas financieros. Es importante que las empresas tengan una base financiera sólida y estén preparadas para desafíos inesperados.

Tiendas Ísimo

La cadena Olímpica, de la familia Char, lanza oficialmente su apuesta en el segmento *de hard discount* que llega en reemplazo de Justo & Bueno: Tiendas Ísimo será una de las principales jugadas de la cadena en el sector *retail* y de consumo masivo para 2023 y que entrará a competir fuerte con otros jugadores como Ara, D1 o Surtimax, entre otros.

Las proyecciones de las Tiendas Ísimo son completar 36 locales para el cierre de 2022 distribuidos entre Atlántico, Magdalena, Santander y Norte de Santander. Luego avanzará con el despliegue y adecuación de hasta 420 locales en Colombia para el primer trimestre de 2023.

José Manuel Carbonell, gerente financiero de Olímpica, explicó sobre la nueva jugada de la cadena que ya desde septiembre se habían contactado arrendadores de esa red y avanzaron en el proceso, sufragando deudas con ellos que tenía Justo & Bueno.

De hecho, Tiendas Ísimo ya tiene sus primeros puntos en el departamento de Atlántico en zonas como el municipio de Puerto Colombia y Porvenir, Barrio Montes o Betania en Barranquilla.

El objetivo de Ísimo con su llegada al sector de *hard discount* también es mantener y crecer con cerca de 2.645 colaboradores directos, proveedores y fabricantes que eran claves para la operación de Justo

& Bueno.

Incluso, se estima que por lo menos 10.000 personas se beneficien de este impulso económico con la nueva empresa que impulsará Olímpica.

El proyecto de las Tiendas Ísimo será liderado por el empresario Sergio Barake quien es experto en finanzas y tiene una amplia experiencia en planificación, análisis financiero y desarrollo de negocios a nivel corporativo y de unidades operativas en entornos multinacionales.

Presencia de Olímpica en Colombia

Por su parte Olímpica, la cadena de supermercados y droguerías que nació hace 69 años en Barranquilla, tiene presencia en 118 municipios y 402 puntos de Colombia.

Para contrarrestar el impacto de la inflación y ofrecer precios más bajos a sus clientes, Olímpica ha consolidado la estrategia de los "Precios Bajos".

Con esta se bajan los precios a un importante grupo de productos de marcas propias en todas las categorías de la canasta básica familiar, para así, trasladar en menor medida los costos a los clientes y garantizar que estos puedan hacer una compra completa más económica.

Así mismo, la compañía destaca con el impulso y el desarrollo de 1.164 productos de marcas propias, (VALORA ANALITIK 2022).

Momento actual

Un estudio de mercado sobre el comportamiento de los consumidores, realizado por Kantar, reveló que las tiendas de descuento duro como Ara, D1 o Ísimo, ganaron en participación de mercado en este primer trimestre del año, periodo que estuvo marcado por el indicador de inflación que hoy continúa disparado en Colombia (12,82% en abril).

De enero a marzo, las *discounter* pasaron de tener 21% de participación en el mercado de supermercados, a 23%. En contraste, para darse una mayor idea del alto crecimiento de las tiendas de descuento duro, los *retails* tradicionales pasaron de 16% a 14% y los minimercados tuvieron una leve caída al perder un punto porcentual y quedar en 16%, indicó el estudio '*Consumer Insigh*ts' realizado por la consultora Kantar.

Por esto, el informe recalca como una cadena como Ísimo, recién inaugurada (abrió en marzo), logra ya registrar buenas cifras y mostrar que aterrizó en un sector que está repuntando, a pesar de la salida del mercado de empresas como Justo&Bueno.

"Ísimo empieza a tener presencia en los hogares colombianos: en el primer trimestre del año llega a 1,6% de las familias, lo cual representa alrededor de 157.000 hogares. Tuvo un crecimiento de penetración que fue de 0,10% en enero de este año a 1,20% en marzo. Si mantiene el ritmo, la proyección es que cierren el semestre con más de 5% de penetración", dice el estudio de Kantar.

Y es que, según '*Consumer Insights*', los colombianos aumentaron en 15% su consumo en supermercados en este primer trimestre, en el cual, incluso, se reportó que hay 23 categorías de

productos que, a pesar del aumento de precios por encima de la inflación, están creciendo en volumen.

"El hogar colombiano sigue disminuyendo su volumen de compra debido al aumento agresivo de los precios de la canasta. Mientras el precio promedio unitario tuvo un aumento de 23% el volumen de compra tuvo un decrecimiento", afirmó Jaime García, Country Manager de la división *Worldpanel* de Kantar Colombia.

En cuanto a cómo está la pelea de la demanda del consumo en estos supermercados de descuento duro. Kantar dice que los clientes prefieren comprar productos de marca tradicionales como leche, cereales y snacks en Éxito, y esos mismos productos, pero de otras marcas, en D1. Mientras que los productos de aseo prefieren adquirirlos en Ara.

El estudio dice que la población perteneciente al nivel socioeconómico (NSE) dos y tres prefieren hacer sus compras en supermercados con precios reducidos, además son únicos perfiles que aumentaron el

volumen de compra en 14,2% y 16,9% respectivamente. Por su parte, los niveles socioeconómicos cinco y seis acuden las hiperbodegas y locales independientes para adquirir sus productos.

En esa línea, en esos supermercados las marcas propias están repuntado más, al ser más económicas: Registraron un crecimiento de 26% a 29% de participación en el volumen entre 2022 y 2023, mientras que la marca comercial decreció de 74% a 71%.

Por todo esto, dice Kantar, se espera que los supermercados con precios bajos cierren el semestre con más de 5% de penetración en el mercado. "Hay un entorno retador y nuevas oportunidades, se debe trabajar en mejorar el aprovechamiento para el canal y ayudar a los *retailers* a capitalizar mejor su gasto fugado", afirmó García.

Las nuevas inversiones

El año pasado D1, que pertenece al Grupo Santo Domingo, vendió $13,9 billones, mientras que el Éxito, que forma parte del grupo francés Casino, facturó $10,1 billones.

En nuevo capital, las tiendas D1 para mantener los precios bajos hará "una inversión de cerca de US$125 millones en 2023, inaugurará tiendas en 23 municipios del país y forjará lazos estrechos con 90% de proveedores que son colombianos" anunció Christian Bäbler Font, presidente de D1.

Por el lado de Tiendas Ara que ocuparon el tercer lugar en ventas en el país en 2002, tras facturar $8,7 billones, hará una inversión por US$1000 millones en los próximos cinco años. (Cabas 2023).

Conclusiones

Las tiendas de *hard discount* tienen un futuro prometedor en Colombia. Aquí hay algunas razones que respaldan esta afirmación:

Cambio en los hábitos de consumo: Los consumidores colombianos están adoptando cada vez más un enfoque consciente en sus gastos y buscando opciones más económicas. Las tiendas de *hard discount* se ajustan perfectamente a esta tendencia al ofrecer productos a precios más bajos que los

establecimientos tradicionales. A medida que los consumidores continúen buscando formas de ahorrar dinero, las tiendas de *hard discount* seguirán siendo una opción atractiva.

Mayor aceptación y comprensión: A medida que las tiendas de *hard discount* se han establecido y ganado reconocimiento en el mercado colombiano, los consumidores están comenzando a comprender mejor su propuesta de valor. Han superado las percepciones negativas iniciales sobre la calidad de los productos y han reconocido que las tiendas de *hard discount* pueden ofrecer productos de calidad a precios más bajos. Esta mayor aceptación y comprensión impulsará aún más el crecimiento de las tiendas de *hard discount* en el país.

Expansión geográfica: Las tiendas de *hard discount* están expandiendo su presencia geográfica en Colombia, llegando a comunidades urbanas y rurales. Esto les permite llegar a un público más amplio y ofrecer sus productos y servicios en áreas que pueden tener menos opciones de compra. Esta expansión continuará abriendo nuevas oportunidades y aumentando la visibilidad de las tiendas de *hard discount* en todo el país.

Innovación y adaptación: Las tiendas de *hard discount* están demostrando su capacidad para innovar y adaptarse a las demandas cambiantes de los consumidores. Están ampliando su surtido de productos, incluyendo marcas reconocidas y productos especializados, para satisfacer las necesidades de una base más amplia de clientes. Además, están mejorando la experiencia de compra, implementando tecnologías y servicios que hacen que la compra sea más rápida y conveniente. Esta capacidad de innovación y adaptación permitirá a las tiendas de *hard discount* seguir siendo relevantes en el mercado minorista de Colombia.

En resumen, el futuro de las tiendas de *hard discount* en Colombia es prometedor. Su enfoque en precios bajos, su capacidad para adaptarse a las necesidades de los consumidores y su expansión geográfica las posicionan como actores importantes en el sector minorista del país. A medida que los consumidores continúen buscando opciones económicas y convenientes, las tiendas de *hard discount* seguirán siendo una opción atractiva y competitiva en el mercado colombiano.

Bibliografía

Cabas, Stephania Aldana. LA REPUBLICA. 31 de 05 de 2023. https://www.larepublica.co/empresas/las-tiendas-de-descuento-duro-ampliaron-23-su-participacion-dentro-del-mercado-3626427 (último acceso: 30 de 06 de 2023).

Cortes Cortes, J. A., & Bravo Murillo, W. A. (2022). El riesgo en las acciones de la bolsa de valores de Colombia. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 4927-4942. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3788.

D1. 2020. https://d1.com.co/historia/#:~:text=D1%20S.A.S%2C%20con%20su%20marca,hacer%20mercado%20de%20los%20colombianos. (último acceso: 28 de 05 de 2023).

EL TIEMPO. «Las tiendas de descuento duro ganan terreno en Colombia. El Tiempo.» 15 de 03 de 2022.

Gómez, Ignacio. https://panamericanlatam.com. s.f. https://panamericanlatam.com/el-hard-discount-mas-que-un-formato-de-retail-una-filosofia/ (último acceso: 27 de 05 de 2023).

González, A., J. Pérez, y M. Rodríguez. «Impacto de las tiendas de descuento duro en el mercado minorista colombiano.» Revista de Economía y administración, 2018: 56-70.

Nicolás, Miguel. https://www.oleoshop.com. 11 de 01 de 2017. https://www.oleoshop.com/blog/que-es-retail (último acceso: 01 de 06 de 2023).

Ramirez, Alex. https://www.informabtl.com. 23 de 04 de 2019. https://www.informabtl.com/principales-caracteristicas-y-ventajas-de-un-hard-discount-que-debes-conocer/ (último acceso: 15 de 06 de 2023).

Ramirez, L., C. Gomez, y E. Lopez. «Estrategias comerciales de las tiendas de descuento duro en Colombia.» Cuadernos de Administración, 2019: 106-120.

VALORA ANALITIK. 13 de 12 de 2022. https://www.valoraanalitik.com/2022/12/13/tiendas-isimo-la-nueva-apuesta-de-olimpica-en-reemplazo-de-justo-bueno/ (último acceso: 05 de 06 de 2023).

Capítulo VI. Responsabilidad social medioambiental y liderazgo en empresas bogotanas: elementos para la generación de valor compartido

Alex Dueñas Peña[1]
César Campo Espinosa[2]
German Ignacio Morales Torres[3]

Resumen

Se presenta parte de los resultados de la investigación sobre "las acciones intraemprendedoras para la generación de la estrategia del Valor Compartido en las organizaciones". Desde la perspectiva de la cadena de valor, se tomó en cuenta dos dimensiones específicas: liderazgo organizacional y medioambiente empresarial. El objetivo fue obtener conocimiento sobre las acciones relacionadas con la responsabilidad social medioambiental y el liderazgo en empresas de Bogotá, y su contribución a la Generación de Valor Compartido (GVC). Para ello, se llevó a cabo un estudio descriptivo con enfoque mixto, en el cual se obtuvo un instrumento para evaluar una muestra de 72 grandes empresas. Los resultados revelaron que ninguna de las dimensiones y variables analizadas en relación con el objetivo es independiente. Además, se encontró que el nivel en el que se sitúan las dimensiones es alto, alcanzando un 81,9% y 48,6% respectivamente. Asimismo, se identificó una relación significativa entre estas dimensiones, ya que el coeficiente de Pearson obtenido en la prueba fue de 0,705**. Estos resultados destacan la existencia notable de GVC en las organizaciones bogotanas.

Palabras clave: Medio ambiente y sociedad, Responsabilidad medioambiental, Responsabilidad ambiental empresarial, Liderazgo Organizacional.

Abstract

Part of the research results on "intra-entrepreneurial actions for the generation of Shared Value strategy in organizations" is presented. From the perspective of the value chain, two specific dimensions were considered: organizational leadership and business environment. The objective was to obtain knowledge about actions related to environmental social responsibility and leadership in companies in Bogota, and their contribution to Shared Value Generation (SVG). For this purpose, a descriptive mixed study was conducted, in which an instrument was used to evaluate a sample of 72 large companies. The results revealed that none of the dimensions and variables analyzed in relation to the objective are independent. Furthermore, it was found that the level at which the dimensions are positioned is high, reaching 81.9% and 48.6% respectively. Additionally, a significant relationship was identified between

[1] Docente investigador de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, aduenasp@unicolmayor.edu.co

[2] Docente investigador de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, ccampo@unicolmayor.edu.co

[3] Docente investigador de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, gimorales@unicolmayor.edu.co

*these dimensions, as the Pearson coefficient obtained in the test was 0.705**. These results highlight the remarkable existence of SVG in Bogota's organizations.*

Keywords: Environment and society, Environmental responsibility, Corporate environmental responsibility, Organizational leadership.

Introducción

El compromiso de las organizaciones con el fortalecimiento de la estrategia del Valor Compartido está atrayendo cada vez más atención, especialmente desde lo propuesto en el manifiesto de Davos 2020. En su primer punto, se establece que "las empresas deben actuar no solo en función de sus propios beneficios, sino también considerando a todas las partes interesadas a través de un compromiso compartido con políticas y decisiones que fortalezcan la prosperidad a largo plazo de una empresa" (World Economic Forum, 2019, p. 2). En la misma línea, durante el Foro de Davos en Suiza, los líderes empresariales e intelectuales a nivel mundial destacaron la importancia de considerar una agenda de trabajo para las empresas. Además de los puntos abordados en encuentros anteriores desde 2016, se hicieron hincapié en temas como la desigualdad, la automatización y el cambio climático (Siade, 2020). Así las cosas, ante los desafíos planteados por la contaminación del planeta, se hace un llamado a las empresas para que redefinan sus estrategias, adoptando tecnologías verdes y prácticas de responsabilidad ambiental, entre otras medidas (Sadiku, 2020).

La problemática radica en el desafío que enfrentan las organizaciones y el liderazgo para identificar acciones prácticas que contribuyan a modelos que busquen y logren promover beneficios económicos, sociales y medioambientales en apoyo al desarrollo del Valor Compartido. Por tanto, es necesario partir del reconocimiento de las realidades de la sociedad, más allá de las consideraciones económicas convencionales que tradicionalmente guían a las empresas (Daza et al., 2018). Según Schuldt (1995), se ha pasado por alto la responsabilidad medioambiental como una de las potencialidades que puede generar valor para las organizaciones. Es posible que sus prácticas no sean percibidas como tal, por lo tanto, es fundamental realizar un balance constante para reconocer su existencia y evaluar las externalidades derivadas del uso de recursos no renovables y su impacto en el medio ambiente. En consecuencia, la responsabilidad empresarial medioambiental no se limita solo al cumplimiento de aspectos legales, sino que también implica la integración de consideraciones éticas y morales, no de manera impuesta, sino como parte integral de la cultura organizacional. No basta con decirlo, se debe llevar a la acción (Guédez, 2006).

El marco anterior guía el presente capítulo, donde se presenta una exploración sobre la responsabilidad medioambiental y el liderazgo en grandes empresas bogotanas. En primer lugar, se destacan una serie de referentes que han servido de inspiración y fortalecimiento para este estudio, tanto a nivel conceptual como en el ámbito procedimental. Estos referentes han respaldado el fortalecimiento del instrumento utilizado para recabar la información y obtener sus resultados. Además, se presentan los resultados de manera descriptiva y correlacional, con el objetivo de mostrar cómo las grandes empresas que participaron en la muestra perciben el liderazgo y las prácticas medioambientales.

Referentes

la responsabilidad social empresarial -RSE- es un tema trasegado al paso del tiempo a nivel académico y empresarial; su concepto enmarca compromiso empresarial responsable para con los diferentes impactos, en diferentes aspectos, pero con fuerte énfasis en lo ambiental, causados por las decisiones y múltiples actividades en torno a su cadena de valor por lo que el tema en mención se articula con el permanente cuestionamiento de lo ético de las acciones frente a los *stakeholders* (Montoya y Martínez, 2012). Es por tanto que la evaluación de las competencias procedimentales como actitudinales para con la RSE debe estar en permanente revisión y fortalecimiento de la mano con todos los implicados: trabajadores, proveedores, clientes, accionistas y demás actores de la comunidad que directa o indirectamente están vinculados tanto a sus procesos como en los resultados de estos y pueden ser afectados por el logro de los propósitos de la organización (Eskerod y Huemann, 2013).

Lo anterior tiene respaldo en Kliksberg (2016), toda vez que señala que el deber ser de una empresa es la de guiar sus acciones a través de políticas de buen gobierno corporativo ajustadas en favorecimiento del consumidor, defensa del medio ambiente, articulación con las diferentes problemáticas y necesidades sociales, ejemplos procedimentales que contribuyan a paradigmas éticos con los *stakeholders*. Así mismo, Zárate-Rueda et al. (2021) refiere que, en la prevención de la explotación desmedida de los recursos, el tener en cuenta aspectos como los mencionados, dentro su administración y gestión de las organizaciones es promover el beneficio mutuo entre sociedad y empresa generando con esto Valor Compartido que incidirá en el mejoramiento de la calidad de vida de los implicados a la vez que se logran beneficios económicos para los inversionistas. En esta misma vía expone Ghosh et al. (2023) que el siglo XXI en su afán de generar más productividad poco tiene en cuenta en sus procesos buenas prácticas en el uso de los recursos acelerando con esto el cambio climático impactando grupos vulnerables de manera negativa.

Para Quintero y Ramírez (2016) la RSE tiene su parte fuerte para con el cuidado del medio ambiente, así como, el del compromiso voluntario de las empresas desde su actuar y las políticas para promoverlo, esta autodeterminación ha causado logros ideales toda vez que ha impactado en la generación de beneficios tributarios y fiscales, confianza, credibilidad y marca aspectos beneficiosos para las organizaciones. Es un hecho que la RSE con el componente medioambiental ha venido adoptándose e incrementando con el paso del tiempo no solo por los temas de beneficio de la empresa, también por las preocupaciones del cliente externo como el interno quienes han incidido en su instauración permanente (Bahta et al., 2020). Sin embargo, la auto regulación desde las empresas frente a sus compromisos con los interesados para los ideales en esta materia no ha sido suficientes, por lo que desde las políticas públicas se han obligado a intervenir en el tema con propuestas hacia la adopción tecnologías verdes en la gestión empresarial como lo promueve las normas de calidad ISO 14001 e ISO 26000, donde se aporta elementos que ya muchas organizaciones han adoptado en las prácticas ambientales para la prestación de servicios, comercialización y consumo de productos (Martínez et al., 2021).

Para el referente anterior estas normas en general y la ISO 26000 en particular estimulan a la organización para no conformarse con la normatividad legal vigente en la materia en su cumplimiento, es el derrotero para generar con las partes interesadas una postura frente a aspectos de suma importancia como: derechos humanos, prácticas laborales, buenas e innovadoras prácticas medioambientales, entre otras relacionadas con el bienestar de la sociedad en general. Por tanto, para el referente anterior, obedecer a los lineamientos de la ISO 26000 es estar alineado con la defensa del medio ambiente en lo que respecta a esos impactos en su mitigación a partir de del quehacer y

decisiones en beneficio del entorno y todo lo que lo componen, que en últimas son los *stakeholders*. Por tanto, es establecer una relación amigable desde su comportamiento que: contribuye al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad, tenga en cuenta las expectativas de las partes interesadas, cumpla con la ley aplicable y sea consistente con las normas internacionales de comportamiento, esté integrado en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones, permita satisfacer, mediante el desarrollo sostenible, las necesidades de sociedad viviendo dentro de los limites ecológicos del planeta y sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus necesidades, como lo expone la norma en mención.

El rol del directivo en las organizaciones se hace clave para el logro de los propósitos que se exponen desde las diferentes políticas, así las cosas el hilo conductor entre el líder y la responsabilidad medioambiental está compuesto por las competencias procedimentales las cuales contienen compromiso con los objetivos económicos de la organización y también con el compromiso social y ambiental, por tanto es el líder desde sus diferentes tácticas guía a los colaboradores hacia logros de impacto con el medio ambiente y de su organizan (Cantón Mayo et al., 2021). Para (Goleman, 2013) las competencias de los gerentes que conectan el liderazgo y la responsabilidad medioambiental, sin importar el estilo con lo que lo hagan, emanan de la inteligencia emocional, si se tiene en cuenta que es la que asiste en el pensamiento para entender de qué forma se puede incidir tanto en nuestras emociones como las de los demás. De su parte para Pérez-Sánchez (2020) el cambio de paradigma frente al compromiso con el medio ambiente que camina desde las postrimerías del siglo XX ha estado sensibilizando y labrando camino en el pensamiento de los diferentes lideres donde se tenga tanta importancia los resultados financieros como las necesidades y problemáticas de la sociedad, en especial con referencia al medio ambiente, por lo que se trabaja en la combinación de sostenibilidad y competitividad empresarial. De tal suerte que gerenciar teniendo en cuenta el binomio hombre y medio ambiente es una acción que permitirá crecer desde lo micro, así como desde lo macro; empresa país respectivamente en lo económico, social y ambiental Madroñero-Palacios et al., 2018).

El desarrollo de las estrategias corporativas va de la mano con la competitividad y el lazo que las mantiene juntas son precisamente el liderazgo que se vive, sin importar si quien lo promueve son los cuerpos directivos o colaboradores de estos. Por lo que el talento humano en las organizaciones exige actitudes particulares con las que se garantice que el personal posea la capacidad de tomar iniciativas para gestionar, promover e incentivar a quienes los acompañan en sus actividades en función de los logros organizacionales, por tanto, el liderazgo agrupa habilidades con las que los individuos, sean colaboradores o ejecutivos, benefician con sus resultados la empresa (Mejía, 2022). Al respecto Jiménez y Villanueva (2018) el liderazgo simplemente son ejemplos para seguir sin importar la jerarquía de quien lo ejerza, lo cierto es que el éxito estriba en el logro de la cooperación cooperativa donde se promueva la autoestima de los implicados en el contexto; a esto se le puede llamar un liderazgo transformacional toda vez que impulsa la transformación positiva dentro de la empresa.

Para Orozco y Piñero (2023) es importante tener en cuenta que el liderazgo tiene influencia en el clima organizacional y laboral, toda vez que la percepción de los colaboradores hace parte del ambiente que rodea las actividades de su día, día, por lo que los colaboradores fortalecidos por la confianza que generan sus lideres sienten familiaridad y seguridad con lo que hacen. Así las cosas, De Mello (2015) invita a reflexionar sobre el ethos del líder como persona influenciadora que permea a un conjunto de personas en sus actitudes y valores, por lo que el liderazgo debe partir de una educación basada en lo colectivo y la conciencia con la que se enfrente y contribuya a los problemas internos de las organizaciones, así como los que demanda la sociedad para garantizar su avance colectivo tanto económico como social, por lo que también debe ser preocupación de los lideres apoyar para que se

garantice los recursos para las generaciones futuras (Ávila, 2018).

De la misma manera, a medida que las empresas afirman cada vez más su papel como agentes de cambio, también surge la necesidad de un liderazgo que refuerza el compromiso con la sostenibilidad, tenga una visión de impacto a largo plazo e integre las perspectivas de las partes interesadas en la toma de decisiones. Es decir, se requiere un liderazgo capaz de crear entornos más humanos, comprometidos, resilientes, sostenibles y que genere valor compartido e impacto positivo para todos los grupos de interés, la sociedad y el medioambiente (Campillo y Briano, 2022). Por lo tanto, para construir un camino hacia la sustentabilidad, las organizaciones necesitan personas que inspiren a otros a buscar la sostenibilidad.

El impacto de las operaciones de las empresas actuales debe incluir no obstante la responsabilidad medioambiental, ya que los recursos planetarios no son infinitos y, a medida que se agoten, también se extinguirá la humanidad. Para evitar llegar a ese punto apocalíptico, es necesario aplicar algún tipo de modelo de liderazgo centrado en este objetivo. Un ejemplo de propuesta de modelo es el "liderazgo global de cambio", que se define como "un modelo de liderazgo gerencial personal o liderazgo con visión global en el que el líder genera y logra la activa participación de los empleados en la toma de decisiones hacia el cambio" (Peña-Acuña, 2021, p. 726), donde tanto el líder como los empleados participan de manera activa en la empresa. Para el referente citado este modelo comienza con la visión global del líder frente a los desafíos, lo cual implica una serie de habilidades por parte del líder y el uso de herramientas tecnológicas y de comunicación que permiten identificar claramente el entorno de la empresa, sus necesidades de cambio y sus condiciones internas. En consecuencia, "el líder impulsa el cambio en la cultura empresarial hacia la visión global" (pág. 730) gracias a que "los demás actores del tejido empresarial también asimilan la experiencia en los procesos de participación, corresponsabilidad y empoderamiento" (Apolo et al., 2017). Para evaluar el nivel de aplicación de estos factores del modelo mencionado en una empresa específica, los autores proponen una serie de preguntas para cada factor mencionado que invitan a trabajarlas para el contexto y logro de su impacto.

Metodología

La investigación se desarrolla mediante un enfoque mixto, que incluye un proceso descriptivo y correlacional. Se observan y analizan las variables sin ninguna manipulación, considerando así una perspectiva cualitativa (Hernández et al., 2014). Al mismo tiempo, se adopta un enfoque cuantitativo para verificar las relaciones entre las variables, las cuales se examinan en su estado de comportamiento natural y sin intervención intencional (Sánchez et al., 2020). Por tanto, se trata de un estudio no experimental y transversal, ya que se recopilan datos de una muestra poblacional específica en un período de tiempo determinado, revelando así las relaciones entre categorías y variables (Hernández et al., 2014).

Se trabajó con una muestra de 72 grandes empresas, en las cuales laboran estudiantes de un programa de especialización del área de gerencia de una universidad privada. Por lo tanto, se puede considerar que la muestra fue por conveniencia, ya que, según Baena (2017), este tipo de muestreo no probabilístico se utiliza para crear muestras de acuerdo con la facilidad de acceso y disponibilidad de personas con características particulares que sirven para el aporte de información desde una unidad de investigación.

El instrumento utilizado se diseñó a partir de diferentes referentes teóricos y del realizado, especialmente del estudio realizado por Soto (2021) en México. La herramienta consta de 23 reactivos

con los que se conforman dos dimensiones: liderazgo organizacional y medio ambiente empresarial, cada una compuesta por dos variables. La herramienta fue aplicada entre agosto y noviembre de 2022. A los resultados se les realizó una prueba de fiabilidad, confiabilidad y consistencia interna, arrojando los datos que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 1. Estadísticos de fiabilidad del instrumento para conocer sobre: Responsabilidad Medioambiental y Liderazgo en organizaciones.

Datos estadísticos		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,872	0,874	23

Fuente: Elaboración propia (2023), con base en estadísticos arrojados por el SPSS.

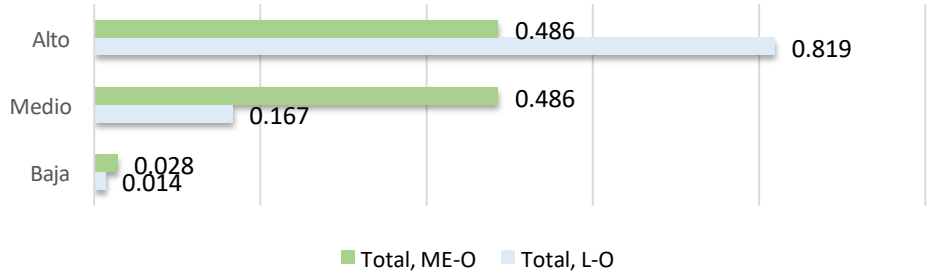
Bajo el método del "alfa de Cronbach" el instrumento da cuenta de ser confiable con base en que el valor arrojado fue es de ,872 cuya interpretación, de acuerdo George y Mallery (2003) este es un coeficiente excelente y muy confiable y de alta consistencia interna.

Desarrollo

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la búsqueda de comprender la relación entre el liderazgo y las prácticas de responsabilidad empresarial ambiental, siendo esta última una variable importante para la generación de Valor Compartido en las organizaciones. Por lo tanto, el lector encontrará un análisis descriptivo de las dos dimensiones estudiadas: Medioambiente empresarial y Liderazgo organizacional. La primera dimensión evalúa las acciones relacionadas con la cultura medioambiental a través de ocho elementos, mientras que la segunda proporciona una perspectiva sobre el liderazgo percibido en las organizaciones bogotanas.

Dentro de la muestra trabajada se encontró que el 14% son organizaciones cuya propiedad y gestión son controladas por organismos e instituciones del estado, mientras que el 86% restante son de carácter privado. Tanto las empresas públicas como las privadas se encuentran entre las grandes organizaciones por tener más de 200 empleados y activos mayores a 30.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, como lo describe el grupo uno de las NIIF, y su antigüedad en el mercado es, respectivamente, del 14% y el 86%, aunque vale aclarar que el 8% y el 68% tienen incluso más de 16 años, recíprocamente.

Figura 1. Caracterización de las empresas que hacen parte de la muestra trabajada



Fuente: Elaboración propia (2022), con base en datos de instrumento aplicado.

Perspectiva del liderazgo en la organización

Esta dimensión se encuentra compuesta por dos variables de 6 ítems cada una, que permitió encontrar lo siguiente:

Percepción de confianza de los seguidores en sus líderes: para el (Ítems 1) de aquellos que proporcionaron información basada en sus percepciones de la realidad de la organización indican que la mayoría de los colaboradores de la empresa comparten el sistema de poder y reconocen la influencia de los directivos en el logro de los objetivos. En promedio, al menos el 83.3% de ellos está de acuerdo.

Tabla 2. Variable: Percepción de confianza de los colaboradores en su líder.

	Ítems 1	Ítems 2	Ítems 3	Ítems 4	Ítems 5	Ítems 6
T/ en desacuerdo	4,2%	2,8%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%
En desacuerdo	1,4%	2,8%	6,9%	4,2%	1,4%	1,4%
Ni-Ni	11,1%	6,9%	9,7%	8,3%	11,1%	8,3%
De acuerdo	36,1%	58,3%	38,9%	48,6%	44,4%	54,2%
T/ de acuerdo	47,2%	29,2%	43,1%	37,5%	41,7%	34,7%

Fuente: Elaboración propia (2022), con base en datos de instrumento aplicado.

De igual manera parece haber un desconocimiento de parte del 11.1% sobre el tema tratado, así mismo el 4.2% no lo comparte. Para con los sistemas de recompensas (Ítems 2) desde la organización, aspectos para mantenerse motivados y comprometidos en el desarrollo de sus actividades fortalecimiento de habilidades, se encuentra que por lo menos el 87.5% conciben estar de acuerdo con lo que se ofrece, mientras el 5.6% expone lo contrario. De su parte (Ítems 3) los colaboradores en por lo menos el 82% comparten y aceptan con entusiasmo el papel que les corresponde desempeñar en la organización, se tiene que de esta proporción en promedio el 43.1% que informa estar totalmente de acuerdo.

En lo que respecta a la credibilidad y confianza en sus jefes que les permita a los colaboradores tenerlos como líderes donde influyan a seguir con entusiasmo la visión de largo plazo (Ítems 4) de estos los datos arrojados, a partir de lo que perciben los trabajadores en sus organizaciones, es que están de acuerdo con ello en un 48.6% y con un rotundo definitivo estar totalmente de acuerdo el 37.5%; queda una importante brecha en los que no están de acuerdo y los indecisos del 13.9%. Así mismo, que el 86.1% son seguidores entusiastas del líder que los dirige por lo que los acompañan en el cumplimiento de objetivos (Ítems 5). Frente al aspecto (Ítems 6) da a conocer si los colaboradores aceptan con entusiasmo los desafíos profesionales que les plantea sus superiores se encontró, estar totalmente de acuerdo y de acuerdo, en un 34.7% y 54.2% respectivamente.

Confianza del líder en sus trabajadores Con base, en esta variable compuesta por 6 ítems, se hizo acercamiento a determinar la como se da la confianza desde líder, se tiene que la percepción de lo que se experimenta frente a quienes lideran los procesos en lo que hace referencia a como estos anteponen considerar las necesidades y capacidades de sus colaboradores en momentos de delegar actividades (Ítems 7), pues se contempla por el 52.8% y 36.1% estar de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, en esta vía se definen el 11.1% de no sentir o dudar en que eso pase.

Tabla 3. Variable: Confianza del líder en sus colaboradores

	Ítems 7	Ítems 8	Ítems 9	Ítems 10	Ítems 11	Ítems 12
T/ en desacuerdo	1,4%	1,4%	5,6%	1,4%	1,4%	2,8%
En desacuerdo	2,8%	0,0%	9,7%	5,6%	9,7%	5,6%
Ni-Ni	6,9%	22,2%	26,4%	2,8%	9,7%	8,3%
De acuerdo	52,8%	37,5%	41,7%	45,8%	41,7%	36,1%
T/ de acuerdo	36,1%	38,9%	16,7%	44,4%	37,5%	47,2%

Fuente: Elaboración propia (2022), con base en datos de instrumento aplicado.

Lo comunicado frente a la fortaleza que muestra el líder en lo que, a conocimientos de la plataforma estratégica y cultura organizacional en relación con misión, valores y objetivos de la organización (Ítems 8). Aquí la aprobación también es amplia tomando como referencia que el 76.4% como mínimo está de acuerdo, de esta proporción en promedio es la mitad que reporta estar totalmente de acuerdo; el 23.6% es indeciso o poco conocimiento tiene al respecto. Los informantes comunican que se da una influencia de los lideres para con la vivencia de la misión y la visión en el entorno empresarial (Ítems 9) así lo reportan un 58.4%, es considerable la cantidad de indecisión y el no estar de acuerdo, si se tienen en cuenta que existe 26.4% y 15.3% respectivamente.

Frente a las relaciones que existe entre los lideres de los procesos y sus colaboradores se encontró que la percepción frente a que el jefe (Ítems 10) en su autoridad le preocupa hacer notorio su poder y la de los miembros de la organización; por lo menos para un 90.2%; del otro 9.8% en promedio el 35.5% es indeciso, un 57% está en desacuerdo y el 7.5% definitivamente no lo nota. Así mismo, se da cuenta de que las intervenciones del líder inciden en el incremento del compromiso, responsabilidad y rendimiento de los trabajadores (Ítems 11), esto lo reporta el 79.2%, entre tanto un 20.8% o tienen indecisión o están en desacuerdo que esto pase. El 83.3% (Ítems 12), el líder les genera confianza para hacer sus actividades en sus respectivos procesos, pues esto fue lo que respondieron cuando se indago sobre si las decisiones que toma el líder construyen confianza y favorecimiento del clima laboral.

Perspectiva del medioambiente empresarial

Cultura activa medioambiental

En lo referente a una *cultura activa medioambiental* en las organizaciones estudiadas se encontraron novedades que el 77.8% da cuenta de percibir que hay existencia evidente de una política en torno al manejo medioambiental en la empresa (Ítems 13), del 22,2% que componen los indecisos y los que no la perciben; para este último corresponde a un 56.3% de ese total. Como mínimo el 61.2% (Ítems 14) percibe que hay decisiones corporativas acordes a la generación de políticas que estiman el uso de energía alternativa como estrategia de fortalecimiento de su ventaja comparativa y diferenciadora de la empresa como mínimo el 23.6% muestra desconocimiento, pero el 15.3%| da cuenta de no

existencia de que se estime este tipo de políticas. Entre tanto para el 58,4% (Ítems 15) es habitual en la organización participar en actividades que promueven la protección y mejora medioambiental, así mismo el 41.7% restante no conoce o ratifica que no se percibe.

Tabla 4. Variable: Cultura activa medioambiental.

	Ítems 13	Ítems 14	Ítems 15	Ítems 16
T/ en desacuerdo	1,4%	1,4%	1,4%	5,6%
En desacuerdo	8,3%	13,9%	12,5%	29,2%
Ni-Ni	12,5%	23,6%	27,8%	9,7%
De acuerdo	50,0%	43,1%	43,1%	31,9%
T/ de acuerdo	27,8%	18,1%	15,3%	23,6%

Fuente: Elaboración propia (2022), con base en datos de instrumento aplicado

Frente a que se identifique voluntad política (Ítems 16) mediante la planeación a partir de propuestas y presupuestos que contemplen la reducción del impacto medioambiental que se genera o pueda generar la organización directa o indirectamente el 44.5% o es indeciso o definitivamente siente que no existe, como lo ratifica el 34.8% de ese total. Sin embargo, es la mayoría; el 55.5% que da cuenta de que sí.

Motivación-Medioambiental

De su parte, frente a la *motivación de los colaboradores y la organización a partir de comportamientos para con el medio ambiente* se dio que el 75 % (Ítems 17) reconocen que en la organización donde laboran se identifica alta preocupación por el adecuado uso de los recursos, materias primas y productos, en función de la generación del menor impacto medioambiental desde la empresa, mientras que la diferencia está en denotar que no perciben o definitivamente no conocen. Así mismo la preocupación (Ítems 18) del uso adecuado de envases y embalajes reciclables en los consumos personales de sus colaboradores de la empresa dato corroborado por el 76.3% de los encuestado, el resto; un 18.1% no lo especifica, entre tanto el 5.6% como mínimo dice no estar de acuerdo con que se identifique este tipo de conciencia en defensa del medio ambiente.

Tabla 5. Variable: Motivación Medioambiental.

	Ítems 17	Ítems 18	Ítems 19	Ítems 20
T/ en desacuerdo	2,8%	1,4%	1,4%	4,2%
En desacuerdo	5,6%	4,2%	12,5%	12,5%
Ni-Ni	16,7%	18,1%	13,9%	8,3%
De acuerdo	43,1%	44,4%	47,2%	50,0%
T/ de acuerdo	31,9%	31,9%	25,0%	25,0%

Fuente: Elaboración propia (2022), con base en datos de instrumento aplicado.

El 72.2% admite que el (Ítems 19) identifica la defensa del uso del ahorro de energía como estrategia para la competitividad de la empresa. Así mismo el 75% da cuenta frente a que el (Ítems 20) identifica la disposición por una producción y comercialización amigable con el medio ambiente.

Tabla 6. Nivel de percepción por variable

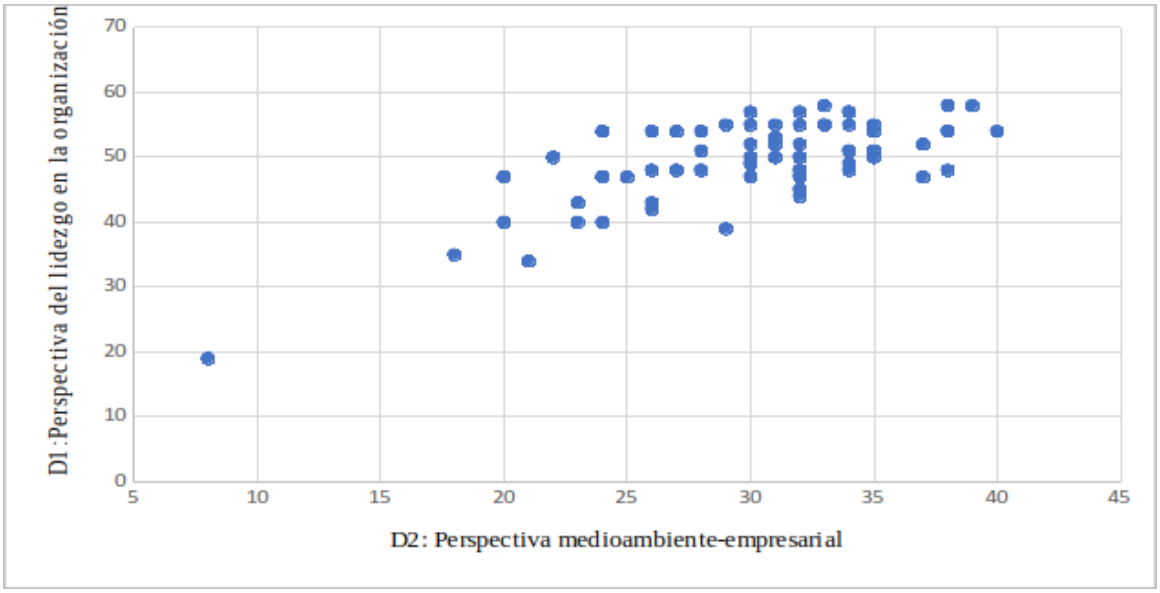
Nivel	V1	V2	V3	V4
Baja	1,4%	1,4%	2,8%	5,6%
Medio	22,2%	25,0%	31,9%	44,4%
Alto	76,4%	73,6%	65,3%	50,0%

Nota: V1: Percepción de confianza de los colaboradores en su líder. V2: Confianza del líder en sus colaboradores. V3: Motivación Medioambiental. V4: Cultura activa medioambiental.

Al querer exponer desde lo cuantitativo la percepción de los informantes en el estudio se encontró: frente al nivel en que se encuentran, en cuanto a la esperanza que se tiene de la organización y el quehacer de sus lideres, que es alta en un 76.4% y 73.6% respectivamente, del 22.2% y 25% medio, así como, para las dos variables baja en 1.4%. En lo que respecta a motivación-Medioambiental y cultura activa medioambiental se tiene que la primera presenta nivel alto de 65.3%, medio de 31.9% y 2.8% bajo. La segunda, respectivamente, 50%, 44.4% y 5.6%.

Las dimensiones de liderazgo organizacional y medioambiente empresarial a nivel general como lo expone la figura 2, a partir de sus dos variables da cuenta de la existencia de un nivel alto del 81.9% de liderazgo en la organización y un 48.6% en lo medioambiente empresarial, en este mismo orden; el nivel medio se encuentra en 16.7% y 48.6%, entre tanto 1.4% y 2.8% respectivamente en nivel bajo.

Figura 2. Nivel general en lo referente a Liderazgo en la organización y Medioambiente Empresarial.



Nota: Total, L-O. Total Liderazgo en la organización. Total, ME-O; Total Medioambiente-Empresarial.
Fuente: Elaboración propia (2022), con base en datos de instrumento aplicado.

Con base en la muestra de 72 casos se decidió trabajar la prueba R de Pearson con el fin de establecer las relaciones entre dimensiones, así como entre las variables estudiadas, para lo que se obtuvo que: Existe asociación entre liderazgo y cultura medioambiental, toda vez que el nivel de significancia, arrojado en la prueba por el SPSS, es de 0,000 por debajo de 0,05.

Figura 3. Correlaciones de Pearson entre las dimensiones y variables.

		VLO1	VLO2	VMA1	VMA2	iderazgo en la organización	edioambiente-Empresarial
VLO1	C. de Pearson	1					
	Sig. (bilateral)						
VLO2	C. de Pearson	,501**	1				
	Sig. (bilateral)	0,000					
VMA1	C. de Pearson	,681**	,297*	1			
	Sig. (bilateral)	0,000	0,011				
VMA2	C. de Pearson	,500**	,383**	,474**	1		
	Sig. (bilateral)	0,000	0,001	0,000			
P. Liderazgo en la organización	C. de Pearson	,772**	,776**	,511**	,475**	1	
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000		
P. Medioambiente-Empresarial	C. de Pearson	,694**	,513**	,774**	,804**	,705**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Nota: VLO1: Percepción de confianza de los seguidores en su líder. VLO2: confianza en el líder en sus colaboradores. VMA1: Motivación Medioambiental VMA2: Cultura activa medioambiental.

Así mismo, se muestra una correlación directa y positiva alta, máxime que su coeficiente de Pearson es de ,705** como se ilustra en el gráfico y se expone en la tabla 7. Entre tanto la correlación que tiene la dimensión liderazgo en la organización y las dos variables que la componen muestran la existencia de asociación alta para la "percepción de confianza de los seguidores en su líder", así como "confianza del líder en sus colaboradores" con un coeficiente de Pearson de ,772** y ,776** respectivamente. De su parte la dimensión medioambiente-empresarial y las variables que hacen parte de esta: "motivación medioambiental" y "cultura activa medioambiental", se tiene que con la primera la relación es alta y con la segunda muy alta, toda vez que los coeficientes están respectivamente en ,774** y ,804**.

Las relaciones de la dimensión liderazgo en la organización y las variables "motivación medioambiental" y "cultura activa medioambiental" presentan una relación moderada con coeficientes ,511** y ,475**. Entre tanto, la dimensión medioambiente empresarial con las variables "percepción de confianza de los seguidores en su líder" y "confianza del líder en sus colaboradores" con coeficientes de ,694** y ,513** están en alta y moderada.

Tabla 7. Correlaciones de Pearson entre las dimensiones y variables.

VLO1	C. de Pearson	1					
	Sig. (bilateral)						
VLO2	C. de Pearson	,501**	1				
	Sig. (bilateral)	0,000					
VMA1	C. de Pearson	,681**	,297*	1			
	Sig. (bilateral)	0,000	0,011				
VMA2	C. de Pearson	,500**	,383**	,474**	1		
	Sig. (bilateral)	0,000	0,001	0,000			
P. Liderazgo en la organización	C. de Pearson	,772**	,776**	,511**	,475**	1	
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000		
P. Medioambiente-Empresarial	C. de Pearson	,694**	,513**	,774**	,804**	,705**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Nota: VLO1: Percepción de confianza de los seguidores en su líder. VLO2: confianza en el líder en sus colaboradores. VMA1: Motivación Medioambiental VMA2: Cultura activa medioambiental.

Las relaciones entre las diferentes variables dieron cuenta que estas existen y que son en 2 casos bajas con coeficientes de ,297** y ,383** (VLO2 y VMA1- VL02 y VMA2") como se muestra en la tabla 7. Mientras tanto las demás asociaciones entre variables son moderas y una con alta, esta última son las variables de Percepción de confianza de los seguidores en sus líderes y Motivación medioambiental con un valor de ,681**. En suma, ninguna de las variables es independientes.

Conclusiones

Se reconoce la relación existente entre la responsabilidad medioambiental y el liderazgo en grandes empresas de Bogotá. En el estudio se abordaron las dimensiones relacionadas con las prácticas ambientales y de liderazgo en la organización, lo que permitió establecer una correspondencia entre las categorías: Liderazgo en la organización y Medioambiente Empresarial. Así mismo, se identificó una relación entre estas categorías y las variables que las componen, como la percepción de confianza de los seguidores y la confianza en el líder, la motivación medioambiental y la cultura activa medioambiental, entre otras variables relevantes.

El estudio desarrollado determinó la relación entre el Liderazgo y el Desarrollo Sostenible en empresas bogotanas, donde se identificó el nivel de cada variable de estudio en los encuestados, y se realizó un análisis. Así mismo, con un margen de error del 95%, se puede afirmar que el Liderazgo en la organización y el Medioambiente-Empresarial no son independientes, sino que guardan una dependencia significativa entre sí.

Se pudo obtener información sobre la responsabilidad social medioambiental y el liderazgo en empresas de Bogotá para comprender su contribución en la Generación de Valor Compartido (GVC), lo cual responde de manera preliminar a la pregunta que guía este estudio: ¿Cómo se está desarrollando la responsabilidad social medioambiental y el liderazgo en empresas bogotanas? Se evidencia la existencia, en niveles significativos, de liderazgo y acciones de responsabilidad social medioambiental (RSMA): en las grandes empresas de Bogotá existe una relación significativa entre el liderazgo y la responsabilidad social empresarial. Esto se observa en la muestra de las 72 grandes empresas bogotanas, donde se aprecian niveles de liderazgo y RSMA que están interconectados.

La responsabilidad social empresarial: (RSE) ha sido un tema de interés tanto en el ámbito académico como empresarial a lo largo del tiempo. Se enfoca en el compromiso responsable de las empresas con los impactos ambientales generados por sus decisiones y actividades relacionadas con su cadena de valor. Un aspecto común entre otros es que la evaluación de las competencias procedimentales y actitudinales relacionadas con la RSE debe ser constante y fortalecida en colaboración con todos los implicados, como trabajadores, proveedores, clientes, accionistas y la comunidad en general.

El liderazgo global de cambio: es un modelo propuesto que implica la participación de los empleados en la toma de decisiones hacia el cambio. El líder genera y promueve la participación de los empleados, impulsando el cambio en la cultura empresarial hacia una visión global. Esto sugiere la importancia de contar con un liderazgo responsable e integrar la responsabilidad medioambiental en las prácticas empresariales, lo cual es fundamental para el éxito de las organizaciones y la creación de un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

La RSMA es una variable crucial en la generación de valor compartido en las organizaciones, ya que forma parte de dos elementos fundamentales que permiten esta generación: la gestión de la cadena de valor y la gestión de la innovación.

Frente a las dos dimensiones en las que se centró el estudio (Liderazgo Organizacional y Medio Ambiente Empresarial) tiene:

Medio Ambiente Empresarial:

- La mayoría de las organizaciones percibieron la existencia de políticas y decisiones corporativas relacionadas con el manejo ambiental y el uso de energía alternativa.
- Se observa una alta preocupación por el uso adecuado de los recursos, materiales y productos, así como por el uso de envases y embalajes reciclables.
- Existe una identificación de la defensa del ahorro de energía y una disposición hacia una producción y comercialización amigable con el medio ambiente.
- En general, la percepción de la cultura medioambiental activa es alta, con una alta motivación y preocupación por el medio ambiente en las organizaciones.

Liderazgo organizacional:

- La mayoría de los colaboradores de las empresas percibieron confianza en los directivos y comparten el sistema de poder en la organización.
- Los colaboradores también muestran acuerdo con los sistemas de recompensas y aceptan con entusiasmo el papel que les corresponde desempeñar en la organización.
- Existe una percepción positiva en cuanto a la credibilidad y confianza en los líderes, así como en la aceptación de los desafíos profesionales planteados por los superiores.
- Los colaboradores también perciben que los líderes consideran las necesidades y capacidades de sus colaboradores al delegar actividades, y muestran confianza en la fortaleza y conocimientos estratégicos de los líderes.
- En general, la percepción del liderazgo organizacional es alta, con altos niveles de confianza, aceptación y motivación por parte de los colaboradores.

Se encontraron asociaciones significativas entre el liderazgo y la cultura medioambiental, lo cual indica una conexión directa y positiva entre ambas. También se observaron asociaciones entre las variables que conforman las dimensiones del liderazgo organizacional y el medioambiente empresarial, con correlaciones de diferentes niveles.

En general, estos resultados sugieren que en las empresas bogotanas estudiadas existe una relación entre el liderazgo y las prácticas de responsabilidad empresarial ambiental, y que estas dinámicas contribuyen a la generación de valor compartido. El estudio resalta la importancia de contar con un liderazgo efectivo y comprometido con la responsabilidad ambiental, así como de fomentar una cultura activa en relación con el medio ambiente.

A través de la revisión bibliográfica, se identificaron tres puntos relevantes que favorecen el liderazgo y se relacionan con la comprensión del líder y sus seguidores. En primer lugar, la necesidad de promover un liderazgo basado en la ética; en segundo lugar, la importancia de los valores y la responsabilidad social; y finalmente, la necesidad de promover un enfoque de liderazgo como trabajo en equipo, donde el poder se comparte con base a una visión de autodesarrollo.

La investigación y el análisis presentados en este artículo sugieren la importancia de enfatizar la gestión estratégica y la responsabilidad social empresarial. Esto nos lleva a afirmar que las nuevas generaciones deben liderar procesos urgentes para construir una sociedad justa, con un mayor bienestar económico y social, basado en valores, principios democráticos, justicia social, igualdad y solidaridad.

Es fundamental que las Instituciones de Educación Superior crean espacios que, con la ayuda del conocimiento y la información, permiten a los estudiantes tomar decisiones autónomas y responsables sobre sí mismos, el medio ambiente y la comunidad. Los conocimientos, actitudes, habilidades y comportamientos de responsabilidad social de estas instituciones educativas deben estar inspirados en valores y principios fundamentales que sean congruentes con los valores y principios constitucionales.

Bibliografía

Apolo, D., Báez, V., Pauker, L., y Pasquel, G. (2017). Gestión de Comunicación Corporativa: consideraciones para el abordaje de su estudio y práctica. Revista Latina de Comunicación Social, 72, 521-539. https://doi.org/10.4185/RLCS-2017-1177

Ávila, P. Z. (2018). La sustentabilidad o sostenibilidad: un concepto poderoso para La humanidad Sustainability: a strong concept for humanity. Tabula Rasa, 28, 409–423. https:// doi.org/10.25058/20112742.n28.18

Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.). México D.F., México: Grupo editorial Patria

Bahta, D., Yun, J., Islam, M., y Ashfaq, M. (2020). Corporate social responsibility, innovation capability and firm performance: evidence from SME

Campillo, L. y Briano, G. (2022). Criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) para empresas familiares latinoamericanas. Podium, (42), 73-92.

Cantón Mayo, I., García-Martín, S., Cañón, R., y Grande, M. (2021). Calidad y Liderazgo Sostenible. International Journal of Educational Leadership and Management, 9(1), 76–91. https:// doi.org/10.17583/ijelm.2021.5361

Daza, A., Viloria, J., Miranda, L. (2018). De la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) a la Creación de Valor Compartido (CVC). Una reflexión crítica sobre los dos conceptos. AGLALA. 9 (1), 263-285. DOI 10.22519/22157360.1193.

De Mello, M. (2015). La importancia del liderazgo sostenible como una estrategia en las organizaciones. Revista Ciencias Estratégicas, 23(34), 209. http://hdl.handle.net/10810/29279

Eskerod, P. y Huemann, M. (2013), "Desarrollo sostenible y gestión de partes interesadas en proyectos: qué dicen las normas", International Journal of Management Projects in Business , vol. 6 N° 1, págs. 36-50. https://doi.org/10.1108/17538371311291017

George, D. y Mallery, P. (2003). SPSS for indows step by step: a simple guide and reference 11.0 update (4ª ed.). Boston, EEUU: Allyn & Bacon.

Ghosh, J., Chakraborty, S. y Das, D. (2023). El imperialismo climático en el siglo XXI. El Trimestre Económico, 90(357), 267-291. https://doi.org/10.20430/ete.v90i357.1785

Goleman, D. (2013). Liderazgo: El poder de la inteligencia emocional (1st ed.). Ediciones B, S.A.

Guédez, V. (2006). Ética y práctica de la responsabilidad social empresarial. Editorial Planeta. Venezuela.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-GrawHill Interamerica. http://www.redalyc.org/pdf/145/Resumenes/Resumen_14515290002_1.pdf

Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio

de casos en el Campo de Gibraltar. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA). http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf

Kliksberg, B. (2016) Ética para Empresarios. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Distal.

Madroñero-Palacios, S., Guzmán-Hernández T., Madroñero-Palacios, S., y Guzmán

Hernández, T. (2018). Desarrollo sostenible. Aplicabilidad y sus tendencias. Revista Tecnología En Marcha, 31(3), 122–130. https:// doi.org/10.18845/TM.V31I3.3907

Martínez-Rubio, K., Delgado-Cruz, A., y Vargas-Martínez, E. (2021). Adopción de tecnologías verdes y su influencia en las prácticas de responsabilidad ambiental. percepciones de los trabajadores de hoteles. Estudios Gerenciales, 37(161), 532-541. doi: https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.161.4071

Mejía, N. (2022). Liderazgo social corporativo como estrategia gerencial. REVISTA CIENTIFICA GLOBAL NEGOCIO , 5 (1), 6-18.

Montoya, B. y Martínez, P. (2012). Responsabilidad Social Empresarial: Una respuesta ética ante los desafíos globales. Chihuahua, México: Röod consultoría, comunicación & RP. https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=b469195a-64f2-7c62a97a42fa368488eb&groupId, 266027.

Orozco, A. y Piñero, A. (2023). Influencia del clima organizacional y el liderazgo, sobre el desempeño laboral de los miembros de la empresa Compujeis 26. Tesis Doctoral. publicada. https://saber.ucab.edu.ve/xmlui/handle/123456789/20564

Peña-Acuña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio. Revista Venezolana de Gerencia, 26(95), 723-740. https://doi.org/10.19052/rvgluz.27.95.18

Pérez-Sánchez, B. (2020). Responsabilidad social empresarial y grupos económicos familiares en México. Investigación Valdizana, 14(2), 61-71.

Pojasek, R. (2011). ISO 26000 guidance on social responsibility. Environmental Quality Management, 20(3), 85-93.

Quintero, A. y Ramírez, A. (2016). Por caminos contra-hegemónicos hacia una contabilidad ecológica. Contaduría Universidad De Antioquia, (68), 287-312. https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/327167

Roberts, H. y Robinson, G. (1999). ISO 14001 EMS manual de sistemas de gestión medioambiental: manual de sistemas de gestión medioambiental. Ediciones Paraninfo, SA

Sadiku, M. (2020). Emerging green technologies. Ohio: CRC Press. https://doi.org/10.1201/9780429344213

Sánchez, A., Revilla, D., Alayza, M., Sime, L., Mendívil, L., & Tafur, R. (2020). Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación. Lima. Pontificia

Universidad Católica del Perú.

Schuldt, J. (1995). Repensando el desarrollo: Hacia una concepción alternativa para los países andinos. Departamento editorial CAAP. https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=47190

Siade, J. A. (2020). Algunos de los retos de la administración de empresas en un entorno de desarrollo sostenible y después del covid-19. https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Cadena-Roa/publication/357757071_Las_Ciencias_Sociales_y_el_coronavirus/links/61de21f1034dda1b9eef1748/Las-Ciencias-Sociales-y-el-coronavirus.pdf#page=93

Soto Abanto, S. E. (2021). Gestión del intraemprendimiento en la creación de valor compartido en micro y pequeñas empresas de Trujillo.

World Economic Forum. (2 de diciembre de 2019). Davos Manifesto 2020: The Universal Purpose of a Company in the Fourth Industrial Revolution [Manifesto Davos 2020: El propósito universal de la compañía en la cuarta revolución industrial] Accedido el 12 de febrero de 2020. https://www.weforum.org/agenda/2019/12/davos-manifesto-2020-the-universal-purpose-of-a-company-in-the-fourth-industrial-revolution/

Zárate-Rueda, R., Bautista-Zárate, J., y Beltrán-Villamizar, Y. (2021). Stakeholders within the framework of Corporate Social Responsibility: A systematic review. Estudios gerenciales, 37(160), 460-471.

Capítulo VII. La interconexión de saberes como eje estratégico en el diseño curricular

Gloria Leticia Chama Beristain[1]
Bertha Alicia Arce Castro[2]

Resumen

El objetivo de este escrito es mostrar que la formación de futuros profesionistas debe descansar en un diseño curricular que tienda a interconectar saberes en lugar de fragmentarlos. El diseño curricular va más allá de la selección de cursos/materias, implica además, un compromiso epistémico, ético y político porque incide directamente en la formación de ciudadanos, mismos que actuarán en contextos determinados y que serán los encargados de las transformaciones positivas o negativas que pueda sufrir nuestro mundo, y justamente, para formar personas críticas y responsables es necesario cambiar la forma de percibir la realidad, se necesita una reforma de pensamiento que acompañe las reformas curriculares; el pensamiento y la forma de identificar y solucionar problemas tendría que ser a través de un trabajo en red, trabajo que inicia con la capacidad de relacionar saberes de distintas áreas , esta interconexión dotará de riqueza epistémica y metodológica a los diversos profesionistas que se formen a nivel superior, para ello hay que empezar primeramente, por quienes se dedican a tal actividad.

Un segundo objetivo de este texto es mostrar, elementos que están presentes en el diseño y rediseño curricular pero que no se hacen evidentes en los lineamientos establecidos por los centros de educación superior, para ello se parte de dos caso en concreto: el rediseño del plan de estudios de la licenciatura en Administración de Negocios Internacionales, perteneciente a la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, y el caso del Área de Formación Básica General, ambas pertenecientes a la Universidad Veracruzana.

Palabras clave: curriculum, saberes, interconexión, educación, complejidad.

Introducción

En días recientes, la OMS dio por terminada la pandemia por el virus SARS-Covid y aunque siguen las recomendaciones para su control, las secuelas en diversos niveles se dejan sentir, el campo educativo no ha escapado al impacto de la pandemia ya que fueron uno de los primeros sectores en cerrar puertas ante los brotes virales que se presentaban. Después de la pandemia, los distintos niveles escolares se enfrentan a serios desafíos: deserción, reprobación, bajo rendimiento por parte de los estudiantes, rezago en calidad educativa, desmotivación, entre otros. En la educación superior nos enfrentamos a esos desafíos y a otros del campo de la salud mental, tal como ansiedad y depresión.

[1] Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana.

[2] Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana.

Cavazos, Máynez y Jacobo, Maynéz (2022), mencionan que:

> *Las personas tienden a experimentar un mayor nivel de estrés durante los cambios importantes de la vida (Lee, Kim, y Wachholtz, 2016). Si bien, la formación universitaria genera altos niveles del mismo en los estudiantes (Hamaideh, 2011), los cambios en prácticamente todas las actividades de aprendizaje durante la pandemia por Covid-19 provocaron en muchos estudiantes estrés crónico (Majumdar, Biswas, y Sahu, 2020), que podría haber afectado su desempeño académico (Macan, Shahani, Dipboye, & Phillips, 1990).*

A pesar de encontrarnos ante retos de gran envergadura, las universidades deben continuar su labor, ¿de qué se ocupan la universidad? "Se ocupa de transmitir la cultura, formar para las profesiones y realizar la investigación científica" (Ortega y Gasset, 24), respondiendo, además, a las necesidades que a nivel epistémico, laboral y humano que exige el mundo actual. La exigencia epistémica es un reclamo sentido porque el conocimiento sigue avanzando a velocidad inusitada, tanto la ciencia como la tecnología nos ponen frente a dilemas científicos y éticos, que como especie humana debemos resolver. Por otro lado, la exigencia laboral siempre ha sido un reto para la universidad puesto que es la encargada de formar el talento humano que se desempeñará en diversas organizaciones finalmente, hoy más que nunca, necesitamos de una formación universitaria que nos humanice porque vivimos una crisis humana planetaria, así lo demuestran los graves problemas de depredación de fauna y flora, aumento de pobreza, incremento de la violencia, aumento de soledad, etc. (lamentablemente hay un etcétera).

Ante este panorama, organismos internacionales han tomado cartas en el asunto, UNESCO, OIE y ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior), han establecido una serie de lineamientos, ejes estratégicos o rubros de acción, invitando a las universidades a unirse a un trabajo colectivo en pro de mejorar la calidad educativa en nuestro país.

Un aspecto en particular, a través del cual se puede actuar, es el campo del diseño curricular, entendiendo por ello "…una dimensión del curriculum que revela la metodología, las acciones y el resultado del diagnóstico, modelación, estructuración, y organización de los proyectos curriculares. Prescribe una concepción educativa determinada que al ejecutarse pretende solucionar problemas y satisfacer necesidades y en su evaluación posibilita el perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje" (Fernández, 2).

El campo curricular, hoy día, representa una condición de posibilidad para iniciar cambios a nivel:

a) epistémico/teórico, promoviendo en la comunidad universitaria la interconexión de saberes que los lleve a desarrollar prácticas éticas emprendedoras y solidarias;

b) didáctico, enriqueciendo las prácticas docentes a través de la comprensión de la multidimensionalidad que encierra la didáctica;

c) metodológico, favoreciendo prácticas áulicas y profesionales interdisciplinarias que permitan a los estudiantes adquirir saberes de diversas áreas y

d) teórico, acercando a los estudiantes a conocimientos de frontera que beneficien su formación.

El campo curricular

La historia del curriculum se remonta a los años 40's y 50's, cuando Caswell (1950,2) precisa que:

Currículum es todo lo que acontece en la vida de un niño, en la vida de un país y de sus profesores; todo lo que rodea al alumno en todas las horas del día constituye materia para el currículum. En verdad, currículum ha sido definido como el ambiente en acción." En la Encyclopedia of Educational Research (1960,3), se indica que currículum "… es toda experiencia proporcionada al niño bajo la orientación de la escuela.

Por su parte Alexander y Saylor (1970,4) dicen que "Currículum abarca todas las oportunidades de aprendizaje provistas por la escuela... en otro sentido, el currículum de un alumno individualmente considerado comprende las oportunidades de aprendizaje que éste selecciona y experimenta."

En el contexto mexicano, existen varios teóricos que han profundizado en este campo, Alicia de Alba (1998) es uno de ellos, para ella el currículo es una:

"síntesis de elementos culturales (conocimientos, valores, costumbres, creencias, hábitos) que conforman una propuesta político-educativa pensada e impulsada por diversos grupos y sectores sociales cuyos intereses son diversos y contradictorios. Síntesis a la cual se arriba a través de diversos mecanismos de negociación e imposición social. Propuesta conformada por aspectos estructurales-formales y procesales-prácticos, así como por dimensiones generales y particulares que interactúan en el acontecer de los currículos en las instituciones sociales educativas".

Ángel Díaz-Barriga, Bertha Orozco, Edith Chehaybar, han conformado un grupo de investigación sólido en el campo curricular y han aportado fundamentos valiosos para la comprensión del campo curricular.

Dado que el conocimiento no es estático, que la realidad es cambiante, así como los educandos y sus necesidades, el concepto de curriculum debe tomarse como un constructo biodegradable, el cual tendrá un devenir ad hoc a las condiciones contextuales y a las cuales se quiera responder en materia de diseño curricular.

Hablar entonces del campo curricular, nos lleva a plantearnos dimensiones dentro del mismo, de tal forma que podemos aludir a:

a) El campo teórico que subyace al campo curricular: ejes filosóficos que dirigen las acciones concretas, dentro de él podemos ubicar concepciones de educación, de escuela, alumno, profesor, método, saberes, etc.

b) El campo del diseño: metodología puesta en práctica para elaborar planes de estudio de diferentes niveles (básico, medio-superior, superior, posgrado) y dirigidos a diferentes áreas de conocimiento (lingüística, matemáticas, historia, ética, ingeniería, etc.) y

c) El campo de la evaluación: una vez puesto en práctica el diseño, entonces se hace necesario evaluar la pertinencia de este para visualizar aciertos y desaciertos, y de esa forma poseer elementos que permitan el rediseño de los planes de estudio.

Cada campo/diseño curricular estará delimitado por las políticas, ya sean públicas o pertenecientes a cada institución, dichas políticas establecen los márgenes de acción de los sujetos que se dedican al diseño y evaluación.

Por otro lado, se hace necesario y más aún, hoy día, considerar la voz de los implicados en cada campo, es decir, es pertinente contar con opiniones de expertos tanto del campo curricular como expertos en los campos de conocimiento; escuchar a los profesores, autoridades, estudiantes, egresados, pues son ellos las personas idóneas que podrán contar con opiniones válidas para encauzar de mejor manera el diseño de un plan de estudios.

Y es en este primer punto donde podemos encontrar la sinergia de saberes que nos permitan comprender la interdisciplinariedad del campo curricular, ya que cuando se diseña un plan de estudios a nivel universitario, se conforman equipos de trabajo, tales equipos deberán desplegar estrategias para trabajar conjuntamente, hablaremos de ellas más adelante.

Interconexión de saberes

La pertinencia de la formación profesional está relacionada, con la capacidad de hacer emerger en los sujetos del conocimiento, nuevas competencias que ahora están observadas, normadas y tasadas por una realidad compleja cuyos indicadores macro se nos presentan polarizados: los estándares de los mercados internacionales por un lado y las necesidades para el desarrollo locales por otro.

Ante esta demanda de profesionales competentes o *policompetentes* que impone la sociedad del conocimiento, es que nace la necesidad de una formación pertinente, exigencia que aterriza de manera forzosa en un actor central: el profesor, actor clave y un poco descuidado en los últimos años por los intentos de focalizar en los alumnos el núcleo del proceso de generación de conocimientos. En algunos casos, este profesor se enfrenta al desafío de formar profesionales competentes sin contar con dos herramientas fundamentales, la experiencia vivida de la competitividad profesional y una estrategia de pensar la complejidad que no lo agobie o por lo menos que no lo inmovilice.

Proveer de estas herramientas o el mejoramiento de ellas nos lleva a un proceso de pertinencia educativa y hacia allá debemos dirigir las estrategias curriculares que se construyan y apliquen. Es por ello por lo que el sendero hacia la formación de una mayor y mejor competencia profesional implica generar un proceso de replanteamiento epistemológico que refuerce la práctica de la docencia-investigación y ésta a la dinámica a nivel del aula y del trabajo al interior de las academias.

La práctica docencia-investigación desde un enfoque del pensamiento complejo, que significa traer, a la intimidad de la academia y del aula, el mundo y sus desafíos. Reflexionar y experimentar cómo se interrelacionan éstos y las temáticas de una experiencia educativa específica o de un conjunto departamental disciplinar y cómo esto puede servir para proyectar actividades de investigación conjunta entre profesores y profesores y entre profesores y alumnos, es decir, entre los sujetos clave del conocimiento.

Sin embargo, para encaminar un proceso exitoso, el trabajo debe incluir también a las instancias directivas que sostienen a la organización educativa dentro de la universidad. Es por ello por lo que el trabajo a nivel de las estructuras superiores al aula y las academias debe darse en paralelo con el fin de apuntalar sinergias que retroactúen alimentando el proceso colectivo de generación de conocimientos en la institución toda y que repercutan al final en el punto clave que es el aula.

Durante décadas hemos disgregado los saberes, los hemos compartimentado en aras de una mejor y profunda comprensión, mirar al conocimiento desde el pensamiento complejo no implica renunciar a la especialización sino hacerla parte de una visión más amplia que nos lleve a tejer los diversos

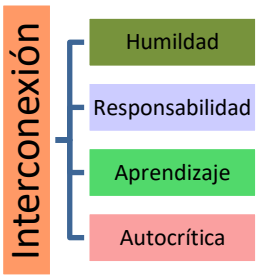
saberes, pues de esa manera podremos abordar los problemas que se plantean hoy día en los espacios universitarios, un ejemplo de ello sería la deserción.

La deserción entendida como el abandono prematuro de las aulas, es un fenómeno complejo que requiere de una estrategia de pensamiento complejo para poder comprender la multidimensionalidad y multireferencialidad que subyace en él, es decir, podemos abordar la deserción sólo desde el punto de vista académico-administrativo, pero la deserción también se acompaña de otros aspectos, por mencionar algunos:

a) situación familiar, y aquí encontramos aspectos emocionales, económicos, de salud física, éticos, etc.;
b) situación escolar: estrategias de aprendizaje, nivel de comprensión, retentiva, etc.
c) situación psicológica: motivación, ansiedad, depresión, relaciones de pares, bullyng, etc.
d) situación social: valoración de la formación universitaria, oferta laboral, etc.

Podríamos seguir añadiendo factores que intervienen en el fenómeno de la deserción, basten los que se enuncian para ejemplificar la multidimensionalidad de dicho fenómeno y mostrar que, si sólo nos quedamos con un aspecto de ellos, estaremos teniendo una visión parcial de la problemática, y si bien, no podremos solucionar todos, al menos tenemos presente que la problemática no se puede explicar como una causalidad lineal, sino que requiere de un análisis más profundo.

Por ello, el pensamiento complejo aporta herramientas epistemológicas que nos permiten comprender el campo curricular desde una mirada menos restrictiva y al mismo tiempo polifónica, que nos ayude a diseñar y consolidar trayectorias estudiantiles universitarias *policompetentes*. Tales herramientas necesitan forzosamente acompañarse de valores que permitan llevar a buen puerto, en la siguiente figura se muestran:



Por parte de los involucrados en el campo curricular, se necesita humildad ante el conocimiento lo que permite apertura ante las diversas opiniones provenientes de diversos campos del conocimiento, logrando con ello sinergias de aprendizaje y colaboración.

La responsabilidad entendida como la capacidad de respuesta, aunque “la gran mayoría de los filósofos está de acuerdo en que el fundamento de la responsabilidad es la libertad de la voluntad” (Ferrater, 569), partiendo de la libertad que se tiene para decidir, el campo curricular necesita que los participantes desplieguen actitudes responsables, pues serán los encargados de diseñar planes y programas de estudio que formen profesionistas y por ende ciudadanos.

Líneas arriba, mencionamos que el aprendizaje es un proceso-producto, que llevado a cabo bajo un trabajo colectivo puede significar fortalezas para el equipo de trabajo y para los beneficiarios de los

diseños curriculares.

Finalmente, la autocrítica, este aspecto revela los anteriores, es decir, al existir la autocrítica se está practicando el aprendizaje que se obtuvo, se está siendo responsable ante el trabajo desempeñado y humildes, pues se reconoce que todo producto construido es perfectible.

Interconexión de saberes y transdisciplina

No basta con que se anuncien y promuevan reformas educativas, las reformas necesitan una reforma del pensamiento, necesitan bajar a cada calle y a cada cabeza (Morin,97) y no hablamos de cambios gatopardescos: cambiar para que nada cambie, necesitamos superar las trampas que toda reforma educativa puede contener, como menciona Fernández Pérez (1994:893): "nadie combate a un enemigo o una enfermedad del cual no tiene conocimiento".

Es necesario e imprescindible generar redes de profesores, la soledad del trabajo áulico y la academia deben coexistir en cierto grado ¿cuál? El que cada profesor junto a su academia lo decidan, esto sería la primera constitución de células, la segunda vendría después al crear redes de academias, pero por algo se tiene que empezar y las academias son un buen inicio para reflexionar sobre la labor realizada, así como para interconectar saberes, lo cual llevaría a promover la transdisciplinariedad, entendiendo por esta "lo que está a la vez entre las disciplinas, a través de las diferentes disciplinas y más allá de toda disciplina. Su finalidad es la comprensión del mundo presente en el cual uno de los imperativos es la unidad del conocimiento" (Nicolescu, 35).

La generación de redes permitiría ir contrarrestando posiciones unilaterales que lleven a acciones fragmentarias, al mismo tiempo contrarrestar actitudes basadas en la ley del mínimo esfuerzo, ya que pueden existir posiciones de docentes que manifiesten la poca necesidad de transformarse puesto que los directivos o encargados de generar políticas educativas no permanecen mucho tiempo en su puesto, entonces, como menciona Fernández (2000, 321): los políticos se turnan, los profesores se quedan en las escuelas.

Necesitamos pasar de un campo curricular unidimensional a un campo curricular articulador, de relación transdisciplinaria, que cumpla la misión de la educación: enseñar la comprensión entre las personas como condición y garantía de la solidaridad intelectual y moral de la humanidad (Morin, 106).

La interconexión de saberes permitirá, entre otras cosas evidenciar:

a) El contexto. Los temas, contenidos, hechos, fenómenos no se pueden tratar de manera pertinente si no es a través de su ubicación en el contexto. Aquí es importante tener en cuenta que se habla de contexto en dos sentidos: el perteneciente a los fenómenos y el del sujeto al cual se le está presentado la información. Igual que una palabra se expone a perder significado o a ser mal interpretada si se saca de contexto, los conocimientos también se arriesgan a sufrir lo mismo dando como resultado la parcialización de nuestra capacidad cognitiva.

b) Lo global y lo complejo. "Lo global es más que el contexto, es el conjunto que contiene partes diversas ligadas de manera inter-retroactiva u organizacional" (Morin, 16). Precisamente por no tener presente lo global es que hemos caído en actitudes de irresponsabilidad, la lógica es: "como eso no tiene nada que ver conmigo, que lo solucionen otros", esta clase de antivalores es lo que ha servido de abono para maltratar más nuestra casa, es decir nuestro planeta. Por otro

lado, lo complejo es aquello que no puede ser desunido, así la escuela tendrá que sembrar hábitos de pensamiento que estimulen la articulación, para que ya no más volvamos a ver de manera separada las ciencias sociales de las ciencias naturales, el civismo de las matemáticas, las ciencias de las humanidades.

c) Lo multidimensional. El conocimiento no puede ser explicado sólo desde una variable por muy sofisticada y estética que ésta sea, so pena de caer en simplificaciones que lleven a desarrollar acciones mutiladas. El ser humano, la sociedad, el conocimiento contienen en sí una multiplicidad de dimensiones y son precisamente éstas las que le dan riqueza y sentido.

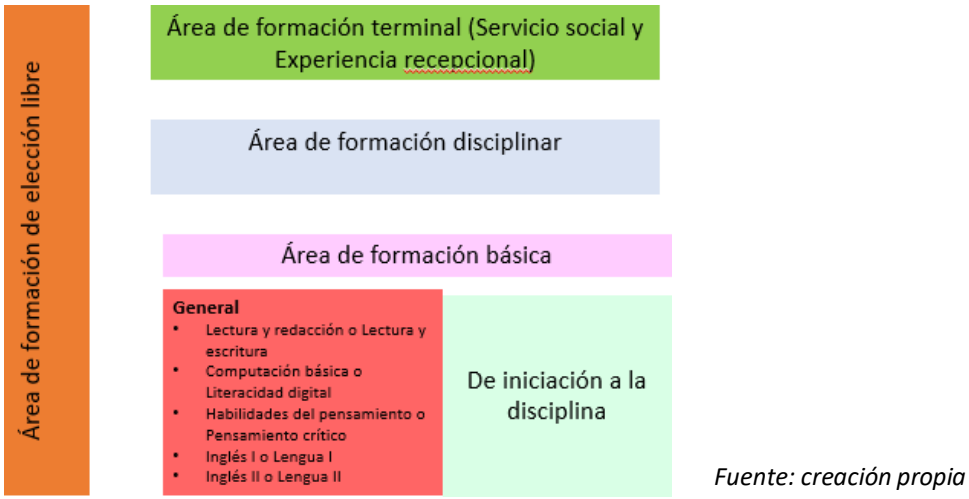
El caso de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAS) de la Universidad Veracruzana (UV)

De manera concreta haremos referencia del caso de la licenciatura en Administración de Negocios Internacionales, cuyo plan de estudios ha vivido modificaciones. Para el rediseño del plan, se conformó una comisión, en ella participaron pedagogos, administradores, abogados, expertos en finanzas, negocios internacionales, marketing, políticas tributarias, básicamente.

Siguiendo el modelo establecido por la Universidad Veracruzana, se respetaron las áreas con sus respectivos créditos, de igual forma se priorizaron las necesidades laborales que establece el mercado actual, sin perder de vista el sentido humanitario que debe poseer el egresado. Para comprender mejor el diseño que se siguió se hará mención de éste en el siguiente apartado.

Fue en el año 1999 cuando surge el Nuevo Modelo Educativo para la Universidad Veracruzana, documento cuyo objetivo era sistematizar el trabajo de diseño curricular de todas las facultades pertenecientes a la Universidad. El Consejo Universitario avaló dicho documento y de manera inmediata las facultades que querían cambiar su plan de estudios debieron regirse por lo establecido en el documento.

El texto fue diseñado por un equipo de docentes pertenecientes a diferentes áreas disciplinares, coordinados por la maestra Jenny Beltrán Casanova, se diseñó bajo el rectorado del maestro Víctor Arredondo Álvarez y de manera general los rubros que contemplaba las siguientes áreas curriculares:



Fuente: creación propia

Es en el año 2013 cuando se evalúa el modelo, y se dan a conocer los resultados a través del texto Análisis diagnóstico del modelo *educativo*, en él se plantean cambios importantes en la implementación curricular, no así en las áreas curriculares; actualmente el Modelo Educativo Integral de la UV es:

> *(…) el marco en que está construido el plan de estudios donde se desarrollan las competencias profesionales integrales que permitirán a los estudiantes ser profesionales éticos y con desempeños útiles para contribuir a resolver necesidades de la sociedad. Las competencias propias de la disciplina en la que se esté formando, están en relación con otros campos profesionales y disciplinares, de manera que juntas, consolidan un perfil de egreso, por ello el MEIF tiene las cualidades de ser integral y flexible. (UV).*

En el caso de FCAS, para el rediseño del plan de estudio de la licenciatura en ANI, se realizaron diversas actividades que permitieron constatar la importancia y necesidad del trabajo interdisciplinario en el campo del diseño curricular, algunas de ellas fueron:

- Investigación teórica sobre el estado de la cuestión en negocios internacionales,
- Análisis de las necesidades laborales,
- Análisis de la situación internacional, nacional y estatal de los negocios,
- Análisis de las opiniones de egresados, y
- Análisis de las opiniones de estudiantes de la licenciatura.

Todo ello se llevó a cabo en sesiones presididas por el jefe de carrera en turno, así como de personal del Departamento de Desarrollo curricular, obviamente que si hablamos de productos obtenidos en las sesiones podríamos hacer una lista de ellos, sin embargo, es interés de este escrito rescatar sólo aquellos que plasmen los aspectos señalados en páginas anteriores:

- Humildad: cada integrante de la comisión encargada del rediseño, debió mostrar apertura bidireccional, apertura hacia el conocimiento y apertura hacia las opiniones de los demás; suena fácil decirlo pero se requiere de mucha voluntad política para no caer en provocaciones y discusiones atrincheradas; se requiere el reconocimiento de los saberes que se poseen, reconocer la experticia de cada uno de los participantes pero también, reconocer que los conocimientos propios tienen límites y que estos se pueden abrir para enriquecerse y la forma de lograrlo es escuchar con atención y respeto a los demás, teniendo muy claro y presente que, cada persona participante tiene derecho a ser escuchado, en palabras de Freire diríamos que "nadie educa a nadie, nadie sabe todo….."
- Responsabilidad: para cumplir con el cometido en tiempo y forma, destinando parte del tiempo personal a las tareas que implicaba el rediseño.
- Aprendizaje: al escuchar al otro desde sus saberes, se aprende sobre diversos campos.
- Interconexión de saberes: para darle forma al plan se necesita tejer los saberes y experiencias.
- Autocrítica: no esperar la crítica de afuera sino desplegar reflexiones argumentadas dentro del propio grupo.

FCAS nació interdisciplinaria, al menos así lo denostaban los primeros planes de estudio, sin embargo ha sido la experiencia del rediseño curricular la que ha puesto de manifiesto la interconexión de

saberes, y no sólo para cumplir con lineamientos legales universitarios sino porque, la misma realidad se ha encargado de poner frente a las universidades la necesidad de crear redes de trabajo para solucionar problemas que aquejan a las disciplinas aún más, problemas que nos aquejan como especie humana.

Se ha visto que, desde una sola disciplina, el alcance de las propuestas es corto, en el diseño curricular, se torna necesario tejer diferentes saberes que lleven a visiones más ricas, ya que la visión unidireccional, nos llevaría a hablar, entre otras cosas de un discurso disciplinado y, como menciona Rojas (2007, 5) "Una disciplina regulariza el tipo de enunciados que pueden hacerse en su interior y determina la forma de las proposiciones que pueden engendrarse dentro de ellas; permite nuevos enunciados desde dentro de su sistema. Pero la disciplina, así entendida, se convierte al mismo tiempo en una forma de control".

De ahí que líneas anteriores se haya abordado la importancia de la humildad y la apertura ante el conocimiento, si las fronteras se tornan rígidas entre las disciplinas, muy poco se podrá lograr en el diseño o rediseño de planes de estudio, ¿a quién le correspondería flexibilizar dichas fronteras? Sin duda a las personas involucradas en los procesos curriculares, de entrada a los que conforman las comisiones, pero es necesario retomar la máxima de que, a través del ejemplo se educa y en ese sentido, si como docentes que participamos en procesos curriculares, flexibilizamos nuestro pensamiento y nuestra actitud, estaremos dando ejemplo de apertura intelectual y volitiva a nuestros estudiantes, en ese mismo sentido, al accionar y diseñar bajo esa perspectiva, lo que se buscará con el plan de estudios será justamente promover esa flexibilidad cognitiva que permita realizar trabajo en red.

No se trata de eliminar las disciplinas, al contrario, se trata de buscar hilos conductores que sean capaces de establecer posibilidades de acción, si transitamos en este sendero estaremos en condiciones de iniciar trabajos transdisciplinarios, la pregunta es ¿la comunidad académica tiene la disposición para trabajar de manera religada y transdisciplinaria? Como menciona el físico rumano Basarab Nicolescu (34): "Existen hoy día centenas de disciplinas. ¿Cómo un físico teórico de partículas podría verdaderamente dialogar con un neurofisiólogo, un matemático con un poeta, un biólogo con un economista, un político con un informático, más allá de generalidades más o menos banales? Y sin embargo un verdadero decidir debería poder dialogar con todos a la vez. El lenguaje disciplinario es una barrera aparentemente infranqueable para un neófito. Y todos somos neófitos los unos de los otros. ¿Será inevitable la Torre de Babel?"

Si bien FCAS contaba con un plan de estudios reestructurado y adecuado a las necesidades imperantes, en el año 2020 la pandemia vino a trastocar ese diseño, no sólo en la estructura sino en la ejecución de este. Cada docente se enfrentó a retos diversos, algunos de ellos más diestros en la educación híbrida y digital pudieron surcar los mares de la incertidumbre de manera rápida, sin embargo, la mayoría de los profesores, acostumbrados a la educación presencial, tuvieron que poner en práctica la apertura y la responsabilidad, pues de un momento a otro fueron puestos frente a necesidades de aprendizaje diferentes y sobre todo a requerimientos didácticos diversos.

El ciclo didáctico se vio sacudido tanto en sus raíces como en sus ramas, si antes de la pandemia ya se hablaba del boom digital y de la necesidad de incorporar los avances tecnológicos a la educación, durante la misma se puso de manifiesto la urgencia de esos saberes digitales y la imperiosa formación/capacitación tecnológica para impartir clases de manera virtual.

El caso del Área de Formación Básica General

La educación híbrida y/o virtual, deja ver, igual que el diseño curricular, la emergencia del trabajo interdisciplinario, y para mostrar se expondrá el caso del Área de Formación Básica de la Universidad Veracruzana, la cual, para dotar a los maestros de herramientas digitales, elaboró junto con una célula de desarrollo, los cursos virtuales de las materias que configuran dicha área: Literacidad digital, Lectura y escritura académica, Pensamiento crítico para la solución de problemas y Lengua I y II.

Para contar con el curso virtual, se constituyó todo un equipo, conformado por:

- Programadores,
- Especialistas en diseño virtual,
- Publicistas,
- Correctores de estilo,
- Diseñadores de imágenes,
- Pedagogos,
- Docentes especialistas en las áreas de conocimiento, e
- Informáticos.

Cada uno, desde su disciplina, construyó y aportó elementos suficientes para el diseño y funcionamiento de los cursos, mismos que fueron evaluados por las academias, después de estar funcionando en la plataforma que utiliza la universidad, denominada Eminus.

¿Fue fácil? La respuesta es negativa, no fue una tarea fácil, puesto que si bien hubo momentos en los cuales cada uno trabajaba en solitario, las reuniones con todos los involucrados era el elemento indispensable y necesario para avanzar, en dichas reuniones se podía constatar de manera explícita, cómo los saberes se articulan y consolidan dando como resultado elementos útiles y de ayuda académica, tanto para profesores como para estudiantes.

De igual forma, como ayuda a los estudiantes, se diseñaron diversos recursos digitales para los cursos que conforman el área, estos se encuentran disponibles en: https://www.uv.mx/afbg/general/recursos-de- apoyo-a-los-estudiantes/

Conclusiones

El currículo es un campo en continuo cambio, si bien es necesario contar con “certezas metodológicas”, es necesario también, concebir al campo curricular como un concepto/campo biodegradable.

Dentro del campo curricular existen tres dimensiones: el teórico, el diseño y la evaluación. Para que un diseño tienda a buscar la interconexión de saberes, se necesita que las personas encargadas de llevarlo a acabo realicen una reflexión y vigilancia epistemológica, que les permita percatarse de la conexión que existe entre los diversos campos disciplinaries, para ello se hace necesario utilizar valores que guíen esa práctica: la humildad y la cooperación, son base para desarrollar trabajo en red.

El campo curricular puede ser un detonante para implementar la interconexión de saberes, interconexión retomada desde el pensamiento complejo, de tal forma que el campo curricular, hoy día, representa una condición de posibilidad para iniciar cambios a nivel:



En este escrito se han mostrado dos ejemplos de interconexión de saberes, el caso del rediseño curricular de la Licenciatura en Administración de Negocios Internacionales y el caso del Área de Formación Básica General, ambos pertenecientes a la Universidad Veracruzana.

Finalizamos con palabras de Edgar Morin, creador del pensamiento complejo, que nos recuerda que: La Universidad debe superarse para reencontrarse. Entonces se inscribirá más profundamente en su misión transecular que, asumiendo el pasado cultural se adelantará hacia el nuevo milenio a civilizar.

Bibliografía

Caswell, H. L. y Campell, D. (1935), Curriculum Development, New York, American Book Company

Cavazos-Arroyo, Judith, Máynez Guaderrama, Aurora Irma, & Jacobo-Galicia, Gabriela. (2021). Miedo al Covid-19 y estrés: su efecto en agotamiento, cinismo y autoeficacia en estudiantes universitarios mexicanos. Revista de la educación superior, 50(199), 97-115. Epub 21 de marzo de 2022. https://doi.org/10.36857/resu.2021.199.1802

De Alba, Alicia (1998) Curriculum, crisis, mito y perspectivas. Argentina. Miño y Dávila.

Encyclopedia of Educational Research, Volumen 1 (1992) USA, American Educational Research Association.

Fernández Pérez, Miguel (1994) Las tareas de la profesión de enseñar. Práctica de la racionalidad curricular. Didáctica aplicable. España. Siglo XXI.

Fernández Lomelín, Ana Graciela (s/f) El diseño curricular. La práctica curricular y la evaluación curricular (ADAPTACIONES DE PROPUESTAS DE VARIOS AUTORES), disponible en http://sistemas2.dti.uaem.mx/evadocente/programa2/Psic009_13/documentos/06%20DISENO%20Y%20EVALUACION%20CURRICULAR.pdf

Ferrater Mora, José (2000) Diccionario de filosofía abreviado. Argentina: Sudamericana. Morin, Edgar (1999) Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. UNESCO. Morin, Edgar (2018) “De la reforma universitaria” en Revista Uni-Pluri/Diversidad. Colombia. Ortega y Gasset, José (1930) La misión de la universidad. España. Cátedra.

Capítulo VIII. La estrategia de investigación permanente en el programa administrativo tecnológico: un modelo para este desafío a partir de los recursos existentes

Dr. Alex Dueñas Peña[1]
Mag. Diana Mireya Cuellar Sánchez[2]
Dr. Oscar René Martínez Mesa[3]

Resumen

La investigación permanente implica un compromiso constante con la generación de conocimiento y la realización de investigaciones de forma continua. Además, busca promover la integración de proyectos de investigación con la realidad del entorno, aprovechando tanto los recursos monetarios como los normativos y las políticas públicas e institucionales. El presente trabajo se enfoca en desarrollar el marco de una estrategia de investigación permanente en un programa tecnológico con el objetivo de garantizar la continuidad y eficacia de las actividades de investigación. Para lograrlo, se emplea una metodología cualitativa de nivel exploratorio descriptivo, basada en la observación y análisis de documentos relevantes sobre investigación formativa, investigación tecnológica, investigación universitaria e investigación aplicada. Como resultado, se presenta una propuesta que permite articular a docentes, estudiantes, políticas públicas, institucionales y las líneas de investigación de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en el marco de la investigación permanente.

Palabras clave: Investigación formativa, investigación tecnológica, investigación universitaria, investigación aplicada.

Introducción

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca - UCMC - promueve los procesos de investigación y creación, así como la formación investigativa de los estudiantes, en consonancia con su nivel de

[1] Docente de planta de tiempo completo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Economista, especialista en gerencia de proyectos, magíster en Administración de Instituciones de Educación y Doctor en Administración. 22 años en el desempeño docente. Consultor empresarial en áreas de las finanzas, la gestión y la administración. Se ha desempeñado como director de maestría, especializaciones, pregrados y coordinador del área de economía. Participación en la preparación de programas con fines de registro calificado y acreditación. Experiencia docente desarrollado y orientando asignaturas relacionadas con el área organizacional, económica y organizacional Contacto:300 433 79 29 - Correo electrónico: aduenasp@unicolmayor.edu.co. Grupo de investigación: Administración y emprendimiento – AEC.

[2] Docente de planta de tiempo completo en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Administradora de Empresas, Especialista en Negocios Internacionales, magister en didáctica del inglés para el aprendizaje autodirigido. Docente por 20 años en las áreas de idiomas, logística internacional y la administración en programas tecnológicos y profesionales. Correo electrónico: dmcuellar@unicolmayor.edu.co. Grupo de investigación: OCCICUN.

[3] Docente de planta de tiempo completo en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Profesional en Comercio Internacional, Especialista en Derechos Humanos, Magíster el Análisis de Problemas Políticos, Económicos e Internacionales Contemporáneos, Doctor en Administración, 27 años de experiencia docente universitaria a nivel de pregrados y Maestrías. Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Vicerrector Académico y Rector de la Universidad Autónoma de Colombia. Coordinador de la Unidad de Emprendimiento. Contacto: 3125898905 – Correo electrónico: oscarmartinezmesa@unicolmayor.edu.co. Grupo de investigación: Administración y emprendimiento – AEC

formación y objetivos.

La actividad investigativa en la institución tiene como objetivo estimular la investigación estricta por parte de los docentes, así como la investigación formativa de los estudiantes. Su propósito es desarrollar competencias y actitudes propias de quienes investigan y cuestionan los problemas sociales, empresariales y tecnológicos, a través de proyectos que respondan a las necesidades demandadas por la sociedad. Esto se lleva a cabo siguiendo los lineamientos establecidos por el Ministerio de Ciencias, Tecnología e Innovación (Minciencias) para la creación y consolidación de semilleros y grupos de investigación, en concordancia con lo previsto por la Universidad en su Plan de Desarrollo Institucional (Acuerdo 105 del 2021, Capítulo IV). Asimismo, se busca obtener resultados tangibles que permitan la categorización de los diversos grupos de investigación. Se concibe que, para lograr estos objetivos, se requiere un esfuerzo institucional en la contextualización de los planos de estudio, fomentando las relaciones entre la teoría y la práctica. De esta manera, se posibilita el conocimiento, análisis y explicación de los problemas técnicos y sociales actuales.

Uno de los elementos clave son los equipos conformados por investigadores, que incluyen tanto a docentes como a estudiantes de una o varias disciplinas. Estos equipos están comprometidos en la generación de conocimiento en áreas u objetos de estudio contemplados en las nueve líneas de investigación institucional. Estos equipos se conocen como "grupos de investigación" reconocidos oficialmente por la institución según la normativa legal vigente interna, que en este caso es el acuerdo 105 del 2021 y se consideran “la unidad básica de generación de conocimiento científico y desarrollo tecnológico, comprometido con una temática de investigación que retroalimenta las líneas para la producción y transferencia de conocimiento de una determinada comunidad académica con demostrada calidad y pertinencia” (Acuerdo 105 del 2021, Art. 11).

Otro componente de la estrategia y base para la investigación se encuentra en los semilleros de investigación, que son espacios académicos extracurriculares. Estos semilleros tienen como objetivo preparar a los estudiantes en las etapas iniciales de su formación como investigadores. Se consideran "comunidades de aprendizaje conformadas por estudiantes y docentes que se centran en uno o varios campos del conocimiento a través de un plan de acción que tiene como finalidad alcanzar objetivos estratégicos orientados a la consolidación y desarrollo de competencias investigativas" (Acuerdo 105 del 2021, Art. 20). Desde esta perspectiva, se espera que los estudiantes, ya sea a través de iniciativas propias o mediante su participación en grupos de investigación, generen proyectos basados en el abordaje de objetos de estudio relacionados con sus áreas de formación.

El capítulo expone la estrategia de investigación continua en un programa administrativo tecnológico, en concordancia con los lineamientos institucionales de políticas públicas en esta área. En este sentido, se proporciona un marco de referencia que contextualiza la investigación tecnológica, así como una propuesta de trabajo que contribuye a la investigación continua en el programa. Esta propuesta contempla diversos escenarios que se articulan con la investigación.

Marco teórico

Investigación permanente en programas tecnológicos

La investigación permanente en programas tecnológicos implica un enfoque continuo y sistemático de indagación, análisis y aplicación de técnicas y metodologías propias del campo tecnológico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este enfoque se caracteriza por ser orientado a la solución de

problemas y contribuye al avance científico y tecnológico. En el contexto del programa tecnológico administrativo, la investigación permanente permite desarrollar habilidades investigativas en los estudiantes y generar conocimiento aplicado a los desafíos del ámbito administrativo.

En Colombia, se destacan investigadores reconocidos que han realizado importantes contribuciones en el campo de la investigación tecnológica y administrativa. Uno de ellos es el Dr. Juan Carlos Giraldo, investigador y profesor de la Universidad de los Andes. Sus investigaciones se centran en la gestión de la innovación y la transferencia de conocimiento en el ámbito empresarial. Giraldo (2020) menciona que la investigación permanente en el programa tecnológico administrativo fortalece la capacidad de los estudiantes para identificar y abordar problemas complejos en la gestión empresarial.

A nivel mundial, también se destacan investigadores reconocidos en el campo de la investigación tecnológica y administrativa. El Dr. Henry Chesbrough, profesor de la Universidad de California en Berkeley, es conocido por su trabajo en el ámbito de la innovación abierta y la gestión de la tecnología. Chesbrough (2006) afirma que la investigación permanente en programas tecnológicos permite a las organizaciones desarrollar una cultura de innovación y estar atentas a las oportunidades emergentes.

Otro investigador reconocido a nivel mundial es el Dr. Michael Porter, profesor de la Escuela de Negocios de Harvard. Porter (1990) destaca la importancia de la investigación permanente en el ámbito administrativo para lograr la ventaja competitiva sostenible. Según él, la investigación constante permite a las organizaciones identificar y aprovechar oportunidades de mejora en sus estrategias y operaciones.

La investigación permanente en programas tecnológicos administrativos es crucial para el avance científico y tecnológico, así como para el desarrollo de habilidades investigativas en los estudiantes y la generación de conocimiento aplicado a los desafíos del ámbito administrativo. Investigadores reconocidos como el Dr. Juan Carlos Giraldo en Colombia, y el Dr. Henry Chesbrough y el Dr. Michael Porter a nivel mundial, han destacado la importancia de esta investigación en el fortalecimiento de la capacidad de innovación y competitividad de las organizaciones.

Programa tecnológico administrativo

Un programa tecnológico administrativo se centra en la formación de profesionales capacitados para aplicar conocimientos técnicos y administrativos en la gestión eficiente de organizaciones y proyectos. Según Rojas y Vásquez (2016), estos programas se basan en la aplicación de metodologías y herramientas que permiten optimizar los procesos organizacionales y mejorar el rendimiento empresarial. El programa abarca áreas como la gestión financiera, la gestión de recursos humanos, la gestión de la cadena de suministro y la gestión de la calidad.

Vinculación entre la academia y el sector productivo

La vinculación entre la academia y el sector productivo es esencial para la transferencia de conocimiento y la generación de valor en la sociedad. Según la Oficina de Ciencia y Tecnología (OCyT, 2018), esta vinculación se logra a través de alianzas estratégicas entre universidades y empresas, promoviendo la colaboración en proyectos de investigación y desarrollo tecnológico. Esta interacción permite identificar las necesidades y desafíos reales del entorno empresarial y direccionar la investigación hacia soluciones concretas.

Innovación y desarrollo tecnológico en el ámbito administrativo

La innovación y el desarrollo tecnológico en el ámbito administrativo implican la adopción y aplicación de tecnologías, metodologías y prácticas innovadoras en la gestión de organizaciones. Vargas y Ramírez (2017) señalan que la gestión del conocimiento y la aplicación de tecnologías emergentes mejoran la eficiencia, la productividad y la toma de decisiones en el ámbito administrativo. Ejemplos de innovación tecnológica en este ámbito incluyen el uso de herramientas digitales, la implementación de sistemas de información, la automatización de procesos y la mejora continua de la eficiencia y calidad operativa.

Modelo de investigación permanente en un programa tecnológico administrativo

El modelo propuesto se basa en los recursos existentes de la universidad pública en Colombia y busca integrar la investigación permanente en el programa tecnológico administrativo. A continuación, se detallan los pasos clave del modelo:

Identificación de líneas de investigación

En esta etapa, se realiza un análisis exhaustivo para identificar las líneas de investigación relevantes para el programa tecnológico administrativo. Esto implica evaluar las necesidades y demandas del entorno productivo, así como los desafíos y tendencias en el ámbito administrativo. Se pueden considerar temas como la gestión de la innovación, la gestión de proyectos tecnológicos, la gestión del conocimiento y la gestión del cambio organizacional. Para respaldar esta identificación, se pueden utilizar fuentes como investigaciones previas, estudios de mercado y consulta a expertos en el campo.

Fortalecimiento de la investigación

Para fortalecer la investigación, se promueve la creación de grupos de investigación en el programa tecnológico administrativo. Estos grupos reúnen a profesores, investigadores y estudiantes interesados en áreas específicas de estudio. Se fomenta la participación de los estudiantes en proyectos de investigación, brindándoles la oportunidad de desarrollar habilidades investigativas y contribuir al avance del conocimiento en el campo administrativo. Además, se pueden establecer seminarios, talleres y conferencias relacionados con la investigación para enriquecer el ambiente académico y fomentar la colaboración entre los miembros del programa.

Fomento de la colaboración interdisciplinaria

La colaboración interdisciplinaria desempeña un papel fundamental en la generación de soluciones innovadoras y la resolución de problemas complejos en el ámbito administrativo. Por lo tanto, se promueve la colaboración entre diferentes programas académicos dentro de la universidad. Esto implica establecer mecanismos de comunicación y cooperación entre profesores, investigadores y estudiantes de diferentes disciplinas relacionadas con la administración y la tecnología. La colaboración interdisciplinaria enriquece el proceso de investigación al proporcionar diferentes perspectivas y enfoques para abordar los desafíos.

Vinculación con el sector productivo

La vinculación con el sector productivo es esencial para aplicar la investigación en la solución de problemas reales y promover la transferencia de conocimiento. Se establecen alianzas estratégicas con

empresas, organizaciones y entidades del sector productivo. Estas alianzas pueden materializarse en proyectos de investigación conjuntos, prácticas profesionales, pasantías y programas de consultoría. A través de estas colaboraciones, los estudiantes tienen la oportunidad de aplicar sus conocimientos en entornos laborales reales, mientras que los profesores e investigadores pueden obtener información relevante y retroalimentación de las necesidades y desafíos del sector productivo.

Uso de recursos tecnológicos

El uso de recursos tecnológicos desempeña un papel crucial en la investigación y la innovación en el ámbito administrativo. Se aprovechan los recursos tecnológicos disponibles en la universidad, como laboratorios, centros de investigación, plataformas digitales y bases de datos. Estas herramientas tecnológicas facilitan la recopilación, el análisis y la difusión de datos, así como la colaboración y comunicación entre investigadores y estudiantes. Además, se pueden utilizar herramientas específicas de gestión de proyectos, análisis de datos y simulación para optimizar el proceso de investigación y obtener resultados más precisos y aplicables.

Podemos concluir parcialmente, que la implementación de una estrategia de investigación permanente en un programa tecnológico administrativo en una universidad pública en Colombia requiere un enfoque detallado y completo. El modelo propuesto, basado en los recursos existentes, se centra en la identificación de líneas de investigación relevantes, el fortalecimiento de la investigación, la promoción de la colaboración interdisciplinaria, la vinculación con el sector productivo y el uso de recursos tecnológicos. Al seguir este modelo, se promueve la generación de conocimiento aplicado, la transferencia de conocimiento y la innovación en el ámbito administrativo.

Es importante destacar que la implementación exitosa de este modelo requerirá un compromiso institucional, la asignación de recursos adecuados y una gestión eficiente de los proyectos de investigación. Además, se recomienda una revisión continua y una adaptación del modelo a medida que evolucionan las necesidades y demandas del entorno académico y productivo.

Es por ello, que la estrategia de investigación permanente en un programa tecnológico administrativo en una universidad pública en Colombia, basada en los recursos existentes, promueve la excelencia académica, el avance tecnológico y la vinculación con el sector productivo. Al integrar la investigación en la formación de los estudiantes, se prepara a los futuros profesionales para enfrentar los desafíos del ámbito administrativo y contribuir al desarrollo económico y social del país.

Metodología

El capítulo es el resultado de una revisión y análisis de literatura especializada. Se enmarca en un estudio de tipo documental con un enfoque cualitativo, ya que implica la ejecución y gestión del conocimiento en torno a la selección y compilación de información. Esta selección se realiza mediante una lectura objetiva de materiales especializados que se encuentran en bases de datos, revistas especializadas y libros (Baena, 2017).

Se revisaron más de 40 recursos diferentes, en bases de datos, para obtener información desde diversos enfoques relacionados con el tema objeto de estudio. El objetivo de la investigación fue desarrollar el marco de una estrategia de investigación permanente en un programa tecnológico con el fin de garantizar la continuidad y eficacia de las actividades de investigación. Para lograrlo, se analizaron las posturas presentadas en estos recursos por aquellos que han tenido experiencia en el ámbito de la

investigación. En primer lugar, se buscó reconocer los marcos de referencia para la investigación formativa incluyendo políticas y normativas existentes relacionadas con la investigación, con el objetivo de identificar aspectos guía en términos de apoyo e incentivos para la investigación.

A continuación, se realizó un reconocimiento de los recursos ligados a la investigación en la universidad. Esto permitió obtener elementos institucionales ligados al contexto específico de la investigación. Con base en los resultados obtenidos, se diseñó el marco de la estrategia investigativa permanente. En conclusión, se surtieron las siguientes fases metodológicas con el fin de alcanzar los objetivos establecidos: se llevó a cabo una estrategia de búsqueda basada en palabras clave como "Investigación formativa", "investigación tecnológica", "investigación universitaria" y "investigación aplicada" en bases de datos académicas como Google Académico, también se aplicaron criterios de inclusión y exclusión para seleccionar los estudios relevantes. Se consideraron artículos, papers de conferencias, capítulos de libros e informes publicados en español, y el período de búsqueda fue abierto, priorizando la actualización. Sin embargo, debido a las características del objeto de estudio, también se incluyeron recursos que podrían considerarse clásicos.

Desarrollo

Contexto referencial del proceso investigativo

En el proceso formativo es fundamental considerar los conocimientos empíricos o científicos que los individuos han adquirido, de modo que puedan articularse con lo que desean aprender. Por lo tanto, el docente no puede pasar por alto que los estudiantes llegan con una estructura cognitiva que debe fortalecerse o, en otros casos, desarrollarse. Esto implica la presencia de ideas y proposiciones estables que permitan a los educandos interactuar con la nueva información adquirida en el contexto de sus intenciones investigativas según Ausubel (1983). Asimismo, el referente citado manifiesta que el aprendizaje descubierto por parte del estudiante debe ser reorganizado antes de su incorporación en la estructura cognitiva, de manera que se produzca un aprendizaje potencialmente significativo. En este sentido, para que el aprendizaje sea potencialmente significativo, es necesario que la nueva información interactúe con la estructura cognitiva previa. Además, es importante considerar la disposición del estudiante para fortalecer su mundo cognitivo.

El aprendizaje por descubrimiento no necesariamente es significativo, al igual que el aprendizaje por recepción no es necesariamente mecánico. Ambos enfoques pueden contribuir a un aprendizaje duradero,

dependiendo de cómo se almacene en la estructura cognitiva del individuo. Para ilustrar esta reflexión, Ausubel (1983) proporciona el siguiente ejemplo:

El armado de un rompecabezas por ensayo y error es un tipo de aprendizaje por descubrimiento en el cual, el contenido descubierto (el armado) es incorporado de manera arbitraria a la estructura cognitiva y por lo tanto aprendido mecánicamente, por otro lado una ley física puede ser aprendida significativamente sin necesidad de ser descubierta por el alumno, está puede ser oída, comprendida y usada significativamente, siempre que exista en su estructura cognitiva los conocimientos previos apropiados (p. 3-4).

En resumen, Ausubel sostiene que en los procesos de formación es importante considerar los tipos de aprendizaje deseados, ya sea el "aprendizaje por descubrimiento" o el aprendizaje por recepción.

La elección depende de los objetivos de aprendizaje específicos. El aprendizaje por descubrimiento puede ser apropiado cuando se busca adquirir procedimientos científicos para una disciplina en particular, mientras que el aprendizaje por recepción requiere un mayor nivel de madurez cognitiva y abarca más grandes volúmenes de conocimiento.

En línea con esto, Walter et al. (2014) señalan que el aprendizaje por descubrimiento se basa en la acción, mientras que el aprendizaje por recepción se basa en la percepción. En el primero, el papel del docente es actuar como guía con una mínima intervención, lo que permite la posibilidad de error. En el segundo, el docente desempeña un papel más protagónico y busca articular los conocimientos previos del estudiante de manera organizada, según las categorías relacionadas con el objeto de estudio. Sin embargo, ninguno excluye al otro, es decir, ambos enfoques pueden coexistir y ser utilizados según las necesidades y objetivos educativos.

Investigación formativa

Rojas-Betancur y Méndez-Villamizar (2013) señalan que el aprendizaje de la investigación formativa está vinculado a la desmotivación de docentes y estudiantes para comprometerse con los procesos de investigación. Esto posiblemente se debe al desconocimiento y a los obstáculos imaginarios que perciben al realizar investigaciones. Las instituciones de educación superior se han enfrentado al desafío de avanzar con estrategias pedagógicas que acerquen a docentes y estudiantes a la investigación. Por tanto, la investigación formativa no se relaciona únicamente con los niveles de formación profesional, sino también con la actitud y aptitud de los involucrados en el proceso educativo: los docentes, debido a dificultades en la conducción del proceso y a la falta de recursos suficientes; y los estudiantes, debido a la apatía y la percepción de que la investigación no es necesaria en su ejercicio profesional (Arismendy,2022).

De acuerdo con Varela Fernández (2009) la universidad está en permanente necesidad de formación de capital humano que confronten tareas de investigación con impactos en producción y conocimientos, por lo que se debe asumir procesos de formación en la materia donde vincule a estudiantes y docentes a través de estrategias que conlleven a surtir un proceso de formación: sensibilización, acción y resultados con los que se visibilice la producción de conocimiento producto de la investigación (Valverde, 2019).

Investigación aplicada

Este enfoque se basa en la aplicación práctica de conocimientos e investigación para resolver problemas y generar soluciones en contextos específicos. La investigación aplicada se enfoca en la transferencia de conocimiento científico a la práctica, generando cambios tangibles y satisfaciendo las necesidades de la sociedad (Casallas, 2023; Balaguera et al., 2023). El abordar problemas concretos, implica colaboración estrecha con actores involucrados para soluciones efectivas (Freidson, 2023).

La investigación aplicada se distingue por su enfoque pragmático y orientado a la acción, con el objetivo de producir resultados concretos y medibles. Se basa en la realización de estudios y experimentos directamente vinculados a la aplicación práctica del conocimiento (Huber y Rivilla, 2023). Además, fomenta la colaboración y la interacción entre investigadores y actores involucrados, promoviendo el trabajo en equipo y la creación conjunta de soluciones adaptadas a cada contexto específico (Echaurren, 2023).

Hablar de investigación aplicada en el contexto educativo de formación de profesionales administrativos implica brindarles los conocimientos necesarios para abordar problemas como oportunidades y aplicarlos concretamente en su solución. La finalidad principal es generar un impacto directo a través de la profundización del conocimiento, la propuesta de planes de negocio y la mejora de políticas, procesos y prácticas mediante la transferencia de conocimiento científico. Este enfoque es importante para vincular la investigación con las necesidades y demandas de la sociedad, generando resultados relevantes y significativos en contextos específicos.

Recursos asociados a la investigación en la institución y programas

Líneas de investigación institucionales

El programa tecnológico administrativo cuenta con diferentes recursos institucionales para respaldar la investigación. Entre ellos, se incluyen las líneas de investigación, las cuales abarcan diversas áreas que tienen un impacto significativo en el proceso investigativo. De esta manera, la propuesta de estrategia de investigación permanente se dirige a aprovechar estos recursos de manera efectiva. La siguiente tabla da cuenta de las nueve líneas y sus posibles objetos de estudio.

Tabla 1. Líneas de investigación institucionales.

Líneas de investigación	*Objetos de estudio de abordaje*
1. Línea de paz y convivencia social. social y política.	*Los factores que influyen en la calidad de vida y la convivencia social, explorando temas como gobernanza, justicia transicional y paz. También se busca establecer lineamientos relacionados con la memoria histórica y la paz*
2. La línea de Estado, sociedad y cultura	*Aspectos sociales y públicas, centrándose en la implementación de los derechos a nivel nacional e internacional, la interseccionalidad, los estudios indígenas y afrodescendientes, así como el análisis de la ciudadanía y cultura política.*
3. La línea de Desarrollo Humano Sostenible	*La relación del hombre con la naturaleza y otros seres vivos, explorando diferentes enfoques del desarrollo humano.*
4. La línea de Ecología, biotecnología y ambiente	*Los ecosistemas, la biodiversidad, la conservación y la energía sostenible, contribuyendo al desarrollo de tecnologías y técnicas para mejorar el medio ambiente y la producción sostenible.*
5. La línea de Vida y Salud	*Diagnóstico y tratamiento de enfermedades, así como en el concepto de calidad de vida y la promoción de estrategias de intervención en favor del bienestar humano y la salud pública.*
6.La línea de Educación, ética y bioética	*Experiencias exitosas en los procesos de enseñanza y aprendizaje, analizando cómo los principios y valores personales y profesionales orientan la implementación de las ciencias en armonía con la vida y la naturaleza.*
7.La línea de Arte y patrimonio cultural.	*Manifestaciones sociales y percepciones del ser humano frente a su relación con su entorno: cuidado y transmisión de su hábitat y cultura.*
8.La línea de Emprendimiento, innovación y transferencia tecnológica	*El crecimiento económico y social a través de la producción de nuevo conocimiento e innovación, fomentando la transferencia de resultados de investigación al sector productivo y la sociedad.*

9.La línea de Productividad y competitividad en las organizaciones	*Los recursos y su optimización a partir de las actividades de las organizaciones en la gestión para la eficiencia y eficacia.*

Fuente: autores a partir del acuerdo 105 de 2019

Este recurso, "líneas de investigación", refleja el compromiso de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en abordar diversas áreas de conocimiento y contribuir al desarrollo social, económico y cultural de la región.

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca destaca su amplio espectro de líneas de investigación, las cuales buscan tener un impacto significativo en sus procesos de investigación. Estas líneas abren posibilidades de abordar problemas específicos en diversos campos del conocimiento y áreas de formación. Por ejemplo, se exploran los factores que influyen en la calidad de vida y la convivencia social, y se analizan temas cruciales como gobernanza, justicia transicional y paz. Además, se abordan los derechos humanos, la interseccionalidad y el análisis de la ciudadanía y cultura política, como parte del compromiso de promover la igualdad, la diversidad y el desarrollo social inclusivo. En la misma perspectiva, también se considera la relación del ser humano con la naturaleza y otros seres vivos, con posibles enfoques de investigación para el desarrollo humano sostenible y la armonía con el entorno.

En su diversidad de objetos de estudio, también se incluyen los ecosistemas, la biodiversidad y la conservación, con la esperanza de desarrollar tecnologías y técnicas que contribuyan a mejorar el medio ambiente y promover prácticas sostenibles en la producción, basándose en los resultados e impactos de la investigación. De manera paralela, la línea de Educación, ética y bioética resalta la importancia de promover experiencias exitosas en los procesos de enseñanza y aprendizaje, incorporando principios y valores acordes con la vida y la naturaleza.

Para la facultad que se dedica a la formación en saberes gerenciales, en términos de administración y gestión, las líneas de Emprendimiento, Innovación y Transferencia Tecnológica, así como Productividad y Competitividad en las Organizaciones, se centran en brindar oportunidades para estudios que impulsan el crecimiento económico y social a través de la generación de nuevo conocimiento, la innovación y la optimización de recursos y actividades en las organizaciones. Como se expone, estos enfoques reflejan el compromiso de la universidad en promover el desarrollo organizacional y contribuir al fortalecimiento del sector productivo, ofreciendo una diversidad de espacios para la investigación dentro de los programas de acuerdo con sus áreas de formación.

Componentes temáticos que accionan y fortalecen competencias investigativas

Las competencias investigativas desempeñan un papel fundamental en el desarrollo no solo de aquellos que se dedican profesionalmente a la investigación, sino también de profesionales que buscan ser más competentes y efectivos en el desarrollo de sus actividades dentro de una organización (Mendoza, 2016). Como ejemplo de algunas competencias claves relacionadas con las necesidades y oportunidades dentro de las organizaciones y la formación de administradores a través de diversas actividades académicas se tiene:

Tabla 2. Competencias que se fortalecen en el proceso de formación disciplinar.

Fuente: los autores a partir de Dueñas (2023)

Competencia	*Concepto*
Leer documentos de forma crítica:	*Implica la capacidad de analizar y evaluar reflexivamente documentos académicos y científicos relevantes. Identificar información relevante, evaluar validez de argumentos y extraer conclusiones fundamentadas para investigación*
Escribir con argumento:	*La capacidad de expresarse de forma clara y persuasiva es esencial en la investigación. Esta competencia implica la habilidad para estructurar ideas de manera lógica, presentar argumentoscoherentes y respaldarlos con evidencia sólida*
Sistematizar información:	*se relaciona con organizar y estructurar información de diversas fuentes de forma sistemática. Interpretar datos en tablas y gráficas, identificando patrones y tendencias. Comunicar resultados de manera clara y efectiva*
Usar conocimientos de áreas diferentes a la disciplina de formación:	*Tiene que ver con integrar y aplicar conocimientos de disciplinas sudiversas para abordar problemas complejos. Amplía perspectivas y enfoques de investigación, enriqueciendo la comprensión de fenómenos estudiados.*
Realizar búsqueda de literatura:	*Implica la capacidad de identificar, acceder y evaluar la relevancia de los recursos bibliográficos y científicos pertinentes para la investigación. Esta competencia es fundamental para mantenerse actualizado y fundamentar adecuadamente el estudio.*
Contextualizar problemáticas auscultadas del entorno:	*Envuelve la capacidad de identificar y comprender las problemáticas y desafíos del entorno en el que se desarrolla la investigación. Permite al investigador enmarcar su trabajo en un contexto relevante y aplicar soluciones adecuadas.*
Usar bases de datos especializadas:	*Implica la habilidad para utilizar y navegar bases de datos especializadas en la disciplina de investigación. Esto permite acceder a información de alta calidad y confiabilidad, y optimizar el proceso de búsqueda y recuperación de datos.*
Analizar información:	*La competencia de análisis implica la capacidad de examinar críticamente los datos recolectados, identificar patrones, tendencias o relaciones significativas, y generar conclusiones basadas en evidencia concretas.*
Exponer de forma oral con habilidad:	*Comprende la capacidad de comunicar sus ideas y resultados de manera clara, concisa y persuasiva, tanto oralmente como ante audiencias especializadas.*

La combinación de estas habilidades, así como una actitud de constancia, perseverancia y apertura al aprendizaje continuo estará en mejores condiciones de diseñar y llevar a cabo investigaciones y desarrollo de actividades propias de la disciplina de manera significativas.

De su parte, el grupo de componentes temáticos, con los contenidos que los componen, así como las estrategias pedagógicas con las que se desarrollan son ingredientes que permiten desarrollar y potencializar competencias investigativas desde el aula como las que se presenta en la tabla siguiente:

Tabla 3. Componentes resumen de competencias que fortalecen.

Componentes temáticos	**Competencias investigativas**
-Taller de comunicación oral y	Capacidad para Leer documentos de forma critica

Componentes temáticos	Competencias investigativas
escrita	Capacidad para Escribir con argumento
	Capacidad para la búsqueda de literatura
	Capacidad para Analizar información
-Matemáticas	Capacidad para Exponer de forma oral
	Capacidad para Gestionar el tiempo y la planeación de actividades
	Capacidad para Sistematizar información
-Informáticas	Capacidad para Usar bases de datos especializadas
	Capacidad para Usar bases de datos especializadas
	Capacidad retórica: como persuadir y crear argumentos lógicos
-Estadística	Capacidad para Diseñar investigaciones y llevarlas a cabo
	Capacidad Gestionar conocimientos
-Metodología de la	Capacidad para Interpretar información presentada en tablas y graficas
investigación	Capacidad para trabajar en equipo

Nota: Programa "Tecnología en Gestión Administrativa y Financiera"

La formación en competencias investigativas es continua en el aula, a través de diversas dinámicas que forman parte del proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas dinámicas se ajustan a los objetivos de aprendizaje establecidos por el docente para cada tema del componente, así como a los resultados de aprendizaje esperados del estudiante. En el programa "Tecnología en Gestión Administrativa y Financiera", se fomenta la investigación en el aula desde las diferentes áreas disciplinarias que lo componen, mediante la gestión de recursos por parte de los docentes, quienes enfrentan los desafíos que implica la investigación en este contexto. En la tabla 3 se presentan estrategias que promueven la investigación formativa desde el aula.

Estrategias que estimulan la investigación en programas

Es el quehacer en los procesos de enseñanza aprendizaje donde se dan las diferentes acciones que dinamizan la investigación en el aula, las presentadas en la tabla anterior no agotan las practicas que llevan a estimular la curiosidad de saber, preguntar, explorar, comprobar, experimentar, perfeccionar, aprender por deseo, no por miedo u obligación (González, et al.,2007)

El desarrollo de los componentes mencionados, a partir de sus estrategias, per-ce, estimulan y fortalecen la cultura investigadora al promover competencias clave como la lectura comprensiva, la observación del entorno real, la reflexión en la acción y la resolución de problemas en un entorno colaborativo. Estas competencias fomentan el pensamiento crítico, el análisis y la síntesis de percepciones, así como la capacidad de interpretar y gestionar conocimientos, tomar decisiones y aplicar soluciones en la investigación. Además, se enfatiza la importancia de desarrollar habilidades de comunicación, planificación y trabajo en equipo para lograr resultados efectivos y colaborativos en el ámbito investigativo.

Tabla 4. Estrategias que estimulan la investigación en el aula.

Estrategias	Resultados esperados
-Creación de la necesidad de la lectura comprensiva	Fortalecer el pensamiento y lectura crítica, el análisis y síntesis de percepciones.
-La observación del entorno	Reconocer contextos y sus problemáticas y objetos de estudio

real	que inicien en preguntas de investigación
-Reflexión en la acción	Capacidad de interpretar y gestionar conocimientos resultados de sus prácticas en función de replantear soluciones a problemáticas
-Resolución de problemas	Desarrollar la capacidad de decisión y aplicación de conocimientos en la solución de problemas reales.
- Trabajo colaborativo	Desarrollar y fortalecer la comunicación, la planeación y trabajo en equipo.

Nota: Autores a partir competencias formuladas en los analíticos específicos.

En suma, Intrínsicamente el desarrollo de diferentes componentes permite estimular y fortalecer la cultura investigadora, dentro de ellos se trabaja la creación de la necesidad de la lectura comprensiva, la observación del entorno real, la reflexión en la acción y la resolución de problemas en un entorno de trabajo colaborativo. Estas competencias permiten fortalecer el pensamiento crítico, el análisis y la síntesis de percepciones.

Grupos de investigación y docentes investigadores

El artículo décimo primero del acuerdo 105 de 2221 permite la creación de grupos de investigación en la institución y establece los requisitos para su reconocimiento en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Estos requisitos incluyen la participación de al menos tres docentes, la articulación de un semillero de investigación o la presencia de un joven investigador, el desarrollo de proyectos alineados con al menos una línea institucional de investigación, la ejecución de al menos un proyecto de investigación por año, la elaboración de un plan estratégico a cinco años y la presentación de planes de trabajo anuales que reflejen el cumplimiento de los compromisos. Así se promueve la investigación y se impulsa el desarrollo académico y científico, proporcionando espacios de colaboración y crecimiento para los investigadores, y contribuyendo a la generación de conocimiento y la búsqueda de oportunidades de investigación y soluciones a los desafíos de nuestra sociedad.

El impacto del acuerdo 1005 y su artículo mencionado anteriormente radica en el fortalecimiento de los grupos de investigación dentro de la institución. Este fortalecimiento se logra a través de la motivación proporcionada a los docentes investigadores y a aquellos que están en proceso de formación como investigadores. Así mismo, se crea un ambiente propicio para el desarrollo de proyectos de investigación, la generación de conocimiento y la búsqueda de soluciones a los desafíos presentes en diversos campos del conocimiento. Otro impacto está en participación permanente de docentes y estudiantes en actividades de investigación, promoviendo así la formación de investigadores estudiantes y docentes.

En la institución existen, al año 2023, 76 grupos dispersados en las diferentes facultades. De estos grupos, la facultad de economía pertenece a 7, a 2 las carreras tecnológicas pertenecientes a la facultad de administración de economía mismos que se encuentran vinculados a proyectos, líneas de investigación y semilleros, y que se integran por docentes investigadores y, en algunos casos, estudiantes auxiliares de investigación.

Tabla 5. Grupos de investigación del programa reconocidos por la institución.

Grupo de investigación	Creación	N° Docentes investigadores	N° Estudiantes investigadores
OCCICUN	2015-3	7	1
ATENESIS	2006-11	6	1

Nota: los estudiantes investigadores son estudiantes que hacen parte de los semilleros de investigación y se articulan a proyectos de los docentes

Semilleros de investigación

El semillero de investigación, con base en lo expuesto en el acuerdo 105 hace referencia a la formación de un grupo de personas que interactúan con el objetivo de promover el acercamiento, la sensibilización y el desarrollo de competencias investigativas. Es un espacio proporcionado por el programa para fomentar la investigación formativa, donde docentes investigadores y estudiantes comparten experiencias que abordan problemáticas y brindan oportunidades para profundizar en un área de conocimiento, proponer ideas de negocio, mejorar procesos, entre otros. En este contexto, los estudiantes comienzan procesos de investigación basados en realidades y desarrollan competencias como la observación, la lectura crítica y la comunicación oral y escrita. También se involucran con las tecnologías de la información y la comunicación, exploran e identifican objetos de estudio, contextualizan problemas y buscan soluciones para los mismos.

Tabla 6. Niveles de formación de los semilleros de investigación.

Nivel	*Características*	*Actividades*
Embrionario	*Es el primer acercamiento de los estudiantes con la investigación formativa. Quienes ingresan son estudiantes que no han tenido experiencias investigativas, como pasa con estudiantes de los primeros semestres.*	*-Observación de realidades propias del entorno.* *-Formulación de relatos a partir de la percepción obtenida en la observación.* *-Identificación de objetos de estudio.* *-Formulación de preguntas potenciales entorno a los objetos de estudio.* *-Interactuación con base de datos: Google escolar, Scopus, etc.*
Cultivo	*Es la continuación y complemento del nivel embrionario, es por tanto la inmersión guiada por docentes que formulan y/o desarrollan procesos de investigación donde los estudiantes hacen participación.*	*-Revisión de literatura entorno a objetos de estudio.* *Formulación de contextos y posibles problemas de investigación.* *-Formulación de objetivos a partir de preguntas de investigación que dan cuenta de que es lo que es hará, cual es el objeto de estudio que se trabajará, como y para que se hará.* *-Revisión de literatura entorno a el objeto de estudio que permita el contexto y/o referentes que acompañan la investigación.*

Nivel	*Características*	*Actividades*
Cosecha	*Es la puesta en marcha de competencias investigativas fortalecidas y desarrolladas en los niveles anteriores: los estudiantes se integran a grupos de investigación e inician actividades propias al quehacer investigativo a través de proyectos donde son coinvestigadores y/o auxiliares.*	*-Formulación del problema de la investigación donde se tenga en cuenta: objeto y problema y objetivos de investigación.* *-Reconocimiento de instrumentos* *-Estudio del diseño metodológico para el desarrollo de la investigación.* *-Desarrollo de objetivos* *-Sistematización de información* *-Divulgación de resultados*

Nota: Programa "Tecnología en Gestión Administrativa y Financiera".

El programa profesional tecnológico cuenta con dos semilleros de investigación, SIFAG y SEFIROT de los 36 existentes en la institución, que brindan un acompañamiento activo en procesos de investigación formativa. Estos semilleros tienen como objetivo proporcionar a los estudiantes experiencias positivas que les permitan reconocer, desarrollar y aplicar sus competencias investigativas en relación con objetos de estudio pertinentes a su disciplina en formación. A través de estos semilleros, se trabaja en tres niveles de formación de futuros investigadores, como se muestra en la Tabla 6. Los estudiantes que participan voluntariamente en esta actividad extracurricular interactúan con sus pares y docentes a través de los semilleros y avanzan en su formación como investigadores, abordando temas de su elección dentro del área de su disciplina y contribuyendo a las líneas de investigación institucionales.

Espacios para la divulgación de la investigación

Tanto los docentes investigadores como los estudiantes prospectos de investigación, desde los semilleros, disponen de diversas oportunidades y espacios para la divulgación de los resultados de sus investigaciones.

Tabla 7. Contexto para la divulgación de la investigación.

Espacios de divulgación de la investigación
Encuentros de investigación REDCOLSI
Congresos de investigación Institucionales
Congresos de investigación Interinstitucionales
Capítulos de libro
Artículos de reflexión
Revistas científicas
Programa radial institucional

Nota: Programa "Tecnología en Gestión Administrativa y Financiera"

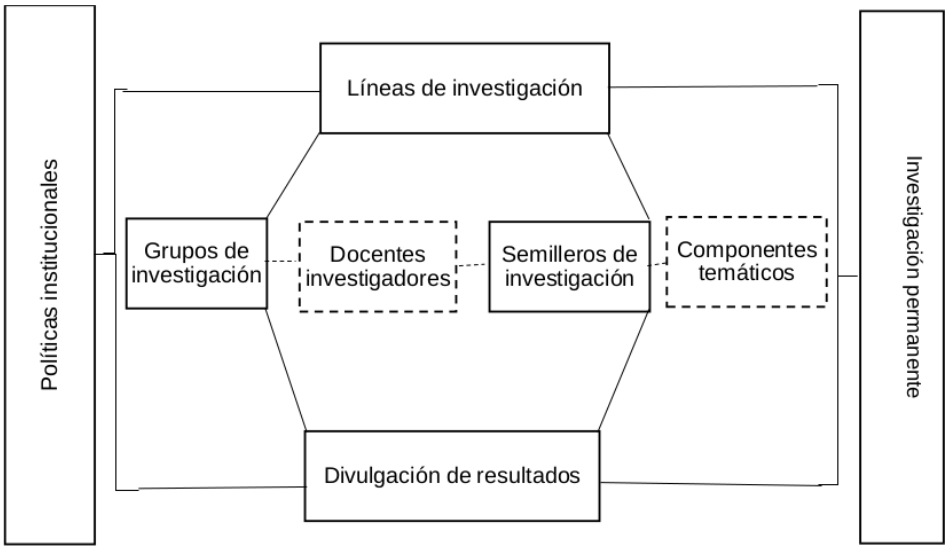
Estos espacios permiten compartir y difundir conocimiento científico de manera accesible y comprensible para un público más amplio. Estos permiten fomentar el intercambio de ideas, promover la colaboración y contribuir al avance del conocimiento en una determinada área o disciplina.

Modelo para la estrategia de investigación permanente en el programa

La contextualización del marco estratégico para garantizar la investigación permanente en el

programa se encuentra dentro del diseño del modelo propuesto a continuación. Este diseño implica la integración y articulación efectiva de los seis recursos que forman parte de las políticas institucionales, los cuales se presentan a continuación con su respectivo rol en dicho marco.

Figura 1: Modelo de articulación desde las políticas institucionales para la investigación permanente en un programa tecnológico.



Nota: los autores a partir de información institucional.

A continuación, se enlistan los elementos que hacen parte del modelo con sus respectivos roles dentro del mismo:

Líneas de investigación. Las líneas a las que contribuye el programa tecnológico administrativo son las institucionales que permiten abordar objetos de estudio, como se mencionaron anteriormente en el presente documento las líneas 01, 03, 06, 08 y 09. Las temáticas abarcadas por estas líneas son diversas, pero debido a la disciplina del programa, se enfoca principalmente en las que involucran a las organizaciones como objeto de estudio. A través de estas líneas, el programa se alinea con los objetivos institucionales y busca generar conocimiento y soluciones en sus respectivos campos.

Grupos de investigación. Establecer grupos de investigación consolidados y reconocidos, conformados por docentes y estudiantes interesados en investigación a partir de su formación disciplinar y profesional. Se entiende que, estos grupos deben contar con recursos y apoyo institucional para llevar a cabo investigaciones de mayor envergadura, promover la colaboración entre sus miembros y generar un ambiente propicio para el intercambio de conocimientos y experiencias.

Docentes investigadores. Se busca asegurar y fomentar la participación de los docentes en actividades de investigación, aprovechando sus capacidades, experiencia y fortalezas en procesos investigativos. Esto se evidencia a través de la formulación de propuestas de investigación que cumplan con los criterios de calidad institucionales. De esta manera, se busca reconocer y respaldar su dedicación a la investigación, aplicando y aprobando las convocatorias institucionales correspondientes.

Semilleros de investigación. Es fundamental fomentar la formación de grupos de estudiantes y

docentes interesados en la investigación, brindándoles espacios de aprendizaje y apoyo. Estos semilleros deben ser liderados y supervisados por docentes investigadores con experiencia en la formación de personas en la investigación. Además, se les debe proporcionar recursos y oportunidades para desarrollar actividades formativas que les permitan avanzar en las diferentes etapas del semillero, tal como se ha mencionado previamente en el documento, con el objetivo de llevar a cabo proyectos de investigación bajo orientación permanente.

Componentes temáticos. Es necesario integrar la investigación de manera transversal en el plan de estudios, brindando a los estudiantes la oportunidad de desarrollar habilidades y competencias investigativas en distintas etapas de su formación académica. Estos componentes deben incluir actividades académicas, como proyectos, trabajos de campo o análisis de datos, entre otros mencionados previamente en el texto, que permitan a los estudiantes aplicar los conocimientos teóricos en contextos reales.

Espacios de divulgación. Es importante optimizar el uso de espacios destinados a la difusión y socialización de los resultados de investigación mencionados anteriormente, como conferencias, simposios, congresos, publicaciones científicas y eventos académicos internos y externos. Estos espacios deben ser aprovechados tanto por docentes como por estudiantes y grupos de investigación, promoviendo la retroalimentación y el intercambio de ideas.

El modelo propuesto, basado en experiencias y políticas institucionales claras, respalda la investigación permanente con asignación de recursos, evaluación, reconocimiento y promoción de la colaboración interdisciplinaria. Garantiza la interrelación y sinergia entre elementos, fomentando una cultura investigativa sólida y sostenible. Se requieren mecanismos de evaluación y seguimiento para medir el impacto y calidad, y realizar ajustes y mejoras continuas.

Conclusiones

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca promueve de manera activa los procesos de investigación y creación, así como la formación investigativa de sus estudiantes. De igual manera busca estimular tanto la investigación rigurosa por parte de los docentes como la investigación formativa de los estudiantes, con el objetivo de desarrollar competencias y actitudes propias de quienes cuestionan y abordan problemáticas sociales, empresariales y tecnológicas. Así las cosas, lo gestionado y realizado da cuenta que la institución se compromete con la investigación y la formación investigativa de sus estudiantes, promoviendo su participación en grupos de investigación y semilleros. Además, se fomenta la generación de conocimiento relevante y de calidad en diversas áreas y disciplinas.

Dentro de los recursos que la institución cuenta para promover la investigación, los cuales se convierten en los impulsores del modelo propuesto, se encuentran:

- **Líneas de investigación.** El programa tecnológico administrativo contribuye a las líneas de investigación institucionales, centradas principalmente en el estudio de las organizaciones. Desde estas, el programa se alinea con los objetivos institucionales desde su campo de formación disciplinar.

- **Grupos de investigación.** Se busca establecer grupos de investigación consolidados y reconocidos, conformados por docentes y estudiantes interesados en la investigación. Estos grupos deben contar con recursos y apoyo institucional para llevar a cabo investigaciones de

mayor envergadura, fomentar la colaboración y crear un ambiente propicio para el intercambio de conocimientos y experiencias.

- **Docentes investigadores.** Se busca fomentar la participación de los docentes en actividades de investigación, aprovechando sus capacidades y experiencia. Se promueve la formulación de propuestas de investigación de calidad y se respalda su dedicación a través de las convocatorias institucionales correspondientes.

- **Semilleros de investigación.** Se fomenta la formación de grupos de estudiantes y docentes interesados en la investigación, brindándoles espacios de aprendizaje y apoyo. Estos semilleros son liderados y supervisados por docentes investigadores con experiencia, y se les proporcionan recursos y oportunidades para desarrollar proyectos de investigación bajo orientación permanente.

- **Componentes temáticos.** La investigación se integra de manera transversal en el plan de estudios, brindando a los estudiantes la oportunidad de desarrollar habilidades y competencias investigativas en distintas etapas de su formación académica. Se incluyen actividades académicas prácticas que permiten aplicar los conocimientos teóricos en contextos reales.

- **Espacios de divulgación.** Se busca optimizar el uso de espacios destinados a la difusión y socialización de los resultados de investigación, como conferencias, simposios, publicaciones científicas y eventos académicos.

El modelo propuesto respalda la investigación permanente mediante asignación de recursos, evaluación, reconocimiento y promoción de la colaboración interdisciplinaria. Garantiza la interrelación y sinergia entre los diferentes elementos, fomentando una cultura investigativa sólida y sostenible.

Se destaca la necesidad que tienen de contar con mecanismos de evaluación y seguimiento para medir el impacto y la calidad de la investigación, así como realizar ajustes y mejoras continuas en el modelo.

Bibliografía

Acuerdo 069 de 10 de diciembre de 2022 “Por el cual se actualizan las Líneas Institucionales de Investigación para la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca”

Acuerdo 105 de 15 de diciembre de 2021 Por el cual se expide el nuevo Reglamento de Investigaciones de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Arismendy, E., Escobar, D., Saldarriaga, A. Cabrera, A., Caicedo., Gómez, W. y Ramos, P. (2022). Asumir la educación universitaria a partir de un modelo crítico basado en competencias. Fondo Editorial–Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

Asis, Maximiliano., Monzón, E. y Hernández, E. (2022). Investigación formativa para la enseñanza y aprendizaje en las universidades. Mendive. Revista de Educación, 20(2), 675-691. Epub 02 de junio de 2022. Recuperado en 18 de mayo de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962022000200675&lng=es&tlng=es

Ausubel, D. (1983). Teoría del aprendizaje significativo. Fascículos de CEIF, 1(1-10), 1-10. Ausubel. D. (1983). Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo. 2° Ed. Trillas México

Balaguera, A. Flores, L. y Alfonso, D. (2023). Fundamentos de investigación en ingeniería civil. Ecoe Ediciones.

Casallas, J. (2023). La investigación formativa como herramienta para la construcción de un modelo de universidad. Fondo Editorial–Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

Chesbrough, H. (2006). Open innovation: The new imperative for creating and profiting from technology. Harvard Business Press.

Echaurren, A. (2023). Práctica reflexiva docente como método de investigación aplicada en educación. Revista Realidad Educativa, 3(1), 24-45.

Freidson, E., Arroyo, G., Pérez, J. y Barroso, L. (2023). Profesión, ocupación y trabajo: Eliot Freidson y la conformación del campo. Ediciones Comunicación científica SA de CV.

Giraldo, J. C. (2020). Innovación y desarrollo tecnológico en la empresa. Universidad de los Andes.

González, Nelia; Zerpa, María Laura; Gutiérrez, Doris; Pirela, Carmen (2007). La investigación educativa en el hacer docente Laurus, vol. 13, núm. 23, 2007, pp. 279-309

Huber, G. y Rivilla, A. (2023). Identidades migrantes y formación del profesorado: Investigación educativa para el encuentro entre culturas fronteriza. Editorial Universitas.

Mendoza, P. (2016). La investigación y el desarrollo de pensamiento crítico en estudiantes universitarios. [tesis doctoral, Universidad de Málaga]. Repositorio Institucional. https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/11883/TD_Mendoza_Guerrero_Pedro_Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación Nacional. (2016). Guía para la elaboración del documento maestro de registro calificado. https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/article-358734.html

Porter, M. E. (1990). The competitive advantage of nations. Harvard Business Review.

Rojas-Betancur, M., y Méndez-Villamizar, R. (2013). Cómo enseñar a investigar: Un reto para la pedagogía universitaria. Educación y Educadores, 16(1), 95-108.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education.

Valverde, A. (2019). Enfoque prospectivo para la Investigación integral. Instituto internacional de Integración del convenio Andrés Bello. Revista integral Educativa. Vol. XII, N°1.

Walter, L., Gallegos, A. y Huerta, A. (2014). Aprendizaje por descubrimiento vs. Aprendizaje significativo: Un experimento en el curso de historia de la psicología. Boletín - Academia Paulista de Psicologia, 34(87), 455-471. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2014000200010&lng=pt&tlng=es.

Capítulo IX. Competencias laborales y su relación con la productividad del ejecutivo de telemarketing

Martha Patricia García Ramírez[1]
Myrna Iselda Maravert Alba[2]
Ilia de los Ángeles Ortiz Lizardi[3]
Nelsy Marien Cortés Jiménez[4]

Resumen

Hablar de competencias laborales implica situarse en 1973, cuando por primera vez David Mc Clelland las definió como "la característica esencial de la persona que es la causa de su rendimiento eficiente en el trabajo". Este concepto fue adoptado rápidamente en los años posteriores por las áreas de talento, al reconocer que las competencias laborales no solo tienen una estrecha relación con la productividad individual, sino que identificarlas oportunamente posibilita una mejor gestión del talento y con ello, la maximización de los resultados de la organización.

La presente investigación es aplicada, con enfoque mixto, diseño experimental y se suscribe al paradigma interpretativo, tiene como objetivo establecer la relación que existe entre las competencias laborales identificadas en ejecutivos de telemarketing de una empresa privada y la productividad que reportada. Para ello fue necesario revisar algunos de los múltiples estudios que se han realizado en torno a las dos variables que integran el caso: las competencias laborales y la productividad. De esta manera, se dio a la investigación el sustento teórico suficiente y se fortaleció el diseño metodológico que llevaría a los hallazgos y conclusiones propias.

Para diagnosticar las competencias laborales se utilizó la prueba psicométrica Coefiv® que evalúa: orientación a resultados, tolerancia al rechazo, autodisciplina, empatía, habilidades de comunicación, capacidad de negociación y gusto por la venta. La relación entre éstas y la productividad se determinó mediante el coeficiente de correlación de Pearson en donde se obtuvo un índice de 0.65 que, de acuerdo con la tabla de interpretación de la magnitud del coeficiente, confirma que existe una correspondencia fuerte entre ambas variables, traducida como: a mayor nivel de competencias generales, mayor productividad en el ejecutivo.

Palabras clave: competencias, productividad, trabajo, habilidades.

[1] Licenciada en Administración de Empresas. Maestra en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones. Correo: mapa9630@gmail.com.

[2] Académica de tiempo completo. Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales. Universidad Veracruzana. Integrante del Cuerpo Académico Paradigmas de las Ciencias Administrativas. Correo: mmaravert@uv.mx

[3] Académica de tiempo completo. Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales. Universidad Veracruzana. Integrante del Cuerpo Académico Paradigmas de las Ciencias Administrativas. Correo: ilortiz@uv.mx

[4] Académica de tiempo completo. Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales. Integrante del Cuerpo Académico Paradigmas de las Ciencias Administrativas. Universidad Veracruzana. Correo: necortes@uv.mx

Abstract

Talking about labor competencies implies going back to 1973, when for the first time David McClelland defined them as "the essential characteristic of the person that is the cause of their efficient performance at work". This concept was quickly adopted in subsequent years by the talent areas, recognizing that labor competencies are not only closely related to individual productivity, but that identifying them in a timely manner enables better talent management and with it, the maximization of benefits. organization results.

The present investigation is applied, with a mixed approach, experimental design and subscribes to the interpretive paradigm, its objective is to establish the relationship that exists between the labor competencies identified in telemarketing executives of a private company and the productivity that is reported. For this, it was necessary to review some of the multiple studies that have been carried out around the two variables that make up the case: labor skills and productivity. In this way, the research was given sufficient theoretical support and the methodological design that would lead to its own findings and conclusions was strengthened.

To diagnose labor competencies, the Coefiv® psychometric test was used, which evaluates: results orientation, rejection tolerance, self-discipline, empathy, communication skills, negotiation skills, and taste for sales. The relationship between these and productivity was determined using the Pearson correlation coefficient, where an index of 0.65 was obtained, which, according to the coefficient magnitude interpretation table, confirms that there is a strong correspondence between both variables, translated such as: the higher the level of general skills, the higher productivity in the executive. Keywords: skills, productivity, work, skills.

Introducción

En un entorno económico altamente competitivo, como el que se enfrenta en la actualidad, las organizaciones tienen el enorme reto de encontrar el elemento diferenciador que los distinga entre sus competidores y les aporte sostenibilidad, permanencia y crecimiento; y qué mejor elemento diferenciador que la individualidad de los seres humanos que las integran, sus conocimientos, habilidades y experiencia, es decir, sus competencias laborales que conllevan a la productividad.

En ese sentido, la presente investigación busca identificar si existe una relación directa entre las competencias laborales de un trabajador con su productividad dentro de una organización, y, de ser así, cuáles son, lo cual depende en gran medida del contexto en el que se desenvuelva el trabajador, así como el giro, ubicación y tamaño de la empresa en la cual presta sus servicios, los productos o servicios que ofrezca, las funciones que realiza, los objetivos que persiga, los indicadores que midan su productividad, entre otros.

Para ello se plantea como pregunta de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y la productividad del ejecutivo de telemarketing?, estableciendo la hipótesis de que existe una relación positiva para estas dos variables. Para dar sustento a la investigación, se incorporan los términos de competencias laborales y productividad; siendo una investigación aplicada, pura, teórica o dogmática que conserva los aspectos propios. Considerando que tiene su origen en el ser humano y su comportamiento dentro de la organización, a través de las competencias laborales

(variable independiente) y la productividad (variable dependiente) por lo cual la investigación tiene un enfoque mixto, con un paradigma interpretativo, por lo que se trata de una investigación no experimental, transversal, en su variante correlacional – causal.

El muestreo es de tipo censal, ya que la población y muestra está integrada por 16 ejecutivos. El instrumento de recolección de datos consiste en una prueba psicométrica conocida como como Coefiv®, diseñada y proveída por la plataforma digital Psicotest, que evalúa siete competencias laborales: la habilidad de comunicación, capacidad de negociación, empatía, tolerancia al rechazo, orientación a resultados, gusto por la venta y autodisciplina.

Más adelante se muestra el nivel general de competencias obtenido de forma individual para cada uno de los ejecutivos, y su relación con la productividad, determinado por el coeficiente de correlación de Pearson. Además de un análisis detallado de la relación que existe entre cada una de las siete competencias específicas y la productividad.

Finalmente se incorporan las conclusiones y recomendaciones generadas a partir del análisis de teórico, contextual y de los resultados obtenidos mediante la presente investigación.

Problema identificado

En el marco de la globalización, visto como un fenómeno económico, político y social completamente ligado a los cambios en las estructuras del trabajo y sus procesos, especialmente en el ámbito de la tecnología (Peralta-Gómez, 2012), surge el concepto de la cuarta revolución industrial, también llamada “revolución digital”, que consiste en el aprovechamiento de facilitadores como el Big Data o analítica de los datos (Ramírez, 2017) y su participación en la configuración de una red de valor para las organizaciones, que supone una colaboración aún significativa por parte del talento humano.

En este nuevo contexto, la innovación, desarrollo y uso de las herramientas tecnológicas y de comunicación (TIC) demandan en el colaborador nuevas habilidades que le permitan desarrollar con mayor eficiencia sus funciones y que requieren, más que un esfuerzo físico, la integración de conocimientos, experiencias, actitudes y motivaciones orientadas al logro de objetivos específicos (Peralta-Gómez, 2012); de esta manera se interpreta la gran valoración que ha adquirido en los últimos años el concepto de competencias laborales.

Si bien es cierto que desde los años veinte se hablaba ya de competencias en los círculos pedagógicos, es hasta 1973 cuando el psicólogo David Mc Clelland en su artículo “Testing for Competence Rather than Intelligence”, define este término como “la característica esencial de la persona que es la causa de su rendimiento eficiente en el trabajo”. A partir de este momento, se despierta gran interés en el mundo organizacional respecto al tema de las competencias, creciendo incesantemente y ampliando su campo de acción, inicialmente restringido a la selección de personal (Sánchez, 2005).

En la última década, los modelos de dirección de recursos humanos se han caracterizado por adoptar una nueva perspectiva multidisciplinar, que subraya la importancia de la gestión del talento desde el campo de la psicología, abarcando todas las áreas relacionadas, atendiendo las características innatas y subyacentes del individuo, en combinación con otros aspectos como el conocimiento y la motivación hacia el mejor desempeño de las actividades profesionales (Sánchez, 2005).

En ese sentido, la acepción y práctica de la gestión por competencias, es una técnica que ha tomado

cada vez mayor fuerza en el ámbito organizacional como factor distintivo y estratégico del que muchas empresas se valen para conseguir una ventaja competitiva (Guerrero, 2009), a través de las capacidades individuales enfocadas al puesto de trabajo y que influye no sólo en el ámbito empresarial, sino en otros campos como la educación y la administración pública, teniendo un impacto significativo a nivel macro-estructural, a nivel de la organización como sistema hasta el punto de vista particular de cada colaborador (Sánchez, 2005).

Para la empresa "Intermercado", ubicada en la ciudad de Xalapa, Veracruz, donde se desarrolló la presente investigación, el análisis de datos, la innovación, el desarrollo e implementación de herramientas digitales han sido un factor determinante para su permanencia, crecimiento y diferenciación en el mercado de los créditos personales, dentro de la zona centro del país. Sin embargo, este esfuerzo por incrementar el nivel de competitividad del área comercial requiere de la estrecha colaboración del área de gestión de talento, cuyas acciones deben estar encaminadas, no sólo a la atracción de nuevos colaboradores que posean las competencias requeridas, sino también a la formación y desarrollo de quienes ya forman parte de la organización haciendo uso de un enfoque basado en competencias.

En este sentido, la presente investigación plantea contribuir con el área de talento, identificando la relación que existe entre siete competencias laborales, evaluadas en los ejecutivos de telemarketing y la productividad registrada durante el segundo semestre de 2022, cuyo indicador es la venta semanal promedio.

Con este primer acercamiento se espera que área de talento pueda aprovechar al máximo el instrumento de evaluación de competencias que actualmente utiliza en su proceso de selección, y que se ha limitado únicamente en brindar elementos de decisión para la contratación o rechazo de un candidato; pero que bien puede ser un sustento suficiente, para el diseño, desarrollo e implementación de un programa integral de gestión de talento que atienda aspectos que van desde la revisión y replanteamiento de los perfiles de puestos, la publicación de vacantes, las entrevistas por competencias, la capacitación, entrenamiento y planes de carrera hasta un sistema de compensaciones que promueva y garantice la aportación de valor a los procesos organizacionales y eleve la calidad de vida en el propio colaborador.

De acuerdo con lo señalado, se planearon los siguientes objetivos e hipótesis:

Objetivo general

Identificar la relación que existe entre las competencias laborales que poseen los ejecutivos de telemarketing de la empresa "Intermercado" y su productividad, para incorporarlas como elemento clave dentro de los procesos de gestión de talento que lleva a cabo la organización.

Objetivos específicos

- Diagnosticar las competencias de los ejecutivos de telemarketing. Conocer la productividad individual de los ejecutivos de telemarketing.

- Establecer la relación que existe entre cada una de las competencias diagnosticadas y la productividad que registran los ejecutivos de telemarketing.

Hipótesis

Existe una relación positiva entre las competencias laborales, asociadas a las habilidades de venta, y la productividad que registra el ejecutivo de telemarketing de la empresa.

Intermercado

Estado del arte

Muchos son los estudios e investigaciones que se han realizado previamente tanto de las competencias laborales, como de su relación con la productividad. Con la finalidad de dar luz a la línea de investigación que conforma el desarrollo de la presente investigación, a continuación, se muestran trabajos de investigación que no solo se relacionan con el tema central, sino que aportan suficientes elementos.

Romero y Gijón (2016) en su investigación sobre la redefinición de competencias vinculadas a la productividad, señalan que, durante los últimos años en un contexto de crisis económica, se ha acentuado el cambio hacia una mayor adaptabilidad de las empresas ante los nuevos escenarios sociales y económicos, para mantener la actividad y evitar el cese definitivo en muchas de ellas. En este sentido, la productividad – ligada al capital humano – puede definirse como el alcance de las metas utilizando los mínimos recursos para producir en menor o igual cantidad de tiempo que usando una gran variedad de ellos (Grandas, 2000; Dávila, 2001; Robbins y Jude, 2009 citado en Marvel, Rodríguez y Núñez, 2011).

En tal contexto, se hace necesario para la empresa diferenciarse de los competidores, siendo para ello uno de los elementos diferenciadores más importantes el conjunto de sus recursos humanos, entendidos éstos como una suma de personas que presentan una individualidad que las hacen diferentes unas de otras. Así se puede afirmar que, en las organizaciones, las personas son el principal valor añadido (Ordeix y Navío, 2007).

A partir de los elementos de las distintas definiciones de competencias y del concepto de productividad, Romero y Gijón (2016) proponen que existe una relación entre competencias y productividad empresarial e infieren que ser competente en algún aspecto del ámbito laboral, habilita a la persona para desempeñar distintas tareas con eficacia y eficiencia, de tal modo que una persona competente en la organización, realizará actividades organizativas con menor gasto de recursos y de forma efectiva, elevando por tanto, su productividad.

Caballero y Blanco (2007) siguiendo esta línea de investigación, inciden en la necesidad de identificar las competencias que dotan al trabajador de una mayor eficacia profesional. En este sentido, se ha puesto el foco en determinar cuáles son las competencias que deben poseer las personas para poder insertarse en el mercado laboral (las denominadas competencias de empleabilidad), pero se ha abordado en menor medida la descripción y caracterización de las competencias transversales o genéricas que mejoran la productividad, necesaria para mantener el puesto laboral y producir de forma

eficaz y con menor gasto de recursos, que en definitiva repercutirán positivamente tanto en la empresa (en cuanto al incremento de trabajo y por ende, de los beneficios), como en el trabajador (disminuye factores de riesgo para la pérdida del empleo, además de aumentar su nivel de profesionalización).

Alaluf y Stroobants (1994) denominan al trabajador actual como homo competens, cuya función principal es el enriquecimiento personal y profesional relacionado con un desempeño laboral eficiente. Así, la identificación de las competencias que mejoren la productividad constituye una tarea esencial para determinar las características que deben poseer los trabajadores para un desempeño laboral exitoso. Una vez identificadas estas competencias, puede aplicarse este conocimiento para una adecuada selección de personal y para la formación continua de los trabajadores (Vargas, 2001). Existe una gran variedad de clasificaciones en cuanto a competencias se refiere.

En relación con la vinculación a la productividad, Romero y Gijón (2016) refieren que existen dos grandes grupos: genéricas o transversales y específicas de la profesión (Casanovas, 2010). Las primeras pueden aplicarse a varios contextos, familias y situaciones profesionales, mientras que las segundas son más restringidas por su utilidad en una profesión (Tejeda y Navío, 2005).

A partir de lo anterior, la presente investigación parte del concepto de competencia como "la característica esencial de la persona que es la causa de su rendimiento eficiente en el trabajo" (Mc Clelland, 1973), bajo la corriente funcionalista que propone Zayas (2002), dentro de la clasificación técnica o específica que señala Mertens (1996). Por ello, las competencias que se evaluarán en el grupo muestra, a través del instrumento Coefiv®, son:

Comunicación: Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad (Diccionario de competencias laborales, 2016).

Orientación a resultados: Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando se deben tomar decisiones importantes necesarias para superar a los competidores, responder las necesidades del cliente o mejorar la organización. Es la capacidad de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados (Diccionario de competencias laborales, 2016).

Capacidad de negociación: Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar – ganar, planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona (Diccionario de competencias laborales, 2016) Autodisciplina: Es la capacidad de seguir reglas impuestas personalmente con orden y constancia, usando solo la fuerza de voluntad (Diccionario de competencias laborales, 20116).

Tolerancia al rechazo: La capacidad de soportar una respuesta negativa sin desistir con facilidad (Bañuelos, 2012).

Gusto por la venta: Es la pasión que existe dentro del gremio de los vendedores, ya que además de ser una profesión es también un estilo de vida. Pueden tenerse las habilidades comerciales, pero sin desarrollar el gusto por la venta (De Salterain, 2009)

Empatía: Implica saber entender a los demás. Es la habilidad de escuchar, entender correctamente los pensamientos, sentimientos o preocupaciones de los demás a pesar de que éstos no se expresen verbalmente o se expresen parcialmente (Diccionario de competencias laborales, 2016).

Tipo y diseño de investigación

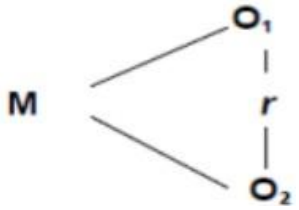
Para responder a la pregunta planeada de investigación, el fenómeno se abordó tal y como se da en su contexto natural, sin manipular deliberadamente ninguna de las variables que lo determinan, observando sucesos ya ocurridos ("ex post facto") y que se dieron sin la intervención directa del investigador (Sampieri, 2010).

El tipo de investigación es aplicada, con un enfoque mixto, considerando que, el fenómeno tiene su origen en el ser humano y su comportamiento dentro de una organización, a través de las competencias a las que recurre para la ejecución de sus funciones, el método cualitativo será la base para construir los significados y símbolos que permitan reflexionar y entender la realidad del sujeto de estudio Jiménez-Domínguez (2000, citado por Salgado 2007), considerando además que la productividad es meramente cuantitativa, por ello la investigación tiene, como ya se mencionó, un abordaje desde el enfoque mixto (Henwood, citado por Salgado, 2007).

Asimismo, es de tipo interpretativo con un diseño no experimental, transversal en su variante correlacional – causal, ya que tiene como propósito describir las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, pero, además, precisar sentido de causalidad (Sampieri, 2010). Este diseño permite realizar una investigación sin necesidad de manipular las variables; además es no experimental al realizar la observación de fenómenos en su contexto natural, para luego ser analizado (Toro, 2016).

En este sentido, la presente investigación se basó en dos variables que el investigador no manipula, ni altera, sino que se limita únicamente a observar los hechos en un momento determinado, como se muestra a continuación:

Significado:
M = Muestra
O_1 = Competencia laboral (v1)
O_2 = Productividad (v2
R = Correlación entre variables



Variables y operacionalización

Se identifican la variable independiente (VI): Competencia laboral y la variable dependiente (VD): Productividad. Las variables de la presente investigación, sus dimensiones e indicadores se pueden encontrar en la tabla siguiente:

Tabla 1. Tabla de Operacionalización de las Variables

Variable	Tipo de Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional
Variable Independiente: Competencia laboral.	Cualitativa	Comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas de la persona que le permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo con criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral (Miranda, 2003).	• Comunicación • Orientación a resultados • Capacidad de negociación • Autodisciplina • Tolerancia al rechazo • Gusto por la venta • Empatía
Variable Dependiente: Productividad	Cuantitativa	Es la forma de utilizar los factores de la producción, en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, teniendo como objetivo optimizar los recursos utilizados como: humanos, materiales, capital y financieros en el proceso de producción. Es parte de los objetivos organizacionales para alcanzar la competitividad en el mercado (Medina, 2010).	• Venta semanal promedio

Fuente: Elaboración propia.

Población, muestra e instrumento de recolección de datos Se considera una población y muestra de 16 ejecutivos de telemarketing que realizan las mismas funciones de venta a través de una estrategia de telemercadeo. Para la presente investigación y en relación con variable de estudio, competencias laborales, el instrumento que se utilizó corresponde a una prueba psicométrica conocida como Coefiv®, diseñada y proveída por la plataforma digital Psicotest, cuyo sustento teórico parte de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) que maneja la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde se hace referencia a que los vendedores de diversas áreas deben contar con las siguientes habilidades comerciales para lograr el éxito en su desempeño laboral: La habilidad de comunicación, capacidad de negociación y empatía para que, con un poco de observación sea posible ponerse en el lugar del cliente, conocer su lenguaje cerebral y tener acceso a sus emociones y preferencias, logrando conectar con el otro y compartir ideas, necesidades y deseos de forma que logre aceptar lo que se le propone (De la Parra y Madero, 2003).

Tolerancia al rechazo, debido a que del 100% que se ofrezca un producto o servicio, solo el 20% lo comprará, por lo cual, se habrá de soportar un 80% de ocasiones en donde se obtenga una negativa, si el vendedor no cuenta con esta habilidad, desistirá con facilidad y dejará de realizar el proceso de venta (Bañuelos, 2012).

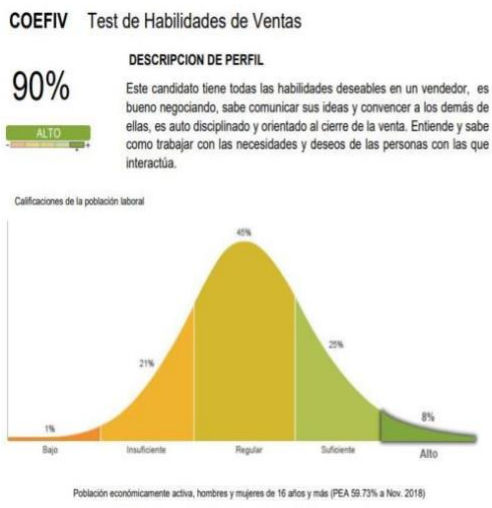
Enfoque a resultados, ya que, para lograr las metas planteadas por la empresa, es necesario que el vendedor cuente con cierto nivel de intensidad porque indicará la fuerza productiva con la que se desenvuelve, por tanto, se relaciona con la autodisciplina y la persistencia para cumplir los resultados esperados (Robbins, S.P, 2004).

Gusto por la venta, traducida como la pasión que existe dentro del gremio de los vendedores, ya que además de ser una profesión, es también un estilo de vida, este gusto les otorga un plus sobre otros vendedores que pueden tener las habilidades comerciales pero que aún no han logrado desarrollar el

gusto, ya que debido a esto a largo plazo las ventas se podrían ver disminuidas puesto que no hay un interés genuino por el proceso de venta (De Salterain F, 2009).

Los resultados de esta prueba arrojan un Coeficiente de Ventas, el cual va en un rango del 0 al 100% y proporciona una descripción y un detalle de perfil, en una comparativa con el resto de los vendedores, para poder ubicar dentro de qué porcentaje se encuentra el evaluado, respecto a la población económicamente activa en México.

Figura 1. Ejemplo del resultado general obtenido en la prueba Coefiv®



En la parte inferior del reporte de resultados, se presenta cada una de las siete competencias evaluadas, indicando el nivel en que se encuentran cada una de éstas (Alto, Suficiente, Regular, Insuficiente o Bajo) y ofrece también, de lado derecho una gráfica comparativa con el resto de la población

Fuente: Resultados de la prueba Coefiv®, aplicada a un ejecutivo de telemarketing.

Figura 2. Ejemplo del resultado detallado de las siete competencias laborales que integran la prueba Coefiv®



Fuente: Resultados de la prueba Coefiv®, aplicada a un ejecutivo de telemarketing.

Para el diseño y la elaboración de la prueba Coefiv®, se llevó a cabo la siguiente metodología:

Conceptualización de la prueba: construcción de la prueba con una serie de reactivos dicotómicos, en los cuales se presenta una perspectiva proyectiva utilizando una imagen situacional como estímulo, cada evaluado tendrá que otorgar una sumatoria de 11 puntos a cada opción de respuesta, por lo cual tendrá que estar analizando la información y de esta forma se eliminan las respuestas al azar donde solo contestan a o b. De igual forma, Ensayo de la prueba: (estudio piloto) para tener un muestreo rápido de 5,750 evaluados con un rango de edad de 16 a 65 años, actualmente laborando con distintos niveles de puestos como vendedores de campo, vendedores departamentales, ventas al detalle, entre otros. Así también, Análisis de reactivos: con esta fase se descartaron los reactivos que no ofrecían información relevante para la competencia laboral a desempeñar y fueron eliminados. Finalmente, se revisó la prueba para asegurar la confianza y validez de cada uno de los reactivos para poder generar resultados fidedignos.

La prueba fue sometida a una validez de contenido, para determinar qué tan adecuadamente muestra el conjunto de conductas representativas dentro del universo de conductas que se quieren evaluar (Cohen y Swerdlik, 2006). En Coefiv® se abordó tomando una muestra representativa de las competencias que se requieren, por lo tanto, se procedió a realizar una observación conductual para elegir el contenido de los reactivos, posteriormente se solicitó a un conjunto de reclutadores expertos en perfiles de ventas, que

especificaran cuáles reactivos de la conducta observada se consideraban: a) esenciales, b) útiles, pero no esenciales y c) no son necesarios.

La cuantificación de la validez de contenido se obtuvo con la siguiente fórmula de Lawshe a la cual se le conoce como razón de validez de contenido:

$$CVR = \frac{n_e - (N/2)}{N/2}$$

Donde:

CVR = razón de validez de contenido (content validity ratio)

n_e = número de expertos que indican “esencial”

N = número total de expertos.

Se conservó en la prueba los reactivos cuyo resultado se encontró en un rango de .80 a .99 lo cual indica que la razón de validez de contenido es satisfactoria y que los ítems pueden conservarse.

$r_{KR20} \frac{k}{k-1}) (1 - \frac{\sum pq}{\sigma}$	Donde: r_{KR20} = coeficiente de confiabilidad de la fórmula 20 de Kuder-Richardson. k = número de reactivos de la prueba. σ^2 = varianza total de las puntuaciones de la prueba. p = proporción de candidatos que aprobaron. q = proporción de candidatos que no aprobaron. $\sum pq$ = suma de los productos pq de todos los reactivos.

Por último, para obtener la confiabilidad de la prueba se utilizó la fórmula KR-20 o también conocida como la 20 Kuder-Richardson.

Una vez aplicadas las fórmulas se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de .90 que, de acuerdo con diversos autores, es suficiente para tomar decisiones sobre el futuro de personas (Macías, 2007). En cuanto a la variable productividad, ésta fue determinada por la venta semanal promedio que, de acuerdo con la información proporcionada por la empresa "Intermercado", registró cada ejecutivo en el segundo semestre del 2022.

Para la recolección de datos se envió la prueba psicométrica Coefiv® vía correo electrónico a todos los integrantes de la muestra. Los resultados individuales fueron obtenidos de forma automática en la plataforma Psicotest y desde ahí serán descargados para ser analizados. Los resultados individuales obtenidos a través de la prueba psicométrica Coefiv® fueron cargados a un archivo de Excel, ordenándolos en dos sentidos:

1) De forma descendente vertical para conocer el nivel general de competencia obtenido por cada ejecutivo; y,

2) Descendente horizontal para identificar las competencias con mejor calificación entre la muestra.

Posteriormente, se integró a la tabla, la columna de productividad que reporta cada uno de los ejecutivos, de forma individual, para contar así con las dos variables que se busca correlacionar.

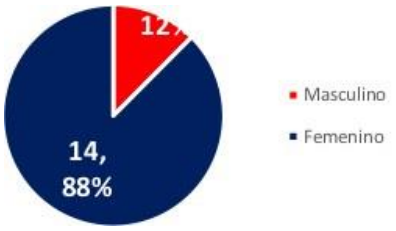
Para determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la productividad, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, a través de la fórmula que el propio 11programa de Excel proporciona (=COEF.DE.CORREL). Con el objetivo de obtener la mayor cantidad de información que permita hacer un análisis más completo, se aplicó la fórmula de correlación no solo entre nivel general de competencias y la productividad, sino también entre cada una de las siete competencias laborales diagnosticadas (orientación a resultados, autodisciplina, habilidades de comunicación, tolerancia al rechazo, capacidad de negociación, empatía y gusto por la venta). Es fundamental resaltar que la presente investigación se rige en todo momento por principios éticos y morales, por lo que se omiten nombres y datos personales con la finalidad de proteger la privacidad y confidencialidad de la información proporcionada por la empresa Intermercado.

Con el objetivo de diagnosticar las competencias de los ejecutivos de telemarketing, se aplicó la prueba psicométrica Coefiv® a los dieciséis elementos que integran la gerencia de Telemarketing, cuyos resultados se muestran a continuación.

Resultados

Indicadores demográficos

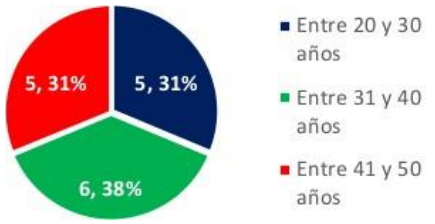
Gráfica 1. Distribución de la muestra por género



Como puede observarse en la gráfica, la muestra está integrada por 14 mujeres (88%) y 2 hombres (12%) dando un total de 16 ejecutivos de telemarketing.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2. Distribución de la muestra por rango de edad



Como se observa en la gráfica 2, del total de la muestra, 5 ejecutivos (31%) se encuentran en un rango de edad entre 20 y 30 años, 6 (38%) entre los 31 y 40 años y los 5 restantes (31%) en el rango de 41 a 50 años.

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 3. Distribución de la muestra por rango de antigüedad en la empresa Menor a 1 año.



En la gráfica 3 se observa que de los 16 ejecutivos que integran la muestra, 3 (19%) reportan una antigüedad laboral dentro de "Intermercado" menor a un año, 5 (31%) entre 1 y 3 años, 3(19%) entre 3 y 6 años y 5 (31%) más de 6 años.

Fuente: Elaboración propia.

Diagnóstico de las competencias laborales

Respecto del primero objetivo planteado relativo a diagnosticar las competencias de los ejecutivos de telemarketing de la empresa "Intermercado", se presenta lo siguiente:

Tabla 2. Nivel general de competencias laborales por ejecutivo

TRABAJADOR	NIVEL GENERAL DE COMPETENCIA		%
	COMPATIBILIDAD EN VENTAS	NIVEL	
1	90%	Alto	6%
2	87%	Suficiente	
3	83%	Suficiente	
4	82%	Suficiente	
5	79%	Suficiente	
6	79%	Suficiente	63%
7	78%	Suficiente	
8	77%	Suficiente	
9	77%	Suficiente	
10	75%	Suficiente	
11	75%	Suficiente	
12	69%	Regular	
13	66%	Regular	
14	64%	Regular	31%
15	62%	Regular	
16	51%	Insuficiente	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2, se observa que el 63% de los ejecutivos que integran la muestra, reportaron un nivel suficiente en cuanto a las competencias laborales, el 31% registra un 13nivel regular o insuficiente y solo el 6% obtuvo un nivel alto. Para un mejor análisis, los resultados obtenidos fueron ordenados en orden vertical descendente de acuerdo con el ejecutivo que obtuvo la mayor compatibilidad en habilidades de venta (90%) hasta el que obtuvo la menor compatibilidad (51%). Posteriormente, se elaboró una segunda tabla (tabla 10) en donde se realizó un vaciado de los resultados individuales por cada una de las siete competencias que evalúa la prueba Coefiv®. Estos resultados fueron ordenados de forma horizontal descendente, con el objetivo de identificar cuáles son las competencias que obtuvieron mejor calificación entre el grupo que conforma la muestra.

Tabla 3. Resultado por competencia laboral por ejecutivo

TRABAJADOR	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	AUTODISCIPLINA	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	TOLERANCIA AL RECHAZO	CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN	EMPATIA	GUSTO POR LA VENTA
1	Alto	Alto	Regular	Alto	Suficiente	Regular	Insuficiente
2	Alto	Suficiente	Regular	Suficiente	Regular	Suficiente	Suficiente
3	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular	Insuficiente	Alto
4	Suficiente	Suficiente	Suficiente	Suficiente	Regular	Regular	Regular
5	Suficiente	Suficiente	Alto	Regular	Regular	Insuficiente	Insuficiente
6	Alto	Regular	Suficiente	Suficiente	Insuficiente	Regular	Regular
7	Suficiente	Regular	Alto	Insuficiente	Regular	Suficiente	Insuficiente
8	Suficiente	Suficiente	Insuficiente	Regular	Suficiente	Suficiente	Regular
9	Alto	Regular	Suficiente	Suficiente	Suficiente	Regular	Insuficiente
10	Alto	Alto	Suficiente	Insuficiente	Regular	Regular	Bajo
11	Suficiente	Suficiente	Suficiente	Regular	Suficiente	Regular	Insuficiente
12	Suficiente	Suficiente	Regular	Suficiente	Regular	Regular	Insuficiente
13	Suficiente	Alto	Insuficiente	Suficiente	Insuficiente	Regular	Bajo
14	Suficiente	Suficiente	Insuficiente	Regular	Suficiente	Insuficiente	Regular
15	Suficiente	Insuficiente	Suficiente	Suficiente	Regular	Bajo	Regular
16	Suficiente	Insuficiente	Regular	Regular	Insuficiente	Regular	Insuficiente

Fuente: Elaboración propia.

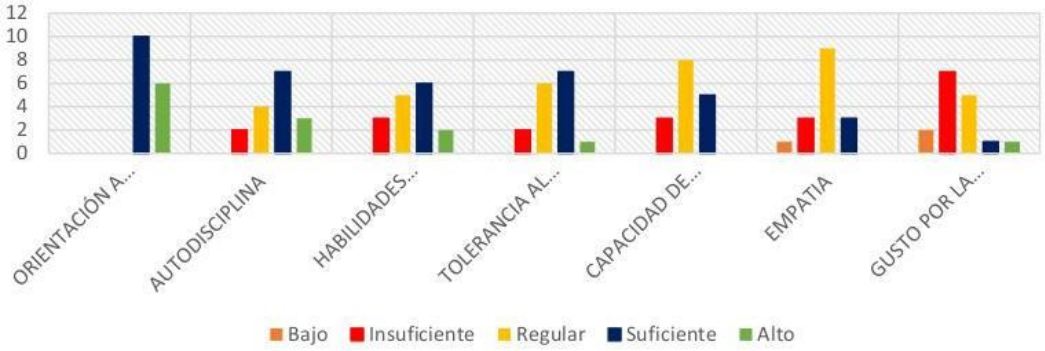
Las siguientes gráficas, muestran las siete competencias evaluadas, distribuidas de acuerdo con el nivel que reportaron entre los ejecutivos.

Gráfica 4. Gráfica de distribución de competencias laborales.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 5. Gráfica de distribución de competencias por nivel.



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados demuestran que la orientación a resultados es la competencia más desarrollada entre los ejecutivos de telemarketing, seguida de la autodisciplina, las habilidades de comunicación, la tolerancia al rechazo, la capacidad de negociación y empatía. El gusto por la venta es la competencia que obtuvo los niveles más bajos dentro del grupo muestra.

La productividad en el ejecutivo de Telemarketing

En cuanto al segundo objetivo específico relativo a conocer la productividad individual de los ejecutivos de telemarketing de la empresa "Intermercado", se resalta que dentro de la esta compañía se establece como principal indicador de productividad individual, la venta semanal promedio, por lo que a continuación se presenta el resultado obtenido por cada ejecutivo en el segundo semestre de 2022.

Tabla 4. Venta semanal promedio por ejecutivo, reportada en el segundo semestre de 2022.

Puede observarse en la tabla 11, la productividad de los 16 ejecutivos de telemarketing que conforman la muestra es muy distinta entre cada uno de ellos y no obedece a ningún patrón descendente como se hubiera esperado, considerando que los ejecutivos están ordenados de acuerdo con el nivel general de competencias obtenido a través de la prueba Coefiv®; por lo que, a simple vista, podría decirse que no existe una relación directa entre las competencias laborales y la productividad del ejecutivo. Es decir, un ejecutivo que reporta un nivel general de competencias regular podría tener una productividad igual o incluso mayor a aquel que obtuvo un nivel suficiente.

EJECUTIVO	VENTA SEMANAL PROMEDIO 2S 2022	
1	$	113,324.19
2	$	71,607.96
3	$	103,532.24
4	$	69,388.69
5	$	75,888.11
6	$	105,420.69
7	$	56,944.67
8	$	46,405.74
9	$	76,868.91
10	$	67,039.66
11	$	63,191.35
12	$	71,501.97
13	$	49,192.48
14	$	70,611.87
15	$	46,401.18
16	$	37,786.58

Fuente: Elaboración propia

Es por eso por lo que se vuelve indispensable el uso de una herramienta estadística que permita establecer la relación entre las dos variables, descartando la subjetividad de la observación de los datos.

Relación entre las competencias laborales y la productividad

Relativo al tercer objetivo específico relacionado con establecer la relación que existe entre cada una de las competencias diagnosticadas y la productividad que registran los ejecutivos de telemarketing de la empresa "Intermercado"; debe mencionarse que considerando que para establecer la relación que existe entre las dos variables de estudio, se utiliza el factor de correlación de Pearson y debido a que el nivel general de competencias laborales está dado por un resultado cualitativo (alto, suficiente, regular, insuficiente y bajo), se hizo necesario otorgar a cada nivel, un valor cuantitativo para poder aplicar la fórmula de correlación.

Tabla 5. Tabla de equivalencias del nivel general de competencias laborales.

NIVEL GENERAL DE COMPETENCIA	VALOR CUANTITATIVO
Bajo	1
Insuficiente	2
Regular	3
Suficiente	4
Alto	5

Fuente: Elaboración propia.

De esta manera, se agregó a la tabla de datos una columna que contiene el valor cuantitativo equivalente a cada nivel general de competencias obtenido por el ejecutivo, para posteriormente aplicar el factor de correlación entre las dos variables que se analizan: las competencias laborales y la productividad.

Tabla 6. Tabla de correlación entre la productividad del ejecutivo y el nivel general de…

EJECUTIVO	VENTA SEMANAL PROMEDIO 25 2022	NIVEL GENERAL	NIVEL CUANTITATIVO	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN
1	$ 113,324.19	Alto	5	
2	$ 71,607.96	Suficiente	4	
3	$ 103,532.24	Suficiente	4	
4	$ 69,388.69	Suficiente	4	
5	$ 75,888.11	Suficiente	4	
6	$ 105,420.69	Suficiente	4	
7	$ 56,944.67	Suficiente	4	
8	$ 46,405.74	Suficiente	4	
9	$ 76,868.91	Suficiente	4	**0.657499**
10	$ 67,039.66	Suficiente	4	
11	$ 63,191.35	Suficiente	4	
12	$ 71,501.97	Regular	3	
13	$ 49,192.48	Regular	3	
14	$ 70,611.87	Regular	3	
15	$ 46,401.18	Regular	3	
16	$ 37,786.58	Insuficiente	2	

Fuente: Elaboración propia

Para darle una correcta interpretación al resultado obtenido, se utilizó la tabla de interpretación de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson, según las sugerencias de Cohen:

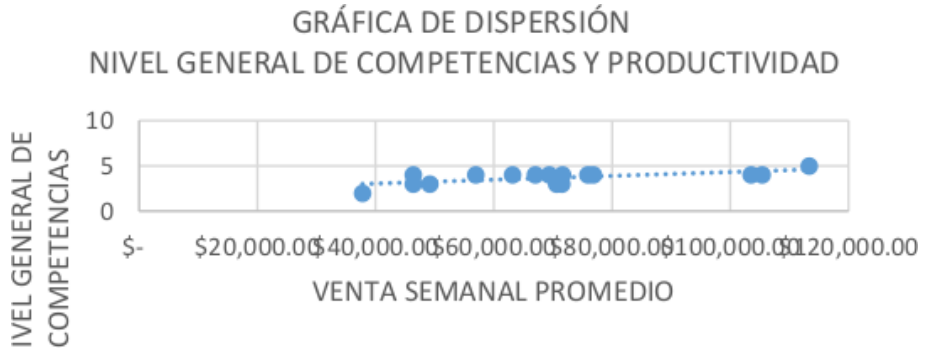
Tabla 7. Tabla interpretación de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson.

Rango de valores de r_{XY}	Interpretación
$0.00 \leq \lvert r_{XY} \rvert < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq \lvert r_{XY} \rvert < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq \lvert r_{XY} \rvert < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq \lvert r_{XY} \rvert < 1.00$	Correlación fuerte

Fuente: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55963207025

De acuerdo con el factor de correlación obtenido (0.65), existe fuerte relación entre el nivel general de competencias laborales que reporta cada uno de los ejecutivos de telemarketing y su productividad; es decir, a mayor nivel de competencias laborales, mayor productividad, tal como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 6. Gráfica de dispersión de la correlación entre el nivel general de competencias y la productividad del ejecutivo.



Fuente: Elaboración propia.

Basado en el resultado anterior, se tienen elementos suficientes para confirmar la hipótesis planteada al inicio de esta investigación: Existe una relación positiva entre las competencias laborales, asociadas a las habilidades de venta, y la productividad que registra el ejecutivo de telemarketing de la empresa "Intermercado". Sin embargo, es importante recordar que, para determinar el nivel general de competencias, se evaluaron siete competencias específicas: orientación a resultados, autodisciplina, habilidades de comunicación, tolerancia al rechazo, capacidad de negociación, empatía y gusto por la venta; y que para cada una de ellas existe un nivel obtenido por el ejecutivo, lo que hace posible establecer la relación entre cada una de estas siete competencias y la productividad.

Los resultados se muestran en orden descendente de acuerdo con la magnitud de correlación encontrada para cada una de las siete competencias específicas.

Relación entre la orientación a resultados y la productividad.

Aplicando la misma metodología de dar un valor cuantitativo equivalente, al nivel cualitativo obtenido por cada ejecutivo para la competencia orientación a resultados, se calculó nuevamente el coeficiente de correlación, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 8. Correlación entre la orientación a resultados y la productividad.

EJECUTIVO	VENTA SEMANAL PROMEDIO 25 2022	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	NIVEL CUANTITATIVO	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN
1	$ 113,324.19	Alto	5	
2	$ 71,607.96	Alto	5	
3	$ 103,532.24	Alto	5	
4	$ 69,388.69	Suficiente	4	
5	$ 75,888.11	Suficiente	4	
6	$ 105,420.69	Alto	5	
7	$ 56,944.67	Suficiente	4	
8	$ 46,405.74	Suficiente	4	0.707596
9	$ 76,868.91	Alto	5	
10	$ 67,039.66	Alto	5	
11	$ 63,191.35	Suficiente	4	
12	$ 71,501.97	Suficiente	4	
13	$ 49,192.48	Suficiente	4	
14	$ 70,611.87	Suficiente	4	
15	$ 46,401.18	Suficiente	4	
16	$ 37,786.58	Suficiente	4	

Fuente: Elaboración propia

Con base en el resultado de correlación obtenido (0.70) se confirma que hay una relación fuerte entre la competencia específica orientación a resultados y la productividad del ejecutivo. Es decir, a mayor nivel de "orientación a resultados", mayor productividad. Este resultado toma gran relevancia, ya que es incluso mayor al que se obtuvo en la correlación del nivel general de competencias y la productividad, lo que denota la gran importancia que la "orientación a resultados" tiene respecto a las otras seis competencias específicas.

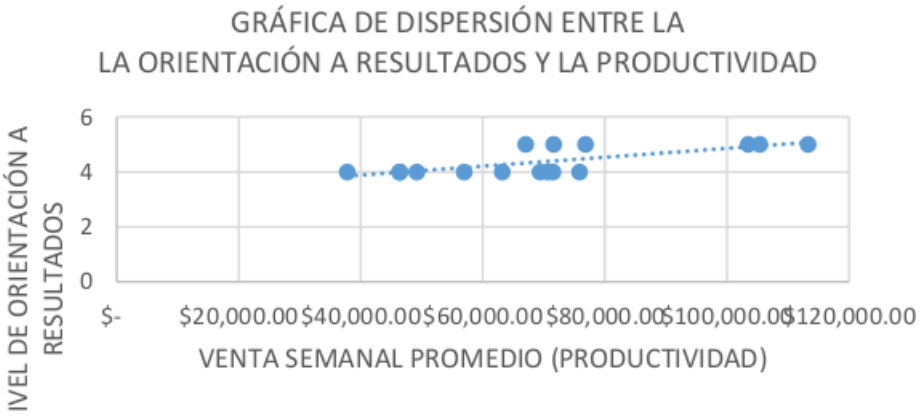
Fuente: Elaboración propia.

Con base en el resultado de correlación obtenido (0.70) se confirma que hay una relación fuerte entre

la competencia específica orientación a resultados y la productividad del ejecutivo. Es decir, a mayor nivel de "orientación a resultados", mayor productividad. Este resultado toma gran relevancia, ya que es incluso mayor al que se obtuvo en la correlación del nivel general de competencias y la productividad, lo que denota la gran importancia que la "orientación a resultados" tiene respecto a las otras seis competencias específicas.

La relación directa entre ambas variables puede observarse en la siguiente gráfica:

Gráfica 7. Gráfica de dispersión de la correlación entre la orientación a resultados y la productividad.



Fuente: Elaboración propia

La gráfica muestra en primer lugar, que todos los ejecutivos que conforman la muestra obtuvieron un nivel de orientación a resultados entre 4 (suficiente) y 5 (alto); sin embargo, los tres ejecutivos que reportan la mejor productividad (venta promedio superior a $100,000.00) reportaron un nivel 5 (alto). Es decir, se confirma que, a mayor nivel de orientación a resultados, mayor productividad.

Relación entre la tolerancia al rechazo y la productividad

Siguiendo este mismo orden, se identifica que la competencia tolerancia al rechazo, ubicada en segundo lugar dentro de las siete competencias diagnosticadas en el ejecutivo.

Tabla 9. Tabla de correlación entre la tolerancia al rechazo y la productividad.

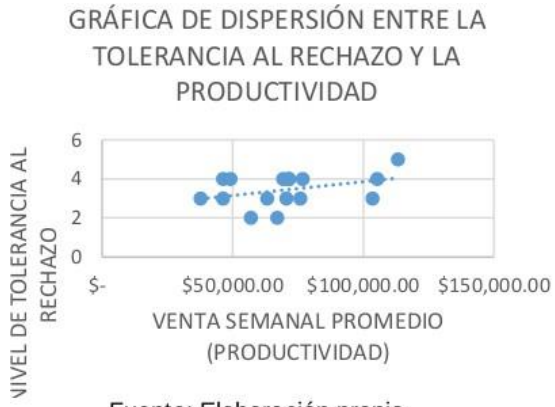
EJECUTIVO	VENTA SEMANAL PROMEDIO 2S 2022	TOLERANCIA AL RECHAZO	NIVEL CUANTITATIVO	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN
1	$ 113,324.19	Alto	5	
2	$ 71,607.96	Suficiente	4	
3	$ 103,532.24	Regular	3	
4	$ 69,388.69	Suficiente	4	
5	$ 75,888.11	Regular	3	
6	$ 105,420.69	Suficiente	4	
7	$ 56,944.67	Insuficiente	2	
8	$ 46,405.74	Regular	3	0.378155
9	$ 76,868.91	Suficiente	4	
10	$ 67,039.66	Insuficiente	2	
11	$ 63,191.35	Regular	3	
12	$ 71,501.97	Suficiente	4	
13	$ 49,192.48	Suficiente	4	
14	$ 70,611.87	Regular	3	
15	$ 46,401.18	Suficiente	4	
16	$ 37,786.58	Regular	3	

Con base en el resultado de correlación obtenido (0.37) se confirma que hay una relación moderada entre la competencia específica tolerancia al rechazo y la productividad del ejecutivo. Es decir, sigue interpretándose como: a mayor nivel de tolerancia al rechazo, mayor productividad, pero con menor magnitud.

Fuente: Elaboración propia

La relación directa entre ambas variables puede observarse en la siguiente gráfica:

Gráfica 8. Gráfica de dispersión de la correlación entre la tolerancia al rechazo y productividad.



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 8, se observa que los ejecutivos reportan niveles de tolerancia al rechazo que van desde 2 (insuficiente) hasta el 5 (alto), sin embargo, los tres ejecutivos que reportan la mejor venta promedio, por arriba de los $100,000.00 registran niveles de 3 (regular), 4 (suficiente) y 5 (alto); lo que demuestra nuevamente que existe una relación positiva y directa entre ambas variables.

Relación entre el gusto por la venta y la productividad.

De acuerdo con los resultados obtenidos, la tercera competencia específica con mayor magnitud de correlación es el gusto por la venta, cuya correlación se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 10. Tabla de correlación entre el gusto por la venta y la productividad

EJECUTIVO	VENTA SEMANAL PROMEDIO 2S 2022	GUSTO POR LA VENTA	NIVEL CUANTITATIVO	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN
1	$ 113,324.19	Insuficiente	2	
10	$ 67,039.66	Bajo	1	
13	$ 49,192.48	Bajo	1	
5	$ 75,888.11	Insuficiente	2	
7	$ 56,944.67	Insuficiente	2	
9	$ 76,868.91	Insuficiente	2	
11	$ 63,191.35	Insuficiente	2	
12	$ 71,501.97	Insuficiente	2	
16	$ 37,786.58	Insuficiente	2	**0.334808**
4	$ 69,388.69	Regular	3	
6	$ 105,420.69	Regular	3	
8	$ 46,405.74	Regular	3	
14	$ 70,611.87	Regular	3	
15	$ 46,401.18	Regular	3	
2	$ 71,607.96	Suficiente	4	
3	$ 103,532.24	Alto	5	

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el resultado de correlación obtenido (0.33) se confirma que hay una relación moderada entre la competencia específica gusto por la venta y la productividad del ejecutivo. Nuevamente en este caso, sigue interpretándose como: a mayor nivel de gusto por la venta, mayor productividad, pero con menor magnitud.

La relación entre ambas variables puede observarse en la siguiente gráfica:

Gráfica 9. Gráfica de dispersión de la correlación entre el gusto por la venta y la productividad.



Fuente: Elaboración propia

La gráfica 9, muestra una distribución de la competencia gusto por la venta, más ubicada hacia los niveles 1 (bajo), 2 (insuficiente) y 3 (regular); es importante recordar que el gusto por la venta es la competencia que reporta los niveles más bajos dentro del grupo muestra. Sin embargo, se observa que tres de los ejecutivos con mejor nivel de competencia reportan una venta semanal por arriba de los $100,000.00, superando con ello al resto del grupo.

La gráfica 9, muestra una distribución de la competencia gusto por la venta, más ubicada hacia los niveles 1 (bajo), 2 (insuficiente) y 3 (regular); es importante recordar que el gusto por la venta es la competencia que reporta los niveles más bajos dentro del grupo muestra. Sin embargo, se observa que tres de los ejecutivos con mejor nivel de competencia reportan una venta semanal por arriba de los $100,000.00, superando con ello al resto del grupo.

Relación entre la autodisciplina y la productividad

En cuarto lugar, referente a la competencia específica autodisciplina y su correlación con la productividad se muestra a continuación:

Tabla 11. Tabla de correlación entre la autodisciplina y la productividad.

EJECUTIVO	VENTA SEMANAL PROMEDIO 2S 2022	AUTODISCIPLINA	NIVEL CUANTITATIVO	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN
1	$ 113,324.19	Alto	5	
2	$ 71,607.96	Suficiente	4	
3	$ 103,532.24	Regular	3	
4	$ 69,388.69	Suficiente	4	
5	$ 75,888.11	Suficiente	4	
6	$ 105,420.69	Regular	3	
7	$ 56,944.67	Regular	3	
8	$ 46,405.74	Suficiente	4	0.225838
9	$ 76,868.91	Regular	3	
10	$ 67,039.66	Alto	5	
11	$ 63,191.35	Suficiente	4	
12	$ 71,501.97	Suficiente	4	
13	$ 49,192.48	Alto	5	
14	$ 70,611.87	Suficiente	4	
15	$ 46,401.18	Insuficiente	2	
16	$ 37,786.58	Insuficiente	2	

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el resultado de correlación obtenido (0.22) se confirma que hay una relación débil entre la competencia específica autodisciplina y la productividad del ejecutivo. Nuevamente en este caso, sigue interpretándose como: a mayor nivel de autodisciplina, mayor productividad, pero con mucho menor magnitud que las anteriores.

De acuerdo con el resultado de correlación obtenido (0.22) se confirma que hay una relación débil entre la competencia específica autodisciplina y la productividad del ejecutivo.

Nuevamente en este caso, sigue interpretándose como: a mayor nivel de autodisciplina, mayor productividad, pero con mucho menor magnitud que las anteriores.

La relación entre ambas variables puede observarse en la siguiente gráfica:

Gráfica 10. Gráfica de dispersión de la correlación entre la autodisciplina y la productividad



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 10, se observa una línea de tendencia con un menor ángulo que las anteriores, lo que confirma una relación débil entre la competencia autodisciplina y la productividad. Esto se confirma al observar, que existen ejecutivos que reportan un nivel de autodisciplina 5 (alto), pero con una venta semanal incluso por debajo de los $60,000.00 y dos ejecutivos con nivel 3 (regular) que se ubican por encima de los $100,00.00 de venta.

Relación entre la capacidad de negociación y la productividad

La capacidad de negociación es la competencia ubicada quinto lugar dentro de las siete competencias específicas diagnosticadas, su correlación con la productividad se muestra en la siguiente tabla 19 que muestra la correlación entre la capacidad de negociación y la productividad

EJECUTIVO	VENTA SEMANAL PROMEDIO 2S 2022	CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN	NIVEL CUANTITATIVO	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN
1	$ 113,324.19	Suficiente	4	
2	$ 71,607.96	Regular	3	
3	$ 103,532.24	Regular	3	
4	$ 69,388.69	Regular	3	
5	$ 75,888.11	Regular	3	
6	$ 105,420.69	Insuficiente	2	
7	$ 56,944.67	Regular	3	
8	$ 46,405.74	Suficiente	4	0.158708
9	$ 76,868.91	Suficiente	4	
10	$ 67,039.66	Regular	3	
11	$ 63,191.35	Suficiente	4	
12	$ 71,501.97	Regular	3	
13	$ 49,192.48	Insuficiente	2	
14	$ 70,611.87	Suficiente	4	
15	$ 46,401.18	Regular	3	
16	$ 37,786.58	Insuficiente	2	

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el resultado de correlación obtenido (0.15) se confirma que hay una relación débil entre la competencia específica "capacidad de negociación" y la productividad del ejecutivo. Sigue interpretándose como: a mayor nivel de "capacidad de negociación", mayor productividad, pero en menor magnitud.

La relación entre ambas variables puede observarse en la siguiente gráfica 11 que muestra la dispersión de la correlación entre la capacidad de negociación y la productividad.



Fuente: Elaboración propia

La gráfica 11 muestra una línea de tendencia mucho más plana lo que confirma una relación débil entre la competencia capacidad de negociación y la productividad. Nuevamente, se observa ejecutivos con niveles de competencia 5 (alto) que se ubican en la misma venta semanal que un ejecutivo con nivel de 2 (insuficiente) o 3 (regular). Relación entre las habilidades de comunicación y la productividad.

En cuanto a las habilidades de comunicación como competencia laboral, encontramos que se ubica en sexto lugar en relación con las siete competencias diagnosticadas en el ejecutivo. La correlación con la productividad se muestra a continuación.

Tabla 20. Tabla de correlación entre las habilidades de comunicación y la productividad.

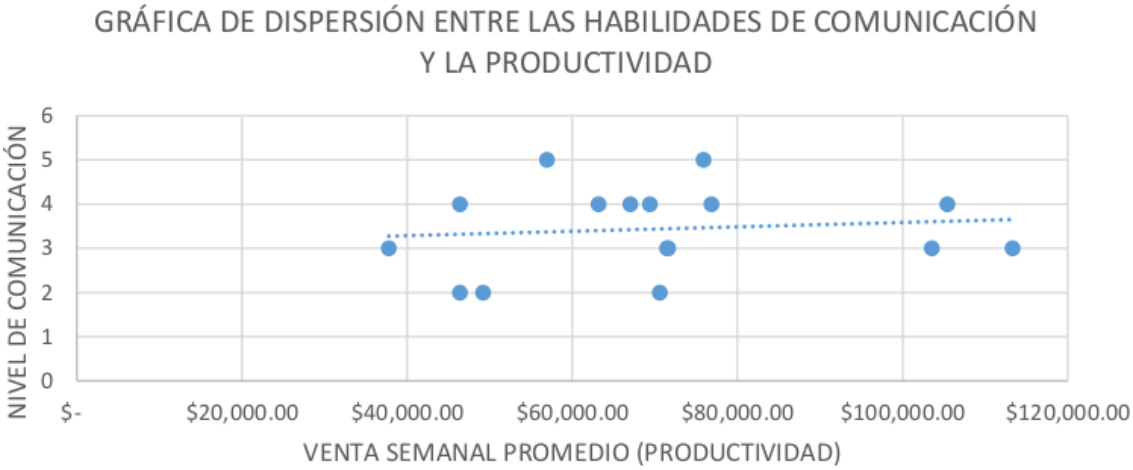
EJECUTIVO	VENTA SEMANAL PROMEDIO 25 2022	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	NIVEL CUANTITATIVO	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN
1	$ 113,324.19	Regular	3	
2	$ 71,607.96	Regular	3	
3	$ 103,532.24	Regular	3	
4	$ 69,388.69	Suficiente	4	
5	$ 75,888.11	Alto	5	
6	$ 105,420.69	Suficiente	4	
7	$ 56,944.67	Alto	5	
8	$ 46,405.74	Insuficiente	2	0.112544
9	$ 76,868.91	Suficiente	4	
10	$ 67,039.66	Suficiente	4	
11	$ 63,191.35	Suficiente	4	
12	$ 71,501.97	Regular	3	
13	$ 49,192.48	Insuficiente	2	
14	$ 70,611.87	Insuficiente	2	
15	$ 46,401.18	Suficiente	4	
16	$ 37,786.58	Regular	3	

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el resultado de correlación obtenido (0.11) se confirma que hay una relación débil entre la competencia específica habilidades de comunicación y la productividad del ejecutivo. Sigue interpretándose como: a mayor nivel de habilidades de comunicación, mayor productividad, pero en menor magnitud.

La relación entre ambas variables puede observarse en la siguiente gráfica.

Gráfica 12. Gráfica de dispersión de la correlación entre la habilidad de comunicación y la productividad.



Fuente: Elaboración propia.

La gráfica 12 muestra nuevamente una línea de tendencia plana, que hace evidente la débil relación que existe entre la competencia habilidades de comunicación y la productividad del ejecutivo de telemarketing. Se observa, por ejemplo, cómo los únicos dos ejecutivos que obtienen el mejor nivel de comunicación 5 (alto) se ubican en una venta entre $50,000.00 y $70,000.00, mientras que los ejecutivos que se ubican en ventas superiores a los $100,000.0 alcanzan niveles de comunicación entre 3 (regular) y 4 (suficiente). Relación entre la empatía y la productividad.

Por último, se observa que la competencia empatía está ubicada como la séptima de importancia en relación con la productividad. El factor de correlación se muestra a continuación:

Tabla 21. Tabla de correlación entre la empatía y la productividad

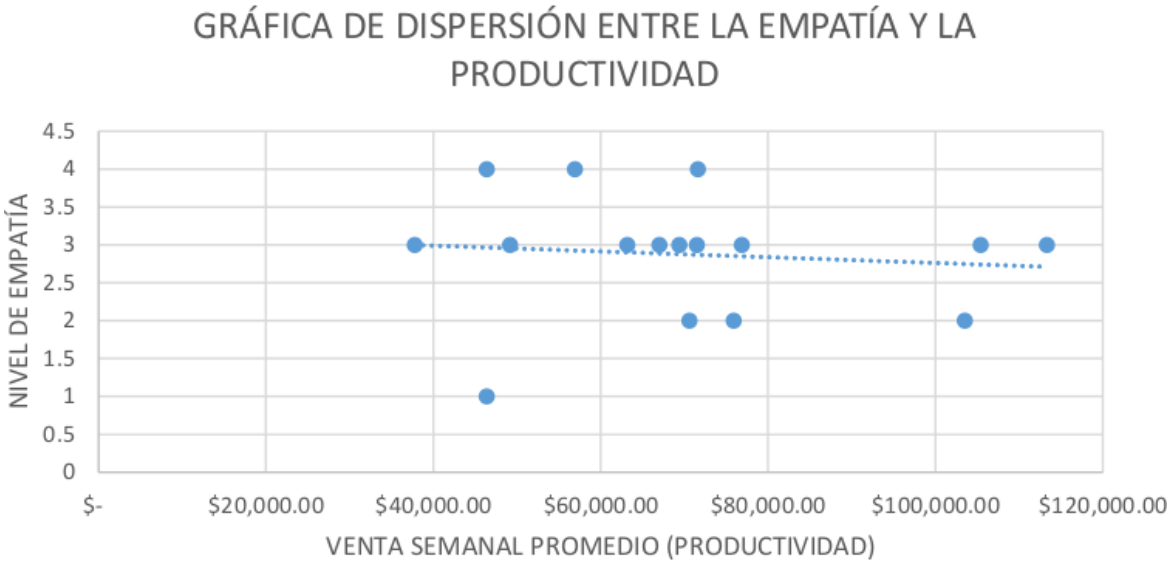
EJECUTIVO	VENTA SEMANAL PROMEDIO 2S 2022	EMPATÍA	NIVEL CUANTITATIVO	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN
1	$ 113,324.19	Regular	3	
2	$ 71,607.96	Suficiente	4	
3	$ 103,532.24	Insuficiente	2	
4	$ 69,388.69	Regular	3	
5	$ 75,888.11	Insuficiente	2	
6	$ 105,420.69	Regular	3	
7	$ 56,944.67	Suficiente	4	
8	$ 46,405.74	Suficiente	4	
9	$ 76,868.91	Regular	3	- 0.103150
10	$ 67,039.66	Regular	3	
11	$ 63,191.35	Regular	3	
12	$ 71,501.97	Regular	3	
13	$ 49,192.48	Regular	3	
14	$ 70,611.87	Insuficiente	2	
15	$ 46,401.18	Bajo	1	
16	$ 37,786.58	Regular	3	

De acuerdo con el resultado de correlación obtenido (- 0.10) se confirma entre estas dos variables hay una relación, aunque débil, inversa; interpretándose como: a mayor empatía menor productividad.

Fuente: Elaboración propia

La relación entre ambas variables puede observarse en la siguiente gráfica:

Gráfica 13. Gráfica de dispersión de la correlación entre empatía y la productividad.



Fuente: Elaboración propia

La gráfica 13, muestra claramente la relación inversa entre la competencia empatía y la productividad del ejecutivo. Se observa cómo los tres ejecutivos con mejor nivel obtenido para esta competencia 5 (alto) se ubican en una venta entre $40,000.00 y $70,00.00 y aquellos que reportan una venta superior a los $100,000.00 obtuvieron niveles de empatía entre 2 (insuficiente) y 3 (regular).

Conclusiones y recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos a través de la presente investigación, se comprueba la hipótesis, lo cual se demuestra a través del coeficiente de correlación de Pearson, en donde se obtuvo un índice de 0.65 que, de acuerdo con la tabla de interpretación de la magnitud del coeficiente, confirma que existe una correlación fuerte entre ambas variables, traducida como: a mayor nivel de competencias generales, mayor productividad en el ejecutivo. Tal como lo señala Romero y Gijón (2016), existe una

relación entre competencias laborales y productividad empresarial e infieren que ser competente en algún aspecto del ámbito laboral, habilita a la persona para desempeñar distintas tareas con eficacia y eficiencia, de tal modo que una persona competente en la organización realizará actividades organizativas con menor gasto de recursos y de forma efectiva, elevando, por tanto, su productividad. Sin embargo, es importante no solo establecer la relación general que existe entre las competencias laborales y la productividad, sino identificar específicamente cuáles son aquellas competencias específicas que dotan a un trabajador de una mayor eficacia profesional (Caballero y Blanco, 2007).

Esto es posible considerando que la prueba Coefiv®, permite conocer siete competencias específicas, cuya relación con la productividad es distinta y de gran interés para ser analizadas de forma detallada, considerando no solo las funciones particulares del puesto sino además el giro empresarial, el producto que ofrece y las condiciones laborales del propio ejecutivo. En este sentido, vale la pena señalar que el ejecutivo de telemarketing no recibe un sueldo fijo, sino que sus ingresos dependen 100% de las comisiones por la venta que generan semanalmente, por lo que no es de sorprenderse que la competencia con mayor relación a la productividad sea la orientación a resultados. Valdría la pena identificar si ésta es una competencia con la que el ejecutivo ya contaba al momento de ser contratado, o la ha venido desarrollando a través el tiempo debido a las condiciones de remuneración de esta empresa en particular.

En cuanto a la tolerancia al rechazo, de acuerdo con las estadísticas de la propia empresa, los ejecutivos más experimentados logran cerrar una venta por cada cinco llamadas telefónicas que realizan, aunque el promedio general es de 18 llamadas antes de cerrar una venta. Este resultado da sentido al por qué esta competencia es la segunda con mayor relación a la productividad; pues consiste en la forma en que el ejecutivo recupera y mantiene la motivación después de cada “no” que recibe del cliente. Sorprendentemente, el gusto por la venta es la competencia con menor calificación obtenida por parte de los ejecutivos y la tercera con mayor relación a la productividad. Sería de gran interés realizar una investigación específica que revelara los motivos del ejecutivo para dedicarse a las ventas, aun cuando es una actividad que no le satisface completamente.

La relación negativa que registra la productividad y la empatía cobra sentido al recordar el giro de la empresa y el producto que vende (créditos personales), ya que el destino o las propias condiciones del crédito podrán o no tener una justificación “adecuada” para el ejecutivo, pero esto no tendría que ser motivo suficiente para cerrar o no una venta, al menos no a costa de la productividad del ejecutivo.

Una vez concluida esta investigación y con base en los resultados obtenidos, se recomienda:

- Ampliar la investigación, integrando a todos los ejecutivos que constituyen la fuerza de venta (telemarketing y de campo), con el objetivo de fortalecer o ajustar los resultados obtenidos en esta primera etapa. Comparar los resultados obtenidos por los ejecutivos de telemarketing en relación con los asesores de campo.

- Realizar un análisis longitudinal, de las competencias laborales que los ejecutivos reportan al momento de ser contratados y compararlas con las que se diagnostiquen en el futuro, de forma que pueda identificarse si son competencias que el propio ejecutivo posee o si las desarrolla dentro de la organización.

- Adoptar un modelo de gestión por competencias, que contemple no solo las áreas de atracción de talento, sino también (y en mayor medida) la capacitación y el desarrollo de competencias

y habilidades identificadas como mayormente relacionadas con la productividad.

- Realizar tablas cruzadas con distintos indicadores demográficos: género, edad, antigüedad en la empresa, experiencia previa en giros similares, de manera que pueda contarse con más y mejores elementos en la toma de decisiones dentro de un modelo de gestión por competencias.

- Partir de estos hallazgos, para realizar investigaciones similares en distintos giros empresariales, con el objetivo de observar las posibles diferencias en relación con las competencias generales y particulares.

Bibliografía

Alaluf, M. y Stroobants, M. (1994). ¿Moviliza la competencia al obrero? Revista Europea de Formación Profesional, 1, 46-55.

Bañuelos, D. (2012). Desarrolle su "tolerancia al rechazo" y haga que las ventas de su PYME despeguen. Recuperado el 13 de diciembre 2017 en: http://gestiondepymes.over-blog.com/article-desarrolle-su-tolerancia-alrechazo-y-haga-que-las-ventas-de-su-pyme-despeguen-108572377.html

Caballero, D; Blanco, A. (2007) Competencias para la flexibilidad: La gestión emocional de las organizaciones. Universidad de Oviedo. Psicothema 2007. 19(4): 616-620.

Casanovas, M., Sardà, J., Asenjo, J., Subirà, E., Oliveras, E. y Alcover, S. (2010). Competencias profesionales y empleabilidad. Revista Economistas, 125, 59-66.

Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2006). Pruebas y evaluación psicológica: Introducción a las pruebas y a la medición. México: McGraw-Hill.

Dávila, C. (2001). Teorías organizacionales y administración. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

De La Parra, E., & Madero, M. (2003). Estrategias de ventas y negociación. Panorama Editorial.

De Salterain, F. (2009). Locos por las ventas. Ediciones Granica SA.

Diccionario de competencias laborales. https://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo9/DICCIO NARIO.pdf

Diego, R.; Diego, J.; Olivar, S. (2001). Job Satisfaction in Banking Workers. University of Valladolid. Psicothema. 13(4): 629-635.

Grandas, N. (2000). La cultura de la confianza como generador de Productividad en las organizaciones. Universidad de los Andes, Facultad de Ingeniería, Departamento de Ingeniería Industrial.

Jiménez Rojas, Á., Delgado, E., y Gaona Villate, G. (2001). Modelo de productividad de David Sumanth aplicado a una empresa del sector de maquinaria no eléctrica. Ingeniería (Bogotá), 6(2), 81-87. https://doi.org/10.14483/23448393.2707

Macías, A. B. (2007). ¿Cómo valorar un coeficiente de confiabilidad? Investigación educativa duranguense, (6), 6-10.

Marvel Cequea, Mirza, & Rodríguez Monroy, Carlos, & Núñez Bottini, Miguel Angel (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Intangible Capital, 7(2),549-584. [fecha de Consulta 10 de Noviembre de 2021]. 26ISSN: 2014-3214. Disponible https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013en:

McCLelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Narcea.

Mertens L. Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor/OIT; 1996.

Mertens, Leonard. La Gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. CINTERFOR/ OIT ?documento en línea http://www.cinterfor.org.ur consultado: 13 oct. 2000?. Ortiz Ocaña,

y Cortés Méndez, J. A. (2019). Pymes, competencias laborales y TIC: competitividad, productividad e innovación organizacional. Fondo Editorial Universidad Cooperativa de Colombia. https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/131480?page=40

Ordeix, E. y Navío, A. (2007). La vertiente actitudinal de la gestión de las relaciones internas: El desarrollo de las competencias profesionales como base para la cohesión de la cultura organizativa. Sphera Pública, 7, 155-173.

Peralta-Gómez, María Claudia. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo: Estudio interpretativo. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 8 (1), 165-182. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000100012&lng=en&tlng=es.

Ramírez de Arellano, C. 2017. La digitalización y la industria 4.0. impacto industrial y laboral. CCOO de industria. Recuperado de: https://industria.ccoo.es/cms.php?cd_cms_conte=246527&cd_cms_pag=14275&cd_cms_elconmaster_to=18&bus=1

Ramírez Méndez, Graziella Guadalupe, Magaña Medina, Deneb Elí, & Ojeda López, Ruth Noemí. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. Trascender, contabilidad y gestión, 7(20), 189-208. Epub 11 de noviembre de 2022. https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166

Robbins, S.; Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.

Robinson, E. (2004). The implication of adequate motivation on workers productivity in an organisation. A dissertation submitted to St. Clements University, in partial fulfilment of the requirements for the award of Doctor of Philosophy. September 2004.

Romero, J.M y Gijón, J. (2016). Redefinición de competencias vinculadas a la productividad. Revista Internacional de Formação de Professores (RIPF). V.1. n.3. 2016. https://www.researchgate.net/publication/310586414_Redefinicion_de_competencias_vinculadas_a_la_pr oductividad.

Salgado Lévano, Ana Cecilia. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. Liberabit, 13(13), 71-78. Recuperado en 15 de marzo de 2021, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&tlng=es

27• Sánchez Rodríguez, A., Marrero Fornaris, CE, & Martínez Martínez, CC (2005). Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales. Ciencias Holguín , XI (2), 1-14.

Tejada, J. y Navío, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. Revista Iberoamericana de Educación, 37(2), 1-15.

Toro I., Parra R. (2006) Método y conocimiento metodología de la investigación. Medellín. Colombia.

Vargas, J. (2001). Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización. Revista Iberoamericana de Educación, "De los lectores", 1-20.

Zayas, P. (2002): La Psicología y la Administración., Hermanas de sangre, www.monografía.com

Capítulo X. Proyecto de arenera (sandbox): Vía de control de las criptomonedas en Colombia

Jorge Alexander Cortés Cortés[1]

Resumen

El presente escrito se centra en la temática de las criptomonedas y la importancia de contar con una regulación adecuada en este ámbito. Las criptomonedas han ganado popularidad en los últimos años y han generado un impacto significativo en los mercados financieros y la economía global. Sin embargo, la falta de una regulación clara y específica en muchos países, incluido Colombia, plantea desafíos y problemas que deben abordarse de manera efectiva. A lo largo de este documento, exploraremos los diversos aspectos relacionados con la falta de regulación en las criptomonedas y analizaremos las implicaciones y las posibles soluciones para promover un entorno seguro, transparente y propicio para su uso e inversión.

En los últimos años, la Superintendencia Financiera de Colombia ha tomado medidas para abordar la falta de regulación e información en relación con las transacciones de criptomonedas. Reconociendo la importancia y el crecimiento de este mercado, la entidad ha mostrado un compromiso activo en la supervisión y el estudio de las criptomonedas para desarrollar políticas y regulaciones adecuadas. La Superintendencia Financiera ha realizado investigaciones exhaustivas sobre las implicaciones legales y financieras de las criptomonedas, buscando proteger los intereses de los consumidores, prevenir actividades ilícitas y promover la estabilidad financiera. Además, ha trabajado en estrecha colaboración con otros organismos gubernamentales y entidades internacionales para compartir conocimientos y mejores prácticas en este campo en constante evolución. Estas acciones demuestran el compromiso de la Superintendencia Financiera de Colombia en la construcción de un marco regulatorio sólido y la promoción de un entorno seguro y confiable para las transacciones con criptomonedas.

Definición de las criptomonedas y su funcionamiento básico

Las criptomonedas son monedas digitales que utilizan criptografía para garantizar la seguridad de las transacciones y controlar la creación de nuevas unidades. Se basan en tecnología de cadena de bloques (*Blockchain*), que es un registro público descentralizado y distribuido en múltiples nodos de la red. Algunas características clave de las criptomonedas incluyen:

Descentralización. Una de las características clave de las criptomonedas es su naturaleza descentralizada. A diferencia de las monedas tradicionales que están respaldadas por gobiernos o entidades centralizadas, las criptomonedas se basan en la tecnología *Blockchai*n, que permite que las transacciones sean verificadas y registradas de manera descentralizada en una red de nodos. Esto

[1] Administrador de Empresas, Especialista en Gerencia de Inversiones, Magister en Educación, Doctorante en Dirección de Proyectos - jcortesc@unicoc.edu.co / https://orcid.org/0000-0002-8785-760X

significa que no hay una autoridad central que controle o regule las criptomonedas, lo que aporta transparencia y elimina la necesidad de intermediarios.

Seguridad. Las criptomonedas utilizan criptografía para garantizar la seguridad de las transacciones y proteger los activos digitales. Cada transacción realizada con criptomonedas se registra en un bloque de la cadena de bloques (*Blockchain*) y se encripta utilizando algoritmos criptográficos avanzados. Esto hace que sea extremadamente difícil alterar o falsificar transacciones, lo que brinda un nivel de seguridad superior en comparación con las transacciones tradicionales.

Anonimato y privacidad. Aunque la mayoría de las criptomonedas no ofrecen un anonimato completo, suelen proporcionar cierto grado de privacidad. Las transacciones de criptomonedas se realizan utilizando claves criptográficas en lugar de nombres reales, lo que puede brindar un cierto nivel de protección de la identidad. Sin embargo, es importante tener en cuenta que las transacciones de criptomonedas son rastreables en la cadena de bloques, lo que significa que se puede realizar un análisis forense para seguir el rastro de las transacciones.

Escasez y control de suministro. Muchas criptomonedas están diseñadas con un suministro limitado y predefinido. Por ejemplo, Bitcoin tiene un límite de suministro de 21 millones de monedas. Esta escasez controlada ayuda a proteger el valor de la criptomoneda a largo plazo, evitando la inflación excesiva. Además, el control del suministro se establece a través de algoritmos y reglas predefinidas, eliminando la necesidad de una entidad central para emitir nuevas monedas.

Transferencias rápidas y globales. Las transacciones de criptomonedas se pueden realizar de manera rápida y directa sin la necesidad de intermediarios como bancos o instituciones financieras. Al utilizar la tecnología *Blockchain*, las criptomonedas permiten transferencias de valor casi instantáneas, especialmente en comparación con las transferencias bancarias internacionales que pueden demorar días. Además, las criptomonedas no están sujetas a las restricciones geográficas y pueden facilitar transacciones globales de manera eficiente.

Acceso inclusivo. Las criptomonedas tienen el potencial de brindar acceso financiero a personas que no tienen acceso a servicios bancarios tradicionales. Con solo un dispositivo móvil y conexión a Internet, cualquier persona puede acceder y utilizar criptomonedas. Esto puede ser especialmente relevante en regiones donde la infraestructura financiera es limitada o inexistente, lo que puede fomentar la inclusión financiera y empoderar a personas no bancarizadas.

Transparencia de la cadena de bloques. Todas las transacciones realizadas con criptomonedas se registran de manera permanente y transparente en la cadena de bloques. Esto significa que cualquier persona puede verificar y rastrear transacciones pasadas. La transparencia de la cadena de bloques fomenta la confianza en el sistema, ya que brinda a los usuarios la capacidad de auditar y verificar las transacciones. (Montiel, Monsalve y Borgucci, 2020)

Impacto de las criptomonedas en la economía y las finanzas globales

Las criptomonedas han tenido un impacto significativo en la economía y las finanzas globales, abriendo nuevas oportunidades y desafíos. Algunos de los impactos más destacados son:

Nuevos modelos de financiamiento: Las Ofertas Iniciales de Moneda (ICO) han permitido a las empresas recaudar capital de manera rápida y global a través de la emisión de tokens basados en

Blockchain. Esto ha democratizado el acceso a la financiación y ha abierto nuevas posibilidades para startups y proyectos innovadores.

Facilitación del comercio global y las transacciones internacionales: Las criptomonedas eliminan las barreras tradicionales en las transacciones internacionales, como las tasas de cambio y los intermediarios financieros. Esto permite transacciones más rápidas y eficientes, especialmente en países donde el acceso a servicios bancarios es limitado.

Descentralización del sistema financiero tradicional: Las criptomonedas ofrecen una alternativa al sistema financiero tradicional al eliminar la necesidad de intermediarios financieros, como bancos y casas de cambio. Esto puede democratizar el acceso a servicios financieros y reducir los costos asociados con las transacciones.

Innovación tecnológica y desarrollo de soluciones financieras basadas en criptomonedas: La tecnología de *Blockchain* utilizada en las criptomonedas ha estimulado la innovación en diversos sectores, como la banca, los seguros y la cadena de suministro. Se están explorando nuevas soluciones financieras descentralizadas, como los contratos inteligentes y las finanzas descentralizadas (DeFi), que tienen el potencial de transformar la forma en que se realizan las transacciones y se administran los activos financieros.

Riesgos asociados con las criptomonedas

Aunque las criptomonedas ofrecen muchas oportunidades, también presentan riesgos que deben ser considerados y abordados adecuadamente. Algunos de los riesgos más comunes incluyen:

Lavado de dinero y financiamiento del terrorismo: Debido a la naturaleza pseudónima de las transacciones de criptomonedas, existe el riesgo de que se utilicen para actividades ilícitas, como el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo. Sin embargo, es importante destacar que las transacciones de criptomonedas no son inherentemente anónimas, ya que todas las transacciones quedan registradas en la cadena de bloques y pueden ser rastreadas.

Evasión fiscal y elusión de regulaciones financieras: La falta de regulación y supervisión adecuada en el mercado de criptomonedas ha llevado a preocupaciones sobre la evasión fiscal y la elusión de regulaciones financieras. Algunas personas pueden utilizar criptomonedas para evitar el pago de impuestos o para evadir los controles financieros impuestos por las autoridades. (Nogueras 2022)

Regulación de las criptomonedas a nivel global

La regulación de las criptomonedas varía significativamente de un país a otro, y en muchos casos, las regulaciones aún se encuentran en desarrollo. Algunos países han adoptado un enfoque más permisivo, fomentando la innovación y el desarrollo de las criptomonedas, mientras que otros han implementado regulaciones más estrictas para abordar los riesgos asociados. Los organismos reguladores y las autoridades fiscales están trabajando para establecer marcos legales y regulatorios que protejan a los inversores y mitiguen los riesgos asociados con las criptomonedas. (Narain 2022). Beneficios y oportunidades de las criptomonedas

A pesar de los riesgos asociados, las criptomonedas ofrecen una serie de beneficios y oportunidades para los inversores y la economía en general:

Acceso financiero para poblaciones no bancarizadas: Las criptomonedas pueden proporcionar acceso a servicios financieros básicos para personas que no tienen acceso a servicios bancarios tradicionales. Esto puede fomentar la inclusión financiera y reducir la brecha entre los que tienen y los que no tienen acceso a servicios financieros.

Reducción de costos en transacciones y remesas internacionales: Las criptomonedas pueden reducir los costos asociados con las transacciones y las remesas internacionales, eliminando intermediarios y tasas de cambio.

Transparencia y seguridad en las transacciones financieras: Las transacciones realizadas a través de criptomonedas quedan registradas en la cadena de bloques, lo que garantiza la transparencia y la seguridad de las transacciones. Esto puede ayudar a prevenir el fraude y la falsificación.

Fomento de la innovación y el emprendimiento en el mercado de capitales: Las criptomonedas y la tecnología *Blockchain* han estimulado la innovación y el emprendimiento en el mercado de capitales. La emisión de tokens y la creación de contratos inteligentes han abierto nuevas oportunidades para la financiación de proyectos y la creación de nuevos activos digitales.

Marco Teórico

Sandbox: qué es, para qué sirve y cómo funciona

Las empresas requieren verificar sus procesos, tanto tecnológicos como de su personal, para no apartarse de su marco de negocio. Esto significa asegurar el buen funcionamiento de todas las herramientas, programas y aplicaciones que establecen contacto con los colaboradores y los clientes para garantizar su satisfacción, lo cual constituye, en ocasiones, un reto mayúsculo. Sin embargo, esto es posible a través de un sandbox o entorno de pruebas.

El *Sandbox* (o entorno de pruebas) funciona como un protector de hardware para evitar daños y ciberataques. Es un término utilizado en la ciberseguridad cuyas sus acciones protegen el sistema operativo de códigos erróneos o *malware*.

Una de sus particularidades es que el sandbox o entorno de pruebas ejecuta sus programas y acciones en un ambiente controlado y separado del sistema operativo; esto lo convierte en un proceso virtualizado de protección y seguridad.

Un *sandbox* puede tener varias funciones según el ámbito en donde se utilice. Te compartimos tres de sus usos principales: *sandbox* en informática, *sandbox* en pruebas de software y *sandbox* empresarial.

Un *sandbox* en seguridad informática, como lo puedes imaginar, ejecuta programas con seguridad y fuera del sistema operativo. Permite controlar a detalle los recursos proporcionados a programas como espacio temporal en discos o memoria.

Un ejemplo de *sandbox* en informática pueden ser los *applets*, los cuales son programas ejecutados en contención dentro de una máquina virtual o un intérprete de scripts. Los applets son comunes en los navegadores web y los más reconocidos son: Adobe Flash, Java y Silverlight. Estos permiten una ventana de interacción con el cliente (únicamente con autorización previa del mismo).

Sandbox en pruebas de software. El entorno de pruebas ayuda a los programadores a desarrollar aplicaciones funcionales y seguras, además de que tiene la capacidad de probarlas en diferentes entornos. La función principal del *sandbox* en esta actividad es indicar a los desarrolladores cuándo modificar el código. De igual manera, pueden analizar *malware* e identificar cómo podría afectar a sus aplicaciones.

Sandbox empresarial

Un software de entorno de pruebas tiene una enorme función para las empresas: protegerlas de los ciberataques, los cuales han aumentado en un 45 % en América Latina en comparación con 2020.

Cuando una organización cuenta con *sandbox*, este puede estudiar el malware que intenta irrumpir el sistema interno, analiza su funcionamiento y detecta tácticas de ataque para aprender de ellas y prevenir otro tipo de agresiones.

El *sandbox* puede utilizarse con tecnología innovadora como el *machine learning* para adelantarse a los comportamientos peligrosos e impedir alguna posible amenaza. De esta manera, los sistemas se refuerzan y minimizan sus riesgos de sufrir daños o pérdida de información. (Coppola 2023)

Intentos de regulación

El Banco de la República en Concepto No. 20348 de 2016, indicó que el único medio de pago de curso legal en el país es el peso colombiano. Las criptomonedas son un activo que no puede ser considerado una divisa, debido a que no cuenta con el respaldo de los bancos centrales de otros países, por lo que no se puede utilizar para el pago de las operaciones del régimen cambiario (Concepto No. 20348, 2016). Pese a esto, el uso de criptomonedas no se encuentra prohibido y tanto personas jurídicas como naturales pueden hacer uso de las criptomonedas como medio de negociación en sus actividades siempre y cuando no sean personas vigiladas por la Superintendencia Financiera.

Por esta razón, se han presentado diferentes proyectos de ley que buscan definir y regular a las criptomonedas, su uso y darles una mayor seguridad jurídica a sus movimientos. Sin embargo, estos proyectos no han llegado a aprobarse y su regulación sigue pendiente.

Resolución 314 de 2021

Dado esto, la Unidad de Información y Análisis Financiero – UIAF – en la resolución número 314 de 2021 del 15 de diciembre del 2021, impone la obligación de reporte de la UIAF a las empresas y personas naturales que provean servicios de activos virtuales en Colombia.

Esta resolución se imparte dado a que el objetivo de la UIAF es el de la “prevención y detección de operaciones que puedan ser utilizadas como instrumento para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento en cualquier forma de dinero u otros bienes provenientes de actividades delictivas o destinadas a su financiamiento o para dar apariencia de legalidad a las actividades delictivas o las transacciones y fondos vinculados con las mismas, prioritariamente el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo…” y además por el decreto 1068 de 2015, se faculta a la UIAF para imponer a cualquier entidad pública o privada perteneciente a cualquier sector de la economía nacional, la obligación de reporte cuando esta lo solicita, en la forma, periodicidad y oportunidad que se determine.

Así mismo, en la actualización de la recomendación 15 del GAFI, menciona que "para gestionar y mitigar los riesgos que surjan de los activos virtuales, los países deben garantizar que los proveedores de servicios de activos estén regulados para propósitos ALA/CFT y tengan licencia o registro y estén sujetos a sistemas de monitoreo efectivo y asegurar el cumplimiento de las medidas relevantes requeridas en las recomendaciones del GAFI" (Pleyer 2021)

La Arenera es un sandbox para el desarrollo de productos y servicios financieros innovadores basados en tecnología de contabilidad distribuida (DLT), como *Blockchain*. Fue creado por el gobierno colombiano en 2020 como parte de sus esfuerzos para promover la inclusión financiera y la innovación.

El proyecto se divide en dos fases. La primera fase, actualmente en marcha, se centra en la construcción de la infraestructura de La Arenera. Esto incluye el desarrollo de una caja de arena regulatoria, un entorno de prueba para nuevos productos y servicios financieros y un marco de caja de arena, que establece las reglas y regulaciones que se aplican a los productos y servicios desarrollados en La Arenera.

La segunda fase de La Arenera, que está prevista que comience en 2023, se centrará en promover el uso de DLT en el sector financiero. Esto incluirá brindar apoyo a empresas y empresarios que están desarrollando productos y servicios basados en DLT, y crear conciencia sobre los beneficios de DLT entre las instituciones financieras y los reguladores.

La Arenera es una iniciativa importante que tiene el potencial de ayudar a Colombia a convertirse en líder en el desarrollo de productos y servicios financieros basados en DLT. El proyecto aún se encuentra en sus primeras etapas, pero ya ha atraído la atención de varias empresas y organizaciones internacionales. (ALVANTIA 2020)

Estos son algunos de los beneficios de La Arenera para Colombia:

- Puede ayudar a promover la inclusión financiera facilitando el acceso de las personas a los servicios financieros.

- Puede ayudar a impulsar la innovación en el sector financiero al proporcionar una plataforma para que las empresas prueben nuevos productos y servicios.

- Puede ayudar a atraer inversión extranjera a Colombia al hacer del país un destino más atractivo para las empresas que están involucradas en el desarrollo de productos y servicios basados en DLT.

En general, La Arenera es un proyecto prometedor que tiene el potencial de beneficiar a Colombia de varias maneras. Será interesante ver cómo se desarrolla el proyecto en los próximos años.

Beneficios de La Arenera para Colombia

Inclusión financiera

Uno de los principales beneficios de La Arenera es que puede ayudar a promover la inclusión financiera en Colombia. La inclusión financiera es la capacidad de las personas para acceder y utilizar los servicios financieros. Esto incluye cosas como cuentas bancarias, crédito y seguros.

La Arenera puede ayudar a promover la inclusión financiera facilitando el acceso de las personas a los servicios financieros. Esto se debe a que el proyecto creará una plataforma para que las empresas desarrollen nuevos productos y servicios diseñados para personas que actualmente están excluidas del sistema financiero.

Por ejemplo, las empresas podrían desarrollar productos y servicios basados en DLT que estén diseñados específicamente para personas que viven en áreas rurales o que no tienen una cuenta bancaria. Estos productos y servicios podrían facilitar que las personas ahorren dinero, envíen dinero a familiares o accedan a crédito.

Innovación

La Arenera también puede ayudar a impulsar la innovación en el sector financiero. El proyecto creará una plataforma para que las empresas prueben nuevos productos y servicios. Esto permitirá a las empresas experimentar con nuevas tecnologías y modelos de negocio.

En el pasado, las empresas se han mostrado reacias a experimentar con nuevas tecnologías debido a la incertidumbre regulatoria. Sin embargo, La Arenera proporcionará un marco de pruebas regulatorio donde las empresas podrán probar nuevos productos y servicios sin tener que preocuparse por la fuerza total de la ley.

Esto permitirá a las empresas asumir riesgos e innovar sin temor a ser penalizadas. Esto podría conducir al desarrollo de productos y servicios financieros nuevos e innovadores que podrían beneficiar a los colombianos.

Inversión extranjera

La Arenera también podría ayudar a atraer inversión extranjera a Colombia. El proyecto hará de Colombia un destino más atractivo para las empresas que están involucradas en el desarrollo de productos y servicios basados en DLT.

Esto se debe a que La Arenera proporcionará un marco regulatorio que apoye la innovación. Además, el proyecto creará una red de empresas, empresarios y reguladores interesados en DLT. Esto facilitará que las empresas se conecten con los recursos que necesitan para desarrollar productos y servicios basados en DLT.

En general, La Arenera es un proyecto prometedor que tiene el potencial de beneficiar a Colombia de varias maneras. Será interesante ver cómo se desarrolla el proyecto en los próximos años.

El gobierno colombiano ha tomado una serie de acciones a la fecha con el proyecto La Arenera, estas incluyen:

- Establecimiento de una caja de arena regulatoria: el gobierno ha establecido una caja de arena regulatoria donde las empresas pueden probar nuevos productos y servicios sin tener que preocuparse por la fuerza total de la ley. Este sandbox regulatorio es una parte importante de La Arenera porque permite a las empresas asumir riesgos e innovar sin temor a ser penalizados.

- Desarrollo de un marco de prueba: El gobierno ha desarrollado un marco de prueba que

establece las reglas y regulaciones que se aplican a los productos y servicios desarrollados en La Arenera. Este marco de prueba brinda a las empresas claridad sobre el entorno regulatorio y ayuda a garantizar que sus productos y servicios cumplan con la ley.

- Brindar apoyo a empresas y emprendedores: el gobierno brinda apoyo a empresas y emprendedores que están desarrollando productos y servicios basados en DLT. Este apoyo incluye brindar acceso a financiamiento, asistencia técnica y capacitación.

- Creando conciencia sobre los beneficios de DLT: El gobierno está creando conciencia sobre los beneficios de DLT entre las instituciones financieras y los reguladores. Esto se está haciendo a través de una variedad de canales, incluidos talleres, seminarios y publicaciones.

Estas son solo algunas de las acciones que ha tomado el gobierno colombiano a la fecha con el proyecto La Arenera. El proyecto aún se encuentra en sus primeras etapas, pero ya ha logrado avances significativos. Será interesante ver cómo se desarrolla el proyecto en los próximos años.

Además de las acciones tomadas por el gobierno, también ha habido una serie de iniciativas del sector privado relacionadas con La Arenera. Por ejemplo, la Cámara de Comercio de Bogotá ha creado un grupo de trabajo La Arenera que está integrado por empresarios, empresarios y reguladores. Este grupo de trabajo es el encargado de desarrollar y promover La Arenera.

También ha habido una serie de empresas y organizaciones internacionales que han expresado interés en La Arenera. Por ejemplo, el Banco Mundial ha brindado asistencia técnica al gobierno de Colombia en el proyecto. Además, el Fondo Monetario Internacional ha expresado su apoyo a La Arenera.

En general, La Arenera es un proyecto prometedor que tiene el potencial de beneficiar a Colombia de varias maneras. El proyecto aún se encuentra en sus primeras etapas, pero ya ha logrado avances significativos. Será interesante ver cómo se desarrolla el proyecto en los próximos años

Las acciones que se han tomado hasta la fecha con el proyecto La Arenera

Establecimiento de un sandbox regulatorio: El andbox regulatorio es una parte clave de La Arenera porque permite a las empresas asumir riesgos e innovar sin temor a ser penalizados. El sandbox es un entorno controlado donde las empresas pueden probar nuevos productos y servicios sin tener que cumplir con todas las reglamentaciones que normalmente se aplicarían. Esto brinda a las empresas la oportunidad de experimentar con nuevas tecnologías y modelos comerciales sin tener que preocuparse por las consecuencias si algo sale mal.

El sandbox regulatorio se estableció en 2020 y es supervisado por la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC). La SFC ha establecido una serie de normas y reglamentos que se aplican a las empresas que desean participar en el sandbox. Estas reglas incluyen requisitos para la protección de datos, la protección del consumidor y el lavado de dinero.

Desarrollo de un marco sandbox: El marco sandbox establece las normas y reglamentos que se aplican a los productos y servicios desarrollados en La Arenera. El marco fue desarrollado por la SFC en consulta con empresas, empresarios y reguladores. El marco brinda a las empresas claridad sobre el entorno regulatorio y ayuda a garantizar que sus productos y servicios cumplan con la ley.

El marco sandbox incluye una serie de diferentes tipos de licencias que las empresas pueden solicitar. Estas licencias permiten a las empresas probar diferentes tipos de productos y servicios, como servicios de pago, servicios de inversión y servicios de seguros. Las licencias también tienen diferentes niveles de riesgo, siendo algunas licencias más restrictivas que otras.

Brindar apoyo a empresas y emprendedores: el gobierno brinda apoyo a empresas y emprendedores que están desarrollando productos y servicios basados en DLT. Este apoyo incluye brindar acceso a financiamiento, asistencia técnica y capacitación.

El gobierno tiene una serie de programas diferentes que brindan apoyo a empresas y emprendedores. Estos programas incluyen el programa Fintech Colombia, que brinda financiamiento y asistencia técnica a las empresas Fintech, y la Red Nacional Blockchain, que brinda capacitación y recursos a las empresas interesadas en utilizar la tecnología blockchain.

Creando conciencia sobre los beneficios de DLT: El gobierno está creando conciencia sobre los beneficios de DLT entre las instituciones financieras y los reguladores. Esto se está haciendo a través de una variedad de canales, incluidos talleres, seminarios y publicaciones.

El gobierno ha producido una serie de publicaciones diferentes sobre los beneficios de DLT. Estas publicaciones incluyen un libro blanco sobre el potencial de DLT para la inclusión financiera y un informe sobre los desafíos regulatorios de DLT.

El gobierno también está organizando una serie de talleres y seminarios sobre DLT. Estos talleres y seminarios están diseñados para educar a las instituciones financieras y los reguladores sobre el potencial de DLT y los desafíos regulatorios que plantea.

Estas son solo algunas de las acciones que se han llevado a cabo hasta la fecha con el proyecto La Arenera. El proyecto aún se encuentra en sus primeras etapas, pero ya ha logrado avances significativos. Será interesante ver cómo se desarrolla el proyecto en los próximos años.

El futuro de las criptomonedas en Colombia es prometedor, con el proyecto La Arenera jugando un papel clave. El proyecto tiene el potencial de impulsar la adopción de criptomonedas en Colombia, tanto para inversión como para uso.

En cuanto a la inversión, el proyecto La Arenera podría atraer inversión extranjera a Colombia. Esto se debe a que el proyecto proporcionará un marco regulatorio que apoye la innovación. Además, el proyecto creará una red de empresas, empresarios y reguladores interesados en DLT. Esto facilitará que las empresas se conecten con los recursos que necesitan para desarrollar productos y servicios basados en DLT.

Para uso, el proyecto La Arenera podría ayudar a promover el uso de criptomonedas en Colombia. Esto se debe a que el proyecto creará una plataforma para que las empresas desarrollen nuevos productos y servicios diseñados para personas que actualmente están excluidas del sistema financiero.

Por ejemplo, las empresas podrían desarrollar productos y servicios basados en DLT que estén diseñados específicamente para personas que viven en áreas rurales o que no tienen una cuenta bancaria. Estos productos y servicios podrían facilitar que las personas ahorren dinero, envíen dinero a familiares o accedan a crédito.

En general, el proyecto La Arenera tiene el potencial de impulsar la adopción de criptomonedas en Colombia. Esto podría conducir a una mayor inversión en criptomonedas y un mayor uso de las criptomonedas para las transacciones diarias.

Estos son algunos de los factores que podrían contribuir al crecimiento del uso de criptomonedas y la inversión en Colombia:

- Mayor conocimiento de las criptomonedas: El proyecto La Arenera está ayudando a aumentar el conocimiento de las criptomonedas en Colombia. Esto se está haciendo a través de una variedad de canales, incluidos talleres, seminarios y publicaciones.

- Infraestructura mejorada: El proyecto La Arenera también está ayudando a mejorar la infraestructura para el uso de criptomonedas en Colombia. Esto incluye el desarrollo de intercambios de criptomonedas y cajeros automáticos.

- Apoyo del gobierno: El gobierno colombiano apoya el desarrollo de las criptomonedas. Este apoyo proporciona un entorno favorable para el crecimiento del uso y la inversión en criptomonedas.

Por supuesto, también hay algunos riesgos a considerar. Estos incluyen la volatilidad de los precios de las criptomonedas y la falta de regulación en el espacio de las criptomonedas. Sin embargo, los beneficios potenciales de la adopción de criptomonedas superan los riesgos.

En general, el futuro de las criptomonedas en Colombia es brillante. El proyecto La Arenera está ayudando a crear un entorno favorable para el crecimiento del uso y la inversión en criptomonedas. Esto podría generar importantes beneficios para la economía colombiana.

Proyecto de ley de criptomonedas

La iniciativa pasó tres de los cuatro debates requeridos. Sobre la base del que se cayó esperan que el Gobierno y el Emisor hagan aportes.

Aunque el proyecto de ley que buscaba darle un piso legal a la actividad de las criptomonedas no alcanzó a terminar su paso por el Congreso, el 20 de julio se presentará una nueva iniciativa en la que se espera que el Gobierno y el Banco de la República hagan aportes.

Y pese a que el Gobierno no lo apoyó en los tres debates que pasó, el ministro de Hacienda, Ricardo Bonilla, dijo en la pasada Convención Bancaria que las criptomonedas “son una realidad” y que “hay intereses en que se reglamenten los criptoactivos. A quienes tienen ese interés, les estamos diciendo que, primero, tienen que garantizar la autonomía e independencia del Banco de la República y que no puede haber otra fuente de emisión primaria que no sea el banco”.

Bonilla dijo que las operaciones de criptomonedas son “operaciones financieras” y “deben ser revisadas y reguladas” por la Superintendencia Financiera.

Por su parte, César Ferrari, superintendente Financiero, aseguró que: “personalmente le digo que ese

mercado de criptoactivos, que no son activos, que no es un mercado financiero, no tienen por qué estar al cuidado de la Superfinanciera" y agregó que "no tienen nada que ver" con las funciones de la Superintendencia Financiera, cuyas obligaciones están relacionadas con vigilar los activos financieros".

Hay que recordar que, bajo la dirección en el organismo de Jorge Castaño, se hizo un piloto con actores bancarios y plataformas de intercambio (*exchanges*) de criptomonedas en el Sandbox a Arenera.

Andrés Gómez, *country manager* de la plataforma chilena Cryptomarket dijo que el sector en Colombia ha solicitado la regulación de la actividad "para poder brindarle a los usuarios que quieran ingresar a esta inversión, garantía, confianza y seguridad" y que se apruebe una lista oficial de las plataformas acreditadas, con experiencia probada y recursos técnicos. Aseguró que Cryptomarket tiene protocolos de identificación de los clientes y en materia de prevención de lavado de activos.

Para el senador Gustavo Moreno, de la Alianza Verde-Centro Esperanza y miembro de la Comisión Séptima, en Colombia son cinco millones de personas que transan criptoactivos y se necesita un marco jurídico para evitar el lavado de activos y estafas.

Remarcó que el nuevo proyecto está siendo concertado con las autoridades y ellas serán las que decidan qué entidades vigilarán y actualizarán el marco regulatorio. Karen Duque, head de Política Pública de Bitso para Colombia, dijo que el país ya ha dado pasos significativos hacia el desarrollo de una industria cripto más transparente y confiable, lo que quedó demostrado con la llegada del proyecto al último eslabón del procedimiento.

Aseguró que "es un mensaje contundente sobre la necesidad y urgencia de lograr una regulación que permita reconocer oficialmente a las plataformas cripto que actúan en el país".

Según Cryptomarket, a nivel internacional Colombia está en el ránking de los 10 países con mayor volumen de negociación con criptomonedas, con cifras cercanas a los US$200 millones al mes. (PORTAFOLIO 2023).

Hace un poco más de un año, la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC) destinó su espacio de la Arenera para un piloto en el que participan nueve alianzas, conformadas por una entidad financiera y una plataforma de intercambio de criptoactivos o exchange.

Así, las empresas empezaron a transar con los activos digitales, siendo vigiladas por el Comité Evaluador y de Seguimiento, que está integrado por la Presidencia de la República, la SFC, la Superintendencia de Sociedades y la Unidad de Información y Análisis Financiero (Uiaf). Algunas de estas alianzas son: Banco de Bogotá y Bitso, Bancolombia con Gemini, Davivienda y Binance, Movii con Bitpoint, y Banco de Bogotá con Buda.com. (Morales Arévalo, 2022)

Pero ¿en qué va ese proceso actualmente? Hace 15 días la entidad presentó, para comentarios del público, el proyecto de circular externa relacionado con la vinculación de proveedores de servicios de activos virtuales al sistema financiero y el desarrollo de operaciones con activos virtuales por parte de las entidades vigiladas.

En el documento estableció, a partir de los resultados del piloto, las condiciones para las entidades que decidan desarrollar alianzas o que vinculen a proveedores de servicios de activos virtuales, tales

como: un sistema de administración del riesgo de lavado de activos, herramientas tecnológicas y operativas para realizar la trazabilidad de las transacciones y mecanismos para informar a sus clientes sobre la ejecución de sus operaciones, los estados de cuenta y sus saldos.

En este sentido, “el proyecto de norma aclara a través de qué entidades vigiladas y productos se pueden realizar operaciones con activos virtuales, atendiendo las disposiciones legales vigentes, brindando información clara y oportuna a los consumidores financieros”, dijo la SFC.

Se ha establecido que el piloto aún no termina. “Inicialmente era un año, el cual ya cumplimos de forma satisfactoria, pero hemos recibido la posibilidad de una prórroga mientras se emiten conceptos jurídicos por parte del regulador, los cuales serían los que pasarían a regir la operación de empresas cripto en el país de forma definitiva”, explicó Ricardo Armenta, CMO de Bitpoint en Latinoamérica, quien agregó que cumplen con todas las condiciones de la Superfinanciera para el modelo de negocio.

Recientemente, Bitpoint anunció el lanzamiento de las stablecoins Tether (Usdt) y USD Coin (Usdc) a su catálogo de servicios en Colombia, las cuales resaltan por la solidez que mantienen en el mercado cripto global.

Entre los resultados que ha generado el Sandbox para Binance, por ejemplo, destacan el registro de más usuarios que quieren efectuar sus primeras transacciones.

“Apoyamos la regulación y creemos que las normas flexibles que permiten líneas de negocio innovadoras siempre van en beneficio de una industria nueva como la de las criptomonedas, que tiene mucho por crecer y evolucionar. Queremos contribuir con el envío del borrador de normas al mercado a través de comentarios en consultas públicas”, manifestó Daniel Mangabeira, vicepresidente de Relaciones Institucionales y de Gobierno en Binance para Latinoamérica, quien también dijo que “el piloto de la SFC ha demostrado ser un caso exitoso”.

El exchange Buda.com, con más de 500.000 usuarios en Chile, Perú, Colombia y Argentina; y un volumen promedio mensual de transacciones de más de US$112 millones, logró, en un poco más de un año del piloto, hacer un levantamiento de información acerca de inquietudes, reparos y mitos que tenían las instituciones financieras vigiladas sobre este mercado.

“El objetivo es que logremos que la industria de los criptoactivos sea reconocida en el ámbito institucional en nuestro país, ya que es uno de los de mayor adopción de estos activos en el mundo, generando las garantías en materia de acceso a los servicios financieros y con mayor claridad jurídica para los jugadores de la industria. Cabe resaltar que esto no termina con la circular de la Superfinanciera. Falta un camino muy amplio por recorrer en materia normativa y de políticas públicas que fomenten de forma responsable y pedagógica el uso de bitcoin y su tecnología en la economía colombiana”, puntualizó Alejandro Beltrán, *country manager* de Buda.com.

Por su parte, la incursión de Bitso en Colombia ya les ha dejado más de cinco millones de usuarios globales y, tras el lanzamiento de Bitso+, uno de los productos más ambiciosos para la compañía, permiten que sus clientes tengan rendimientos de sus criptomonedas de hasta 15% anual en USD stablecoin.

“Cinco millones es mucho más que un número de usuarios. Representa la inmensa confianza depositada en nuestra plataforma y el entusiasmo de los latinoamericanos para hacer que las criptos

tengan más casos de uso. Así, reafirmamos nuestro compromiso para continuar creando más y más productos financieros", mencionó Daniel Vogel, CEO de la plataforma.

Regulación en el Congreso

En junio de 2022, la Comisión Sexta de la Cámara de Representantes aprobó en primer debate el Proyecto de Ley que busca reglamentar las plataformas de criptos. Sin embargo, aún faltan tres trámites en el Congreso para que pase a sanción presidencial.

"Tenemos que decir que el trámite de este proyecto ha sido bastante difícil. En primer lugar, porque es una iniciativa que abre la puerta para conversar sobre innovación, mercados alternativos y una serie de elementos que aún son desconocidos para muchos", señaló el representante Mauricio Toro, quien también es uno de los autores del proyecto.

El ABC de esta iniciativa incluye varios puntos clave: primero, que los exchanges deberán constituirse como una sociedad comercial domiciliada en Colombia o como sucursal de una sociedad extranjera. Segundo, que mantengan programas de seguridad informática para prevenir el lavado de activos.

De aprobarse este plan, se creará el Registro Único de Plataformas de Intercambio de Criptoactivos (PIC) para que sean presentados ante una Cámara de Comercio. Adicionalmente, las plataformas deberán informar a los usuarios sobre los riesgos y requisitos para acceder a este servicio y sobre el mercado de criptomonedas en general.

Mercado de criptomonedas gana terreno, pero usuarios reclaman seguridad

Según CoinsPaid, el mercado de las criptodivisas está generando un importante interés en Colombia, pues 65,4% de las personas dice estar dispuesta a utilizar las monedas virtuales como forma de pago en comercios físicos. No obstante, este nivel sería mayor si el país ofreciera más seguridad a los usuarios. Los datos reflejan la fortaleza del mercado de criptodivisas colombiano, pues ocupa el puesto 11 en el Índice de Criptoadopción Global 2021 de Chainalysis, además de ser el destino con más cajeros automáticos de bitcoin en América Latina.

Perspectivas futuras de las criptomonedas

A medida que las criptomonedas continúan evolucionando, es importante considerar las perspectivas futuras y las tendencias emergentes en este campo:

Integración de las criptomonedas en el sistema financiero tradicional: A medida que las criptomonedas ganan aceptación y se vuelven más reguladas, es probable que se integren más con el sistema financiero tradicional. Esto podría incluir la adopción de criptomonedas por parte de los bancos, la emisión de monedas digitales por parte de los bancos centrales y el desarrollo de infraestructuras y servicios financieros relacionados con las criptomonedas.

Desarrollo de monedas digitales emitidas por bancos centrales (CBDC): Varias instituciones financieras, incluidos los bancos centrales, están explorando la emisión de monedas digitales respaldadas por ellos mismos. Estas monedas digitales emitidas por bancos centrales (CBDC) podrían combinar las características de las criptomonedas, como la eficiencia de las transacciones, con la confianza y la estabilidad asociadas con las monedas emitidas por los bancos centrales.

Avances tecnológicos en la cadena de bloques y nuevas aplicaciones financieras: La tecnología blockchain continúa evolucionando, y se espera que se produzcan avances significativos en áreas como la escalabilidad, la privacidad y la interoperabilidad. Estos avances podrían permitir el desarrollo de nuevas aplicaciones financieras basadas en blockchain, como sistemas de votación, servicios de identidad digital y mercados descentralizados más eficientes.

Conclusiones

Las criptomonedas han desempeñado un papel destacado en la evolución del mercado de capitales y han abierto nuevas oportunidades para la financiación, el comercio y la innovación financiera. Sin embargo, también presentan desafíos y riesgos que deben ser abordados de manera adecuada. La regulación y supervisión efectivas son fundamentales para proteger a los inversores y garantizar la integridad y la estabilidad del mercado de criptomonedas.

En conclusión, las criptomonedas han transformado la forma en que se realizan las transacciones financieras y han creado nuevas oportunidades en el mercado de capitales. A medida que las criptomonedas continúan evolucionando y ganando aceptación, es esencial que los actores del mercado comprendan los beneficios y los riesgos asociados. Con una regulación adecuada y un enfoque responsable, las criptomonedas pueden desempeñar un papel importante en la economía y las finanzas globales, fomentando la inclusión financiera y promoviendo la innovación en el mercado de capitales.

Bibliografía

Alvantia. Recuperado el 08 de enero de 2020. https://www.alvantia.com/tecnologia-blockchain-y-dlt-en-el-sector-financiero/ (último acceso: 25 de 06 de 2023).

Coppola, María. Hubspot. 20 de 01 de 2023. https://blog.hubspot.es/website/que-es-sandbox (último acceso: 01 de 07 de 2023).

Cortes Cortés, J., & Bravo Murillo, W. (2023). Análisis del propósito de un portafolio eficiente para clientes inversionistas. Apuntes De Economía Y Sociedad, 4(1), 08–16. https://doi.org/10.5377/aes.v4i1.16155.

Morales Arévalo, Nathalia. «Qué resultados ha dejado hasta ahora el piloto que destinó regulador sobre criptos?» LAREPUBLICA. Recuperado el 01 de agosto de 2022.

Montiel, Armando José Urdaneta, Yanary Emelina Carvallo Monsalve, y Emmanuel Victorio Borgucci Garcia. «Bitcoin y la teoría monetaria de Friedman y Mises.» Revista de Ciencias Sociales, 2020: 246-259.

Narain, Aditya. FMI. Recuperado el 01 de septiembre de 2022. https://www.imf.org/es/Publications/fandd/issues/2022/09/Regulating-crypto-Narain-Moretti (último acceso: 07 de julio de 2023).

Nogueras, Antonio. EALDE.ES. Recuperado el 01 de junio de 2022. https://www.ealde.es/impacto-de-las-criptomonedas-en-la-economia-global/ (último acceso: 15 de junio de 2023).

Pleyer, Marcus. Informe Anual del GAFI 2021-2022. FATF, 2021.

PORTAFOLIO. «Proyecto de criptomonedas volverá a presentarse en julio.» PORTAFOLIO. Recuperado el 26 de junio de 2023.

Capítulo XI. Responsabilidad Social en la gestión de residuos de medicamentos usados y caducos

Carlos Hernández Rodríguez[1]

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo Identificar la responsabilidad social que lleva a cabo las empresas dedicadas a la comercializan productos farmacéuticos y en conjunto con autoridades y consumidores con el fin de reducir el riesgo sanitario que representa el mal manejo e inadecuada disposición final de los medicamentos usados y caducos. Para este fin, se detallan los antecedentes que dieron pie a identificar que este tema debe de ser actualmente un eje fundamental en cuanto a la responsabilidad social empresarial de este sector y la participación colectiva que coadyuve al desarrollo sustentable, además se presenta el marco legal que actualmente sustentan estas acciones, así como el proceso detallado de gestión en cuanto al manejo y disposición final de los medicamentos que caducan o que por distintos factores caen en desuso, finalmente, conocer por parte de los consumidores la disposición final de los medicamentos que no usan o se han caducado.

Palabras claves: Responsabilidad Social, Gestión de residuos, Medicamentos.

Abstract

The objective of this work is to identify the social responsibility that companies dedicated to the commercialization of pharmaceutical products carry out together with authorities and consumers in order to reduce the sanitary risk represented by the improper handling and inadequate final disposal of used and expired medicines. To this end, the background that led to identify that this issue should currently be a fundamental axis in terms of corporate social responsibility in this sector and the collective participation that contributes to sustainable development is detailed. In addition, the legal framework that currently supports these actions is presented, as well as the detailed management process regarding the management and final disposal of medicines that expire or that due to different factors fall into disuse, and finally, the final disposal of medicines that are not used or have expired is presented.

Key words: Social Responsibility, Waste Management, Medicines.

Introducción

La responsabilidad social (RS) y el desarrollo sustentable (DS) se han convertido en binomio que puede representar la esperanza de ayudar a disminuir la crisis ambiental que estamos padeciendo. A través de la práctica de principios éticos y morales sólidos, dará como resultado que las empresas hagan

[1] Universidad Veracruzana - Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas - Investigador de Tiempo Completo. Carloshernandez05@uv.mx

negocios con responsabilidad y consoliden su compromiso con el medio ambiente, no solo simulando interés en cambiar y ayudar, es ir más allá, llevando a cabo un conjunto acciones (no obligaciones) extras a las que marca la legislatura vigente.

La industria farmacéutica, por su naturaleza, debería de ser uno de los sectores más comprometidos a coadyuvar a la mejora de las condiciones sociales y ambientales de forma inmediata, no solo a través de su actividad primordial como lo es la investigación y desarrollo para mejorar las condiciones de salud, también, por medio de sus prácticas para mejorar las condiciones de vida de la población al dar un adecuado seguimiento a la gestión (manejo y disposición final) de los medicamentos y/o dispositivos que producen, distribuyen y comercializan.

La Organización Panamericana de la Salud menciona que Idealmente, los productos farmacéuticos deberán eliminarse por incineración a alta temperatura (a más de 1.200 ºC), pero en general, sólo en los países industrializados se cuenta con equipo de incineración con control adecuado de emisiones (PAHO, 1999). De la mima manera la Food and Drugs Administration (FDA) de los Estados Unidos de Norteamérica, en México el Sistema Nacional de Gestión de Residuos de Envases y Medicamentos A.C. (SIGREM) y otros organizaciones gubernamentales y asociaciones tiene manuales para estos fines.

El desarrollo de esta investigación permitirá conocer a fondo una de las problemáticas existentes en cuanto a la inadecuada gestión de los medicamentos que ya no se usan o que han caducado, así como la importancia de su disposición final, pues de otro modo, estos se convierten en desechos altamente tóxicos.

Por otro lado, la identificación de organismos y/o asociaciones que operan con el fin de contrarrestar este importante riesgo sanitario, el tiempo que llevan operando en México, además de ser una oportunidad de conocer cómo es que se lleva a cabo el proceso a grandes rasgos y si este ha sido modernizado con base en las necesidades sociales y ambientales que imperan, con el fin de analizar y detectar algunas áreas de oportunidad latentes que requieran su pronta atención por parte de los grupos de interés.

Problemática

Según el Colegio Médico de México, A.C, (2020) un reporte señaló que actualmente México está situado como el principal país con un severo consumo de fármacos, derivado de diversos factores; facilidad de adquisición, automedicación, altas tasas de padecimientos crónico-degenerativos en la población, suspensión de tratamiento médico por pronta mejoría, entre otras.

La inadecuada gestión de estos residuos de medicamentos (usados o caducos), representa una problemática latente y evidencia la falta de una cultura de destrucción de medicamentos. Esta mala práctica, da como resultado la creciente existencia de residuos contaminantes peligrosos de agua y suelo, pues la sociedad al tenerlos en sus casas y no saber el correcto procedimiento para su destrucción, terminan en lotes baldíos, drenajes, o botes de basura e incluso comercializados de manera indebida.

De manera mensual, antes de la pandemia, el SINGREM recolectaba entre 50 y 60 toneladas de fármacos al mes, 625 toneladas al año, cifra que representa apenas el 30% de todos los medicamentos desechados anualmente. (Codigof 2021).

Alrededor de 12 millones de medicamentos caducos no son recuperados por las autoridades sanitarias, de los cuales el 30% se desvía al mercado ilegal. Se estima que en éste se vende el 6% de los medicamentos que se comercializan en el país y, de ellos, el 30 % son medicamentos caducos (Pazarán, 2014). Estos medicamentos, considerados como residuos tóxicos de cercano alcance pueden provenir de los hogares como pequeñas partículas o residuos en las excreciones (humanas y animales), y también del sector empresarial público y privado; farmacias y hospitales. Considerando este dato, por esto que impera la necesidad de crear y dar seguimiento a iniciativas, programas o asociaciones que se hagan cargo de su correcta destrucción.

La problemática es enorme y representa un importante reto para la mayoría de los países del mundo, porque no solo son los medicamentos en sí, debemos tomar en cuenta la gestión final de los recipientes o envases donde viene dispuestos estos medicamentos, la mayoría son de plástico, que por su naturaleza es un recipiente especial, pues conserva restos (partículas) de la/las sustancias del medicamento.

Justificación

La producción de medicamentos se enfoca en ofrecer productos que curen y prevengan enfermedades de millones de personas, las compañías farmacéuticas enfocan sus esfuerzos en la eficiencia de cada sustancia. Las concentraciones de medicamentos que no tienen un adecuado tratamiento en su disposición final constituyen un riesgo potencial para el medio ambiente y la salud del hombre. Sin considerar el daño ocasionado a la salud por la venta ilícita o la automedicación, los desechos provienen de industrias, hospitales, clínicas y de los consumidores. (Arce, Ordaz, & Robles, 2012)

Los medicamentos llegan al medio ambiente a través de diferentes fuentes y mecanismos desechos, subproductos industriales, basura doméstica y excreciones (humanas y animales); finalmente, cuando estos residuos llegan al medio ambiente se acumulan en los efluentes acuíferos; hasta el año 1990 la presencia de los medicamentos en el agua se convirtió en una preocupación para ambientalistas y científicos, debido a que, una vez que estos alcanzan fuentes de agua potable, los ciclos de flora y fauna se ven alterados (Daughton, 2013).

Los medicamentos sobrantes o caducados deben ser eliminados de una manera que garantice la salud y la seguridad de la población, y que impliquen el mínimo impacto negativo en el medio ambiente. Estos medicamentos destinados a la disposición final toman el nombre de desechos farmacéuticos, y su eliminación adecuada está constituida por una serie de operaciones controladas para garantizar una destrucción segura (Calderón y Tarapués, 2021)

Actualmente, los residuos de medicamento son considerados de alto impacto ambiental, por esto resulta ser un tema relevante y que compete tanto a las entidades internacionales como a las entidades locales, por medio de la creación de programas o iniciativas que marquen una directriz a seguir que sea amigable con el medio ambiente en cuanto al manejo de estos residuos por medio de una legislatura sólida y protocolos estandarizados.

La eliminación de residuos farmacéuticos constituye un beneficio potencial para el desarrollo social, abonando acciones mediante diversos esfuerzos para preservar la salud pública; agua limpia y saneamiento; vida submarina; vida de ecosistemas terrestres, obedeciendo a cinco de los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, los

cuales deben de ser una responsabilidad compartida.

Metodología

Objetivo

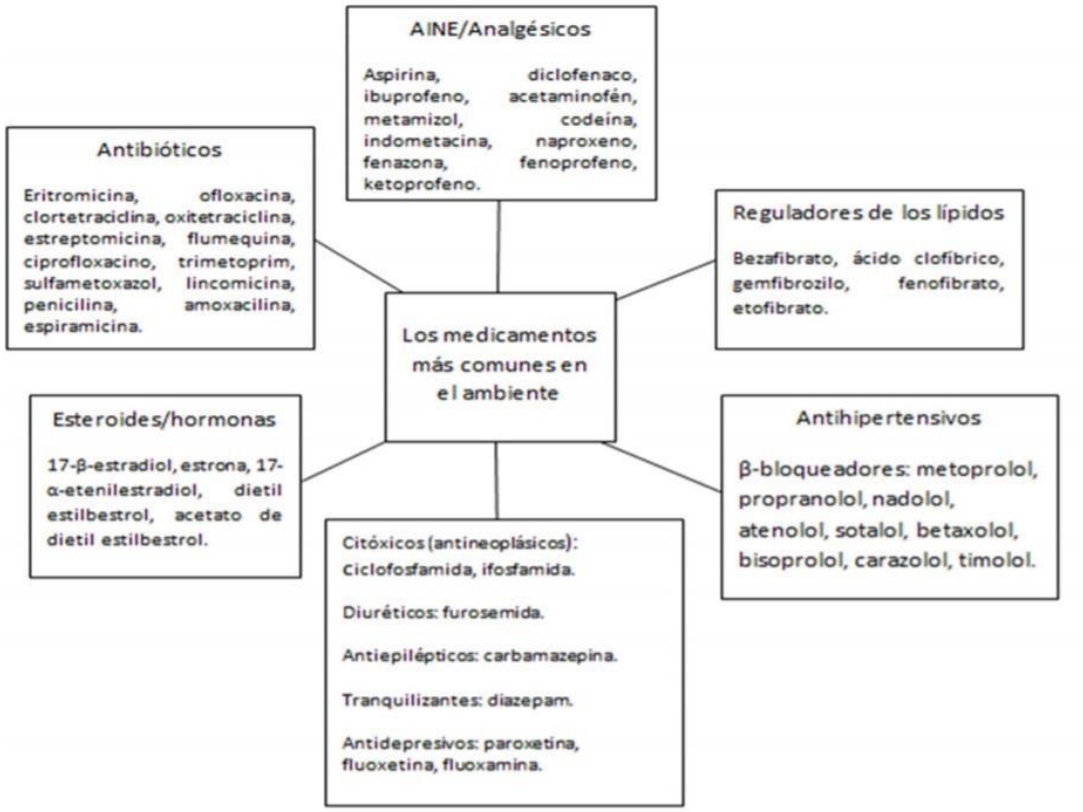
Identificar la responsabilidad social que lleva a cabo las empresas dedicadas a la comercializan productos farmacéuticos., en conjunto con autoridades y consumidores con el fin de reducir el riesgo sanitario que representa el mal manejo e inadecuada disposición final de los medicamentos usados y caduco

Es una investigación descriptiva, trasversal, con un enfoque cuantitativo, se aplicó un cuestionario con 6 preguntas a 250 participantes. El cuestionario aplicado estuvo integrado por las siguientes preguntas:

1. **Sexo:**
   - Hombre (138/55.2%)
   - Mujer (112/4.8%)
2. **Edad: 1**
   - 18 a 25 (17/6.8%)
   - 26 a 35 (24/9.6%)
   - 36 a 45 (61/24.4%)
   - 46 a 55 (39/15.6%)
   - 56 a 65 (89/35.6%)
   - Más de 65 (20/8%)
3. **Frecuencia con la que consume algún medicamento**
   - Una vez al día (47/ 18.8%)
   - Una vez a la semana (114 / 45.6%)
   - Una vez al mes (69/ 27.6%)
   - Pocas veces al año (20/ 8%)
4. **Padece de alguna enfermedad que requiere de tomar medicamento permanentemente**
   - Si (82/32.8%)
   - No (168/67.2%)
5. **Cuál es el destino final de sus medicamentos cuando se caducan**
   - Se tiran a la basura (96/ 38.4%)
   - Se tiran al excusado (38/ 15.2%)
   - Se tiran en una planta (57/ 22.8%)
   - Se llevan a un centro de acopio (59/ 23.6%)
6. **Cuál es el destino final de los medicamentos cuando no se usan**
   - Se donan (119/ 47.6%)
   - Se tiran a la basura (33/ 13.2%)
   - Se caducan (98/ 39.35%)

Fármacos y su afectación al medio ambiente

Los medicamentos llegan al medio ambiente a través de diferentes fuentes y mecanismos; desechos y subproductos industriales excreciones humanas y animales, basura doméstica, entre otros. Una vez que los metabolitos llegan al medio ambiente se filtran en diversos efluentes acuíferos alcanzando las fuentes de agua potable. Durante este proceso los ciclos vitales de la flora y la fauna se ven alterados. La presencia potencial de medicamentos para uso humano en el ambiente acuático, a pesar de que hace algunas se décadas no cobró mayor importancia, cuando se mostró evidencia por vez primera de



varios químicos analíticos destacaban la presencia de sustancias activas provenientes de medicamentos en aguas tratadas, consecuentemente se descubrieron que el Etinilestradiol EE2 contribuye a la feminización de peces machos en los ríos (Daughton, 2013)

Imagen 1. principales medicamentos encontrados en el medio ambiente clasificados por grupos terapéuticos. Fuente (Daughton, 2013).

Los fármacos del esquema anterior destacan por tener un impacto adverso en el ambiente y aunque sus niveles de concentración en el agua potable sean mínimos, provocan un daño irreversible (Moreno, et. al., 2019).

Esteroides; diversos estudios demuestran que la presencia de estas sustancias principalmente etinilestradiol, afecta de tal manera que los residuos de estos medicamentos demuestran dos efectos principales; i) aparición de caracteres femeninos en los peces macho adultos, provocando la imposibilidad de reproducirse, ii) peces jóvenes o en estado larvario no sobreviven por la afectación en su instinto de supervivencia, alimentación y sistema inmunológico.

AINEs; Este tipo de fármacos han generado dificultades en la preservación de las aves carroñeras, el diclofenaco de uso veterinario ha llevado a un decremento importante en la población de estas aves; ganado y animales domésticos que son tratados con diclofenaco pueden acumular en sus tejidos dicho compuesto, si alguna de estas aves ingiere la carne contaminada, ocasiona falla renal en las aves. En cuanto a contaminación de agua, están presentes concentraciones de los AINEs como el diclofenaco, ketoprofeno, ibuprofeno y naproxeno se encuentran en aguas tratadas, provocando mutaciones celulares en peces expuestos a aguas estancadas, ríos y lagos contaminados.

Antibióticos; Detectar la presencia de antibióticos en el ambiente es sumamente complejo , debido a que el grupo Beta- Lactámicos, quinolonas, sulfas, entre otros, es posible no ser detectados debido a que el tratamiento de aguas desnaturaliza su composición química haciéndolos indetectables, Lo anterior aunado a el uso indiscriminado de antibióticos por parte de la población convierte a este grupo en uno de los más peligrosos para el medio ambiente y la salud pública; refiriéndonos a la resistencia de los microrganismos patógenos; ya que no se sabe si los efectos tóxicos onocivos son provocados por el mal uso fármaco o son el resultado de la exposición derivada de fármacos no detectados. Otra preocupación es que, además de la resistencia, es la larga permanencia de los antibióticos en lagunas, lodos, sedimento marino, viajan hasta los sembradíos por medio del agua para el riego, haciendo un ciclo de exposición provocando efectos nocivos para la población.

Antidepresivos; una de las clases más comunes prescritas son los inhibidores selectivos de serotonina ISRS, dichos compuestos no son metabolizados completamente por el cuerpo humano y son excretados siendo biológicamente activos, Pueden ser encontrados en sedimentos fangosos agua tratada y tejidos biológicos de organismos acuáticos, dichos compuestos pueden afectar los patrones de reproducción de peces expuestos a estos antidepresivos.

Citotóxicos; este grupo se utiliza específicamente para el tratamiento del cáncer humano, el estudio de estos fármacos es limitado, el metabolismo de los compuestos y la formación de múltiples metabolitos farmacológicamente activos o inactivos es limitada, así como las tazas de excreción y las concentraciones ambientales. Estos medicamentos anticancerígenos pueden tener un efecto citotóxico, genotóxico, mutagénico, carcinogénico o tetratogénico para las especies acuáticas.

Agentes antihipertensivos; concentraciones de este grupo como el metoprolol, propanolol y carbamazepina se han encontrado en aguas tratadas, provocando mutaciones celulares en peces expuestos concentraciones en, ríos y lagos contaminados.

Responsabilidad social en la industria farmacéutica

El Concepto de empresa socialmente responsable es definido por autores en los años cincuenta, se relaciona con el gran poder que las empresas tomaban en América del Norte, su rápido crecimiento jugo un papel importante en una sociedad que afrontaba grandes problemas sociales como; pobreza, el paro, las relaciones interraciales, la degradación humana y la contaminación. “El comportamiento social de las empresas constituye la parte más importante de su legitimidad social” (Cuesta & Muñoz, 2010). No fue hasta mediados de los años 90 qué organismos internacionales y grupos multisectoriales promovieron el desarrollo de estándares códigos de conducta directrices, normas y otros instrumentos para facilitar la gestión empresarial con criterios de la RSC.

Desde entonces hasta ahora cada vez son más las empresas y organizaciones que se plantean asumir plenamente su responsabilidad social. La industria farmacéutica en México ha tenido un crecimiento

desmedido y cada vez existen más cadenas comerciales que se dedican a la venta de fármacos. El compromiso de la industria farmacéutica con la sociedad es proporcionar un bien y servicio de calidad, con apego a lo ético no dejando de lado los problemas del entorno social.

La contribución social de las empresas farmacéuticas está presente a través de Asociaciones que se encargan de impulsar medidas o estrategias para mejorar las condiciones de vida de la población a través de investigación, manejo de residuos, programas de apoyo social, las donaciones a instituciones médicas, entre otras. Este tipo de acciones juegan un rol en el contexto interno (personal, directivos, cadenas de comercialización, etc.), externo (clientes, proveedores, comunidad, costos, eficacia de producto, accesibilidad, educación, actualización, etc.) y el medio ambiente (manejo de desechos, disposición final, pruebas en animales, etc.). Las prácticas de responsabilidad social en la industria deben estar evidenciadas con documentación que soporte la aportación que se hace a la sociedad para así medir el impacto en la comunidad.

Marco regulatorio para la gestión de residuos de medicamentos usados y caducos

En la última década, la industria farmacéutica en México tiene una participación que oscila entre el séptimo y noveno lugar en cuanto a la fabricación de sustancias farmacéuticas, ante este escenario y aunado a la necesidad de cumplir con el marco legal que rige a este sector se ven en la necesidad de crear alianzas estratégicas entre varios organismos y autoridades, como la Cámara Nacional de la Industria Farmacéutica (CANIFARMA), la Asociación Mexicana de Industrias de Investigación Farmacéutica (AMIIF) y la Asociación Nacional de Fabricantes de Medicamentos (ANAFAM), con el fin de dar un manejo y depósito final a estos medicamentos usados y/o caducos, como lo marca la legislatura vigente.

Este marco regulatorio, contempla leyes, reglamentos, normas, registros y algunos principios, que se mencionan o citan a continuación:

La Ley General de Salud, la cual nombra como responsable a la Secretaría de Salud por la gestión y aplicación de medidas de seguridad de los medicamentos, además en su Capítulo IV Medicamentos, Artículo 233 menciona: “Quedan prohibidos la venta y suministro de medicamentos con fecha de caducidad vencida”.

Por otro lado, en la Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos, en sus Artículos 28, 29, 31 y 46, en los cuales marca que se debe de contar con un “Plan de Manejo de residuos peligrosos, productos usados y caducos” con el fin de retirarlos del mercado. En la misma tesitura y derivado de esta Ley, también está el Reglamento, en el cual con base en sus Artículos 17 y 20, el Plan de Manejo debe de contener ciertas características a considerar, como; la cantidad de residuos a manejar, el aprovechamiento de los residuos, los mecanismos de evaluación del propio plan, entre otros.

Existen dos normas mexicanas vigentes, la NOM-073- SSA1-1993 de Estabilidad de Medicamentos, la cual señala que los medicamentos tienen un tiempo de estabilidad que debe de ser garantizado por el fabricante aplicando controles de calidad, sin embargo, cuando este tiempo de estabilidad es rebasado o se alcanza estos pasan a ser medicamentos caducos, los cuales se degradan física o químicamente y representan un peligro. Por otro lado, la NOM-052-SEMARNAT-2005, que “establece las características de los residuos peligrosos, además menciona que los medicamentos caducos se consideran residuos peligrosos y, por lo tanto, deben ser dispuestos finalmente de manera responsable” (SINGREM).

Gestión de residuos de medicamentos usados y caducos: Industria farmacéutica

En el año 2007 en México, se crea el Sistema Nacional de Gestión de Residuos de Envases y Medicamentos (SINGREM), constituido bajo la razón social de Asociación Civil la cual, través de un mecanismo incluyente hace la recolección y disposición final de estos residuos, cabe mencionar que es de bajo costo y/o deducible de impuestos para el sector. En el año siguiente de su creación, se puso en marcha una prueba piloto en el Estado de Puebla junto con el registro final del Plan de Manejo. Dos años después de su creación, logra implementarse en tres Estados más: Guanajuato, Querétaro e Hidalgo como primeros territorios que les permitiera paulatinamente cumplir con la visión de tener cobertura en toda la República en un periodo de tiempo aproximado de cinco años, en poblaciones mayores de 100,000 habitantes.

Actualmente tienen presencia en 27 Estados de la República Mexicana: Aguascalientes, Baja California, Campeche, Ciudad de México, Coahuila, Colima, Durango, Estado de México, Guadalajara, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tlaxcala, Toluca, Veracruz, Yucatán y Zacatecas, en los cuales se reparten la totalidad de los 4,600 contenedores que tiene el SINGREM.

Modelo operativo del SINIGREM

Es importante hacer un análisis del modelo operativo del Sistema Nacional de Gestión de Residuos de Envases y Medicamentos (SINGREM), ya que en este se puede localizar el punto de inflexión, aquel en cual se deben de canalizar los esfuerzos o realizar las modificaciones necesarias mediante procesos innovadores que permita que el proceso de recolección sea eficiente y r



Fuente: Sistema Nacional de Gestión de Residuos de Envases y Medicamentos, A.C

El gráfico muestra como un usuario o distribuidor (farmacia) tiene la necesidad por adquirir los medicamentos, para su consumo con base a un tratamiento y comercialización con base en una demanda respectivamente. En el caso específico de los consumidores finales y con un panorama favorable, el término de un tratamiento médico significaría que el medicamento ha sido consumido en su totalidad, sin embargo, al existir diversas presentaciones, el medicamento restante se guarda y posteriormente pasa a ser caduco, de igual forma al suspender un tratamiento.

Ante la existencia de la desinformación, el grueso de la sociedad tiende a desecharlos de diversas formas (basura, drenaje, mercado informal, etc.). Lo que se pretende poniendo de forma eficiente en práctica el Plan de Manejo de estos residuos, es que una vez que el usuario final ha detectado que los medicamentos son caducados o bien decida deshacerse de ellos, es que acuda a un centro de recolección para depositarlos en contenedores especiales y posteriormente el SINGREM proceder a la adecuada destrucción.

Desde el escenario de los distribuidores (farmacias), suponiendo que tuvieran medicamentos caducos, el proceso sería de igual forma entregarlos para su destrucción, sin embargo, en algunos casos se sabe que los devuelven a sus proveedores a discreción.

Proceso para la gestión de residuos de medicamentos usados y caducos

El proceso completo es incluyente y consta de cinco pasos, según el SIGREM:

1. Selección de residuos de medicamentos en los hogares y farmacias.
2. Depósito de medicamentos en los contenedores dispuestos por el SINGREM.
3. Recolección en Farmacias.
4. Transporte y almacenamiento temporal.
5. Transporte y destrucción final.

Mediante este plan de recolección periódica el SINGREM recolecta en cada plaza la bolsa con los medicamentos, haciendo constancia mediante una papeleta de recolección que detalla la cantidad en kilogramos, posteriormente son trasladados al almacén temporal donde se pesa el total recolectado en cada área y se registra el ingreso. En esta etapa se lleva a cabo un muestreo del material recolectado y se envía el reporte estadístico a la Gerencia de Operaciones del SINGREM, las cuales posteriormente se suben al sitio web como reportes finales por año. Finalmente, los residuos son transportados para su destrucción final con un prestador de servicios calificado que emite un certificado de destrucción donde garantiza que ha cumplido con la regulación aplicable por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT). A diferencia de otros países, se debe de tomar en cuenta que esta Asociación no recicla medicamentos, todos son destruidos, sin excepción.

El proceso de destrucción de estos residuos implica que, son sometidos a procesos físicos de trituración, en una segunda fase se envían a un procesamiento a un horno cementero. El concepto de procesamiento consiste en la destrucción térmica con ganancia de energía, esto es, que a la par que el material es destruido, la energía contenida en el mismo es aprovechada para otro fin. En el caso del Plan de Manejo de SINGREM, se busca que los residuos recolectados, sirvan como “combustible alterno” a los diferentes hornos cementeros, autorizados para este fin (SINGREM).

Manejo de los residuos en el año 2021

El sector farmacéutico en México se foca en la investigación, desarrollo, producción y comercialización de productos químicos o biofármacos utilizados para la prevención o el tratamiento de enfermedades. Algunos de los productos que conforman al sector son: fármacos, vacunas y antisueros, vitaminas, preparaciones farmacéuticas para uso veterinario entre otros. En el año 2014 produjo un monto de 14,939 millones de dólares (PROMEXICO, 2021).

La responsabilidad social compartida entre empresas de la industria farmacéutica, Asociaciones Civiles, consumidores y entes regulatorios, prioriza la preservación del medio ambiente, considerado como la principal razón de RSE, esto se debe ideales del desarrollo sustentable de las comunidades, la eliminación de residuos farmacéuticos constituye un beneficio potencial para el desarrollo social, abonando acciones mediante diversos esfuerzos para preservar la salud pública; agua limpia y saneamiento; vida submarina.

SINGREM es una iniciativa creada en respuesta del manejo adecuado de los residuos en México, única en su tipo está financiada en conjunto por grandes Asociaciones Civiles dedicadas a la defensa y apoyo de farmacéuticas asociadas; principalmente en actividades como la investigación científica. Las principales organizaciones que tienen aportaciones en SINGREM son; Cámara Nacional de la Industria Farmacéutica. Fundada en 1946 (CANIFARMA), Asociación Mexicana de Industrias de Investigación Farmacéutica, A. C. Fundada en 1950 (AMIIF), Asociación Nacional de Fabricantes de Medicamentos, AC. Fundada en 1945 (ANAFAM) y la Red Panamericana de Programas de Posconsumo de Medicamentos. Fundada en el 2005 (Red PARF).

SINGREM 2017, publica un boletín de prensa informando que desde el inicio de operaciones el 05 de junio del 2005 se han logrado captar, recolectar, almacenar y destruir de manera exitosa 2 mil toneladas de fármacos caducos, beneficiando a más de 70 millones de personas en México, con acercamiento a la comunidad a través de 100 laboratorios farmacéuticos impulsados por CANIFARMA, AMIIF y ANAFARM.

A pesar de que México cuenta con un marco legal con requerimientos específicos para este tipo de residuos, hace falta que entren en vigor documentos que brinden obligatoriedad al sometimiento del plan de manejo de residuos, lo que conlleva a la falta de inventarios e informes específicos para los residuos farmacéuticos y, con ello, la imposibilidad de verificación y auditoría de la gestión de estos residuos por parte de la autoridad correspondiente.

Asociaciones Civiles preocupadas por reducir el impacto negativo del medio ambiente, deben ser vigiladas de manera cercana, SINGREM siendo una asociación sin fines de lucro no ha tenido actualizaciones para la consulta pública, no presentan archivos ni documentos que registren las actividades realizadas, las últimas actualizaciones son del año 2017, sin contar con estadísticas ni otro dato en particular.

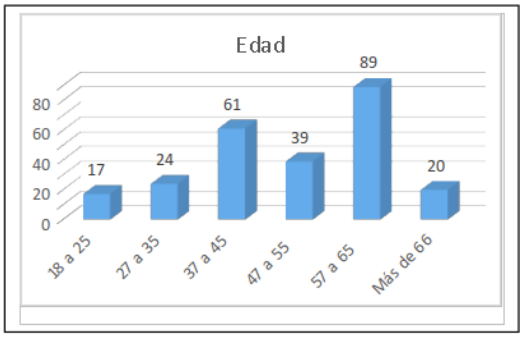
Resultados obtenidos

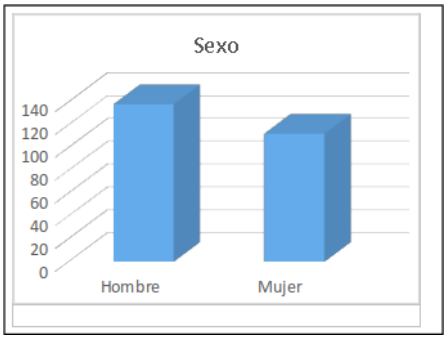
A continuación de expresan los resultados en número de personas y en porcentajes

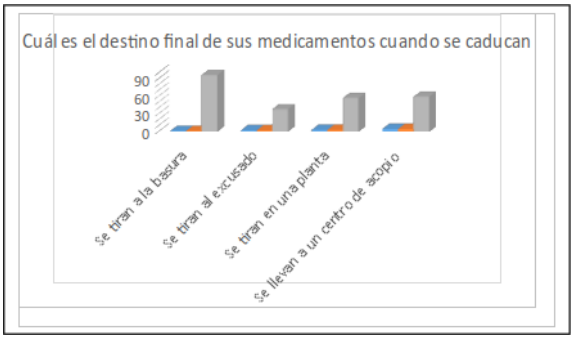
1. **Sexo:**
   - Hombre (138/55.2%)
   - Mujer (112/4.8%)
2. **Edad: 1**
   - 18 a 25 (17/6.8%)
   - 26 a 35 (24/9.6%)
   - 36 a 45 (61/24.4%)
   - 46 a 55 (39/15.6%)
   - 56 a 65 (89/35.6%)
   - Más de 65 (20/8%)
3. **Frecuencia con la que consume algún medicamento**
   - Una vez al día (47/ 18.8%)
   - Una vez a la semana (114 / 45.6%)
   - Una vez al mes (69/ 27.6%)
   - Pocas veces al año (20/ 8%)
4. **Padece de alguna enfermedad que requiere de tomar medicamento permanentemente**
   - Si (82/32.8%)
   - No (168/67.2%)
5. **Cuál es el destino final de sus medicamentos cuando se caducan**
   - Se tiran a la basura (96/ 38.4%)
   - Se tiran al excusado (38/ 15.2%)
   - Se tiran en una planta (57/ 22.8%)
   - Se llevan a un centro de acopio (59/ 23.6%)
6. **Cuál es el destino final de los medicamentos cuando no se usan**
   - Se donan (119/ 47.6%)
   - Se tiran a la basura (33/ 13.2%)
   - Se caducan (98/ 39.35%

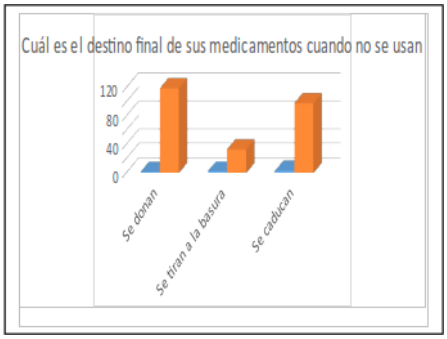
Observando los resultados un bajo el porcentaje de las personas dicen tomar medicamentos pocas veces al año, en realidad de los 250 encuestados todos en algún momento lo hacen, menos del 25% llevan sus medicamentos caducos a un centro de acopio los demás los tiran, más el 50% de los encuestados o tiran los medicamentos o los dejan caducar cuando ya no los consumen, con estos pocos participantes nos podemos dar una idea de cómo es la gestión y destino final de los medicamentos caducos o los que se dejan de consumir.

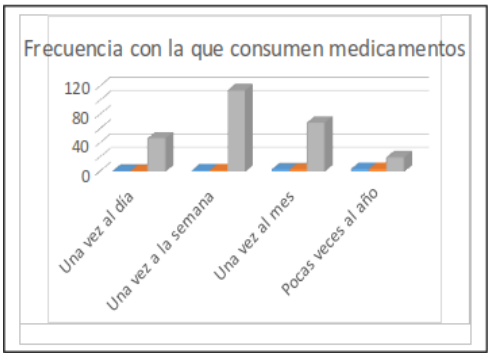
Gráficas

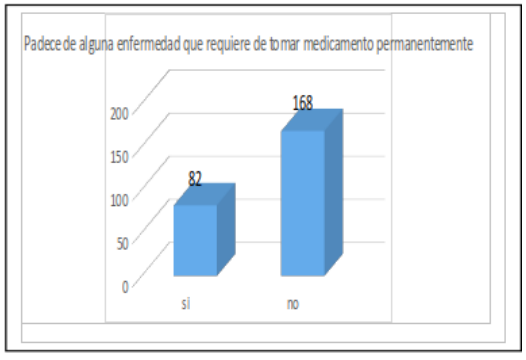












Conclusión

La gestión de residuos de medicamentos usados y caducos es un gran reto para muchos países sobre todo de américa latina, pues no solo se trata de contar con la infraestructura y tecnología adecuada para destruir los medicamentos y los envases en los que se contienen sin dañar o alterar al medio ambiente, también se trata de hacer conciencia en las personas en el manejo y disposición final de sus medicamentos cuando estos se caduquen o no se usen y todavía sea factible su uso.

Derivado del análisis de esta problemática, se considera que un área de oportunidad en el sector farmacéutico para replantearse la manera en cómo se comercializa el medicamento; hacerlo de forma unitaria y limitado al número de pastillas que se necesiten para cumplir con un tratamiento en específico, y así evitando el desperdicio o manejo indebido, que en todas las farmacias exista un contenedor para medicamente caduco.

Debe de existir un trabajo conjunto y permanente entre la industria farmacéutica y la Secretaría de Salud para poder dar un adecuado seguimiento para el correcto manejo y disposición final de los medicamentos usados y caducos. Que esta Secretaría tenga un monitoreo permanente de la cantidad y tipo de medicamento que se comercializa y cuánto de ello se caduca.

Se debe recordar que la mayoría del agua de riego es agua de tratamiento o asentamientos cercanos a la zona; la mayoría de los fármacos entran en el ciclo del agua a través de las descargas de aguas residuales o de la eliminación inadecuada de los residuos de fabricación y producción industrial de los medicamentos. La disposición final de aguas residuales sin tratar o tratadas deficientemente con derrame a fuentes de agua potable deben prohibirse.

En cuanto a la buena gestión de los residuos de medicamentos usados y caducos, si bien se habla de una responsabilidad empresarial, se debe de tomar en cuenta que es una responsabilidad compartida, en donde la participación de los involucrados (industria farmacéutica y usuarios finales) es fundamental para la correcta ejecución del plan de manejo acreditado por la ley, debe existir una responsabilidad en cada persona para que las medicinas que no se usen, se donen para darle uso a quien lo necesite.

Un área de oportunidad identificada en el plan de manejo de residuos de medicamentos sería que este debe de contemplar no solo el manejo y disposición final, también un programa que lleve como fin hacer conciencia en los consumidores del riesgo sanitario y medio ambiental que esto representa.

Bibliografía

Arce, C., Ordaz, Y., & Robles, F. (2012). Manejo de Residuos Farmacéuticos en México. Obtenido de México- oral: https://aidisnet.org/wp-content/uploads/2019/07/348-Mexico-oral.pdf

Cámara Nacional de la Industria Farmacéutica: Codigohttps://codigof.mx/singrem-el-reto-de-ser-la-unica- opcion-en-mexico-para-el-procesamiento-correcto-de-los-desechos-farmaceuticos/

Colegio Médico de México, A.C. (2019). México y el actual excesivo consumo de fármacos.

http://www.colegiomedicodemexico.org/index.php/portfolio/mexico-y-el-actual-excesivo-consumo-de- farmacos/

Cuesta, M., & Muñoz, M. (2010). Introducción a la sostenibilidad y la RSC. La Coruña; España: Netbiblo. Daughton, C. (2013). Enviomental stewartdship of pharmaceuticals. Obtenido de EPA:

https://archive.epa.gov/epa/aboutepa/about-national-exposure-research-laboratory-nerl.html

Daughton, C. (2013). Enviomental stewartdship of pharmaceuticals. Obtenido de EPA: https://archive.epa.gov/epa/aboutepa/about-national-exposure-research-laboratory-nerl.html

Ley General de Salud (2020). Obtenido de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142_041220.pdf

Moreno, et al (2019). Los medicamentos de receta de origen sintético y su impacto en el medio ambiente. Obtenido de Revista Mexicana de Ciencias Farmacéutica: http://www.scielo.org.mx/pdf/rmcf/v44n4/v44n4a3.pdf

Pazarán, P. (2014). Medicamentos caducos, riesgo sanitario y ambiental. Obtenido de Revista fortuna: http://revistafortuna.com.mx/contenido/2014/07/10/medicamentos-caducos-riesgosanitario-y- ambiental/

Organización Panamericana de la Salud: https://www.paho.org/es/emergencias-salud/directrices-seguridad-para-desecho-productos-farmaceuticos

PROMEXICO (2021). Farmaceutico. Obtenido de Gobierno de México: https://www.gob.mx/promexico/acciones-y-programas/farmaceutico

SINGREM. (2022). Sistema Nacional de Gestión de Residuos de Envases y Medicamentos, A.C. (s. f.). Obtenido de https://www.singrem.org.mx/quienesSomos.html

Capítulo XII. Propuesta metodológica para el emprendimiento social desde el enfoque de la publicidad y las relaciones públicas en México

José Luis Bretón Arredondo[1]
José Eduardo Azouri Miranda[2]
Eric Abad Espíndola[3]
León Felipe Beltrán Guerra[4]

Resumen

La generación de propuestas que den solución a problemáticas sociales desde el emprendimiento ha permitido contribuir a la generación de acciones que inciden positivamente en la realidad social. Con el objetivo de desarrollar una metodología para el desarrollo de proyectos de emprendimiento social desde los contextos universitarios, se presenta la experiencia de desarrollo de proyectos de emprendimiento social en el estado de Veracruz, México, donde la publicidad y relaciones públicas se aplican transversalmente como herramientas de comunicación estratégica. Como principales resultados, es posible destacar que la metodología del emprendimiento social propuesta facilita la participación activa de estudiantes y académicos donde identifican el problema, desarrollan soluciones e implican a los principales actores sociales, con resultados positivos alrededor de dichas propuestas.

Palabras clave: Comunicación estratégica, emprendimiento social, publicidad, relaciones públicas.

Introducción

Desde el inicio de la pandemia por COVID 19, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en colaboración con la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), se advertía la necesidad de desarrollar estrategias integrales al cuidado de la salud, con una perspectiva que considerara también las esferas de la actividad económica en los países de Latinoamérica, debido a las afectaciones que se hacían evidentes en la vida de las personas, pero con miras a generar condiciones de protección social

[1] Licenciado en Arquitectura con Doctorado en Educación, Académico Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana, Cuerpo Académico Estudios de la Comunicación Estratégica Aplicada UV-CA-471, Consultor en diversas áreas de Publicidad y Relaciones Públicas. - lbreton@uv.mx / https://orcid.org/0000-0002-5983- 9244.

[2] Licenciado en Mercadotecnia con Maestría en Comunicación, Académico Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana, Cuerpo Académico Estudios de la Comunicación Estratégica Aplicada UV-CA-471, Consultor en diversas áreas de Marketing. - eazouri@uv.mx / https://orcid.org/0000-0002-7645-2877

[3] Licenciado en Comunicación, Licenciado en Sociología, Periodista con Maestría en Salud Pública con énfasis en Comunicación, Maestría en Marketing Político, Doctorado en Finanzas Públicas, Académico Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana, Cuerpo Académico Estudios de la Comunicación Estratégica Aplicada UV-CA-471, Consultor en Comunicación, Administración y Gestión Pública. - eabad@uv.mx / https://orcid.org/0000-0002-5624-1060

[4] Licenciado en Psicología con Maestría en Comunicación y Doctorado en Finanzas Públicas, Académico Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana, Cuerpo Académico Estudios de la Comunicación Estratégica Aplicada UV-CA-471, Consultor en Gestión Empresarial. - lebeltran@uv.mx / https://orcid.org/0000-0003- 0733-7207

que permitiera hacer frente a la contingencia y sus consecuencias. (OPS, 2020)

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT), describía la evolución que se presentaba en las formas de trabajo al integrar las tecnologías digitales, mismas que se vieron aceleradas en el contexto de la pandemia. A su vez, las organizaciones y la gestión de ellas se vieron en la necesidad de flexibilizar las formas en que desarrollaban sus procesos con la meta de poder adaptarse a los cambios vertiginosos que se presentaron y sobrevivir a ellos. (OIT, 2021; Deloitte, 2021; Beltrán-Guerra, et. al., 2022).

Con base en lo anterior, resulta inminente la necesidad de plantear soluciones que incidan en las diferentes esferas donde los individuos se desenvuelven: salud, social, económica, cultural, laboral, entre otras.

Una de las alternativas para contribuir a la solución de la problemática planteada, es el emprendimiento, entendido como el proceso en el que se construye y desarrolla un proyecto que, a partir de la creación de una empresa, pueda dar solución a los problemas que generan una situación, permitiendo generar ganancias, pero sobre todo valor para los consumidores. (Martínez, 2016)

Dicho planteamiento resulta necesario en este proceso de adecuación de las organizaciones a los cambios que se están presentando, pues desde el emprendimiento es posible a partir de la solución de necesidades sociales de manera innovadora para la generación de empleos y con ello el crecimiento económico.

De manera particular, el emprendimiento social es un modelo de negocios que surge de la propuesta tradicional para desarrollar empresas sociales, es decir, aquellas cuya propuesta emerge a partir de problemáticas sociales, tales como la dificultad de acceso a servicios básicos, la salud, las consecuencias del cambio climático, entre otros. Las empresas sociales conjugan las características de las empresas con fines de lucro con las de las organizaciones de la sociedad civil, con el objetivo principal de mejorar las condiciones de vida de las personas, con un impacto favorable en el contexto social en el que se desenvuelve. (Del Cerro, 2016; Disruptivo TV, 2020)

En el caso particular de México, en 2019 se realiza el Primer Censo de Empresas Sociales, con el planteamiento de conocer el contexto de dichas empresas, y seguir contribuyendo a la solución de problemas sociales atendidos también por las instituciones del gobierno, así como por las organizaciones de la sociedad civil. Se destaca la conceptualización de las empresas sociales, cuyas características principales consideran resolver una problemática ya sea social o ambiental, y generar el financiamiento que le permita operar de manera sustentable y sostenible; con impacto social medible. (Disruptivo TV, 2020)

El documento publicado por (Disruptivo TV, 2020) describe el ecosistema de empresas sociales, con las características antes citadas, de las cuales se destacan los siguientes elementos:

- Las empresas identificadas desarrollan sus actividades en las áreas de medio ambiente. Inclusión de poblaciones vulnerables, inclusión laboral, educación.

- En cuanto a los sectores poblacionales beneficiados se encuentran: población en condiciones de pobreza extrema, población en condiciones de vulnerabilidad, flora y fauna.

- Contribuyen a los objetivos de desarrollo sostenible establecidos por la Organización de la

Naciones Unidas (ONU): 8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de desigualdades, 12. Producción y consumo responsable.

- Aun cuando generan empleos directos, también tienen fuentes de financiamiento externo, del sector público y privado.

- Se destaca que las empresas sociales están legalmente constituidas, pero que también han desarrollado procesos de incubación y modelos de negocio que les han permitido desarrollarse a través del tiempo, de manera rentable y sustentable.

La complejidad de los contextos disruptivos en que se desarrollan las organizaciones requiere también la profesionalización que oriente a contar con herramientas para el desarrollo organizacional, para la gestión del talento humano, para la comprensión de los entornos, y con ello no solo sobrevivir, sino también desarrollarse competitivamente.

Una de las tendencias en las organizaciones es desarrollar procesos de comunicación estratégica aplicada de manera transversal con miras al desarrollo organizacional competitivo, sustentable y sostenido. (Beltrán- Guerra, et. al. 2022).

La comunicación estratégica aplicada, integra diversas formas de comunicación de manera integral (interna y externa) conjugando las relaciones públicas, la publicidad y el marketing aportando herramientas que permiten a las organizaciones la comprensión del entorno en que se desenvuelven, los diversos públicos con los que se relaciona, las formas en que establece relaciones con ellos, y la retroalimentación para evaluar sus resultados. De esta forma, el marketing aporta la posibilidad de desarrollar procesos de intercambio de bienes, productos y servicios para satisfacer una o más necesidades; la publicidad plantea las estrategias creativas y persuasivas transmitidas en medios para orientar a la compra; y las relaciones públicas proporciona herramientas para establecer vínculos y relaciones estratégicas con los públicos que se relacionan directa e indirectamente con la organización, gestionando una identidad e imagen positiva. (Arens, et. al., 2008; Kotler, 2001; Xifra, 2014)

Es así como la comunicación estratégica se integra al desarrollo de las organizaciones, pero de igual forma, plantea la posibilidad de integrarse a las empresas sociales desde su incubación y a lo largo de las diferentes etapas en su desarrollo como organización.

Desde el enfoque de la publicidad y las relaciones públicas, los emprendimientos sociales tienen posibilidades de incrementar su impacto al aplicar la metodología propuesta por la comunicación estratégica, tanto a nivel social, como económico, como organizacional.

Con base en dicho planteamiento, se construye una metodología que permite a los emprendimientos sociales conocer su entorno, diagnosticar las problemáticas, diseñar, desarrollar y evaluar el proyecto de intervención. Dicha propuesta se desarrolla en contextos universitarios con la participación de especialistas en publicidad y relaciones públicas quienes se suman a un emprendimiento social, desarrollando, estratégicamente una mezcla de comunicación a partir de diversas herramientas metodológicas.

De esta forma, se presenta la metodología desarrollada y aplicada en emprendimientos sociales desde la perspectiva de la publicidad y las relaciones públicas, en un contexto disruptivo, donde las empresas requieren desarrollar competencias para adaptarse a los cambios, y trascender de solo sobrevivir, a desarrollarse competitivamente.

La propuesta se conforma a través de tres fases: descripción del entorno, diagnóstico y diseño de la intervención. Se busca que a través de su aplicación sistemática se pueda delinear el diseño de la intervención del profesional de las relaciones públicas con pertinencia y sentido social para el fomento del emprendimiento. A continuación, se detalla cada una de ellas.

Descripción de los entornos

Se considera la fase de mayor importancia de todo el proceso ya que es a partir de ella en la que se define la temática y se delimita espacial y temporalmente, tomando como principal criterio la necesidad de interacción y/o articulación entre públicos de uno o varios sectores.

La labor del profesional será realizar un proceso de observación mediado por categorías de análisis de relaciones públicas de los entornos social, cultural y económico principalmente en los niveles internacional, nacional, estatal y local; para determinar aquella temática en la que sea necesario intervenir.

En atención a los criterios considerados para el emprendimiento social, se busca que el relacionista público se identifique como un posible actor estratégico que actúe como gestor de interacciones entre públicos de uno o varios entornos, que pueda abonar a visibilizar un sector generando condiciones para la cooperación y el establecimiento de alianzas, que en la medida de lo posible puedan contribuir al desarrollo.

Diagnóstico

A partir de datos empíricos extraídos estadísticas, bases de datos, informes u observación se describen los rasgos generales de la temática a intervenir a partir de variables culturales, sociodemográficas, económicas y las que resulten de interés para el análisis correspondiente. Es importante advertir que de manera transversal la perspectiva de las relaciones públicas debe permear todo el proceso.

El análisis diagnóstico de Relaciones públicas implica una labor investigativa principalmente a nivel descriptivo, a partir de la identificación de grupos y actores implicados en la temática desde diferentes entornos; además de espacios, fines y rasgos de interacción entre ellos.

Para ello, es necesario aplicar enfoques de investigación cualitativa y cuantitativo, además de la investigación documental.

Por medio del enfoque cuantitativo se obtiene información de apoyo para dimensionar la temática en el espacio y tiempo establecido como periodo del estudio; posibilita el análisis de datos económicos, sociodemográficos, culturales, entre otros; es importante advertir que la transversalización de la perspectiva de Relaciones Públicas en este proceso es de suma importancia, es a través de ello que los datos toman forma y se configuran para referir, situar y dimensionar un problema de comunicación estratégica en el entorno social.

Por otra parte, el enfoque cualitativo aporta elementos que, desde la mirada de la disciplina, servirán como complemento para el análisis considerando la subjetividad de los actores implicados en un proceso de comunicación. Las técnicas e instrumentos de investigación bajo este enfoque abonan a la

identificación de intencionalidades, análisis de contenido de los mensajes y/o discursos además la interpretación de situaciones de relaciones públicas.

Diseño de la intervención

Con base en los resultados obtenidos en la fase diagnóstica y en la identificación de áreas de oportunidad para la aplicación de acciones estratégicas de Publicidad y Relaciones Públicas se establece el programa en el que se detallan de manera puntual aspectos como: actividades estratégicas, mapeo de públicos, mecanismos de seguimiento y evaluación; así como las técnicas de RRPP que se requieren implementar.

Los esfuerzos en el diseño y aplicación de técnicas y herramientas de Relaciones Públicas deberán orientarse al desarrollo de acciones aplicadas para comunicar estratégicamente el potencial de algún sector para vincular a los actores involucrados y mostrar la necesidad de la intervención de un publirrelacionista en él.

Desarrollo

A continuación, se presenta de manera sintetizada la aplicación de la propuesta metodológica para el emprendimiento social desde el enfoque de la publicidad y las relaciones públicas. El caso titulado "Alfarería Veracruzana: comunicando con las manos", se desarrolla en el Estado de Veracruz por estudiantes del programa educativo de publicidad y relaciones públicas de la Universidad Veracruzana, integrados como la agencia denominada "Sinergia Publicidad", con el acompañamiento y asesoría de académicos con experiencia profesional en el campo de la comunicación estratégica. (Prats, 2017)

Dicha propuesta en cada una de las etapas descritas integra la metodología utilizada en las relaciones públicas donde la investigación, acción, comunicación y evaluación (citada por algunos autores como la fórmula IACE de las relaciones públicas), permiten transitar por las tres fases propuestas: descripción del entorno, diagnóstico y diseño de la intervención. (Lacasa, 2007; Palencia-Lefer, 2011; Wilcox, et. al., 2006)

Etapa 1: Descripción del entorno

El término alfarería se designa al conjunto de técnicas manuales antiguas que aún se encuentra vigente en numerosas zonas y comunidades indígenas de nuestro país. La alfarería mexicana forma parte de la diversidad cultural que identifica a México, en ella se fusionan tradiciones, historia, cultura y saberes que se fueron heredando de una generación a otra, además de la creatividad e innovación para desarrollar las piezas. La alfarería no solo está constituida por piezas utilitarias o de ornamentación, sino que denota una realidad completa y la identidad de una comunidad.

A lo largo del proceso de investigación, se detecta que el tema es de interés social, ya que, generalmente, la alfarería representa una forma adicional de ingresos para las familias que se dedican a esta actividad; además es una manera de transmitir conocimientos ancestrales. Al comunicar aspectos relacionados con este tema se puede mostrar la relevancia de su historia, cultura y tradición que se plasman en cada una de las piezas de alfarería.

Se ha seleccionado al estado de Veracruz y a esta expresión de arte popular, ya que podría identificar a los veracruzanos; se escogió dicho tema porque es un elemento que posee potencial para ser

identificativo del Estado. A lo largo de este documento se presentan los objetivos, tanto el general como el de cada uno de los departamentos, que fueron establecidos con anticipación para dirigir el rumbo de las acciones. Posteriormente se describen las estrategias, acciones y herramientas que permiten proyectar un escenario de diálogo en el que se pueda transmitir el potencial de la alfarería veracruzana para convertirse en un elemento identificativo del estado de Veracruz.

Etapa 2: Diagnóstico

Se ha realizado un análisis del contexto de la alfarería veracruzana en la actualidad y del gran potencial que ésta tiene para convertirse en identificativa del estado. Los productos realizados contienen una carga simbólica y tradicional que ha permanecido a lo largo de los años, además de ser elaborados de forma artesanal, contienen cultura, historia y ello se expresa en cada diseño de las piezas; son los rasgos que al integrarse hacen distintiva a la alfarería veracruzana; misma que cuenta con el potencial para ser reconocida de forma estatal y nacional para agregar valor a las piezas y que formen parte de lo que identifica al estado de Veracruz. Al realizar acciones que potencialicen a la alfarería veracruzana, se ven beneficiados entornos como turismo, cultura, desarrollo social y económico en los municipios.

Etapa 3: Diseño de la intervención

Objetivo general

Generar un escenario de diálogo sobre la alfarería veracruzana para potenciar los atributos que la hacen identitaria del estado de Veracruz.

Objetivo de comunicación

Transmitir que la alfarería veracruzana se puede potenciar para ser identificativa del estado.

Objetivo Publicitario

Persuadir a nuestra audiencia sobre las acciones a realizar para dar a conocer el potencial de la alfarería veracruzana como identificativa del estado de Veracruz, a través de diversos medios de comunicación.

Objetivo de Relaciones Públicas

Desarrollar estrategias para conseguir la participación de los públicos involucrados en torno a la temática, estableciendo relaciones perdurables y oportunas.

Objetivo de Medios

Difundir información sobre la temática y las acciones que se llevarán a cabo “1ra. Feria de la Alfarería Veracruzana”, a través de distintos medios de comunicación con el fin de impactar a nuestra audiencia.

Objetivo de Logística

Optimizar los recursos y espacio para el desarrollo de las actividades que se lleven a cabo, bajo las condiciones adecuadas en tiempo y forma.

Estrategias

Se genera el proyecto "1ra. Feria de la Alfarería Veracruzana" que tiene como objetivo transmitir a los públicos y audiencia acerca de la alfarería veracruzana como identificativa del estado de Veracruz, se tendrá la oportunidad de producir un diálogo en torno a la temática donde concurran los actores involucrados como los artesanos de las comunidades artesanales seleccionadas del estado, instituciones, especialistas e investigadores. Donde se conozca la cultura e historia detrás de la creación y conformación de cada pieza de barro. Proponiendo una serie para reforzar dicho mensaje las cuales serán:

- Mesa de diálogo.
- Muestra artesanal.
- Talleres.
- Taller de capacitación para los artesanos.
- Muestra fotográfica.
- Estampa cultural veracruzana.

Se desarrollan las estrategias necesarias para hacer que la participación de los públicos involucrados sea favorable, se integren y sumen al proyecto. Se necesitará generar un cronograma de apoyo para contactar a las diferentes instituciones tanto regionales, estatales y nacionales, lograr el interés de especialistas e investigadores involucrados en la temática. La comunicación con los artesanos será uno a uno, aunque ya se cuenta con algunos contactos generados por el proyecto anterior "Alfarería Veracruzana: comunicando con las manos", será igual con las nuevas regiones artesanas que se anexan al proyecto.

El área de creación de estrategias publicitarias, en conjunto con el departamento de medios, estarán encargados de diseñar y difundir los mensajes estratégicos para que la audiencia conozca la "1ra. Feria de la Alfarería Veracruzana", generando el interés y la participación de esta. El proyecto constará de tres etapas donde al inicio de cada una se lanzará una imagen diferente del proyecto, aumentado el uso de los medios seleccionados: preventiva, de lanzamiento y mantenimiento.

Acciones

Feria de Alfarería veracruzana

Las ferias son eventos de gran magnitud y amplio alcance, así que, mediante esta se pretende propiciar un escenario sobre la alfarería veracruzana que dará prioridad a los aspectos que tienen potencial, en este caso los atributos que la pueden hacer identificativa del estado de Veracruz.

Durante la “1ra. Feria de la Alfarería Veracruzana” se desarrollarán acciones para mostrar la cultura que encierra este arte popular, las vivencias, historias y capacidades productivas de los alfareros. Las comunidades alfareras participantes son San Miguel Aguasuelos, Chavarrillo, Chiltoyac, Papantla, Blanca Espuma y Rancho Nuevo. La idea central es comunicar y promocionar a la alfarería que se hace en el estado de Veracruz, para que se valore y aprecie como un elemento de identidad.

Existen numerosos beneficios al llevar a cabo esta feria, para los alfareros, propicia un acercamiento de técnicas, se pueden lograr alianzas entre los mismos artesanos y entre posibles clientes. Se puede lograr el reconocimiento de la alfarería en la región y fortalecer las raíces de este arte popular, además,

una vez que se reconozca la importancia y el valor cultural que encierra cada pieza se pueda esperar tener la oportunidad en el aumento de las ventas, así como la ampliación a nuevos segmentos de mercado y la posibilidad de contar con nuevos clientes.

Para poder cumplir con la estrategia mencionada anteriormente, es necesario delimitar las acciones que se llevarán a cabo, acciones que se encaminan a transmitir que la alfarería veracruzana se puede potenciar como identificativa del Estado.

Por medio de un análisis se determinó que las acciones serían las siguientes:

- Mesa de diálogo: en esta se pretende que tanto especialistas como alfareros de las comunidades anteriormente mencionadas, con intervención de un moderador puedan expresar las historias de vida que existen detrás de cada pieza, el recuento de las generaciones, las tradiciones, los valores que desarrollan para que cada una de las piezas sea única; además de comentar las técnicas y procesos con las que se elaboran las piezas, los cuales son la base de los saberes y cultura del Estado.

- Muestra artesanal: la intención de esta acción es mostrar la riqueza cultural de las comunidades alfareras de San Miguel Aguasuelos, Chavarrillo, Chiltoyac, Papantla, Blanca Espuma y Rancho Nuevo; conocer la historia, las tradiciones que al paso de las generaciones se sigue conservando, la diversidad de las piezas alfareras que, aunque todas estas comunidades pertenecen al estado de Veracruz cada una muestra características diferentes, debido a la diversidad cultural existente.

- Talleres: se impartirán talleres en los que la audiencia tendrá una experiencia cercana, donde moldearán figuras con barro y agua, guiados por un maestro alfarero darán forma a las piezas reflejando historias, tradiciones y cultura. Estos talleres variarán de acuerdo con la temática que se imparta, existirán tres: taller modelado de barro, sensorial y para niños.

- Capacitación para los artesanos: esta capacitación tiene como objetivo que los artesanos aprendan a dar sentido, estructura y vida a sus raíces para que puedan construir una conexión cultural con sus públicos, que puedan aprender a gestionar su discurso. También se abordaría el tema del potencial que tiene la alfarería y las oportunidades que pueden tener. Una capacitación de branding cultural.

- Estampa cultural veracruzana: durante el desarrollo de la feria se harán inserciones de artistas para mostrar la diversidad cultural del Estado, estos artistas tendrán la oportunidad de expresarse por medio de la jarana y los tradicionales bailes de Veracruz.

- Exposición fotográfica: mediante diversas fotografías se puede brindar la oportunidad a los espectadores de conocer una de sus tradiciones como lo es el proceso de cómo se realiza la alfarería, ver cómo las manos de los artesanos interactúan con el barro para dar forma a diferentes figuras.

- Entrega de reconocimientos: con esta acción se hará un reconocimiento a los alfareros, no solo por ser partícipe de la feria, sino que también se le reconoce por seguir fomentando este arte popular.

Actividades dentro de la feria

1. **Registro:** parte inicial para establecer registro de la audiencia, de esta forma se puede mantener el control sobre la cantidad de asistentes, proporciona datos para realizar posteriores estadísticas de efectividad de la feria.
2. **Bienvenida - inauguración:** protocolo para dar apertura.
3. **Stand - merchandising ferial:** distribución de espacio dentro de la feria, número de stand, medidas y ambientación.
4. **Patrocinadores:** las empresas que participen como patrocinadoras pueden obtener un beneficio, que repercute positivamente en la imagen de la compañía y con su público, lo cual les permite promocionarse.
5. **Puntos de información:** cabinas de atención para la audiencia.
6. **Directorio oficial de la feria:** información de alfareros y de las actividades a realizar.
7. **Actividades simultáneas:** acciones que ocurrirán durante la feria.
8. **Muestra artesanal**
9. **Taller**
10. **Mesa de diálogo**
11. **Capacitación**
12. **Clausura:** cierre de la feria, discurso de clausura.
13. **Evaluación:** análisis del registro y de la acción de acuerdo con lo establecido.

Herramientas

Se llevará a cabo en un espacio con áreas separadas, con la intención de que puedan efectuarse actividades simultáneas. Para las actividades se emplearán materiales específicos y acordes a ellas.

- **Registro:** Serán necesarias tres computadoras portátiles o tablets, en las que se llenará un formulario previamente elaborado. Para el módulo de registro será necesaria una mesa donde se encuentren dos o tres personas de manera permanente, las cuales tomarán los datos y entregarán información inicial. Se ocupará un mantel del mismo color y material que el del resto de los stands.

- **Muestra artesanal:** Como parte fundamental de la feria se requiere propiciar un ambiente adecuado para que los artesanos muestren sus piezas, pero además de ello se pueda transmitir el mensaje fundamental de la feria, que las piezas de barro veracruzano son un reflejo de la cultura de la región y que representan historias y experiencias de los artesanos. Es por ello por lo que se hará uso de material visual para propiciar el diálogo e invitar a la reflexión de los asistentes. Se distribuirán las áreas de acuerdo con los municipios, los cuales serán delimitados por diferentes colores y apoyados con displays en los que se incluya el nombre de la localidad, una referencia y una explicación sobre la relevancia del lugar con relación a la alfarería. Asimismo, el stand de cada expositor será acondicionado con imágenes, frases, historias, fotografías, videos u otra referencia visual que describa al artesano y su trabajo.
- De acuerdo con **el espacio y el número de participantes** se establecerá el área donde cada uno de los participantes puedan acomodar sus productos. Serán necesarias mesas, sillas y manteles de color acorde a la imagen previamente establecida, de ser posible se utilizarán mamparas que separen y delimiten las áreas. Los stands para patrocinadores contarán con condiciones similares a los de los expositores. Se debe contar con extensiones y conexiones para la

realización del evento; asimismo se considera equipo de sonido, micrófonos y pantallas, lo cual se empleará para la inauguración y clausura, así como parte de la ambientación.

- **Montaje y desmontaje:** un equipo operativo ayudará con la instalación de los materiales en cada una de las áreas, así como el seguimiento de las actividades y el desmontaje del evento.
- **Alimentación:** si la realización del evento tiene duración de un día y medio, se deben considerar 5 comidas para los expositores y el equipo operativo.
- **Módulo de información:** una estructura donde pueda permanecer una persona que tenga la información suficiente para proporcionar a los asistentes que lo soliciten. Se podrán repartir folletos con información sobre los organizadores, directorio de los artesanos participantes y programa del evento.
- **Curso de capacitación:** El moderador hará uso de una pantalla y equipo de sonido. Será conveniente contar con sillas para cada uno de los participantes y un coffee break que contenga café y bocadillos.
- **Talleres:** De acuerdo con el espacio con el que se cuente se establecerá el cupo para cada taller y se definirá el número de sillas, mesa, franelas y recipientes que se emplearán durante los talleres. Se debe tomar en cuenta el barro y agua que se designará con cada participante, además de acordar con el tallerista quién llevará los materiales.
- **Estampa cultural veracruzana:** la presentación de grupos o artistas independientes requiere de un escenario y equipo de sonido, así como de iluminación. De igual forma se debe considerar la colocación de sillas para la audiencia.
- **Exposición fotográfica:** alrededor del espacio de la muestra artesanal se distribuirá la colección de fotografías empleadas para el proyecto "Alfarería Veracruzana: comunicando con las manos 2015".
- **Entrega de reconocimientos:** para realizar esta ceremonia será necesario contar con equipo de audio y micrófonos, se puede emplear el escenario que se ocupe para otras actividades. Se debe seguir un programa realizado previamente para poder llevar a cabo la entrega.
- De manera general será necesario el **uso de señalética** de acuerdo con la imagen del evento que indique el lugar donde se realizarán las actividades y las rutas para llegar a todos los puntos de los espacios. La ambientación del lugar será de acuerdo con el concepto de comunicación que se emplea para el evento, pueden ser desde fotografías, impresos, imágenes, arreglos florales, exposiciones de artesanías y música que se pueden adecuar a los espacios.

Es así como la propuesta plantea una estrategia integral que busca comunicar las historias de vida, tradiciones y culturas que se ven reflejadas en cada pieza de barro elaborada por veracruzanos. La realización de la Primera Feria de la Alfarería Veracruzana convoca a diversos municipios cercanos a Xalapa y la región, para participar en un encuentro que refleja la diversidad y riqueza cultural que existe en el estado; a través de actividades que aceran al público con esta expresión de la cultura, que les permita interactuar y conocer acerca de la trascendencia de la alfarería, tales como talleres, muestra artesanal y presentaciones artísticas. Es importante mencionar que se la meta es propiciar un ambiente que ayude a las personas a empezar a visualizar los atributos de la alfarería, mediante el uso de fotografías, videos y *displays* correspondientes a los municipios donde se mencionen las particularidades del municipio. De igual forma con los artesanos, de manera que se pueda ver lo que hay más allá de las figuras.

Conclusiones

De acuerdo con lo expuesto y una vez analizado el papel de las Relaciones Publicas como

potenciadoras del emprendimiento social podemos establecer, a modo de síntesis y puente para posteriores análisis que complementen y profundicen el tema las siguientes conclusiones:

- Los efectos de la pandemia en los ámbitos sociales han incrementado la incidencia y efectos de algunos rezagos especialmente en países y regiones con altos grados de desigualdad e inequidad. No obstante, y paradójicamente, han aumentado su visibilización y, por ende, la capacidad de generar intervención positiva en ellos a través de acciones de emprendimiento de corte social.

- Dicho emprendimiento social para logar en realidad incidir en la disminución de dichos rezagos y fortalecer a las comunidades y grupos vulnerables para enfrentar en el futuro tanto pandemias como otros posibles efectos agravantes de sus condiciones –catástrofes climáticas, crisis económicas, nuevas pandemias entre otras- requerirán cada vez más del apoyo de herramientas estratégicas organizacionales, tales como el Marketing, las Relaciones Públicas, la Publicidad y, desde luego: la Comunicación Estratégica.

- La implementación de dichas herramientas estratégicas para que en realidad contribuyan a alcanzar objetivos, requieren de una metodología que de les dé sustento y permita su adecuada implementación en los planes de las organizaciones.

- Dicha metodología parte de un diagnóstico que analiza la complejidad de los contextos en los que se busca incidir e integra, para la adecuada interpretación de factores que pueden potenciar o inhibir la aplicación de dichas herramientas estratégicas, tanto técnicas e instrumentaciones cuantitativas como cualitativas.

- De acuerdo con los casos expuestos, Las Relaciones Públicas tienen especial relevancia como herramienta de comunicación estratégica para el emprendimiento social ya que definen con claridad a los públicos involucrados con los que hay que establecer, desarrollar además de construir relaciones, que van desde los mismos beneficiados de las acciones, pasando por medios de comunicación que ayudan a visibilizar los problemas, las autoridades y empresas con las que hay que gestionar apoyos, hasta organizaciones clave en la implementación de acciones: ONG´s y Universidades, entre otros más.

- Otro de los papeles clave de las Relaciones Públicas en el emprendimiento de corte social, es su función estratégica para localizar a los actores estratégicos y líderes de opinión que optimicen la intervención en los ámbitos sociales donde se dan diversos escenarios de complejidad, así como potencien los alcances y visibilidad de los problemas de forma que contribuyan a generar condiciones favorables en la opinión pública, que a su vez facilite la gestión de apoyos con organizaciones de toda índole.

- A su vez, las Relaciones Públicas proporcionan indicadores para generar KPI´s (Key Performance Indicators, en sus siglas en inglés) o ICD Indicadores Clave de Desempeño, tales como: percepción de los problemas sociales, imagen de las organizaciones, líderes personajes públicos involucrados en su solución, efectos en la opinión pública y medios de comunicación digitales y tradicionales, que permitan evaluar permanentemente los efectos de las acciones

estratégicas del emprendimiento social, para realizar los ajustes pertinentes y prevenir posibles conflictos e incluso crisis que pongan en riesgo los proyectos.

- Es importante comentar que las Relaciones Públicas son una de las herramientas clave en el emprendimiento social, pero no se implementan de forma aislada, estas deben integrarse bajo el paradigma de la Comunicación Estratégica, a otras tales como: la Publicidad, que genera tanto en medios tradicionales como digitales la transmisión de mensajes persuasivos que potencien el posicionamiento de los proyectos, así como la participación en ellos, el Marketing Directo o Relacional que personaliza mensajes y los distribuye de forma segmentada a la par que construye bases de datos que permitan dar seguimiento lo mismo a beneficiarios que a patrocinadores o auspiciadores, y la Promoción, sobre todo de acciones específicas que van desde la obtención de donativos, fondeo tradicional o crowdfunding digital, e incluso la generación de artículos promocionales que al venderlos- merchandising social- faciliten la obtención de recursos a la par que generan identidad de los diversos públicos con las causas atendidas por los emprendimientos y emprendedores social.

- Finalmente, es relevante señalar que todas las acciones de Relaciones Públicas en el emprendimiento social, y bajo el paradigma de la Comunicación Estratégica debe trabajar tanto en públicos externos como internos, de forma que se mantenga la cohesión, compromiso y trabajo en

- equipo derivado de la identificación con la causa de los proyectos sociales en particular y la misión de la organización emprendedora que los planifica, diseña y ejecuta en lo general.

Bibliografía

Arens, W.F., Weigold, M.F., Arens, C. (2008). Publicidad. 11ª Edición. México: Mc Graw Hill.

Beltrán-Guerra, L.F., Azouri-Miranda, J.L., Abad-Espíndola, E., y Bretón-Arredondo, J.L. (2022). Organizaciones inteligentes y comunicación estratégica: una propuesta de gestión organizacional para contextos disruptivos por COVID-19. En Gómez-Medina, L.E., Pensado-Fernández, M. E., Ramírez-Vázquez, Y., y Lendechy-Velázquez, I.N. (Coord.). El mundo organizacional. Algunas perspectivas de análisis. México: Editorial Edhalca

Del Cerro, J. F. (2016). ¿Qué es el emprendimiento social? Una guía básica para entender el concepto y empezar el camino de los negocios con impacto. Primera Edición. Textofilia S.C. https://disruptivo.tv/wp-content/uploads/dlm_uploads/2019/04/LIBRO-Que-es-el-emprendimiento-social.pdf

Deloitte Insights (2021). Tendencias Globales de Capital Humano en 2021. La empresa social en un mundo disruptivo: Liderando el cambio de sobrevivir a prosperar. https://www2.deloitte.com/co/ es/pages/human- capital/articles/Tendencias-globales-de-capital- humano- 2021.html

Disruptivo.TV (2020). Primer Censo Empresas Sociales México 2019. Primera Edición. https://disruptivo.tv/wp-content/uploads/dlm_uploads/2020/10/DISRUPTIVO_Censo-2019.pdf

Kotler, P. (2001). Dirección de Marketing. 8ª Edición. España: Pearson Educación.

Lacasa, A.S. (2007). Gestión de la Comunicación empresarial. Barceloa: Ediciones Gestión 2000 Martínez, F. (2016). Startupismo. https://bit.ly/3v5Sbhe

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/ public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675. Pdf

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2020). Informe COVID 19 CEPALOPS. Salud y economía: una convergencia necesaria para enfrentar el COVID-19 y retomar la senda hacia el desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52536/OPSHSSCOVID-19200027_spa.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Palencia-Lefler, M. (2011). 90 técnicas de relaciones públicas. Manual de comunicación corporativa. España: Bresca Editorial.

Prats Morales, K. D. (2017). Análisis del Plan de Relaciones Públicas en el proyecto “Alfarería Veracruzana: Comunicando con las manos” [Tesis de licenciatura no publicada]. Universidad Veracruzana

Wilcox, L., Cameron, T., y Xifra, J. (2006). Relaciones públicas: estrategias y tácticas. México: Pearson Educación.

Xifra, J. (2014). Manual de relaciones públicas e institucionales. España: Editorial Tecnos.

Capítulo XIII. Procesos de innovación en ambientes multirreferenciales de aprendizaje: Cotrabajo y gestión académica

Ana María Casnati[5]

Resumen

Cotrabajar, término que comenzó a usarse en el 2000; supone desempeñar la actividad laboral en un espacio comunitario y multidisciplinar rodeado de colegas que “a priori”, nada tienen que ver unos con otros. La base del coworking radica en su comunidad, lo no quiere decir que necesariamente los coworkers tengan que participar de todas las actividades e iniciativas del espacio, pero sí, que debe de haber un gestor o promotor que lidere la propuesta. El Espacio de Cowork de la Sede Tacuarembó del CENUR NE se inscribe dentro de la propuesta del equipo de dirección de la Sede y se proyecta a través de prácticas de gestión que tienen por objetivo, integrar las acciones de los diversos ámbitos y actores que constituyen e interactúan con la sede, potenciando los recursos existentes de manera de aumentar la eficiencia de las acciones y recursos como comunidad académica comprometida con la excelencia y la inclusión. Se apunta a la articulación y armonización de espacios transversales físicos y tecnológicos, fortaleciendo las funciones universitarias e implica pensar la organización por áreas temáticas y de desarrollo, potenciando flujos y entornos a partir de una mirada ecológica sustentable.

Palabras clave: Ambiente, Aprendizaje. Cotrabajo, Gestión académica

Abstract

Co-working, a term that began to be used in 2000; means carrying out the work activity in a community and multidisciplinary space surrounded by colleagues who "a priori" have nothing to do with each other. The basis of coworking lies in its community, which does not mean that coworkers necessarily have to participate in all the activities and initiatives of the space, but it does mean that there must be a manager or promoter who leads the proposal. The Tacuarembó Cowork is part of the proposal of the Headquarters management team and is projected through management practices that aim to integrate the actions of the various areas and actors that constitute and interact with the headquarters, enhancing existing resources in order to increase the efficiency of actions and resources as an academic community committed to excellence and inclusion. It aims to articulate and harmonize physical and technological transversal spaces, strengthening university functions and implies thinking about the organization by thematic and development areas, promoting flows and environments from a sustainable

[5] Universidad de la República - Directora de Sede Tacuarembó, CENUR NE - anacasnati gmail.com

Keywords: Cowork, Environment, academic knowledge

Introducción

Cotrabajar, término que comenzó a usarse aproximadamente en el año 2000; supone desempeñar la actividad laboral en un espacio comunitario y multidisciplinar rodeado de colegas que "a priori", nada tienen que ver unos con otros. Es la combinación ideal entre una oficina y el ambiente que se respira en una cafetería, de manera que la palabra ¨coworking¨ encierra una filosofía de trabajo y de vida que permite a profesionales de diferentes sectores, compartir un mismo espacio sin perder su independencia. La base del coworking radica en su comunidad, lo no quiere decir que necesariamente los coworkers tengan que participar de todas las actividades e iniciativas del espacio, pero sí, que debe de haber un gestor o promotor que lidere la propuesta.

El Espacio de Co-work de la Sede Tacuarembó del CENUR NE se inscribe dentro de la propuesta del equipo de dirección de la Sede y se proyecta a través de prácticas de gestión que tienen por objetivo, integrar las acciones de los diversos ámbitos y actores que constituyen e interactúan con la sede, potenciando los recursos existentes de manera de aumentar la eficiencia de las acciones y recursos como comunidad académica comprometida con la excelencia y la inclusión. Se apunta a la articulación y armonización de espacios transversales físicos y tecnológicos, fortaleciendo las funciones universitarias e implica pensar la organización por áreas temáticas y de desarrollo, potenciando flujos y entornos a partir de una mirada ecológica sustentable.

En el presente trabajo se describe la forma en que se gestó el Espacio de Cotrabajo de la Sede Tacuarembó del Centro Regional Noreste, describiendo el contexto, la fundamentación de los Ambientes Multirreferenciales de Aprendizaje (Casnati, 2015) y la constitución actual del mencionado Espacio. En el marco teórico metodológico se abordarán los lineamientos que sustentan la propuesta desde la innovación y sustentabilidad en el desarrollo de una política universitaria de descentralización. En tal sentido, la metodología utilizada es la etnopesquisa[6] multirreferencial y multifocal orientada a la descripción del objeto proceso y el modo como él se constituye. La etnopesquisa multirreferencial (Macedo, R. 2004) consiste en captar la realidad mediante un instrumental que considera las perspectivas de los sujetos en actividad, relacionando ese lugar del sujeto a un contexto simbólico/institucional y cultural disponible para observación, estudio y análisis.

Dada la complejidad del objeto proceso también es necesario apelar a la etnopesquisa multilocal (Marcus, C., 2001) que agrupa múltiples sitios con el mismo propósito de estudio y postula sus relaciones partiendo de la búsqueda etnográfica independientemente de las calidades y tipos de accesibilidad a diferentes territorios. En este trabajo se ha optado por la palabra etnopesquisa porque reúne las características de una investigación de naturaleza cualitativa de inspiración etnometodológica y tradición etnográfica en un solo término.

Contexto

[6] Según el Diccionario de la Real Academia Española pesquisa significa información o indagación que se hace de algo para averiguar la realidad de ello o sus circunstancias (http://www.rae.es/search/node/pesquisa acces. 13.10.2014). Pesquisa en español deriva del latín pesquisitum, paricipo de perquirere, buscar con cuidado formado de per-por completo y quaerere-buscar cuestiones, acción de buscar, interrogatorio, examen, indagación, averiguación. La búsqueda implica cierto conflicto, el de no tener lo que se busca y estar necesitado de ello en alguna medida.

Contexto geográfico

Tacuarembó es uno de los diecinueve departamentos que componen la República Oriental del



Uruguay. Su capital es la ciudad homónima de Tacuarembó. En la figura 1 se puede observar la ubicación del departamento ubicado en el centro norte del país, limitando al noreste con el Departamento de Rivera limítrofe con el Estado de Rio grande (Brasil) . Con 15 438 km² es el departamento más extenso y con 5,83 hab/km², el cuarto departamento menos densamente poblado de país[7].

Figura 1. Mapa del Uruguay donde se destaca en rojo el Departamento de Tacuarembó.

La Sede Tacuarembó de la Universidad de la República (CUT) integra el Centro Universitario Regional Noreste (CENUR) Noreste y está ubicado en el Campus de Investigación, Aprendizaje e Innovación



[7] http://www.periodicas.edu.uy/o/Nuestra_tierra/pdfs/Los_Departamentos_15.pdf

compartido por el Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria (INIA), la Sede Tacuarembó del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP) y la Dirección de Laboratorios Veterinarios (DILAVE). Esta sede se construye en 2013 en un predio de cinco hectáreas cedido a la Universidad de la República (UdelaR) por el INIA en su Estación de Tacuarembó. Se encuentra ubicado sobre la ruta 5, km 386 (Figura 2).

Figura 2. Fotografía del CUT (Fuente: la autora)

Contexto universitario

El CENUR NE se crea en octubre de 2019, incorporando a los Centros Universitarios de Rivera (CUR) y Tacuarembó (CUT) y a la Casa de Cerro Largo (CUCEL). Este evento se inscribe dentro de la política descentralizadora de la Universidad de la República de Uruguay que comenzó en el año 2000 y continúa hasta el presente.

La Sede Tacuarembó aloja 10 carreras (5 tecnicaturas, tecnólogos o técnicos, 1 licenciatura, 1 CIO Social, Ingeniería Forestal) aproximadamente 1500 estudiantes activos, 10 Polos de Desarrollo Universitario que son grupos de investigación en diversas áreas temáticas, 100 docentes, 30 funcionarios TAS y presencia de 8 Servicios de Referencia Académica. En el año 2019 finaliza el proceso de elaboración del segundo Programa Regional de Educación Terciaria (PRET) de la Región NE, con la definición de los siguientes ejes:

- Territorio y Ambiente con los sub-ejes: Agroecología, Sistemas Productivos, Recursos Naturales, Biodiversidad, Ruralidades.
- Desarrollo Humano con los sub-ejes: Salud y Calidad de Vida, Equidad Social, Políticas y Procesos Educativos.
- Población, Sociedad y Cultura con los sub-ejes: Diversidad Biológica Humana, Identidades, Patrimonio, Lenguaje y Comunicación, Migración y Frontera.

Los ejes transversales que se formulan son: Frontera, Gobernanza, Ciencia, Tecnología e Innovación, Cultura, Educación.

Las organizaciones como la Sede Tacuarembó del Centro Universitario Noreste de la Universidad de la República (CENUR Noreste) constituyen unidades sociales que formalizan espacios de articulación de aprendizajes y es imprescindible comprenderlas como ejes capaces de promover transformaciones sociales al mismo tiempo que ellas se transmutan (Casnati, Marrero, 2020; Casnati, 2015).

El presente estudio del Espacio de Cotrabajo de la Sede (*Cowork*) se aborda desde un enfoque sistémico de un estudio de caso dende se considera a la Sede Tacuarembó de la UdelaR como un Ambiente Multirreferencial de Aprendizaje (AMA). Este AMA se percibe una articulación intencional entre procesos de aprendizaje en el sentido amplio de producción de conocimiento, desarrollo de competencias personales y creación de alternativas para solucionar problemas cotidianos. El AMA se identifica así, como lugar de praxis donde se descubren, ensayan y conocen escenarios que inducen a profundizar de manera autónoma y creativa los estudios sobre traducción, transferencia, reapropiación, transformación, reconstrucción de un conocimiento que se pretende difundir. Se advierte que “es una propuesta universitaria alternativa que reconoce los más diversos aportes de sujetos históricamente activos para comprender la diversidad y la incertidumbre en socialidad” (Casnati, Galeffi, 2014).

Marco teórico-metodológico

En 2012, Uruguay a través de varias organizaciones (ANII, INACAL, INIA) presenta un modelo de innovación dirigida a que las instituciones adopten un sistema de gestión para desarrollar y optimizar su capacidad de innovar. La idea es integrar el modelo a sistemas de gestión que ya están presentes en la organización, comprendiendo los siguientes aspectos:

- El desarrollo de un liderazgo que actúe como impulsor en todos los potenciales creativos (área Liderazgo para la innovación).
- La definición de una estrategia de innovación, es decir, en qué áreas u objetivos concentra sus mayores esfuerzos (área Planeamiento de la innovación).
- Métodos para capacitar y mejorar las capacidades propias e incentivar su expresión (área Gestión de las personas y del conocimiento).
- Sistemas para obtener conocimiento, difundirlo, identificar oportunidades, procurar definir o crear escenarios a futuro (área Inteligencia estratégica para la innovación) y
- Métodos para generar y evaluar ideas creativas, para transformarlas en proyectos y gestionarlos (área Proceso de Innovación).
- Métodos que permitan tanto valorar los resultados (área Resultados de innovación).

En lo que se refiere al liderazgo para la innovación, en esta área se examina el compromiso y la participación directa de la Dirección institucional como conductor o responsable sustancial del proceso de innovación en la organización.

Con respecto a la planificación de la innovación, esta se define como el conjunto de acciones a través de las cuales la dirección define una estrategia y establece los procesos y acciones concretas para asegurar los resultados, tomando como base las posibilidades de la organización.

En cuanto a la gestión de las personas en el proceso innovador, se considera que es uno de los factores críticos para el éxito. La misma comprende las formas organizativas, las políticas de motivación, la capacitación, la formación y la gestión de competencias, consolidando el aprendizaje organizacional. Es pues un tema clave para impulsar la cultura innovadora.

La Inteligencia para la Innovación se puede definir como el conjunto de acciones desarrolladas sistemáticamente para obtener, analizar, interpretar y difundir información de valor estratégico para la gestión de la innovación acerca del ambiente, las nuevas tecnologías, la organización y grupos de actores.

De esta forma, se transforma en conocimiento, la información obtenida mediante la comprensión del contexto, las redes sociotécnicas y el desarrollo de prospectiva (INACAL, LATU, UCU , ANII , CIU,2012)[8].

La ANII (Agencia Nacional de Investigación e Innovación) de Uruguay distingue cuatro tipos de innovación:

La innovación tecnológica en producto que es la introducción de un producto tecnológicamente nuevo (cuyas características tecnológicas o usos previstos difieren significativamente de los correspondientes a productos ya existentes) o significativamente mejorado (previamente existente,

[8] Modelo uruguayo de gestión de la innovación. INACAL - LATU - UCU - ANII – CIU, 2012.

cuyo desempeño ha sido perfeccionado o mejorado.

La innovación en organización respecto a la introducción de cambios en las formas de organización y gestión; cambios en la organización y administración del proceso productivo, incorporación de estructuras organizativas modificadas significativamente e implementación de orientaciones estratégicas nuevas o sustancialmente modificadas.

La innovación en comercialización refiere a la introducción de métodos para la comercialización de productos nuevos, de nuevos métodos de entrega de productos preexistentes o de cambios en el empaque y/o embalaje.

En el caso que nos ocupa, se trata claramente de una innovación de gestión que involucra también modificaciones desde el abordaje de un sistema sociotécnico. En este marco teórico presentamos dos conceptos que se refieren a los Ambientes Multirreferenciales de Aprendizaje en relación con los Sistemas sociotécnicos.

En la Sede Tacuarembó del CENUR NE como Ambiente Multirreferencial de Aprendizaje se reconocen tres características propias que exigen un análisis continuo de los procesos académicos: el manejo de la incertidumbre, la complejidad de la construcción académica en la innovación y el necesario diálogo de saberes.

Desde este abordaje se analiza la relación entre lo tecnológico y lo social (cultural, político, económico, etc.) de manera integrada. (Thomas, Juarez, 2015). Un Sistema Tecnológico Social (STS) se concibe como soporte conceptual y material para el diseño, la implementación y la gestión para el desarrollo inclusivo sustentable. Los STS son sistemas heterogéneos constituidos por actores, artefactos, comunidades y tecnología, orientados a generar dinámicas de y para la inclusión social y económica para democratizar la toma de decisiones tecnológica. Implican acciones de diseño de productos, procesos productivos y tecnologías de organización focalizados en relaciones problema/soluciones inclusivas. En este trabajo basado en la noción de STS se observa la forma en que se generan procesos de aprendizaje institucionales impulsando la formación de personas donde las TIC contribuyen con este propósito a partir de los procesos comunicacionales que se generan.

Para esto, utilizamos la etnopesquisa multirreferencial y multilocal que exige del investigador el análisis continuo de un proceso donde es preciso describir, interpretar, comprender y trabajar con otros actores y sus acciones cotidianas lo que constituye parte fundamental de la investigación. Una investigación en que esos actores y sus prácticas con la mediación telemática resultan importantes para la construcción y el cumplimiento de los objetivos. Y durante ese proceso se intentan comprender las relaciones con el saber y el conocimiento que permean las actividades en el Espacio de Cotrabajo enfocando el modo como esos actores perciben, explican, construyen y comprenden la praxis desde su perspectiva.

La etnopesquisa multirreferencial (Macedo, 2004) consiste en captar la realidad mediante un instrumental que considera las perspectivas de los sujetos en actividad relacionando ese lugar del sujeto a un contexto simbólico/institucional y cultural disponible para observación, estudio y análisis. Macedo (2004) utiliza la palabra etnopesquisa para designar una investigación de corte etnográfico crítico que nace de la inspiración y tradición etnográfica, pero teniendo a la etnometodología como su inspiración teórica fundamental. La etnopesquisa crítica se interesa en comprender el aspecto sociocultural de una organización constituida por sujetos intersubjetivamente edificados y edificantes, preocupándose con los procesos que constituyen a los sujetos en una situación y cultura determinada.

Por su parte, la etnografía multilocal (Marcus, 2001) agrupa múltiples sitios con el mismo propósito de estudio y postula sus relaciones independientemente de las calidades y tipos de accesibilidad a diferentes territorios. Se trata de mapear un objeto-proceso en el cual diversas narrativas se vuelven calificadas "en el paisaje" de la intención investigativa al tiempo que se desarrolla el trabajo de campo y se escribe; resulta así que en la etnografía multilocal se estudian distintos niveles, fracturados, discontinuos en espacios y momentos variados.

A partir de este marco teórico metodológico, a continuación, se presenta la discusión y el análisis del caso.

Discusión

El espacio de cotrabajo (*Cowork*) se crea en marzo, 2022 luego de terminada la Pandemia de Covid-19, integrado por las Unidades de Enseñanza, Extensión, Investigación, Comunicación, Logística Edilicia y Educación Permanente. Se efectúan algunas reuniones para introducir la propuesta, intercambiar planes de trabajo y ajustar aspiraciones de acuerdo con las necesidades de la Sede en permanente construcción. A los efectos de poder hacer un seguimiento y acompañamiento al proceso se realizan reuniones mensuales de coordinación donde se comparten historias, situaciones problemáticas, demandas desde el territorio y necesidades.

Cada Unidad planifica y organiza sus actividades en acuerdo con la Dirección de la Sede contemplando también las directivas y orientaciones de los organismos centrales de la Universidad de la República. También brindan respuestas a las necesidades de las instituciones del Medio, así como a las carreras y grupos de investigación que se alojan en la Sede.

Por otra parte, también contribuyen a organizar actividades conjuntas que hacen visible la Sede en el territorio acercando la academia universitaria a la población. Las actividades efectuadas en colectivo desde el *Cowork* en 2022 fueron la Difusión de carreras, Curso de Capacitación para el Trabajo para jóvenes que abandonaron el sistema educativo, Ingeniería de Muestra, Semana de la Extensión, Taller de Accesibilidad, Jornada pro/departamentalización, Ciclo de Inicio a la Vida Universitaria, Acto de Egreso.

En 2023, se ha comenzado con el Ciclo de Inicio a la Vida Universitaria, el evento tradicional universitario de Uruguay que es el Tocó Venir, el programa de Difusión de Carreras y las visitas guiadas al Campus. En este conjunto de acciones desarrolladas sistemáticamente para obtener, analizar, interpretar y difundir información de valor estratégico se han podido identificar y comprender algunos aspectos del proceso de gestión de la innovación se presentan a a continuación. En tal sentido, se destaca que desde el punto de vista metodológico es posible identificar que el mundo social no se reproduce a partir de las normas internalizadas (Garfinkel, H, 1968), como sugería Talcott Parsons (1966), sino en situaciones de interacción donde los actores, lejos de ser meros reproductores de normas preestablecidas que operan en todo tiempo y lugar, en realidad son activos productores y ejecutores de acciones propias del contexto al que pertenecen.

De manera que las normas, reglas y estructuras no proceden de un mundo significante exterior e independiente de las interacciones sociales, sino que se constituyen, en las interacciones mismas (Guber, R, 2011). Los actores no siguen las reglas, sino que las actualizan y al hacerlo interpretan la realidad social y crean los contextos en los cuales los hechos cobran sentido (Garfinkel, 1968; Coulon, 1988). Siguiendo esta premisa es posible afirmar que en la evolución del grupo que interactúa en el

Cowork se observa una inteligencia colectiva.

Este concepto planteado por Lévy en 2003 se refiere a una inteligencia distribuida en un territorio, incesantemente construida y valorizada, coordinada en tiempo real, lo que resulta finalmente en una movilización efectiva de ciertas competencias de actores involucrados para la solución de problemas. Así, es posible identificar y reconocer las habilidades que se distribuyen entre los actores que coordinan y implementan acciones de una manera determinada para ser utilizadas en una comunidad. Esta coordinación de los inteligentes colectivos ocurre fundamentalmente muy facilitada por las tecnologías de la información y la comunicación. La inteligencia colectiva se genera en un doble proceso: un proceso de democratización de los saberes que son patrimonio de las personas, y en un proceso de sensibilidad social. Se basa en una actitud que busca ordenar y valorar la experiencia para dotarla de sentido, sin desconocer que la realidad es dinámica, compleja y, muchas veces, impredecible (Ferreira, Casnati, Sayes, Nogueira, 2021). Es por esta razón que señalamos la importancia de la mirada sociotécnica en el proceso etno- metodológico.

Otro aspecto que destacar en el ámbito del *Cowork* se refiere al trabajo colaborativo facilitado por las Ciencias de la Información y la Comunicación. En el trabajo colectivo, las informaciones fluyen de acuerdo con las orientaciones de los integrantes del Espacio a partir del cual se desarrollan redes de intercambio de información, formas de acceso, construcción y contribución de conocimientos. Todos estos procesos ocurren muy rápidamente de acuerdo urgencia determinada por la complejidad institucional y contribuyen a fortalecer la inteligencia colectiva. Se destaca así la relevancia que adquieren las redes institucionales y de práctica fortalecidas por la confianza y un lenguaje común de actores dispuestos y disponibles a trabajar colaborativamente. Sin duda la inteligencia colectiva precisa ser reconocida y valorada por parte de la comunidad educativa. En cuanto a la movilización efectiva de las competencias de un grupo transdisciplinar como los integrantes del co-work, un factor importante es lograr identificar esas competencias en sus integrantes y comprenderlas desde las multiplicidades incluyendo acciones y experiencias para lograr consolidar las propuestas de trabajo.

El resultado final del proceso transitado es la construcción de un lazo social basado en el saber, donde la inteligencia colectiva de un grupo que construye a partir del saber grupal una infraestructura de relaciones humanas que ocurre en un determinado ambiente o Espacio de Saber (Lévy ,2003). En este espacio, las relaciones humanas se fundamentan en la valorización de los actores y de sus habilidades, generando cambios en la dinámica institucional y principalmente educacional. Para esto, desde el liderazgo, se transmiten en el momento oportuno los lineamientos para el trabajo académico buscando transformar en conocimiento la información obtenida mediante la vigilancia del entorno, el apoyo tecnológico y el desarrollo de prospectiva. El liderazgo es considerado como la capacidad de influir en otros y orientar los esfuerzos de los miembros de una organización para cumplir los objetivos de una institución específica (Erkutlu y Chafra, 2018).

Desde el liderazgo es posible hacer uso de la vigilancia a los efectos de predecir las tendencias de largo plazo, ayudando a los integrantes del espacio de cotrabajo a orientar sus actividades de innovación de acuerdo a escenarios previstos o proyectados. De esta forma es posible sistematizar e integrar el proceso de innovación utilizando informes o fuentes para explorar o predecir tendencias a largo plazo.

En el Espacio de Cotrabajo, el liderazgo es compartido lo que contribuye a canalizar las emociones del grupo disipando las emociones tóxicas, promoviendo la empatía, a los efectos de prevenir el corporativismo y gestionar el significado del grupo. En los momentos de encuentro se generan espacios

para poder expresar las emociones, se valora el poder de la risa en el ambiente laboral teniendo en cuenta que las emociones constituyen un aglutinante fundamental en un equipo que se compromete con el desarrollo institucional.

También es importante señalar en el proceso de innovación del cowork la colaboración como resonancia para la institución universitaria en desarrollo. Como concepto la resonancia es el refuerzo o prolongación del sonido mediante el reflejo o vibración sincrónica y en el caso que nos ocupa se puede vincular con la longitud de onda emocional, el optimismo y el entusiasmo contribuyendo a un clima emocional eficaz y eficiente.

Sin embargo, en el proceso emprendido también es posible identificar algunas amenazas y debilidades como el desaliento ante la complejidad y la incertidumbre permanente, el multiempleo de sus integrantes y la exigencia ante el necesario manejo del tiempo de acuerdo a las necesidades de todos los actores.

En el desarrollo del presente trabajo se ha descripto la forma en que se gestó el Espacio de Cotrabajo de la Sede Tacuarembó del Centro Regional Noreste presentando el contexto geográfico e institucional, la fundamentación de los Ambientes Multirreferenciales de Aprendizaje y la constitución actual del mencionado Espacio. En el marco teórico metodológico se abordaron los lineamientos que sustentan la propuesta como innovación impulsando el desarrollo de una política descentralizadora universitaria y luego en la discusión se han presentado algunas características del proceso innovador sustentadas en la etnopesquisa. La presente investigación está condicionada por el rol que juega el conocimiento del sentido de compromiso de los actores del cowork y las expectativas de fondo de los actores, en cuanto a definir el fenómeno como fenómeno, por ejemplo, como una "innovación" o " un proceso colaborativo en un AMA ". De acuerdo con esta idea, se han estudiado y presentado las expectativas de fondo, para lograr una dimensión válida o aproximada del fenómeno. A continuación, se presentan las conclusiones del proceso innovador.

Conclusiones

Para finalizar es posible afirmar que el espacio de cotrabajo en la Sede Tacuarembó se ha consolidado e incluso ha sido replicado en la Sede de Rivera del CENUR NE. En las interacciones del Ambiente Multirreferencial de Aprendizaje, el Cowork permite a sus integrantes conocerse mejor y así potenciar sus acciones. Sus integrantes se sienten acompañados sin dejar de lado las características propias que sus funciones específicas les determinan.

Por otro lado, se logra optimizar el rendimiento en el trabajo flexibilizando horarios de acuerdo con las múltiples tareas que las Unidades desarrollan en el Campus donde la Sede está ubicada. A su vez, el grupo impulsa y promueve nuevos proyectos con otros actores de la Sede y del CENUR NE.

Los integrantes del *cowork* se reconocen como generadores que fomentan actitudes, intenciones y escenarios adecuados propiciando diálogos entre la academia y los saberes de otros, con el fin de identificar y contribuir a la solución de necesidades sociales sentidas e identificadas. Todo esto constituye el núcleo central de esta innovación, porque este proceso se da en permanente transformación y evolución, donde la dinámica está implícita, y por lo tanto no se logra de una vez y para siempre, sino que es un proceso que se construye día a día.

Finalmente, en cuanto a las lecciones aprendidas, en el proceso de co-construcción del conocimiento y resolución de problemas, los diversos actores involucrados manifiestan un compromiso mutuo,

compartiendo el interés por el proceso innovador emprendido. La vinculación fundamental se refiere a la producción de conocimiento, que contribuye a la transformación social.

Bibliografía

Casnati, A. (2015). Flor de Ceibo como estrategia de construcción universitaria. 3° Foro Interamericano de Estudios del Desarrollo

Casnati, Galeffi (2014) La interactividad en ambientes multirreferenciales de aprendizaje. Montevideo, CSE. Revista Intercambios, v.: 21 1, p.: 48 - 58, disp. en: http://ojs.intercambios.cse.edu.uy/index.php/ic/issue/view/2;.

Casnati, A. ; Marrero, C. (2020) La comunicación en ambientes multirreferenciales de aprendizaje en la universidad: abordaje sociotécnico para su comprensión. XV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Investigadores de la Comunicación (ALAIC). Medellín, Colombia.

Coulon, A. (1988) La etnometodología. Madrid. Cátedra.

Erkutlu, Hakan y Jamel Chafra (2018), "Despotic leadership and organizational deviance", *Journal of Strategy and Management*, vol. 11, núm. 2, pp. 150-165

Ferreira, G. ; Casnati, A. , Sayes, J. ; Nogueira, G. (2021) Estudios y prácticas inter/transdisciplinarias para el desarrollo territorial en el Campus de Tacuarembó: el caso del Laboratorio para el Diagnóstico de COVID-19, CENUR NE . IV Encuentro de Investigadores del área Social de la Región Noreste de la UdelaR. Comisión Coordinadora del Interior. Centro de estudios de la Frontera.

Garfinkel, Harold (1967), "What is Ethnomeíhodology?", en Studies in Ethnomeíhodology, Nueva Jersey, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

Guber, R.La etnografía: Método, campo y reflexividad. Buenos Aires. Ed. Siglo XXI.

Lévy, P. (2003). A inteligência coletiva: por uma antropologia do ciberespaço. 4.ed. São Paulo: Loyola.

Macedo, R. S. (2004) A etnopesquisa crítica e multirrefrencial nas ciências humanas e na educação. Salvador, UFBA (Brasil).

Marcus, G. (2011) Etnografía de y para el sistema mundo. El surgimiento de la etnografía multilocal. Rev. ALTERIDADES, 11 (22), p. 111-127

Parsons, Talcott (1964) Hacia una teoría general de la acción, Kapeluz, Buenos Aires.

Thomas, H., Juarez, P. y Picabea, F. (2015): ¿Qué son las tecnologías para la inclusión social?, colección Tecnología y Desarrollo, editorial UNQ, Bernal. Disponible en: http://issuu.com/redtisa/docs/cuadernillo_n1_online

Capítulo XIV. La educación superior universitaria en Colombia de frente a los ODS

Heredia Viveros Nohora Ligia[1]

Resumen

La dinámica económica – política y social de Colombia con su exclusiva sinergia, lleva a la reflexión sobre los dos caminos que ha adelantado el país en el marco de la educación superior. Por una pare, se manifiesta que el Estado colombiano ha generado esfuerzos reguladores y de proyectos sobre la ampliación de la cobertura para la educación superior y la calidad de la misma, factores incluidos como primordiales en los últimos planes de Gobierno y la generación de la Ley 30 / 92, que abriga estrategias sobre el particular.

Así mismo, la preocupación está en el aire dado que por más esfuerzos que se hayan hecho continua un difícil y constante contexto asociado a las carencias de las comunidades que están en extrema pobreza y que tienen una franca dificultad de desplazamiento para acceder a la educación superior dado que residen en muchos casos en zonas veredales de difícil acceso.

Colombia siempre se ha caracterizado por ser atípica con respecto a los otros países de Latinoamérica, tal es el caso que la ley general de educación que cubre la básica, la media y la superior, para estimular la demanda en los 3 sectores, arroja resultados de incrementos en la baja y la media, dejando para reflexión las posibles respuestas al porque la superior no ha presentado el desarrollo de participación esperado.

En el marco de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), Colombia no se destaca a nivel general y en específico en el #4 (Educación), ya que se registran características de baja demanda y apropiación social, para la educación superior, a pesar de los esfuerzos de desarrollo regional de la educación, de entidades del Estado y particulares en fuerte asociación de cooperación para el desarrollo económico y social.

Palabras claves: Educación superior, ODS, Ley General.

Abstract

The economic - political and social dynamics of Colombia with its exclusive synergy, leads to reflection on the two paths that the country has advanced related to the framework of higher education. On the one hand, it is stated that the Colombian State has generated regulatory efforts and projects on the expansion of coverage for higher education and its quality, factors included as essential in the latest

[1] Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Facultad de Economía y Administración. Sede Funza. Docente TC. nheredia@unicolmayor.edu.co

government plans and the generation of Law 30. / 92, which harbors strategies on the subject.

Likewise, concern is in the air given that despite more efforts that have been made, a difficult and constant context associated with the deficiencies of communities that are in extreme poverty and that have a frank difficulty of displacement to access higher education continues. given that they reside in many cases in rural areas of difficult access.

Colombia has always been characterized by being atypical with respect to other Latin American countries, such is the case that the general education law that covers basic, middle and higher education, to stimulate demand in the 3 sectors, yields results of increases in the lower and medium, leaving for reflection the possible answers to why the upper one has not presented the expected development of participation.

Within the framework of the Sustainable Development Goals (SDG), Colombia does not stand out at a general level and specifically in #4 (Education), since characteristics of low demand and social appropriation are registered for higher education, despite of the efforts of regional development of the education, of entities of the State and individuals in strong association of cooperation for the economic and social development.

Keywords: Higher education, ODS, General Education Law.

Introducción

La finalidad de este escrito radica en el hecho de generar un cuestionamiento reflexivo en torno a la educación superior universitaria enmarcada en los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), que se fundamentan específicamente en la generación de nuevos modelos integradores donde la educación sirva de medio para las acciones de preservación del planeta. En ese espacio y con miras a plantear más que una evaluación que juzgue los avances de Colombia en el escenario de los ODS y las razones y porqués no se han generado e implementado las políticas públicas de educación necesarias para dar una respuesta contundente acerca del papel de la Nación en los adelantos en es esa materia se vienen presentando a nivel mundial.

No se trata tampoco de encontrar responsables y/o falencias históricamente relacionas en el Sector Educativo Subsector educación superior con sus militantes las Instituciones de Educación Superior (IES) del cual hace parte la Universidad como prestadora del servicio educativo superior. Para lograr lo anterior se demarca un recorrido historiográfico que en cada una de sus estaciones temporales esboza los argumentos y discusiones de investigadores y establecimientos estatales, versadas en la materia con miras a reconocer que la existente y cambiante realidad requiere perfeccionamientos en el área del conocimiento (saberes y pre saberes) y procesos político, sociales y económicos, con el apoyo de los adelantos tecnológicos que coadyuven como herramientas aunadas para la construcción de "país", que llevan a una indispensable aproximación a la revisión de las condiciones de formación Universitaria articuladas en el contexto de los ODS contemplados en la Agenda 2030, acordada y asumida por los países en el orden mundial, donde los actores interactuantes están comprometidos de una u otra manera en la consecución y alcance de las metas propuestas en 17 niveles de objetivos generales, con 169 especificidades de cumplimiento de cada uno de los anteriores en búsqueda de una mejor calidad

de vida de las personas en las colectividades sociales de todo el mundo para cerrar la brecha que existe entre el sector de la educación y las demandas en tiempo real del componente social.

Marco teórico

Los desafíos que enfrenta la educación superior universitaria en Colombia, hacen a los inquietos pensadores a plantearse escenarios presentes y futuros de reflexión migrante hacia las realidades pendientes resultantes de las actualidades del sector educativo. En ese orden de ideas, el estudio relacionado con el escenario de la educación superior universitaria en Colombia muestra que sus programas académicos deben ser inspeccionados con la lupa de la calidad total y ser examinados en términos de eficiencia mediando…técnicas de frontera estocástica y los resultados de las pruebas Saber Pro. Las estimaciones evalúan el efecto de variables asociadas al personal docente y a la infraestructura de las instituciones, y de factores de entorno que no están directamente bajo el control de las instituciones, tales como el nivel de ingreso de las familias y la educación de los padres (Melo, Ramos y Hernández, 2017. p.60).

En esa línea, los autores anteriores plantean también que: hechos como que involucran a la educación superior dentro de los que se destacan la ampliación de los niveles de cobertura y el mejoramiento de la calidad de las instituciones que ofrecen servicios educativos en este nivel de enseñanza. Si bien durante las dos últimas décadas el número de estudiantes matriculados ha crecido de manera importante, especialmente en la formación técnica y tecnológica, en un contexto internacional las tasas de cobertura continúan siendo bajas y no superan el 50%. Por otro lado, la calidad del sistema de educación superior es heterogénea, ya que coexisten instituciones bien organizadas y reconocidas por su excelencia, con instituciones caracterizadas por bajos niveles de calidad. Además, no existe una conexión clara entre las necesidades del sector productivo y la formación profesional, lo cual constituye una limitación para el desarrollo económico del país (Pp.60 – 61).

Otra perspectiva no menos absorta fue expresada por Clavijo (2010), relacionada con la evolución que ha sufrido la educación superior universitaria, que lleva a planteamientos evolutivos constantes para su adaptación a los nuevos paradigmas sociales impresos en el desarrollo de los territorios y naciones. Por ello, determina que: “En el caso de las instituciones de educación superior, la crisis es signo de vida y de necesidad ineludible de cambios, a fin de ajustar su cometido a los nuevos requerimientos” (p.43). El autor cita textual a Henri Janne (1973), como un digno representante de la controversia en torno a al modelo paquidérmico de evolución de las universidades: “la Universidad es una de las instituciones más ancladas en el pasado y más resistentes al cambio” y aporta como complemento: “Los analistas sostienen que una innovación suele tardar 15 años, como promedio, para encontrar su lugar en el quehacer educativo y, a veces, periodos mayores de 30 y hasta 40 años, mientras en el sector industrial lo hace en tres o cinco años” (p.44).

Es cierto que, la dinámica mundial social estimula a las instituciones de educación superior a que perfeccionen sus propias sinergias, también es de enfrentar el hecho que para un modelo eficiente en cuanto a las universidades se debe partir del innegable suceso que las enmarca en unas apropiaciones del conocimiento estrechamente articulado con lo social para proyectarse como un modelo

universitario del tercer milenio evocado a denotar la importancia de “la percepción, la vivienda, la experiencia, el padecimiento o disfrute de los cambios acelerador, profundos, generalizados en el mundo entero y sintetizado”, expuesto por Clavijo (2010, p.45).

Más allá de lo antepuesto, ibíd. (2010), establece que el cosmos universitario está sometido a varias tensiones que lo hacen girar en torno a las soluciones planteadas como respuesta a las exposiciones a las que debe responder: Las tensiones son: La tensión entre lo mundial y lo local: convertirse poco a poco en ciudadano del mundo sin perder sus raíces y participando activamente en la vida de la nación y las comunidades de base. La tensión entre lo universal y lo singular: la mundialización de la cultura se realiza

progresivamente pero todavía parcialmente. De hecho, es inevitable, con sus promesas y sus riesgos, entre los cuales no es menor el de olvidar el carácter único de cada persona, su vocación de escoger su destino y realizar todo su potencial, en la riqueza mantenida de sus tradiciones y de su cultura, amenazada, si no se presta atención, por las evoluciones que se están produciendo. La tensión entre tradición y modernidad pertenece a la misma problemática: adaptarse sin negarse a sí mismo, edificar su autonomía en dialéctica con la libertad y la evolución de los demás, dominar el progreso científico. Con este ánimo conviene enfrentar el desafío de las nuevas tecnologías de la información (p.45).

Continuando con el tema, el autor presenta que, la tensión entre el largo plazo y el corto plazo, tensión eterna pero alimentada actualmente por un predominio efímero y de la instantaneidad, en un contexto en que la plétora de informaciones y emociones fugaces conduce incesantemente a una concentración en los problemas inmediatos. Las opiniones piden respuestas y soluciones rápidas, mientras que muchos de los problemas encontrados necesitan una estrategia paciente, concertada y negociada de reforma. Tal es precisamente el caso de las políticas educativas y de la transformación. La tensión entre la indispensable competencia y la preocupación por la igualdad de oportunidades. Cuestión clásica, planteada desde el comienzo de siglo a las políticas económicas y sociales y a las políticas educativas, cuestión resuelta a veces, pero nunca en forma duradera. Hay que retomar y actualizar el concepto de educación durante toda la vida, para conciliar la competencia que estimula, la cooperación que fortalece y la solidaridad que une. La tensión entre el extraordinario desarrollo de los conocimientos y las capacidades de asimilación del ser humano. Es indispensable añadir nuevos conocimientos como el de sí mismo y los medios de mantener la salud física y psicológica, o el aprendizaje para conocer mejor el medio ambiente natural y preservarlo. Por último, la tensión entre lo espiritual y lo material, que también es una constatación eterna. El mundo, frecuentemente sin sentirlo o expresarlo, tiene sed de ideal y de valores. La supervivencia de la humanidad depende de ello. En consecuencia, se ha de poner énfasis en la democracia, la convivencia, el pluralismo, la equidad, la participación cívica, el respeto, la tolerancia (p.45).

De otra parte, en lo relacionado con los factores dinamizadores de la educación superior universitaria, cuya finalidad es la de especificar un modelo de universidad proyectada para el 2050 en Colombia, según el autor debe plantearse sobre la generación de un fuerte interrogante en torno a: ¿Qué Universidad se desea para la sociedad colombiana del siglo XXI? ¿En qué y cómo la Universidad puede participar en la reconstrucción de un proyecto de sociedad para el presente milenio? ¿Cómo se ha de dirigir y orientar esa Institución?, adicionalmente sostiene que apoyado en el dictamen de análisis minucioso se identifica que hay cuatro transformaciones externas principales y relacionadas que tienen mucho que ver con el papel y las funciones de la Educación Superior: 1) la globalización, 2) la importancia, cada día mayor, de tener conocimientos que sirven como conductores para el desarrollo sostenible, y 3) la revolución de la información y la comunicación, y 4) los cambios en el mercado laboral

(p.45).

En el escenario colombiano Ardilla (2011), diagnóstica que desde la primera década del siglo XXI, se están adelantando estudios para analizar la calidad de la educación en Colombia y se ha determinado que: En Colombia, la calidad de la Educación Superior se encuentra en un estadio que podemos llamarlo de transición entre la concepción de calidad como responsabilidad del Estado y la concepción de calidad como responsabilidad de todos, entre el control y la vigilancia como únicas estrategias garantes de su presencia y la construcción colegiada desde perspectivas y enfoques transdisciplinares. Vale la pena reconocer que las políticas públicas educación superior en Colombia han presentado cambios relevantes desde la década de los 90 del siglo pasado, a partir de la Ley 30 de 1992. (p.49).

Derivado, se tiene que un factor muy importante, es la dinámica social que imprime cambios socio económicos y culturales en las diferentes naciones y llevan de manera estratégica a la revaluación de algunos esquemas y la educación no se exceptúa dentro de ese planteamiento, sobre el particular, Torres (2016), plantea su posición definida en términos de la imperiosa necesidad que conlleva la educación para el cambio actitudinal como consecuencia de la nueva mentalidad que debe ser generada a través de los lineamientos que enmarcan los escenarios en los que las comunidades deben gestionar innovadores diseños direccionados al aporte de que hacen los entes internacionales para la preservación del planeta, cuando objetan que: Las transformaciones del entorno exigen a las personas conciencia sobre las diferentes interrelaciones que se establecen con el medio, de tal manera que cada quien está ante el imperativo ético de forjar pensamiento crítico, reflexivo y de comportamiento orientado a acciones comprometidas con el medio ambiente. La educación sin duda alguna podrá contribuir a llevar estilos de vida más sostenibles en todos los aspectos, de tal forma que se revierta lo expresado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura (UNESCO) según la cual las prácticas educativas actuales no han sido exitosas en capacitar a las personas para llevar estilos de vida más sostenibles (p.6).

La explicación que antecedente, es reforzada por el planteamiento de la misma autora, cuando se compromete con la tesis de la influencia y amplia responsabilidad de las universidades, Las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad de establecer estrategias claras y concretas, que permitan la concientización y práctica cotidiana de la sostenibilidad como herramienta para lograr la transformación positiva del entorno. Esto se debe lograr a partir de la identificación de las concepciones que tienen los docentes sobre la enseñanza de la EDS, es decir, cómo están los docentes entendiendo la educación para el desarrollo sostenible y de qué manera la están llevando al aula de clase; de igual manera desde la EDS cómo están definiendo el proceso de enseñanza, y desde lo institucional qué proponen como aquello que se debe enseñar y como enseñarlo (Pp.6 – 7).

En el 2012 la UNESCO publica un manual de instrumentos de aprendizaje, cuyo objetivo fundamental es capacitar a “los docentes y responsables de la toma de decisiones, los formadores que trabajan con docentes antes y después de empezar a prestar sus servicios también están entre los principales destinatarios” (p.4). Donde se dibuja el panorama general del Desarrollo Sostenible, la sostenibilidad y el compromiso de los actores comprometidos en el logro de las metas propuestas en este plan. De ahí se deprende que, aunque el concepto ha evolucionado se conservan las estructuras y metas básicas iniciales, contemplados en los 27 principios fundamentales que lo conforman establecidos en la Declaración de Río en 1992 con total vigencia actual, donde se puede apreciar con respecto a los valores del paradigma de sostenibilidad que. A lo largo de su historia, la Organización de las Naciones Unidas ha defendido los valores relacionados con la dignidad humana, las libertades fundamentales, los derechos humanos, la equidad y el cuidado del medio ambiente. El desarrollo sostenible lleva estos

valores un paso adelante, ampliándolos más allá de la generación actual a las generaciones futuras. Desarrollo sostenible significa valorar la biodiversidad y la conservación, junto con la diversidad humana, la inclusión y la participación. En el ámbito económico, hay quienes ¿Qué es el Desarrollo Sostenible? defienden la satisfacción de las necesidades para todos, mientras que otros prefieren la igualdad de oportunidades económicas. Otro medio para transmitir los valores inherentes al paradigma de la sostenibilidad es la Carta de la Tierra, una declaración de principios éticos fundamentales para construir una sociedad mundial justa, sostenible y pacífica (p.7).

Emanado por el mismo documento se tiene que: Para reorientar un plan de estudios de manera de abordar temas de sostenibilidad, las comunidades educativas necesitan identificar los conocimientos, temas, perspectivas, habilidades y valores que son centrales para el desarrollo sostenible en cada uno de los

tres componentes de la sostenibilidad –medio ambiente, sociedad y economía– e integrarlos al plan de estudios. La comunidad educativa también necesita decidir cuáles de los muchos temas sobre sostenibilidad existentes (ej. biodiversidad, cambio climático, equidad y pobreza) formarán parte del plan de estudios. Idealmente, los esfuerzos para reorientar la educación deberán basarse en los desafíos nacionales o locales en materia de sostenibilidad. Un plan de estudios adecuadamente reorientado abordará el contexto ambiental, social y económico local para garantizar que sea localmente pertinente y culturalmente apropiado. En un esfuerzo por ahorrar tiempo o recursos, los gobiernos han importado planes de estudios desde otros países o regiones. En el caso de la EDS, esto no es apropiado, ya que no se estará enfocando bien hacia los objetivos locales y nacionales en materia de sostenibilidad (p.8).

De lo anterior se desprende el hecho que afirma el poder y peso que tiene la educación para generar intereses en los desarrollos sociales, económicos y demás de los territorios y las naciones. Por ello, UNESCO 82012) presenta su invaluable testimonio sobre lo anteriormente conceptuado cuando perfila que: La educación es esencial para el desarrollo sostenible. En la actualidad, la educación es crucial para mejorar la capacidad de los líderes y ciudadanos del mañana para crear soluciones y encontrar nuevos caminos hacia un futuro mejor y más sostenible. Lamentablemente, el conjunto colectivo actual de conocimientos, habilidades y experiencias humanas no abarca soluciones para todos los problemas ambientales, sociales y económicos del mundo actual. Si bien en el pasado la humanidad ha enfrentado crisis que ha superado exitosamente, los problemas actuales son de una escala mayor y la población mundial es más grande que nunca (p.34).

De trazos como los preliminares, se destaca el hecho de la misión del desarrollo sostenible, enmarcada en el sentir social de explicarlo como sumido conceptualmente en el marco de la necesidad de generar desarrollo sin tener que sacrificar a las generaciones futuras. Ello implica considerar componentes sociales, políticos, económicos, ambientales, éticos y educativos, entre otros, tratando de generar soluciones a situaciones de inequidad, violencia, pobreza y disminución de los recursos naturales. Desafortunadamente, al revisar la situación actual en Colombia y gran parte del mundo, el balance en términos de resultados es precario (Torres, 2016, p.8).

Si la educación es el baluarte del desarrollo de un país como lo presenta Torres (2016), entonces Colombia no es la excepción, en evidenciar falencias relacionadas con el tema, en el escenario relacionado a continuación se determina de manera clara el concepto general, donde establece que: La educación ha sido planteada como un factor clave para el desarrollo de un país, región o comunidad, pero realmente falta más por hacer, en términos de buscar a través de la misma un cambio real y capaz

de mantenerse en el tiempo. Por ello es importante determinar el papel que juega la educación superior en estos procesos de cambio y como a través de mejoramiento y estrategias de desarrollo sostenible, puede generar cambios significativos en las personas y su entorno. La situación actual amerita tener en cuenta la educación como factor clave de cambio para fomentar actitudes dirigidas a la preservación del medio ambiente, a la viabilidad de la economía, y para que las generaciones actuales y venideras gocen de justicia social. La educación por sí sola no será suficiente para lograr un futuro más sostenible, sin embargo, sin la educación y el aprendizaje para el desarrollo sostenible, no se podrá lograr esta meta. De acuerdo a lo anterior, será necesario replantear las prácticas educativas, ya que según la UNESCO "la educación es capital para el aprendizaje y para edificar un futuro más sostenible". De ahí la importancia de realizar una investigación que relacione lo pedagógico, lo educativo y el quehacer de la universidad como escuela para la preservación del medio (Pp. 8 – 9).

Lo anterior, conduce a la reflexión sobre la educación en Colombia en términos de calidad, planteada por Reyes, Díaz y otros (2016) quienes plantean su posición sobre la calidad educativa que reciben los colombianos, cuando afirman: Una educación de calidad debe contribuir a formar un ser humano de calidad, para una sociedad de calidad, en la cual sus miembros gocen de una vida de calidad. Esto implica una educación que, al plegarse a la calidad, como cualidad, se aviene al propósito de la búsqueda de un mejor estatus de vida para aquellos a quienes cobija. Es una educación circunscrita a la esencia de lo humano y por tanto con un carácter social, que en conjunto forma el ser social, lo constituye o materializa en cada uno de los miembros de una comunidad determinada (Durkheim, 1999.Citado por Reyes, Díaz y otros (2016). La educación se configura como un conjunto integral de factores de carácter social que influyen en lo cultural, lo político, lo económico y lo científico, entrelazados por procesos en doble vía que le otorgan la condición de "red compleja" y condicionan esas diferenciaciones asumidas a priori. Por ejemplo, los docentes están vinculados intrínsecamente con los estudiantes, a través del complejo proceso de aprendizaje. Hay que tener cuidado de no asumir los procesos que implican a los docentes desligados de aquellos de los estudiantes, más aún aquel o aquellos que los vinculan (p.259).

Al hablar de la calidad educativa superior en Colombia, se trae de nuevo a los autores anteriores (2016), cuando marcan de manera contundente que: buena parte de los esfuerzos se encaminan a ampliar la cobertura del sistema educativo: mayor cantidad de estudiantes implicados en el proceso en todas las instancias; es decir, ampliar la captación de estudiantes dentro de un "mercado" que muestra visos de "altamente competitivo" en términos de la "oferta". Estos procedimientos se suelen justificar tal vez para darles el carácter de sociales en la superación de la exclusión de amplios segmentos de la sociedad colombiana, especialmente campesina. Pero en todos los estudios se ha venido insistiendo en que la calidad de la educación es incompatible con una mayor inclusión, dada precisamente la heterogeneidad que tiene lugar debido a la diferenciación, o mejor, divorcio, entre las políticas que diseña el Estado y lo que ocurre en la realidad social, comunal e incluso familiar en Colombia (p. 261).

Con respecto a ODS, se toma a UNESCO (2017) como documento oficial para la caracterización de las competencias que los modelos educativos curriculares deben generar en los estudiantes y futuros profesionales en el trazado: …para 2030, garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios (p.7). Entonces se enmarcan los ODS establecidos en la Agenda 2030, relacionados a continuación por la UNESCO (2017. p6):

1. Fin de la pobreza – Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo
2. Hambre cero – Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
3. Salud y bienestar – Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
4. Educación de calidad – Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos
5. Igualdad de género – Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
6. Agua limpia y saneamiento – Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
7. Energía asequible y no contaminante – Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
8. Trabajo decente y crecimiento económico – Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
9. Industria, innovación e infraestructura – Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
10. Reducción de las desigualdades – Reducir la desigualdad en y entre los países.
11. Ciudades y comunidades sostenibles – Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
12. Producción y consumo responsables – Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
13. Acción por el clima – Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
14. Vida submarina – Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
15. Vida de ecosistemas terrestres – Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.
16. Paz, justicia e instituciones sólidas – Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar a todas las personas acceso a la justicia y desarrollar instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles.
17. Alianzas para lograr objetivos – Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Aunque los ODS son integrales y aplicables a todas las comunidades del globo terráqueo en procura de mejorar sus condiciones de vida para hacer que en general las poblaciones tengan un mayor

bienestar, se debe tomar que cada uno en su especificidad aborda un escenario y aunque todos están articulados con el fin primordial, también cada uno tiene su propia particularidad y contexto independiente. De los 17 ODS enunciados anteriormente, el número 4 hace referencia concreta a la "Educación" y esquematiza sus factores definiendo:

- La educación como un bien público, un bien común mundial, un derecho humano fundamental y una base para garantizar que se cumplan otros derechos.
- La Agenda de Educación 2030 y estudios de casos innovadores y exitosos a nivel mundial.
- La relevancia de oportunidades inclusivas y equitativas de educación de calidad y a lo largo de toda la vida (aprendizaje formal, no formal e informal, incluyendo el uso de la TIC) y en todos los niveles, para mejorar las vidas de las personas y lograr el desarrollo sostenible.
- Las razones para la falta de acceso a la educación (por ejemplo, pobreza, conflictos, desastres, desigualdad de género, falta de financiamiento público de la educación, creciente privatización).
- Obtención a nivel mundial de habilidades básicas de alfabetización y aritmética.
- Diversidad y educación inclusiva.
- Habilidades y competencias básicas necesarias en el siglo XXI.
- Conocimientos, valores, habilidades y conductas necesarias para promover el desarrollo sostenible.
- El concepto de educación para el desarrollo sostenible (EDS), el enfoque institucional como una estrategia clave para expandir la educación para el desarrollo sostenible, y la pedagogía para desarrollar competencias de sostenibilidad.
- Empoderamiento de la juventud y de grupos marginados. Relacionado con las competencias para sostenibilidad que deben ser estimuladas y perfeccionadas en los sistemas de aprendizaje de las IES, se tiene que el anterior documento manifiesta las siguientes:
- Competencia de pensamiento sistémico: las habilidades para reconocer y comprender las relaciones; para analizar los sistemas complejos; para pensar cómo están integrados los sistemas dentro de los distintos dominios y escalas; y para lidiar con la incertidumbre.
- Competencia de anticipación: las habilidades para comprender y evaluar múltiples escenarios futuros - el posible, el probable y el deseable; para crear visiones propias de futuro; para aplicar el principio de precaución; para evaluar las consecuencias de las acciones; y para lidiar con los riesgos y los cambios
- Competencia normativa: las habilidades para comprender y reflexionar sobre las normas y valores que subyacen en nuestras acciones; y para negociar los valores, principios, objetivos y metas de sostenibilidad en un contexto de conflictos de intereses y concesiones mutuas, conocimiento incierto y contradicciones.
- Competencia estratégica: las habilidades para desarrollar e implementar de forma colectiva acciones innovadoras que fomenten la sostenibilidad a nivel local y más allá.
- Competencia de colaboración: las habilidades para aprender de otros; para comprender y respetar las necesidades, perspectivas y acciones de otros (empatía); para comprender, identificarse y ser sensibles con otros (liderazgo empático); para abordar conflictos en grupo; y para facilitar la resolución de problemas colaborativa y participativa.

- Competencia de pensamiento crítico: la habilidad para cuestionar normas, prácticas y opiniones; para reflexionar sobre los valores, percepciones y acciones propias; y para adoptar una postura en el discurso de la sostenibilidad.
- Competencia de autoconciencia: la habilidad para reflexionar sobre el rol que cada uno tiene en la comunidad local y en la sociedad (mundial); de evaluar de forma constante e impulsar las acciones que uno mismo realiza; y de lidiar con los sentimientos y deseos personales.
- Competencia integrada de resolución de problemas: la habilidad general para aplicar distintos marcos de resolución de problemas a problemas de sostenibilidad complejos e idear opciones de solución equitativa que fomenten el desarrollo sostenible, integrando las competencias antes mencionadas.

En el afán de garantizar una educación equitativa y con calidad dentro del modelo de inclusión, la ONU se da a la tarea de enlazar los ODS con el planteamiento de estrategias de impacto en el marco de la agenda 2023. Por ello, autores como De la Rosa, Giménez y Dela Calle (2019), publican un documento donde relacionan los planteamientos anteriores cuando exponen: se plantea que: "Desde la aprobación de los ODS y la agenda 2030 de Naciones Unidas, la Educación para Desarrollo Sostenible conquista un lugar privilegiado, al ser el fundamento de una de las metas," De igual forma, el autor establece que: En el ODS 4 se plantea la Educación para el Desarrollo Sostenible como elemento integral de la educación de calidad, apostando por el desarrollo sostenible y favoreciendo que las personas cambien su manera de pensar y trabajar hacia la sostenibilidad (p.25).

Continuando el recorrido planteado por los autores que preceden, se tiene que: En una apuesta por la innovación educativa, el presente estudio muestra cómo la metodología de aprendizaje y servicio que plantea la asignatura de Responsabilidad Social en la Universidad Francisco de Vitoria invita a los/as alumnos/as a ser protagonistas de su formación, favoreciendo encuentros con ONG y creando espacios de aprendizaje distintos a los tradicionales con una fundamentación teórica desde el aula. Los resultados objetivos apuntan cuánto los/as estudiantes aumentan el grado de Responsabilidad Social de forma significativa tras cursar esta materia, elevando su puesta en práctica lo que contribuye, a la consecución de la meta 4.7. La Agenda 2030, en su objetivo 4, se ha esforzado en recalcar la importancia de promover una educación y aprendizaje inclusivo y de calidad para todos y todas. En su meta 4.7 proclama la necesidad de promover el desarrollo sostenible mediante la educación y la promoción de una cultura de paz, la ciudadanía mundial y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible (p. 25).

En documentos generados por González, Martín y otros (2019), destacan que existe una amplia responsabilidad de las IES en lo que a la aplicación de los ODS se refiere, dado que: Las instituciones de educación superior deben favorecer la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada en las Naciones Unidas, y una forma de promoverlo es proporcionar a los estudiantes una conciencia de Sostenibilidad basada en competencias para que puedan resolver los numerosos desafíos que encontrarán en sus campos profesionales (p.183).

En la misma línea los autores citan (p.184) a varios autores como Martín y Caballero (2017), Michelsen (2016) y Núñez, Calvo, y Álvarez (2015), con miras respaldar de manera seria sus argumentos con planteamientos consistentes anteriores y Nos encontramos ante un mundo caracterizado por procesos globales, guiados en primera instancia por los procesos económicos, un contexto complejo del que forman parte las desigualdades, las guerras, la desertificación, el cambio climático o las crisis económicas. No obstante, las Naciones Unidas (2014) ya afirmaban que tenemos los conocimientos y

medios necesarios para hacer frente a algunos de los retos a los que se enfrenta la sociedad del siglo XXI. Por otro lado, y como afirman Martín y Caballero (2017) las instituciones públicas serán las encargadas de liderar este nuevo camino. Las Universidades como instituciones públicas y educativas no pueden quedar al margen de los retos que plantean estos nuevos contextos y deben tomar las riendas en la implementación de la Agenda 2030. La Universidad debe ir más allá de educar profesionales, tiene el deber de formar a ciudadanos con conciencia ética y compromiso cívico vinculando la sostenibilidad a esta formación (Michelsen, 2016.Citado por González, Martín y otros 2019). Este tipo de formación y de apertura a la comunidad permite que la sociedad perciba la Universidad como una institución cercana, con capacidad de transformar la sociedad misma realizando de forma práctica valores que nos hacen a todos más humanos (Núñez, Calvo, y Álvarez, 2015).

En cuanto a los resultados en cuestión del cumplimiento de los diferentes aspectos contemplados en la Agenda 2030, Sánchez (2020), establece en un documento que marca que en Colombia el ODS # 4, asociado al sector de la educación, se presenta de la siguiente manera:

- El ODS 4 de educación de calidad se compone de 5 indicadores. Colombia supera la media regional en 3 indicadores, siendo el de mayor diferencia el indicador
- 4.4 tasa bruta matriculación en educación primaria.
- Mientras que los indicadores en los que Colombia tiene valores inferiores a la media regional son 2, siendo el de mayor diferencia el indicador 4.2 tasa de finalización secundaria.

Innovadores transformadores de las realidades sociales despliegan teorías como la de Ramos (2021), que se basan en la expresión de la finalidad del compromiso de la Educación Superior en el abordaje y aplicación de los ODS. Sobre el particular muestra que "Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se han arraigado en las instituciones de Educación superior (IES) por su compromiso con la formación de las personas con competencias clave relevantes para abordarlos: ...examina cómo se ha configurado la docencia como la dimensión con mayor potencial para incorporar el desarrollo sostenible y, cómo junto a la investigación, es considerada una de las principales áreas de contribución al logro de los ODS, concretizada en la integración de estos objetivos a los planes de estudios de las titulaciones oficiales que, como acción formativa se realiza (p.90).

De igual manera, la autora (2021) esboza que, a partir del 2015, se plantea una importante variación en lo que respecta a la necesidad de transformación de las perspectivas en Educación Superior con la Agenda 2030 y como está se convierte en elemento fundamental de la metamorfosis social global del siglo XXI. Donde los ODS son constituidos por 17 objetivos, que a su vez contienen 169 metas específicas para cada uno, que van desde el abordaje de la desigualdad hasta cuestiones estructurales como el cambio climático, el crecimiento económico sostenible, la capacidad productiva, la paz y la seguridad y, el tema de contar con instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los ámbitos. Asimismo, los temas que se abordan adoptan un enfoque dinámico para lograr la igualdad de género y reflejan de forma equilibrada las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible (p.91).

De esta manera, las Universidades como integrantes de las Instituciones de Educación Superior (IES), deben enfrentar los retos que propician tales planteamientos, llevándolas a replantear los escenarios educativos de formación, que con un carisma progresista deben ser integrados a currículos que en verdad respondan a las necesidades sentidas por las comunidades. La UNESCO citada por Ramos 2021, demuestra que dos son los desafíos que las universidades enfrentan en el marco de la Agenda 2030. Por un lado, formar profesionales capaces de proponer soluciones, fundamentadas en principios de

sostenibilidad o en perspectiva de la Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS) a los problemas que encontrarán en su desempeño profesional futuro y, por otro, el desafío de incorporar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en ese mismo proceso de formación como una palanca para trabajar todos los aspectos de la sostenibilidad y como contribución, al mismo tiempo, al alcance e implementación de estos objetivos (p.93).

Una vez ubicados en el anterior panorama, se puede establecer que es inminente que como presenta la autora (2021), La educación es valorada, por otra parte, como un medio crucial de apoyo y aceleración de la capacidad global para implementar los ODS. Así, las IES, a través de su extensa variedad de actividades y modalidades educativas y de aprendizaje (enseñanzas de grado y postgrado, prácticas profesionales,

formación de adultos, educación a distancia y virtual, asociaciones estudiantiles) tienen un papel importante que jugar en este propósito de alcanzar los ODS desarrollando «soluciones sostenibles» a través de un plan de estudios que responda a estos objetivos globales. Incorporar los contenidos, problemáticas, cualidades, contradicciones, principios y valores implícitos en los ODS dentro de los programas de estudio, incluyéndolos en sus planes de contenidos, como componentes indispensables de los procesos de formación en la educación superior, requerirá, asimismo, del abordaje de un conjunto de retos sociales y medioambientales que son multifacéticos y evidencian interconexiones complejas, incertidumbres y conflictos de valores (p.94).

Ya en el 2022, la ONU publica el documento oficial donde instituye que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) está en peligro y al borde de una situación crítica en Colombia, entre ellos relaciona a la educación como escenario de preocupación: la UNESCO ahonda en las metas relacionadas con la educación. Si no se adoptan nuevas medidas, sólo uno de cada seis países alcanzará el Objetivo 4, que garantiza el acceso universal a una educación de calidad para 2030. Se calcula que 84 millones de niños y jóvenes seguirán sin ir a la escuela al final de la década. Según el informe de la UNESCO, que se basa en los datos facilitados por nueve de cada diez Estados miembros de la Organización, los países esperan que el porcentaje de alumnos con conocimientos básicos de lectura al final de la escuela primaria aumente del 51% en 2015 al 67% en 2030. A pesar de estos avances, se calcula que unos 300 millones de niños y jóvenes seguirán careciendo de los conocimientos básicos de aritmética y lectoescritura para tener éxito en la vida. Además, sólo uno de cada seis países tiene previsto alcanzar el objetivo de lograr un nivel de educación secundaria para 2030 (párr. 9 – 11).

En lo relacionado con el sector de la Educación, sub sector de la Educación Superior en Colombia, los registros emitidos por el Times Higher Education (THE) es la firma que hace esta tarea, es decir, evalúa en las universidades del mundo su nivel de compromiso con los ODS de la ONU (2022), indica que: “Cuando hablamos de instituciones educativas hay infinidad de rankings que miden cuáles son los mejores programas, los equipos de investigación más destacados y hasta las que tienen los estudiantes con los puntajes más altos. Este mes se publicó un listado poco común, pero muy interesante, que mide qué tanto trabajan las universidades por alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, mejor conocidos como los ODS”. Según informó la publicación, esta es la cuarta edición del estudio Impact Rankings 2022, para el cual se analizaron 1.406 universidades de 106 países. El año pasado, fueron 1.117 las instituciones participantes de 94 territorios.

Se enuncia que: “Las clasificaciones de impacto THE incluyen métricas basadas en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU en cuatro áreas amplias: investigación, administración, divulgación y enseñanza. Las universidades pueden enviar datos sobre tantos ODS como puedan. El ODS 17 es el

único ODS obligatorio para su inclusión en la tabla general. La puntuación final de una universidad en la tabla general se calcula combinando su puntuación en el ODS 17 con sus tres puntuaciones más altas de los 16 ODS restantes. El puntaje de cada ODS se escala de modo que el puntaje más alto en el cálculo general sea 100 y el puntaje más bajo sea 0", explicó la publicación (párr. 5). Adicionalmente, con "Un total de 21 universidades de Colombia entraron al listado que hace La publicación Times Higher Education sobre qué tanto promueven los ODS en la educación superior" (párr. 1).

Sobre el particular, Flórez, Martínez y Hoyos (2021), reflexionan sobre "estado actual de la educación superior colombiana en el contexto nacional e internacional, las políticas en materia educativa, enfatizando en el rol de esta como ente transformador de los procesos sociales y su responsabilidad con la construcción de una sociedad más equitativa, productiva y sostenible" (p.37). Adicionalmente presentan que el escenario

colombiano presenta características y "El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional" (Constitución política colombiana. Art. 70), lo que hace que se detenga el análisis en lo que respecta a que Colombia ha progresado en lo que respecta a "temas trascendentales para su desarrollo social, económico y productivo (OECD, 2016), gracias a que se le ha apuntado a ejes fundamentales para el país; uno de ellos la educación. En este sentido, se han fijado metas y programas que permiten enfocar de forma más pertinente hacia donde se visiona el país" (p.42).

La difícil situación de la educación superior en Colombia, es analizada por Piraneque (2022), que plantea la injerencia teórica de la Ley 30 / 92 "que reglamenta y fundamenta la educación superior en el país, se abre un nuevo camino para el ingreso y posibles oportunidades para que una mayor cantidad de estudiantes puedan ingresar a la educación superior o universitaria; pero aún en este momento, no están claras y no ayudan a definir este camino" (p.4). En su argumentación proporciona una posición de frente a que: Una gran parte de la población de jóvenes graduados de bachillerato de la institución educativa Gran Yomasa en la ciudad de Bogotá, debido a diferentes circunstancias y a los escasos ingresos de los grupos familiares no logran ingresar en la educación superior o universitaria, esto se caracteriza por tener sociedades muy desintegradas y fragmentadas debido a la existencia de la pobreza y la gran desigualdad de la distribución de los ingresos y la riqueza, lo cual genera altos índices de exclusión, como lo revela un estudio de ((González y Corredor (2016), citados por Piraneque (2022. P. 7).

Este sector de la población, quienes, una vez terminan sus estudios secundarios ven limitado por muchas razones su acceso a la educación superior, ya sea por; falta de interés, estigma social o por dificultades económicas, al igual que el desconocimiento de cómo, las instituciones de educación superior pueden brindarles las herramientas para su transición a una mejor educación y por ende a una mejor calidad de vida, además, de que gran parte de los estudiantes egresados no tienen la capacitación y el conocimiento adecuado para hacer parte de una adaptación apropiada al ámbito universitario; el aplicar las políticas públicas de educación sería una posibilidad, tanto para estas personas, como para la sociedad en general de realizar una mejor transición de la educación básica a la educación universitaria.

Es de mayor interés que, en el mismo año, la posición de Ortiz (2022), sobre la educación en Colombia, estructurando sus conceptos en el hecho de que: Los procesos educativos no pueden ser

vistos exclusivamente como un ejercicio de enseñanza y aprendizaje, que constituye esferas didácticas, pedagógicas, epistemológicas, curriculares, entre otras, sino como asuntos vitales para la comprensión del entorno, en sus múltiples dimensiones. Ello significa que deben caracterizarse por entender la diversidad de contextos, tendencias, enfoques, desarrollo cognitivo, cultural, social y afectivo del sujeto que fortalece el tejido social y por generar códigos lingüísticos y, por ende, actitudinales, lo que a su vez permite reconocerse y reconocer al otro, en un ejercicio de derechos y deberes, una adaptación a una vida en sociedad con dinámicas diversas.

Continua el escritor con una propuesta educativa: la educación ambiental ha atravesado por diversas interpretaciones epistemológicas, hasta contemplar la Resolución 57/254 de la Asamblea de Naciones Unidas, ente que ya en 2003 proclamaba el Decenio de la Educación para el Desarrollo Sostenible (2005- 2014) y construía un paradigma educativo basando sus objetivos, contenidos curriculares, metodologías, organización y evaluación en propuestas de desarrollo sostenible, con el propósito declarado de fortalecer la equidad intergeneracional, la equidad de género, la paz, la tolerancia, la reducción de la pobreza, la preservación, la conservación de los recursos naturales, así como garantizar procesos de restauración del

tejido social. Con tales directrices, la EDS permite que los sujetos pasen de ser pasivos a agentes empoderados de su territorio, fortalece los procesos participativos de las comunidades y, así mismo, permite construir políticas basadas en el análisis y la investigación (párr.35).

Cuestiona de manera determinante el suceso de que las políticas educativas en Colombia, están obligadas a formar parte de la construcción de la sociedad, reforzando y en algunos casos creando la enramada básica del tejido social, para llevar adelante a los desarrollos culturales, sociales y económicos del país. Adiciona que no se deben generar desarrollos de cumplimiento de los ODS con mentalidades del pasado y mientras no se generen políticas educativas integrales y conscientes de su aporte no se podrá dar solución a las problemáticas actuales. Afirma que: “hoy más que nunca es perentorio el diseño e implementación de acciones por parte del Estado que implique la participación de la sociedad y, en especial, la escuela como espacio para la reproducción de la cultura y transformación social” (párr.38).

Para finalizar, cabe relacionar que en el escenario descrito, debe cohabitar de manera activa la triangulación, entre la academia (educación), sector privado (empresarial) y el sector público (Gobierno), donde se mapean las estrategias comunes a los 3 relacionados, de tal forma que en su interactuar sean propulsores de la políticas necesarias para que se cumpla el objetivo fundamental de los ODS en lo que respecta a calidad de vida, mayor cobertura y calidad de la educación, la preservación de los recursos naturales y el cuidado del planeta, que redundan en el sostenimiento regional como táctica de desarrollo económico y social de las comunidades.

Discusión

Teniendo como punto de partida el hecho de aproximarnos a algunas realidades que en el futuro dependerán en gran parte de lo que gestemos en la actualidad, se determina que la Educación Universitaria Superior, afronta un desafío de amplia magnitud, por su gran responsabilidad en la formación de los profesionales encargados de cuidar y preservar el planeta.

Ahora bien, Colombia en los últimos años ha desarrollado un amplio esfuerzo para que la educación superior sea de más cobertura y mayor calidad, generando a su paso programas para apoyar la

vinculación de los jóvenes al escenario superior profesional, acorde a los lineamientos internacionales para que como país emergente las políticas sociales y económicas sean el escudo para fortalecer el desarrollo regional de las comunidades.

Desde esta perspectiva, apoyado en los proyectos de desarrollo colaterales, en procura de la minimización de la pobreza a través de la mejora en la calidad educativa superior, conlleva a los grandes retos que enfrenta y sobre los cuales, si bien se han generado interesantes propuestas estratégicas, también se revela que la fortaleza de los programas no está claramente identificada en el incremento de la demanda para la educación superior, tanto como lo es para la educación básica y media.

Si el Plan de Desarrollo (PND) 2018 - 2022, planteó la necesidad anteriormente descrita, es importante cuestionar de manera acérrima la situación, que parece que va en vías diferentes en el contexto real colombiano. ¿Mientras el Estado propuso políticas educativas con miras a llevar a la juventud en masa a la formación profesional, donde se desvía la intención que repercute en un crecimiento de la demanda muy conservador y de alguna manera precaria?

Si el Estado Colombiano se debate fuertemente y se esfuerza en que existan políticas y marcos regulatorios como la Ley 30 / 92, como garante para que se amplié cobertura y calidad de la educación superior y los indicadores muestran una débil expansión, la pregunta es si será otro el problema y tiene que ver con las estrategias de difusión, socialización y conocimiento, que se deben desarrollar paralelamente para que las comunidades estén enteradas de los proyectos del Gobierno en cuestión de educación superior y las facilidades para el ingreso a ese escenario.

Otro elemento de profundo análisis es la distribución territorial de los estudiantes potenciales con altos índices de pobreza y ubicaciones veredales de difícil acceso, con la carencia de transporte y dinero para los desplazamientos.

Conclusiones

La Educación Superior en Colombia, aunque está en proceso de transformación desde hace décadas, esta paquidérmica y atrasada con respecto a las dinámicas asumidas a nivel mundial, donde otros países han desarrollado de manera más eficiente estrategias para llevar a este sector a desarrollos más productivos en el bienestar social de las comunidades.

El Estado, los Entes Gubernamentales, los prestadores del servicio educativo superior (IES) y la comunidad, aunque les sobre buenas intenciones, no se han articulado de manera integral y todavía se hacen esfuerzos independientes por mejorar la calidad de este en Colombia.

Los esfuerzos del Estado colombiano en materia de políticas educativas se ven opacados por la baja implementación de acciones estratégicas para que se cumplan a cabalidad las metas de los planes de Desarrollo en cuestiones relacionadas con la educación superior, incremento que si se cumple en las básica y media.

El problema de Colombia asociado a la calidad educativa de los prestadores (IES) entrevé que la comunidad educativa no está mancomunada y los entes del Estado asignados para tal fin están en su mayoría al margen de las vigorosas condiciones actuales de las sociedades ya evolucionadas y con claridad sobre sus requerimientos de formación, ofertando modelos educativos que no responden a problemáticas sociales, económicas, culturales y políticas de los territorios.

Aunque las ofertas educativas a nivel superior se han ampliado en los últimos tiempos, generando una notable ampliación en la cobertura nacional, aún se presentan fuertes inequidades en la distribución de la misma, si se tiene en cuenta la demanda rural Vs. la urbana y la concentración de prestadores en éste último.

El Estado, la sociedad y la familia, triangulan el primer nivel de responsabilidad frente a la formación educativa superior integral que se debe ofertar a los jóvenes colombianos, con miras a consolidarlos con los futuros profesionales que tomarán las riendas del país.

El individuo como parte vital de los procesos de la dinámica social, es el resultado de las fuerzas que imprimen sobre el la sociedad responsable de enmarcarlo en contextos abiertos o cerrados, por medio de la educación general y en especial de la superior.

Cuando la educación con calidad se divorcia del Estado, propiciado por éste último en la mayoría de los casos, marca la "muerte" del enfoque social del que nació y se transforma en un factor más del sector productivo, dejando en grave riesgo y abandono la formación integral con calidad que busca el objetivo # 4 en el Agenda 2030 y los ODS.

Bibliografía

Ardila Mireya. (2011). Calidad de la Educación en Colombia, ¿problema de compromiso colectivo?. Revista Educación y Desarrollo Social. Vol. 6 No.2. Bogotá- Colombia.

Clavijo, Clavijo, Galo (2010). La universidad colombiana de cara al 2050. Revista Teoría y Praxis Investigativa, Volumen 5 - No. 1, enero - Junio 2010. Centro de Investigación y Desarrollo • CID / Fundación Universitaria de Área Andina.

Constitución Política de Colombia. Artículo: 70.

De la Rosa Daniel, Giménez Pilar y De la Calle Carmen. (2019).Educación para el Desarrollo Sostenible: el papel de la universidad en la agenda 2030 trasformación y diseño de nuevos entornos de aprendizaje.

Revista prisma social no 25 la sociedad del aprendizaje: retos educativos en la sociedad y cultura posmoderna

Florez Elvira, Martinez Luis y Hoyos Ana María (2021). Retos de la educación superior colombiana en el contexto de la globalización del siglo xxi. Reflexiones y apuestas del accionar docente. REVISTA BOLETÍN REDIPE 11 (4): 36-54 - ABRIL 2022 - ISSN 2256-1536. Universidad de Córdoba.

Melo Ligia, Ramos Jorge y Hernández, Pedro (2017). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia. Revista Desarrollo y Sociedad. Primer semestre 2017. pp. 59-111, Issn 0120-3584 e- Issn 1900-7760. DOI: 10.13043/DYS.78.2

ONU. (2022). Objetivos de Desarrollo Sostenible en peligro, educación, Colombia. Noticias ONU.

Ortiz María José. (2022). Alcance de la política de educación ambiental colombiana frente a la Agenda 2030. Revista Educación y Educadores Print version ISSN 0123-1294On-line version ISSN 2027-5358.

Piraneque José Falminio (2022). El difícil acceso a la educación superior o universitaria. Especialización en Docencia Universitaria. Universidad Piloto de Colombia.

Bogotá, julio de 2022

Pérez Vanessa (2022). El ranking que mide compromiso de las universidades con el cumplimiento de los ODS. La Universidad del futuro.

Rama, C. (2016). La masificación de la cobertura: La exclusión como problema y la inclusión como desafío. Conferencia central en el I Simposio Internacional y IV Institucional de Experiencias Docentes.

Ramos Débora. (2021). Contribución de la educación superior a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la docencia. Revista Española de Educación Comparada | núm. 37 (enero-junio 2021), pp. 89-110 ISSN 2174-5382.

Sánchez Juan Sebastián (2020). Resultados de Colombia, Índice ODS 2019 Mas rezagos que objetivos.

Documento de Trabajo, Observatorio Regional ODS.

Torres Olga Lucia. (2016). Concepciones sobre Educación para el Desarrollo Sostenible de los docentes de pregrado y posgrado de Administración Empresas de la Universitaria Agustiniana de Bogotá. Universidad de Manizales. Maestría en Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente. Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas.

UNESCO (2012). Educación para el Desarrollo Sostenible. Libro de Consulta. Publicado en 2012 por la

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura 7, place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia. ISBN 978-92-3-001077-5UNESCO (2017). Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible Objetivos de aprendizaje. Publicado en 2017 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 7, place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia. ISBN 978-92-3-300070-4

Capítulo XV. Coevolución del servicio de Justicia en Colombia y México

José Martin Díaz Pulido[1]
Wilson Alexander Pinzón Rueda[2]
Rodrigo Quintero Reyes[3]

Resumen

El Objetivo del Desarrollo Sostenible 16 se centra en la mejora del servicio de Justicia. Colombia y México son países Hispanoamericanos con condiciones diferenciadas en sus contextos internos y externo de la prestación de los servicios de justicia. Para estos países se identifican con los mismos conjuntos variables los contextos internos y los aspectos del Índice Mundial de Justicia para el periodo 2012 a 2022. Así, primero, en cada país se identifica: las correlaciones significativas entre las variables y las variaciones de contexto interno y la prestación del servicio de justicia; Luego se identifican e interpretan las correlaciones significativas entre las variables y las variaciones de contexto interno y la prestación del servicio de justicia entre los países. Con ello se estiman la similitud entre los cambios en las relaciones sociales internas y la coevolución el cambio en los indicadores de prestación del servicio de justicia. Así se identifica las relaciones entre las variables y sus cambios tanto para el contexto y servicio al interior de cada territorio, y también se obtiene una comparación de las variables y los cambios en el contexto social y en la caracterización de la prestación de los servicios de justicia.

Palabras Clave: Servicio de Justicia, Contexto Socio Económico, Colombia, México

Abstract

Sustainable Development Goal 16 focuses on improving the Justice service. Colombia and Mexico are Hispanic American countries with differentiated conditions in their internal and external contexts of the provision of gustico services. For these countries, the internal contexts and aspects of the World Justice Index for the period 2012 to 2022 are identified with the same variable sets. Thus, first, in each country, the following are identified: significant correlations between the variables and the variations of internal context and the provision of the justice service; Then, the significant correlations between the variables and the variations of internal context and the provision of the justice service between the countries are identified and interpreted. With this, the similarity between the changes in internal social relations and the coevolution of the change in the indicators of provision of the justice service are estimated. Thus, the relationships between the variables and their changes are identified for both the context and service within each territory, and a comparison of the variables and changes in the social context and in the characterization of the provision of health services is also obtained. justice.

Keywords: Justice Service, Socioeconomic Context, Colombia, Mexico.

[1] Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Bogotá, Colombia jmdiaz@unicolmayor.edu.co

[2] Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia. wapinzon@udistrital.edu.co

[3] Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia. rquinteror@udistrital.edu.co

Introducción

Marco teórico

Afirma Kahneman (2012). Desde la divulgación de la psicología nos recuerdan que "un juicio es una medición hecha con el cerebro". Así todos nuestros juicios son mediciones efectuadas con nuestro sistema nervioso, asociados a nuestros cuerpos y capacidades.

Los sistemas legales, el servicio de justicia produce juicios, por lo tanto, nuestros sistemas legales están asociados a nuestras características humanas contextuales y circunstanciales. Y no solo a ello, lo juicios del servicio de justicia están asociados a nuestros sistemas legales, a la valoración de lo que se considera importante para los sistemas legales y al sistema de poder y a lo que en ellos se considera valioso, así como a la función dentro del sistema legal y del servicio de justicia dentro de esta estructura (Ajani,2013).

En la composición actual de los estados basados en las tradiciones de poder del occidente colectivo está presente la división de poderes implementada por la separación en componentes legislativo, ejecutivo y judicial (Función Pública, 2018). Estas divisiones buscan la independencia de poderes, sus juegos de balanceo, el gobierno de las mayorías y el respeto sobre los grupos no gobernantes por la confrontación y obligatoriedad de ejecución de acciones, normas y controles formuladas por poderes externos como método para disminuir la concentración o monopolización del poder por parte de alguno de los tres tipos de poderes (Díaz, 2012).

Mientras el aparato legislativo promulga normativas que a su vez se relacionan con las normas de orden constitucional; el aparato ejecutivo adapta recursos y acciones, implementa normas y eventualmente propone modificaciones de normas; finalmente el sistema jurídico administra y presta el servicio de justicia comparando las normas emitidas y las acciones de individuos, colectivos, organizaciones instituciones y otros estados. Allí Las tradiciones o tipos de los sistemas jurídicos y de derecho del mundo es múltiple, ya que ellas se han construido con elementos de carácter religioso, político, militar en constante evolución.

Por lo tanto, si el sistema jurídico depende de la adaptación de las diferencias socio culturales de cada área geográfica y política y las tradiciones socioculturales del mundo cambia en grupos regionales entonces puede sospecharse en la diferencia en los valores, prácticas y normas aceptadas en cada territorio.

Así por lo tanto la valoración de los sistemas de justicia y sus servicios está asociada a su respectiva tradición.

El Índice Mundial de Justicia es una valoración de la prestación del servicio de justicia desde la perspectiva del Proyecto Mundial de Justicia (World Justice Project ,2020). El marco sociocultural es parte de una de las tradiciones europeas, el llamado derecho común anglosajón, asociado a los valores democráticos o liberales dominantes en el denominado primer mundo. El derecho común ó anglosajón es diferente de la tradición del derecho romano o del derecho continental o de derecho germánico, todos ellos europios. Sin embargo, otros tipos de sistemas legales existen como: los musulmanes, judíos, socialistas, entre otros.

Así el índice mundial de justicia se obtiene por la ponderación simple de 8 factores que a su vez se descomponen en variables: Restricción al Gobierno, Sin Corrupción, Gobierno Abierto, Derechos fundamentales, Justicia Civil, Imposición de la ley, Seguridad y Orden, Justicia Criminal.

En detalle el factor Restricción al Gobierno se entiende como el conjunto de prácticas, normas y posibilidades efectivas para restringir la concentración del poder sobre la rama ejecutiva del poder, esto es, el no disponer de forma no discriminada del poder para la rama ejecutiva, son mantenerlo dentro de los limites necesario al cumplimiento de sus propósitos, disminuyendo los rasgos dictatoriales. Las variables responden a las valoraciones de si: el legislativo limita al gobierno, la judicatura limita al gobierno, se ejecutan auditajes y revisiones independientes limitan y monitorean al gobierno, los gobernantes son sancionados, el gobierno es monitoreado por independientes, el cambio de gobierno se acoge a la ley. Los 8 factores se descomponen en 47 criterios o variables que los detallan

Para el factor 2, Sin Corrupción, esta se entiende por el uso eficiente, eficaz y efectivo del uso discrecional de los recursos entregados a las instituciones y órganos del poder. los aspectos evaluados son: las directivas del ejecutivo no se apropian recursos públicos, las directivas de la judicatura no se apropian recursos públicos, las directivas de las fuerzas armadas no se apropian recursos públicos, directivas del legislativo no se apropian recursos públicos.

Por Gobierno Abierto, para el factor 4, se entiende la clasificación y capacidad de acceder de forma clara, fácil, rápida organizada y con criterio al registro de las actividades criterios, reglas y asignación efectivas de las actividades de gobierno, este se divide en las variables de: normas y datos de gobierno abiertos, derecho a información. participación cívica, métodos de petición

El factor 4 versa de los Derechos Fundamentales, esto es el respeto a un conjunto de derechos, vinculados a los bienes jurídicos considerados valiosos y por lo tanto objeto de protección por parte del sistema de poder y el sistema legal, estos aspectos son: igual trato sin discriminación, garantía a la vida y la seguridad, debido proceso legal y derechos para el acusado, garantía de libre opinión y expresión, garantía de libre creencia y culto, garantía de privacidad y libre de interferencia, garantía de libre reunión y asociación

El Factor 5 referente a la Justicia Civil despliega un panorama de criterios indicativos del estado de convivencia entre los miembros de la sociedad: crimen limitado, conflictos civiles limitados, no se usa la violencia para resolver diferencias entre personas

La Imposición de la ley es el factor 7. En él se identifica la imposición y dominio del sistema legal en la vida de las personas, comunidades y organizaciones, también conocido como “Imperio de la Ley”, aunque el termino imperio recuerde la imposición de la acción por la fuerza o el poder. Las variables que la caracterizan son: se imponen las leyes, se usan e imponen las leyes sin interferencias, los procedimientos administrativos son oportunos, el debido proceso guía la administración, el gobierno no expropia sin legalidad, debido proceso y compensación

La Seguridad y Orden, el factor 7, se hacen extensivos como atributos sociales vinculados a la ejecución de la libertad controlada por la sociedad y su sistema de poder legal, esto es la confianza en las instituciones y en el funcionamiento social. Las variables que lo caracterizan son: todos acceden y usan la justicia civil, la justicia civil no discrimina, la justicia civil no es corrupta, la justicia civil es independiente de la influencia del gobierno, la justicia civil no es inoportuna, la justicia civil es impuesta, los métodos alternativos de solución de conflictos son funcionales

En el factor 8 ó sobre la Justicia Criminal, se describe en 7 criterios. Por justicia criminal presenta el componente del servicio o del sistema de justicia que trata de la lesión de los bienes con comportamiento delictivos. Así, la caracterización de la atención del delito se identifica en los aspectos de: La investigación criminal es efectiva, la adjudicación criminal es oportuna y efectiva, La correccional criminal es oportuna y efectiva, La justicia criminal es imparcial, La justicia criminal es libre de corrupción, La justicia criminal es libre de influencia del gobierno, Para el acusado se sigue el debido proceso

De la anterior caracterización de a prestación del servicio de justicia se puede inferir una alta importancia en la valoración de los bienes y libertades individuales como base de los sistemas legales y de servicio de justicia del occidente colectivo y por lo tanto un ajuste a los criterios anteriormente expuestos reflejan la preferencia hacia el sistema liberal y por lo tanto secular de justicia. Cabe notar que los denominados países del frecuentemente denominado primero mundo se alinean con esta visión y en el estado actual, su población es de 1.000 millones de individuos, con lo que este esquema de forma automática no implica la preferencia para al menos otros 7.000 millones de personas.

En este esquema del sistema s de justicia liberales y dentro de las corrientes de poder pro globalistas se insiste en la no necesidad del respeto por la constitución política de cada país, con lo cual se pide la existencia de un sistema de justicia global, más allá de la necesidad o preferencia de los pobladores de diferentes sistemas legales y de justicia con otras preferencias. Sin embargo, dado el tránsito de los sistemas de justicia de diferentes sistemas de justicia hacia sistemas con valoraciones s anglosajonas, como paso previo al globalismo se utilizarán estas medidas. En Colombia este tránsito se hizo con el cambio del sistema judicial inquisitorio controversial hacia un sistema penal oral acusatorio, SPOA, con el Acto Legislativo No. 03 de 2002; en México por la reforma a la constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, se estableció el Sistema de Justicia Penal Acusatorio en el año 2008. En ambos casos se remplazó el sistema anterior con rais hispánica común a ambos países, nuevamente como antesala a la implementación de un sistema de justicia global

Las variables del contexto de cada país se seleccionan del conjunto de bases disponibles presentadas en el portal del Banco Mundial (Banco Mundial, 2023). Para el mismo periodo se seleccionaron 22 variables. Con ellas se pretende describir diferentes aspectos contextuales e indicadores del estado de desempeño y avance social.

Los artículos en publicaciones científicas y técnicas y la solicitud de patentes por residentes caracterizan la actividad de innovación empresarial, y el avance técnico científico. La densidad de población muestra el nivel de concentración poblacional respecto al territorio disponible, indicando aglomeración y el efecto urbanístico, así como la facilidad de disponer personas para el acceso social. La estimación del desempleo total como porcentaje muestra la facilidad de adaptación de las personas a la formalidad económica. Las emisiones equivalentes de CO2 indican el grado de afectación y conflictividad ambiental. La esperanza de vida al nacer describe la facilidad de desarrollo de la vida en ese contexto y la disponibilidad de ese momento social para mantener la vida de la población. El índice de fortaleza de los derechos legales indica la estimación del a prestación percibida de los servicios de justicia según la escala del Banco Mundial. El índice de Gini manifiesta la desigualdad en la repartición de recursos monetarios entre los habitantes. La inscripción escolar en el nivel secundario y en el nivel terciario indican la participación en proceso institucionales educativos y la proporción de formación de capital humano.

La proporción de mortalidad por lesiones en accidentes de tránsito indica la conflictividad vial

respecto al tamaño de la población. La cantidad de muertes de guerra, en indica el nivel de conflictividad social global dentro de la sociedad. La cantidad de personas en las fuerzas militares indica el poder de reacción e imposición del estado. La población activa total indica el tamaño disponible de la fuerza laboral. La población total la cantidad de personas habitantes del territorio. La proporción de alumno maestro es una aproximación de la calidad educativa, el saldo en cuenta corriente en la balanza de pagos indica el endeudamiento del país junto con la tasa de cambio-Las tasas de natalidad, fertilidad, y mortalidad indican la evolución de la población. Con todas ellas se describe el contexto dónde se da la prestación del servicio de justicia (World Justice Project, 2020).

La tabla 1 dispone los datos para Colombia del contexto de justicia basado en los registros del banco mundial y de la calificación del servicio de justicia del Word Justice Project Index, WJPI; Para México se disponen de los mismos datos en la tabla 2.

Tabla 1. Las puntuaciones de los factores del servicio de justicia de Colombia

Colombia Variables de contexto y del servicio de justicia	**2012**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2022**
Artículos en publicaciones científicas y técnicas	3.541	4.590	5.174	5.410	6.682	7.195			
Densidad de población	41	42	42	43	44	45	45	46	46
Desempleo, total	10	9	9	8	9	9	10	15	14
Emisiones de CO2	2	2	2	2	2	2	2		
Esperanza de vida al nacer, total	76	76	76	77	77	77	77	77	
Índice de fortaleza de los derechos legales		3	11	11	11	11	11		
Índice de Gini	54	53	53	51	50	50	51	54	
Inscripción escolar, nivel secundario	99	96	95	95	96	98	101	102	
Inscripción escolar, nivel terciario	43	49	51	53	56	55	55	54	
Mortalidad por accidentes de tránsito	16	17	17	18	17	16	15		
Muertes producto de la guerra	202	140	119	134	-	147	132	28	
Personal de las fuerzas armadas, total	440.	455.	455.	481	481	481	481		
Población activa, total	22.936	23.895	24.346	24.918	25.756	26.125	26.284	24.826	25.913
Población, total	45.662	46.495	46.967	47.520	48.909	49.661	50.339	50.882	51.265
Proporción alumnos-maestro, nivel secundario	26	25	25	26	26	26			
Relación alumno-maestro, nivel terciario		18	16	15		15			
Saldo en cuenta corriente	-9.734	-12.365	-19.819	-18.702	-9.924	-14.041	-14.808	-9.207	-17.833
Solicitudes de patentes, residentes	183	251	260	321	595	415	422	369	
Tasa de cambio oficial	1.848	1.869	2.002	2.742	2.951	2.956	3.281	3.695	3.744
Tasa de fertilidad, total	2,0	1,9	1,9	1,9	1,8	1,8	1,8	1,8	
Tasa de mortalidad por suicidio	3,7	3,7	3,8	4,1	4,7	4,0	3,9		
Tasa de natalidad, nacidos vivos en un año	16,5	15,9	15,7	15,5	15,1	14,9	14,7	14,4	
1.1. El Legislativo limita al gobierno	0,61	0,59	0,60	0,59	0,57	0,60	0,61	0,60	0,60
1.2. La Judicatura limita al gobierno	0,49	0,52	0,54	0,47	0,48	0,49	0,50	0,49	0,49
1.3. Auditajes y revisiones independientes limitan al gobierno	0,46	0,48	0,50	0,49	0,50	0,49	0,49	0,51	0,50
1.4 Los gobernantes son sancionados	0,44	0,46	0,45	0,41	0,42	0,41	0,42	0,41	0,37
1.5 El gobierno es monitoreado por independientes	0,61	0,59	0,59	0,61	0,59	0,56	0,56	0,55	0,51
1.6 El cambio de gobierno se acoge a la ley	0,66	0,68	0,61	0,62	0,62	0,62	0,62	0,61	0,60
2.1 Directivas del ejecutivo no se apropian recursos públicos	0,52	0,50	0,47	0,46	0,47	0,45	0,42	0,42	0,38
2.2 Directivas de la judicatura no se apropian recursos públicos	0,51	0,49	0,53	0,53	0,53	0,48	0,52	0,53	0,54
2.3 Directivas de las Fuerzas Armadas no se apropian recursos públicos	0,52	0,56	0,53	0,50	0,50	0,51	0,53	0,52	0,50
2.4 Directivas del legislativo no se apropian recursos públicos	0,20	0,18	0,17	0,15	0,13	0,10	0,08	0,10	0,10

Colombia Variables de contexto y del servicio de justicia	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022
3.1 Divulgan y usan normas y datos de gobierno abiertamente	0,54	0,42	0,42	0,68	0,67	0,66	0,67	0,65	0,66
3.2 Existe derecho respecto al uso de la información	0,38	0,45	0,56	0,65	0,62	0,59	0,60	0,58	0,61
3.3 Participación cívica	0,55	0,52	0,58	0,60	0,59	0,56	0,56	0,55	0,52
3.4 Se usan los métodos de petición	0,59	0,57	0,69	0,64	0,63	0,71	0,72	0,70	0,68
4.1 Igual trato sin discriminación	0,54	0,54	0,54	0,50	0,51	0,54	0,54	0,48	0,46
4.2 Garantía a la vida y la seguridad	0,47	0,54	0,57	0,55	0,57	0,50	0,50	0,48	0,50
4.3 Debido proceso legal y derechos para el acusado.	0,43	0,43	0,42	0,43	0,42	0,40	0,43	0,39	0,38
4.4 Garantía de libre opinión y expresión	0,61	0,59	0,59	0,61	0,59	0,56	0,56	0,55	0,51
4.5 Garantía de libre creencia y culto	0,65	0,67	0,66	0,74	0,68	0,63	0,63	0,61	0,62
4.6 Garantía de privacidad y libre de interferencia	0,48	0,55	0,54	0,52	0,50	0,49	0,49	0,49	0,49
4.7 Garantía de libre reunión y asociación	0,64	0,63	0,62	0,65	0,64	0,61	0,60	0,59	0,56
5.1 Crimen limitado	0,39	0,51	0,50	0,43	0,48	0,49	0,49	0,49	0,47
5.2 Conflictos civiles limitados	0,58	0,94	0,94	0,94	0,94	1,00	0,94	0,94	0,86
5.3 No se usa la violencia para resolver diferencias entre personas	0,31	0,31	0,29	0,28	0,29	0,27	0,26	0,26	0,28
6.1 Se imponen las leyes	0,44	0,44	0,46	0,49	0,53	0,50	0,51	0,49	0,51
6.2 Se usan e imponen las leyes sin interferencias	0,60	0,60	0,60	0,59	0,59	0,62	0,64	0,64	0,63
6.3 Los procedimientos administrativos son oportunos	0,32	0,33	0,39	0,46	0,37	0,35	0,35	0,37	0,38
6.4 El debido proceso guía la administración	0,53	0,45	0,33	0,41	0,43	0,42	0,47	0,47	0,48
6.5 el gobierno no expropia sin legalidad, debido proceso y compensación	0,70	0,68	0,67	0,63	0,62	0,61	0,65	0,62	0,63
7.1 Todos acceden y usan la justicia civil	0,64	0,53	0,53	0,54	0,53	0,56	0,57	0,56	0,57
7.2 La justicia civil no discrimina	0,57	0,59	0,62	0,62	0,52	0,53	0,52	0,46	0,45
7.3 La justicia civil no es corrupta	0,49	0,53	0,52	0,48	0,45	0,44	0,48	0,48	0,49
7.4 La justicia civil es independiente de la influencia del gobierno	0,61	0,55	0,55	0,52	0,51	0,48	0,50	0,48	0,51
7.5 La justicia civil no es inoportuna	0,26	0,23	0,23	0,20	0,23	0,23	0,20	0,20	0,20
7.6 La justicia civil es impuesta	0,44	0,37	0,42	0,43	0,44	0,42	0,45	0,43	0,43
7.7 Métodos alternativos de solución de conflictos asequibles y efectivos	0,74	0,66	0,71	0,69	0,72	0,71	0,71	0,70	0,70
8.1 La investigación criminal es efectiva	0,49	0,20	0,27	0,23	0,17	0,17	0,20	0,19	0,20
8.2 La adjudicación criminal es oportuna y efectiva	0,39	0,35	0,30	0,30	0,33	0,31	0,32	0,30	0,32
8.3 La correccional criminal es oportuna y efectiva	0,21	0,13	0,22	0,25	0,27	0,28	0,27	0,21	0,21
8.4 La justicia criminal es imparcial	0,43	0,40	0,33	0,37	0,33	0,30	0,31	0,27	0,30
8.5 La justicia criminal es libre de corrupción	0,44	0,45	0,44	0,40	0,39	0,39	0,42	0,42	0,40
8.6 La justicia criminal es libre de influencia del gobierno	0,63	0,50	0,38	0,40	0,48	0,45	0,43	0,43	0,44
8.7 Para el acusado se sigue el debido proceso	0,43	0,43	0,42	0,43	0,42	0,40	0,43	0,39	0,38

Tabla 2. Las puntuaciones de los factores del servicio de justicia de México

México Variables de contexto y del servicio de justicia	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022
Artículos en publicaciones científicas y técnicas	11.859	13.295	14.346	14.586	16.005	16.346			
Densidad de población	60	61	62	63	64	65	66	66	67
Desempleo, total	5	5	5	4	3	3	3	4	4
Emisiones de CO2	4	4	4	4	4	4	4		
Esperanza de vida al nacer, total	75	75	75	75	75	75	75	75	
Índice de fortaleza de los derechos legales		7	8	10	10	10	10		
Índice de Gini			49			47		45	
Inscripción escolar, nivel secundario	88	93	97	101	104	105	105		
Inscripción escolar, nivel terciario	28	30	31	32	40	42	43		
Mortalidad por accidentes de tránsito	14	13	13	14	13	13	13		
Muertes producto de la guerra	-	-	-	-	-	-	-	-	
Personal de las fuerzas armadas, total	329.750	325.450	336.050	336.050	336.000	348.000	328.000		
Población activa, total	49.035	51.318	51.780	52.732	54.096.	55.190	56.596	53.080	57.297
Población, total	115.695.	118.827.	120.355.	121.858.	124.777	126.190	127.575	128.932	130.262
Proporción alumnos-maestro, nivel secundario	18	18	16	16	17				
Relación alumno-maestro, nivel terciario	9	9	10	10	11				
Saldo en cuenta corriente	-11.773	-31.386	-25.258	-30.906	-20.028	-24.326	-3.471	26.210	-4.866
Solicitudes de patentes, residentes	1.065	1.210	1.246	1.364	1.334	1.555	1.305	1.132	
Tasa de cambio oficial	12	13	13	16	19	19	19	21	20
Tasa de fertilidad, total	2,3	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1	2,1	2,1	
Tasa de mortalidad por suicidio	5,2	5,2	5,7	5,6	5,9	5,4	5,3		
Tasa de natalidad, nacidos vivos en un año	19,8	19,2	18,9	18,6	17,9	17,6	17,3	17,0	
1.1. El Legislativo limita al gobierno	0,72	0,70	0,60	0,58	0,58	0,56	0,52	0,48	0,47
1.2. La Judicatura limita al gobierno	0,49	0,50	0,47	0,44	0,46	0,45	0,44	0,42	0,41
1.3. Auditajes y revisiones independientes limitan al gobierno	0,49	0,47	0,49	0,42	0,39	0,44	0,44	0,42	0,41
1.4 Los gobernantes son sancionados	0,29	0,32	0,29	0,21	0,25	0,26	0,27	0,26	0,27
1.5 El gobierno es monitoreado por independientes	0,63	0,65	0,58	0,54	0,52	0,52	0,51	0,49	0,48
1.6 El cambio de gobierno se acoge a la ley	0,68	0,68	0,66	0,62	0,57	0,59	0,60	0,60	0,61
2.1 Directivas del ejecutivo no se apropian recursos públicos	0,49	0,47	0,41	0,40	0,33	0,32	0,31	0,31	0,32
2.2 Directivas de la judicatura no se apropian recursos públicos	0,34	0,36	0,39	0,36	0,36	0,34	0,32	0,31	0,31
2.3 Directivas de las Fuerzas Armadas no se apropian recursos públicos	0,31	0,31	0,31	0,32	0,35	0,34	0,32	0,33	0,32
2.4 Directivas del legislativo no se apropian recursos públicos	0,33	0,33	0,22	0,22	0,19	0,17	0,15	0,10	0,11

México Variables de contexto y del servicio de justicia	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022
3.1 Divulgan y usan normas y datos de gobierno abiertamente	0,53	0,49	0,43	0,64	0,68	0,67	0,67	0,67	0,66
3.2 Existe derecho respecto al uso de la información	0,65	0,61	0,61	0,64	0,63	0,62	0,59	0,59	0,59
3.3 Participación cívica	0,47	0,45	0,56	0,53	0,54	0,55	0,54	0,52	0,51
3.4 Se usan los métodos de petición	0,48	0,53	0,62	0,63	0,59	0,59	0,62	0,62	0,60
4.1 Igual trato sin discriminación	0,39	0,43	0,40	0,36	0,34	0,36	0,38	0,36	0,36
4.2 Garantía a la vida y la seguridad	0,49	0,40	0,47	0,40	0,47	0,49	0,46	0,40	0,41
4.3 Debido proceso legal y derechos para el acusado.	0,37	0,30	0,36	0,34	0,43	0,42	0,38	0,36	0,35
4.4 Garantía de libre opinión y expresión	0,64	0,65	0,58	0,54	0,52	0,52	0,51	0,49	0,48
4.5 Garantía de libre creencia y culto	0,63	0,68	0,76	0,75	0,74	0,73	0,75	0,76	0,74
4.6 Garantía de privacidad y libre de interferencia	0,63	0,55	0,66	0,60	0,50	0,59	0,53	0,45	0,48
4.7 Garantía de libre reunión y asociación	0,71	0,73	0,66	0,62	0,65	0,65	0,62	0,61	0,60
5.1 Crimen limitado	0,44	0,42	0,47	0,51	0,47	0,44	0,36	0,37	0,37
5.2 Conflictos civiles limitados	0,75	0,75	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,95
5.3 No se usa la violencia para resolver diferencias entre personas	0,30	0,24	0,33	0,33	0,29	0,25	0,24	0,23	0,23
6.1 Se imponen las leyes	0,43	0,45	0,42	0,38	0,48	0,51	0,53	0,52	0,53
6.2 Se usan e imponen las leyes sin interferencias	0,48	0,50	0,51	0,49	0,43	0,51	0,51	0,51	0,52
6.3 Los procedimientos administrativos son oportunos	0,52	0,45	0,42	0,32	0,33	0,37	0,33	0,34	0,34
6.4 El debido proceso guía la administración	0,47	0,52	0,48	0,42	0,38	0,37	0,35	0,32	0,33
6.5 el gobierno no expropia sin legalidad, debido proceso y compensación	0,54	0,57	0,65	0,59	0,57	0,56	0,54	0,50	0,49
7.1 Todos acceden y usan la justicia civil	0,48	0,36	0,44	0,43	0,39	0,43	0,41	0,41	0,41
7.2 La justicia civil no discrimina	0,29	0,36	0,34	0,31	0,32	0,33	0,29	0,27	0,26
7.3 La justicia civil no es corrupta	0,37	0,39	0,37	0,35	0,34	0,34	0,32	0,30	0,31
7.4 La justicia civil es independiente de la influencia del gobierno	0,54	0,48	0,54	0,49	0,52	0,47	0,44	0,41	0,40
7.5 La justicia civil no es inoportuna	0,30	0,40	0,36	0,30	0,27	0,28	0,26	0,23	0,25
7.6 La justicia civil es impuesta	0,28	0,30	0,41	0,40	0,39	0,40	0,40	0,38	0,35
7.7 Métodos alternativos de solución de conflictos asequibles y efectivos	0,54	0,45	0,63	0,57	0,59	0,56	0,60	0,58	0,60
8.1 La investigación criminal es efectiva	0,43	0,15	0,26	0,23	0,26	0,22	0,19	0,19	0,21
8.2 La adjudicación criminal es oportuna y efectiva	0,34	0,24	0,33	0,27	0,29	0,31	0,34	0,31	0,29
8.3 La correccional criminal es oportuna y efectiva	0,16	0,16	0,22	0,23	0,19	0,18	0,22	0,20	0,22
8.4 La justicia criminal es imparcial	0,31	0,19	0,25	0,29	0,28	0,26	0,27	0,21	0,18
8.5 La justicia criminal es libre de corrupción	0,29	0,29	0,27	0,25	0,29	0,29	0,28	0,29	0,30
8.6 La justicia criminal es libre de influencia del gobierno	0,55	0,39	0,48	0,38	0,39	0,36	0,40	0,42	0,40
8.7 Para el acusado se sigue el debido proceso	0,37	0,30	0,36	0,34	0,43	0,42	0,38	0,36	0,35

Datos: Datos para México del contexto de justicia basado en los registros del banco mundial y de la calificación del servicio de justicia del Word Justice Project Index, WJPI. Fuente: Banco Mundial (2023) y World Justice Project (2023).

Marco metodológico

Primero, basado en la tabla 1 y en la tabla 2 se obtiene las puntuaciones de los factores del servicio de justicia; después con los datos de estas tablas se obtienen las diferencias o cambio interanual entre cada una de las variables de contexto y los criterios del WJPI; con lo anterior se correlacionan las puntuaciones de los factores del servicio de justicia y los valores de las variables de contexto, las variaciones en las variables de contexto, los criterios del WJPI, las variaciones de los criterios del WJPI; cuarto, se seleccionan los coeficientes de correlación con nivel de significación 0,01 para la interpretación, así para cada país se obtienen 4 conjuntos de comparaciones, de allí se discute respecto a la simultaneidad entre los factores en los que se evalúa la justicia y las variables contextuales, sus cambios y los criterios de justicia y sus cambios; quinto se obtienen los coeficientes de correlación para la cada variable en Colombia y México y de allí se identifican las similitudes entre la evolución para las variables de contexto de y la prestación del servicio de justicia

Discusión

La tabla 3 dispone para Colombia de las correlaciones del año, el WJP y los factores que describe a la justicia en el WJPI respecto a las variables de contexto.

Respecto a la relación entre el tiempo o año y las variables de contexto allí se identifica que de las 22 variables seleccionadas, 7 no cambian sistemáticamente con el paso de los años, esto es a veces crecen o decrecen sin tendencia clara; 4 de las 22 variables disminuyen con el paso del tiempo: muertes producto de la guerra, relación alumno-maestro, nivel terciario, tasa de fertilidad y la tasa de natalidad; y 11 de las variables aumentan sistemáticamente en el tiempo : artículos en publicaciones científicas y técnicas, densidad de población, desempleo , esperanza de vida al nacer, índice de fortaleza de los derechos legales, inscripción escolar, nivel terciario personal de las fuerzas armadas, población activa, población, relación alumno-maestro, nivel terciario solicitudes de patentes, residentes tasa de cambio oficial

En la misma tabla en la columna del WJPI se identifica una relación positiva con las variables de contexto: Índice de fortaleza de los derechos legales, Mortalidad por accidentes de tránsito, Personal de las fuerzas armadas, Proporción alumnos-maestro, nivel secundario, y la Tasa de mortalidad por suicidio. Y se identifican correlaciones negativas con: Desempleo, Índice de Gini, Inscripción escolar en nivel secundario, Relación alumno-maestro en el nivel terciario. Para otras 13 variables no se identifica relación significativa desde el punto o de vista estadístico

Respecto a los factores 1,2,4,5 y 8 se relacionan negativa, neutra o positivamente con un conjunto de variables; mientras que la relación es positiva para los factores 3,6 y 7. Los factores del WJPI con relación negativa son: Restricción al Gobierno, Sin Corrupción. Los Derechos fundamentales, la Justicia Civil. La Justicia Criminal, el Gobierno Abierto, Imposición de la ley, la Seguridad y Orden y la Justicia Criminal. Los factores con relación positiva son: Gobierno Abierto, Imposición de la ley, Seguridad y Orden. Las variables contextuales son: Artículos en publicaciones científicas y técnicas, Densidad de población, Desempleo, Emisiones de CO2 , Esperanza de vida al nacer, Índice de fortaleza de los derechos legales, Inscripción escolar en el nivel secundario , Inscripción escolar en el nivel terciario , Personal de las fuerzas armadas, Población activa, Población, Proporción alumnos-maestro en el nivel secundario, Solicitudes de patentes por residentes, Tasa de cambio oficial, Tasa de mortalidad por suicidio.

De otro lado las relaciones neutras o indeterminadas son para todos los factores y del WJPI y las variables de contexto de El índice de Gini y los saldos en cuenta corriente o balanza de pagos no se relacionan con ninguno de los factores de la puntuación del servicio de justicia.

Finalmente, Los factores 1,2,4,5 y 8 se relacionan negativamente con otro conjunto de variables de contexto, mientras que los factores 3,6, y 7 se relacionan positivamente. Los factores de relación negativa son: Restricción al Gobierno, Sin Corrupción. Los Derechos fundamentales, la Justicia Civil. La Justicia Criminal, el Gobierno Abierto, Imposición de la ley, la Seguridad y Orden y la Justicia Criminal. Los factores con relación positiva son Gobierno Abierto, Imposición de la ley, Seguridad y Orden. Las variables de contexto son : Muertes producto de la guerra, Relación alumno-maestro en el nivel terciario, Tasa de fertilidad, Tasa de natalidad Las variables contextuales son: Artículos en publicaciones científicas y técnicas, Densidad de población, Desempleo, Emisiones de CO2 , Esperanza de vida al nacer, Índice de fortaleza de los derechos legales, Inscripción escolar en el nivel secundario , Inscripción escolar en el nivel terciario , Personal de las fuerzas armadas, Población activa, Población, Proporción alumnos-maestro en el nivel secundario, Solicitudes de patentes por residentes, Tasa de cambio oficial , Tasa de mortalidad por suicidio.

La tabla 4 dispone de los coeficientes en el cambio en las variables. Los cambios en las siguientes variables de contexto no se asocian con el tiempo, el WJPI, o alguno de sus factores: Artículos en publicaciones científicas y técnicas, Muertes producto de la guerra, Proporción alumnos-maestro en el nivel secundario, Incremento Saldo en cuenta corriente.

En la misma tabla el año el factor 6 se asocian negativamente con el incremento en: la Esperanza de vida al nacer, el Índice de fortaleza de los derechos legales, el Índice de Gini, la Inscripción escolar en el nivel secundaria, la Inscripción escolar en el nivel terciario

El WJPI y los factores 1,2,4,5,7 y 8 se asocian positivamente al cambio en las variables de contexto: Densidad de población, Emisiones de CO2, Esperanza de vida al nacer, Índice de fortaleza de los derechos legales, Índice de Gini, Inscripción escolar en el nivel secundario, Inscripción escolar en el nivel terciario, Mortalidad por accidentes de tránsito, Personal de las fuerzas armadas, Población activa, Población, Relación alumno-maestro en el nivel terciario, Solicitudes de patentes la Tasa de cambio oficial, Tasa de fertilidad, Tasa de mortalidad por suicidio, Tasa de natalidad. Los citados factores son Restricción al Gobierno, Sin Corrupción, Derechos fundamentales, Justicia Civil, Seguridad y Orden y la Justicia Criminal

La tabla 5 contiene la correlación de las variables contextuales con los elementos del WJPI para Colombia. En ella no se identifica relación entre el tiempo, el WJPI total o sus factores para las variables de El Legislativo limita al gobierno Directivas de la judicatura no se apropian recursos públicos.

En la tabla 5 el tiempo y los factores 3, 4 y 6, eso es se relacionan positivamente con las variables de contexto: Auditajes y revisiones independientes limitan y monitorean al gobierno, Participación cívica, Derecho a información, El debido proceso guía la administración, Normas y datos de gobierno abiertos, Métodos de petición, Los procedimientos administrativos son oportunos , La justicia civil es impuesta, La correccional criminal es oportuna y efectiva, Crimen limitado, y los Conflictos civiles son limitados, Se imponen las leyes, Se usan e imponen las leyes sin interferencias. Estas mismas variables sostienen una relación negativa o contraria con el tiempo, el WJPI, los factores 1,2,5,7 y 8 La situación descrita se invierte en signo para los elementos del WJP. Esto es se tiene coeficientes negativos para el tiempo y los factores 3, 4 y 6; mientras que sostiene coeficientes positivos para los factores 1,2,5,7 y 8.

Los aspectos de puntuación del WJPI en esta situación son: La Judicatura limita al gobierno, Los

gobernantes son sancionados, El gobierno es monitoreado por independientes, Cambiar de gobierno se acoge a la ley, las Directivas del ejecutivo no se apropian recursos públicos , las Directivas de las Fuerzas Armadas no se apropian recursos públicos, las Directivas del legislativo no se apropian recursos públicos, Igual trato sin discriminación, Garantía a la vida y la seguridad , Debido proceso legal y derechos para el acusado, Garantía de libre opinión y expresión, Garantía de libre creencia y culto, la Garantía de privacidad y libre de interferencia, la Garantía de libre reunión y asociación, No se usa la violencia para resolver diferencias entre personas, el gobierno no expropia sin legalidad, debido proceso y compensación, Todos acceden y usan la justicia civil, La justicia civil no discrimina, La justicia civil no es corrupta, La justicia civil es independiente de la influencia del gobierno, La justicia civil no es inoportuna, Los métodos alternativos de solución de conflictos son asequibles, imparciales y efectivos, La investigación criminal es efectiva, La adjudicación criminal es oportuna y efectiva, La justicia criminal es imparcial, La justicia criminal es libre de corrupción, La justicia criminal es libre de influencia del gobierno, Para el acusado se sigue el debido proceso

La tabla 6 muestra una dispersión entre las relaciones de los factores y el cambio en los componentes del WJPI. Sin relación están los componentes: El Legislativo limita al gobierno, Cambiar de gobierno se acoge a la ley, Directivas del ejecutivo no se apropian recursos públicos , Directivas de la judicatura no se apropian recursos públicos, Los procedimientos administrativos son oportunos, el gobierno no expropia sin legalidad, debido proceso y compensación, La justicia civil no es inoportuna, Los métodos alternativos de solución de conflictos son asequibles, imparciales y efectivos, La justicia criminal es libre de corrupción

Tabla 3. Correlaciones para Colombia del WJP y los factores que describe a la justicia en el WJPI respecto a las variables de contexto.

Colombia, correlación justicia contexto	*Año*	*WJPI*	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*
Artículos en publicaciones científicas y técnicas	*0,98*		*-0,81*	*-0,93*	*0,80*		*-0,87*		*0,71*	*-0,77*
Densidad de población	*0,98*		*-0,87*	*-0,96*	*0,75*	*-0,79*	*-0,86*	*0,50*		*-0,73*
Desempleo, total	*0,68*	*-0,83*	*-0,63*			*-0,92*		*0,62*		
Emisiones de CO2									*0,53*	*-0,56*
Esperanza de vida al nacer, total	*1,00*		*-0,84*	*-0,95*	*0,82*	*-0,66*	*-0,89*		*0,61*	*-0,79*
Índice de fortaleza de los derechos legales	*0,65*	*0,71*	*-0,71*	*-0,60*	*0,88*					*-0,79*
Índice de Gini		*-0,77*			*-0,54*					
Inscripción escolar, nivel secundario		*-0,62*				*-0,81*		*0,63*		
Inscripción escolar, nivel terciario	*0,86*		*-0,75*	*-0,83*	*0,85*		*-0,85*		*0,78*	*-0,87*
Mortalidad por accidentes de tránsito		*0,59*				*0,72*				
Muertes producto de la guerra	*-0,60*		*0,51*				*0,65*			*0,61*
Personal de las fuerzas armadas, total	*0,91*	*0,67*	*-0,86*	*-0,89*	*0,91*		*-0,87*		*0,64*	*-0,76*
Población activa, total	*0,80*		*-0,72*	*-0,89*	*0,84*		*-0,77*		*0,59*	*-0,72*
Población, total	*0,98*		*-0,87*	*-0,96*	*0,75*	*-0,79*	*-0,86*	*0,50*		*-0,73*
Proporción alumnos-maestro, nivel secundario		*0,54*	*-0,74*	*-0,56*	*0,65*			*0,68*		
Relación alumno-maestro, nivel terciario	*-0,82*	*-0,58*	*0,78*	*0,73*	*-0,91*					*0,93*
Saldo en cuenta corriente										
Solicitudes de patentes, residentes	*0,67*		*-0,72*	*-0,67*	*0,71*		*-0,67*		*0,50*	*-0,53*
Tasa de cambio oficial	*0,96*		*-0,92*	*-0,93*	*0,81*	*-0,75*	*-0,83*	*0,63*		*-0,67*
Tasa de fertilidad, total	*-1,00*		*0,83*	*0,94*	*-0,81*	*0,65*	*0,90*		*-0,63*	*0,81*
Tasa de mortalidad por suicidio		*0,70*	*-0,67*		*0,63*		*-0,50*			
Tasa de natalidad, nacidos vivos en un año	*-1,00*		*0,83*	*0,94*	*-0,80*	*0,68*	*0,89*		*-0,60*	*0,79*

Fuente: Banco Mundial (2023) y World Justice Project (2023).

Tabla 4. *Los coeficientes en el cambio en las variables.*

Colombia, correlación justicia cambio contexto	*Año*	*WJPI*	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*
Artículos en publicaciones científicas y técnicas										
Densidad de población						*0,55*				*0,51*
Desempleo, total							*-0,56*			*-0,62*
Emisiones de CO2							*0,54*			*0,65*
Esperanza de vida al nacer, total	*-0,66*	*0,70*	*0,69*			*0,69*		*-0,57*	*0,70*	
Índice de fortaleza de los derechos legales	*-0,59*		*0,53*	*0,57*		*0,55*	*0,81*	*-0,57*		*0,62*
Índice de Gini	*-0,62*	*0,66*	*0,66*			*0,63*		*-0,55*	*0,70*	
Inscripción escolar, nivel secundario	*-0,63*	*0,70*	*0,65*			*0,67*		*-0,54*	*0,69*	
Inscripción escolar, nivel terciario	*-0,73*	*0,71*	*0,75*	*0,54*		*0,74*		*-0,61*	*0,71*	*0,54*
Mortalidad por accidentes de tránsito						*0,52*	*0,57*			*0,67*
Muertes producto de la guerra										
Personal de las fuerzas armadas, total						*0,52*	*0,53*			*0,66*
Población activa, total										*0,58*
Población, total						*0,55*				*0,51*
Proporción alumnos-maestro, nivel secundario										
Relación alumno-maestro, nivel terciario					*-0,54*					
Saldo en cuenta corriente										
Solicitudes de patentes, residentes	*-0,66*	*0,76*	*0,60*	*0,60*		*0,83*				*0,68*
Tasa de cambio oficial										
Tasa de fertilidad, total	*-0,65*	*0,70*	*0,68*			*0,68*		*-0,56*	*0,69*	
Tasa de mortalidad por suicidio						*0,58*	*0,58*			*0,70*
Tasa de natalidad, nacidos vivos en un año	*-0,65*	*0,70*	*0,68*			*0,68*		*-0,56*	*0,69*	

Fuente: Banco Mundial (2023) y World Justice Project (2023).

Tabla 5. Correlación de las variables contextuales con los elementos del WJPI para Colombia.

Colombia, correlación justicia y sus criterios	Año	WJPI	1	2	3	4	5	6	7	8
1.1. El Legislativo limita al gobierno										
1.2. La Judicatura limita al gobierno			0,57		-0,54			-0,65		
1.3. Auditajes independientes limitan al gobierno	0,64			-0,51	0,64		-0,69		0,69	-0,87
1.4 Los gobernantes son sancionados	-0,85		0,99	0,84	-0,72	0,72	0,64	-0,66		
1.5 El gobierno es monitoreado por independientes	-0,91	0,71	0,78	0,81		0,93	0,74			0,63
1.6 El cambio de gobierno se acoge a la ley	-0,79		0,77	0,74	-0,85	0,52	0,55			0,67
2.1 El ejecutivo no se apropian recursos públicos	-0,98		0,85	0,91	-0,75	0,78	0,77	-0,52		0,76
2.2 La judicatura no se apropian recursos públicos										
2.3 Fuerzas Armadas no se apropian recursos			0,77	0,54	-0,76					
2.4 Legisladores no se apropian recursos públicos	-0,92		0,79	0,98	-0,81	0,66	0,85			0,72
3.1 Divulgan y usan normas y datos de gobierno	0,65		-0,81	-0,78	0,87		-0,55	0,66		
3.2 Existe derecho respecto al uso de la información	0,71		-0,65	-0,73	0,92		-0,68		0,61	-0,80
3.3 Participación cívica		0,84			0,51	0,55				
3.4 Se usan los métodos de petición	0,74		-0,58	-0,79	0,76	-0,55	-0,55			-0,65
4.1 Igual trato sin discriminación	-0,71	0,50	0,81	0,54		0,67	0,59	-0,62		
4.2 Garantía a la vida y la seguridad		0,64				0,63		-0,59	0,53	
4.3 Debido proceso legal para el acusado.	-0,82	0,72	0,81	0,70		0,91	0,67			0,57
4.4 Garantía de libre opinión y expresión	-0,91	0,71	0,78	0,81		0,93	0,75			0,62
4.5 Garantía de libre creencia y culto	-0,51	0,74				0,78				
4.6 Garantía de privacidad y libre de interferencia			0,66	0,54		0,51		-0,74		
4.7 Garantía de libre reunión y asociación	-0,85	0,76	0,73	0,74		0,96	0,62			0,54
5.1 Crimen limitado							-0,66		0,90	-0,77
5.2 Conflictos civiles limitados				-0,51	0,51		-0,74		0,98	-0,89
5.3 No se resuelven diferencias con violencia	-0,80		0,63	0,85	-0,84	0,55	0,70			0,74
6.1 Se imponen las leyes	0,76		-0,81	-0,82	0,92		-0,69			-0,60
6.2 Se usan e imponen las leyes sin interferencias	0,78	-0,63	-0,61	-0,74		-0,88	-0,56			
6.3 Procedimientos administrativos son oportunos					0,55					
6.4 El debido proceso guía la administración								0,74	-0,64	
6.5 el gobierno no expropia sin compensación	-0,76		0,76	0,84	-0,89		0,85		-0,58	0,76
7.1 Todos acceden y usan la justicia civil							0,51		-0,89	0,75
7.2 La justicia civil no discrimina	-0,81	0,65	0,81	0,74		0,84	0,67	-0,62		
7.3 La justicia civil no es corrupta			0,61	0,63	-0,73					
7.4 La justicia civil es independiente de del gobierno	-0,84		0,67	0,90	-0,80	0,53	0,93		-0,72	0,88
7.5 La justicia civil no es inoportuna	-0,79		0,62	0,74	-0,71	0,54	0,70			0,79
7.6 La justicia civil es impuesta					0,62			0,63		
7.7 Métodos alternativos de solución de conflictos asequibles y efectivos									-0,61	
8.1 La investigación criminal es efectiva	-0,68			0,66	-0,56		0,90		-0,92	0,92
8.2 La adjudicación criminal es oportuna y efectiva	-0,62			0,61	-0,71		0,64		-0,73	0,88
8.3 La correccional criminal es oportuna y efectiva				-0,55	0,81					
8.4 La justicia criminal es imparcial	-0,89		0,71	0,84	-0,73	0,68	0,82		-0,58	0,85
8.5 La justicia criminal es libre de corrupción	-0,61		0,79	0,73	-0,87		0,61			
8.6 La justicia criminal es libre de influencia	-0,56			0,51	-0,61		0,58		-0,77	0,88
8.7 Para el acusado se sigue el debido proceso	-0,82	0,72	0,81	0,70		0,91	0,67			0,57

Fuente: Banco Mundial (2023) y World Justice Project (2023).

Tabla 6. Dispersión entre las relaciones de los factores y el cambio en los componentes del WJPI.

Colombia, correlación justicia y cambio en sus criterios	Año	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1.1. El Legislativo limita al gobierno										
1.2. La Judicatura limita al gobierno					-0,58				0,57	
1.3. Auditajes independientes limitan al gobierno			0,64	0,69	-0,63					
1.4 Los gobernantes son sancionados			0,62						0,67	0,60
1.5 El gobierno es monitoreado por independientes		0,64					0,58			
1.6 El cambio de gobierno se acoge a la ley										
2.1 El ejecutivo no se apropian recursos públicos										
2.2 La judicatura no se apropian recursos públicos										
2.3 Fuerzas Armadas no se apropian recursos									0,62	
2.4 Legisladores no se apropian recursos públicos										
		-0,54				-0,58				-0,65
3.1 Divulgan y usan normas y datos de gobierno					0,59				-0,54	
3.2 Existe derecho respecto al uso de la información	-0,56		0,56	0,68			0,82			
3.3 Participación cívica							0,76			
3.4 Se usan los métodos de petición								-0,69	0,52	
4.1 Igual trato sin discriminación								-0,51	0,60	
4.2 Garantía a la vida y la seguridad			0,52	0,68	-0,80					0,54
4.3 Debido proceso legal para el acusado.										0,65
4.4 Garantía de libre opinión y expresión		0,64					0,59			
4.5 Garantía de libre creencia y culto									-0,54	
4.6 Garantía de privacidad y libre de interferencia					-0,87					
4.7 Garantía de libre reunión y asociación	-0,50	0,68				0,63				
5.1 Crimen limitado					-0,74				0,64	
5.2 Conflictos civiles limitados	-0,66		0,66	0,64	-0,84			-0,55	0,62	0,58
5.3 No se resuelven diferencias con violencia			-0,56					0,62	-0,55	
6.1 Se imponen las leyes									-0,54	
6.2 Se usan e imponen las leyes sin interferencias									0,53	
6.3 Procedimientos administrativos son oportunos										
6.4 El debido proceso guía la administración			-0,59	-0,60	0,79			0,77	-0,55	
6.5 el gobierno no expropia sin compensación										
7.1 Todos acceden y usan la justicia civil	0,53		-0,62	-0,67	0,88					-0,54
7.2 La justicia civil no discrimina							0,52			
7.3 La justicia civil no es corrupta					-0,52					
7.4 La justicia civil es independiente de del gobierno	0,68		-0,58	-0,53	0,52			0,65	-0,71	
7.5 La justicia civil no es inoportuna										
7.6 La justicia civil es impuesta					0,51					
7.7 Métodos alternativos de solución de conflictos asequibles y efectivos										
8.1 La investigación criminal es efectiva				-0,52	0,72					-0,59
8.2 La adjudicación criminal es oportuna y efectiva	0,55		-0,70	-0,55	0,63			0,80	-0,65	
8.3 La correccional criminal es oportuna y efectiva							0,55			
8.4 La justicia criminal es imparcial								0,71	-0,68	
8.5 La justicia criminal es libre de corrupción										
8.6 La justicia criminal es libre de influencia	0,54		-0,73	-0,59	0,82		-0,53	0,68	-0,51	
8.7 Para el acusado se sigue el debido proceso										0,65

Fuente: Banco Mundial (2023) y World Justice Project (2023).

La tabla 7 contiene las correlaciones entre las variables del contexto de México y los factores de

puntuación del WJPI, el propio WJPI y el tiempo. Allí se identifica que más tiempo y a más de los factores 3 y 6 estos tienen correlación positiva con las variables contextuales, mientras que los el índice WJPI, los factores 1,2,4,5,6 y 7 presentan una correlación negativa: Artículos en publicaciones científicas y técnicas, Densidad de población, Esperanza de vida al nacer, Índice de fortaleza de los derechos legales, Inscripción escolar en el nivel secundario, Inscripción escolar en el nivel terciario, Población activa, Población, Relación alumno-maestro en el nivel terciario, Saldo en cuenta corriente, Tasa de cambio oficial

De forma contraria se identifica que más tiempo y a más de los factores 3 y 6 estos tienen correlación negativa con las variables contextuales, mientras que los el índice WJPI, los factores 1,2,4,5,6 y 7 presentan una correlación positiva. Ello para las variables de contexto: Proporción alumnos-maestro en el nivel secundario, Tasa de fertilidad, Tasa de natalidad, Desempleo, Emisiones de CO2, Índice de Gini, Mortalidad provocada por lesiones por accidentes de tránsito (por cada 100 000 personas)

De otro lado La variable contextual muertes por guerra no se relaciona con alguno de los factores, el WJPI o el tiempo. El factor 8 se relaciona con el índice de Gini, el índice de fortaleza de los derechos legales y la mortalidad en accidentes de tránsito.

La tabla 8 contiene la correlación entre el cambio de las variables de contexto de México y los factores de puntuación del WJPI, el propio WJPI y el tiempo. Allí se identifica que el año y el factor 3 se correlaciona negativamente con la: Densidad de población, Desempleo, Población, Esperanza de vida al nacer, Índice de fortaleza de los derechos legales, Solicitudes de patentes por residentes, Tasa de fertilidad, la Tasa de natalidad, nacidos vivos en un año

El cambio en las variables que no tiene relación con el tiempo el WJPI o los factores son: Saldo en cuenta corriente, Artículos en publicaciones científicas y técnicas, Muertes producto de la guerra, Emisiones de CO2, Índice de Gini, Población activa, Proporción alumnos-maestro, nivel secundario, Relación alumno-maestro. Las demás variables tienen una relación positiva con el índice WJPI, los factores 1,2,4,5,6 y 7.

Tabla 7. Correlaciones entre las variables del contexto de México y los factores de puntuación del WJPI.

México, correlación justicia contexto	Año		1	2	3	4	5	6	7	8
Artículos en publicaciones científicas y técnicas	0,99		-0,89	-0,95	0,85	-0,67		-0,63	0,70	
Densidad de población	0,99	-0,84	-0,92	-0,98	0,76	-0,88	-0,61	-0,77		
Desempleo, total	-0,52		0,66	0,59	-0,81			0,58	-0,63	
Emisiones de CO2	-0,97	0,65	0,82	0,97	-0,78	0,64		0,53		
Esperanza de vida al nacer, total	0,58	-0,72		-0,64		-0,51	-0,77			
Índice de fortaleza de los derechos legales	0,84		-0,99	-0,86	1,00	-0,81		-0,92	0,86	0,56
Índice de Gini	-1,00	0,95	1,00	1,00	-0,86	0,95	1,00	1,00		0,99
Inscripción escolar, nivel secundario	0,97	-0,58	-0,95	-0,93	0,91	-0,80		-0,75	0,71	
Inscripción escolar, nivel terciario	0,93	-0,67	-0,81	-0,93	0,78	-0,65		-0,63		
Mortalidad por accidentes de tránsito	-0,87	0,77	0,64	0,76	-0,55	0,58				0,57
Muertes producto de la guerra										
Personal de las fuerzas armadas, total			-0,52		0,59				0,60	
Población activa, total	0,89	-0,68	-0,81	-0,84	0,71	-0,71		-0,64		
Población, total	0,99	-0,84	-0,92	-0,98	0,76	-0,88	-0,61	-0,77		
Proporción alumnos-maestro, nivel secundario	-0,64		0,72	0,77	-0,72		-0,74		-0,71	
Relación alumno-maestro, nivel terciario	0,80		-0,80	-0,86	0,76	-0,54		-0,68	0,64	
Saldo en cuenta corriente	0,56	-0,67		-0,66		-0,58	-0,66			
Solicitudes de patentes, residentes					0,61				0,63	
Tasa de cambio oficial	0,92	-0,76	-0,93	-0,96	0,83	-0,85	-0,63	-0,85		
Tasa de fertilidad, total	-0,99	0,79	0,91	0,98	-0,82	0,83	0,50	0,74		
Tasa de mortalidad por suicidio			-0,56		0,53		0,58		0,66	
Tasa de natalidad, nacidos vivos en un año	-0,99	0,79	0,91	0,98	-0,82	0,83	0,50	0,74		

Fuente: Banco Mundial (2023) y World Justice Project (2023).

Tabla 8. Correlación del cambio de variables.

México, correlación justicia y cambio en contexto	Año		1	2	3	4	5	6	7	8
Artículos en publicaciones científicas y técnicas										
Densidad de población	-0,58			0,58	0,67	-0,50				
Desempleo, total			-0,60		-0,54					
Emisiones de CO2										
Esperanza de vida al nacer, total	-0,66		0,64				0,56			
Índice de fortaleza de los derechos legales	-0,63			0,70	0,77	-0,56	0,61		0,57	
Índice de Gini										
Inscripción escolar, nivel secundario			0,53				0,51			
Inscripción escolar, nivel terciario			0,53							
Mortalidad por accidentes de tránsito			0,50							
Muertes producto de la guerra										
Personal de las fuerzas armadas, total			0,53				0,51	0,51		
Población activa, total										
Población, total	-0,58			0,58	0,67	-0,50				
Proporción alumnos-maestro, nivel secundario										
Relación alumno-maestro, nivel terciario										
Saldo en cuenta corriente		0,56								
Solicitudes de patentes, residentes	-0,79		0,78	0,52	0,61		0,70	0,59		
Tasa de cambio oficial										0,65
Tasa de fertilidad, total	-0,66		0,64				0,56			
Tasa de mortalidad por suicidio			0,54				0,52	0,53		
Tasa de natalidad, nacidos vivos en un año	-0,65		0,64				0,56			

Fuente: Banco Mundial (2023) y World Justice Project (2023).

La tabla 9 contiene las correlaciones entre justicia y los criterios de WJPI. Allí, al igual que en la tabla 7 se identifican dos grupos en los factores, incluso con la misma agrupación, por un lado, la variable tiempo, el factor 1 y el 7, y por el otro lado el WJPI y los factores 1,2,4,5,6 y un tercer grupo con el factor 8.

El tiempo, el factor 1 y el 7 se correlacionan negativamente con criterios del WJPI el WJPI y los factores 1,2,4,5,6 se correlacionan positivamente con criterios del WJPI. Los criterios del WJPI son: El Legislativo limita al gobierno, La Judicatura limita al gobierno, Auditajes y revisiones independientes limitan y monitorean al gobierno, Los gobernantes son sancionados, El gobierno es monitoreado por independientes, Cambiar de gobierno se acoge a la ley, Directivas del ejecutivo no se apropian recursos públicos, Directivas de la judicatura no se apropian recursos públicos , Los procedimientos administrativos son oportunos, El debido proceso guía la administración, el gobierno no expropia sin legalidad, debido proceso y compensación, La justicia civil no discrimina, La justicia civil no es corrupta, La justicia civil es independiente de la influencia del gobierno, La justicia civil no es inoportuna, Directivas del legislativo no se apropian recursos públicos, Derecho a información, Igual trato sin discriminación, Garantía de privacidad y libre de interferencia, Garantía de libre reunión y asociación, Crimen limitado, Garantía de libre opinión y expresión, No se usa la violencia para resolver diferencias entre personas, La investigación criminal es efectiva, La justicia criminal es libre de influencia del gobierno

Y de forma complementaria, El tiempo, el factor 1 y el 7 se correlacionan positivamente con criterios del WJPI; el WJPI y los factores 1,2,4,5,6 se correlacionan positivamente con los criterios del WJPI. Los criterios del WJPI en esta caso son: La correccional criminal es oportuna y efectiva, Para el acusado se sigue el debido proceso , Directivas de las Fuerzas Armadas no se apropian recursos públicos, Normas y datos de gobierno abiertos, Participación cívica, Métodos de petición, La justicia civil es impuesta, Los métodos alternativos de solución de conflictos son asequibles, imparciales y efectivos, Debido proceso legal y derechos para el acusado., Garantía de libre creencia y culto, Conflictos civiles limitados, Se imponen las leyes

El factor 8 se relaciona con los criterios de No se usa la violencia para resolver diferencias entre personas, La investigación criminal es efectiva, La justicia criminal es libre de influencia del gobierno, Garantía a la vida y la seguridad, La justicia criminal es imparcial, Todos acceden y usan la justicia civil, La adjudicación criminal es oportuna y efectiva

La tabla 10 con la correlación de la variación de los criterios del WJPI no se relacionan con conflictos civiles limitados, La Judicatura limita al gobierno, Auditajes y revisiones independientes limitan y monitorean al gobierno, Los gobernantes son sancionados, Garantía de privacidad y libre de interferencia, Garantía de libre reunión y asociación, Crimen limitado, Se imponen las leyes, Se usan e imponen las leyes sin interferencias

El tiempo, el factor 1 y el 7 se correlacionan negativamente con criterios del WJPI; el WJPI y los factores 1,2,4,5,6 se correlacionan positivamente con los criterios del WJPI. Los criterios del WJPI en este caso son: Garantía de libre creencia y culto, No se usa la violencia para resolver diferencias entre personas, El debido proceso guía la administración, el gobierno no expropia sin legalidad, debido proceso y compensación, Todos acceden y usan la justicia civil, La justicia civil no discrimina, La justicia civil no es corrupta. La justicia civil es independiente de la influencia del gobierno, La justicia civil no es inoportuna, La justicia civil es impuesta, Directivas de la judicatura no se apropian recursos públicos, Métodos de petición, Igual trato sin discriminación, La investigación criminal es efectiva, La justicia

criminal es libre de influencia del gobierno, Participación cívica, Garantía a la vida y la seguridad, Debido proceso legal y derechos para el acusado, Los métodos alternativos de solución de conflictos son asequibles, imparciales y efectivos, La adjudicación criminal es oportuna y efectiva, La correccional criminal es oportuna y efectiva, La justicia criminal es imparcial, La justicia criminal es libre de corrupción, Para el acusado se sigue el debido proceso

La Tabla 11 contiene la comparación de correlación con el tiempo para cada factor para cada país, y posterior a ello la correlación entre el mismo factor para los dos países. Allí se encuentra que, de los 8 factores, 6 se comportan similar en relación directa en la misma dirección; un factor es independiente entre los dos países, la seguridad y el orden y hay un factor con comportamiento inverso a la imposición de la ley.

La tabla 12 correlaciona las variables de contexto social. Solo una tiene un comportamiento contrario en los dos países: la relación de alumnos a maestro; 7 variables tienen correlación independiente y 14 variables se comportan de forma similar, esto es en la misma tendencia para los dos países. Acompañan los cálculos con los coeficientes de correlación y de determinación.

Tabla 9. Correlaciones entre justicia y los criterios de WJP.

México, correlación justicia y sus criterios	Año	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1.1. El Legislativo limita al gobierno	-0,96		0,76	0,95	0,98	-0,81	0,88		0,79	
1.2. La Judicatura limita al gobierno	-0,92		0,76	0,92	0,94	-0,76	0,90	0,55	0,82	
1.3. Auditajes independientes limitan al gobierno	-0,67		0,55	0,82	0,64	-0,78	0,80		0,91	-0,66
1.4 Los gobernantes son sancionados				0,70		-0,83	0,53		0,80	-0,94
1.5 El gobierno es monitoreado por independientes	-0,92		0,66	0,99	0,96	-0,89	0,85		0,87	-0,54
1.6 El cambio de gobierno se acoge a la ley	-0,73			0,90	0,79	-0,94	0,67		0,84	-0,71
2.1 El ejecutivo no se apropian recursos públicos	-0,90		0,64	0,94	0,95	-0,88	0,76		0,78	
2.2 La judicatura no se apropian recursos públicos	-0,67		0,81	0,51	0,67		0,69	0,92	0,54	
2.3 Fuerzas Armadas no se apropian recursos				-0,58		0,68			-0,56	0,57
2.4 Legisladores no se apropian recursos públicos	-0,94		0,73	0,94	0,98	-0,80	0,83		0,76	
3.1 Divulgan y usan normas y datos de gobierno	0,73		-0,57	-0,85	-0,78	0,86	-0,76	-0,62	-0,91	0,60
3.2 Existe derecho respecto al uso de la información	-0,75	0,54	0,81		0,68		0,59			
3.3 Participación cívica				-0,61	-0,52	0,74				0,67
3.4 Se usan los métodos de petición	0,66			-0,77	-0,70	0,75	-0,61		-0,57	0,57
4.1 Igual trato sin discriminación	-0,58			0,83	0,68	-0,89	0,59		0,86	-0,78
4.2 Garantía a la vida y la seguridad		0,76	0,63				0,61	0,54		
4.3 Debido proceso legal para el acusado.						0,61				0,55
4.4 Garantía de libre opinión y expresión	-0,92		0,67	0,99	0,96	-0,90	0,86		0,88	-0,55
4.5 Garantía de libre creencia y culto	0,67			-0,77	-0,71	0,74	-0,60		-0,55	0,54
4.6 Garantía de privacidad y libre de interferencia	-0,75		0,88	0,65	0,70		0,83	0,85	0,69	
4.7 Garantía de libre reunión y asociación	-0,87		0,61	0,94	0,90	-0,84	0,83		0,83	-0,54
5.1 Crimen limitado	-0,58		0,78		0,56			0,75		0,54
5.2 Conflictos civiles limitados	0,74		-0,50	-0,91	-0,81	0,96	-0,77		-0,93	0,75
5.3 No se resuelven diferencias con violencia	-0,62	0,52	0,83		0,55		0,53	0,86		
6.1 Se imponen las leyes	0,80		-0,77	-0,61	-0,80		-0,59	-0,68		
6.2 Se usan e imponen las leyes sin interferencias										
6.3 Procedimientos administrativos son oportunos	-0,81		0,59	0,93	0,81	-0,89	0,84		0,86	-0,67
6.4 El debido proceso guía la administración	-0,90		0,71	0,94	0,96	-0,84	0,84	0,60	0,87	
6.5 el gobierno no expropia sin compensación	-0,61		0,78		0,58		0,67	0,96	0,57	
7.1 Todos acceden y usan la justicia civil		0,85								
7.2 La justicia civil no discrimina	-0,61		0,59	0,57	0,66		0,65	0,63	0,62	
7.3 La justicia civil no es corrupta	-0,91		0,78	0,90	0,97	-0,74	0,87	0,64	0,81	
7.4 La justicia civil es independiente de del gobierno	-0,87	0,56	0,97	0,67	0,80		0,86	0,85	0,58	
7.5 La justicia civil no es inoportuna	-0,74		0,58	0,82	0,84	-0,75	0,73	0,60	0,85	
7.6 La justicia civil es impuesta				-0,69	-0,60	0,80				0,69
7.7 Métodos alternativos de solución de conflictos asequibles y efectivos				-0,62	-0,59	0,61				
8.1 La investigación criminal es efectiva	-0,58	0,92	0,63				0,55			
8.2 La adjudicación criminal es oportuna y efectiva		0,76								
8.3 La correccional criminal es oportuna y efectiva	0,53			-0,65	-0,57	0,62	-0,53		-0,50	0,50
8.4 La justicia criminal es imparcial		0,76	0,74					0,55		0,51
8.5 La justicia criminal es libre de corrupción								-0,52		-0,56
8.6 La justicia criminal es libre de influencia	-0,56	0,78		0,58		-0,59	0,56		0,52	
8.7 Para el acusado se sigue el debido proceso						0,61				0,55

Fuente: Banco Mundial (2023) y World Justice Project (2023).

Tabla 10. Correlación de la variación de los criterios del WJPI no se relacionan con conflictos civiles limitados.

México, correlación justicia y el cambio en criterios	Año	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1.1. El Legislativo limita al gobierno								-0,62	-0,52	
1.2. La Judicatura limita al gobierno										
1.3. Auditajes independientes limitan al gobierno										
1.4 Los gobernantes son sancionados										
1.5 El gobierno es monitoreado por independientes		-0,73						-0,66		
1.6 El cambio de gobierno se acoge a la ley			-0,53							
2.1 El ejecutivo no se apropian recursos públicos	0,57	-0,55	-0,73				-0,60	-0,78		
2.2 La judicatura no se apropian recursos públicos				0,58		-0,73			0,67	-0,60
2.3 Fuerzas Armadas no se apropian recursos										
2.4 Legisladores no se apropian recursos públicos		-0,61						-0,62		
3.1 Divulgan y usan normas y datos de gobierno						0,52			-0,56	0,81
3.2 Existe derecho respecto al uso de la información						0,53				0,70
3.3 Participación cívica		0,63	0,55				0,61	0,78	0,54	
3.4 Se usan los métodos de petición	-0,57			0,73	0,53	-0,67	0,69	0,58	0,85	-0,53
4.1 Igual trato sin discriminación		-0,67								-0,59
4.2 Garantía a la vida y la seguridad		0,77						0,52		
4.3 Debido proceso legal para el acusado.		0,77						0,55		
4.4 Garantía de libre opinión y expresión		-0,67						-0,67		
4.5 Garantía de libre creencia y culto	-0,62			0,76	0,56	-0,72	0,73	0,58	0,87	-0,57
4.6 Garantía de privacidad y libre de interferencia										
4.7 Garantía de libre reunión y asociación										
5.1 Crimen limitado										
5.2 Conflictos civiles limitados										0,65
5.3 No se resuelven diferencias con violencia		0,59						0,57		
6.1 Se imponen las leyes										
6.2 Se usan e imponen las leyes sin interferencias										
6.3 Procedimientos administrativos son oportunos	0,53				-0,56					
6.4 El debido proceso guía la administración		-0,83				-0,65				-0,76
6.5 el gobierno no expropia sin compensación				0,70	0,50	-0,75	0,73	0,54	0,88	-0,66
7.1 Todos acceden y usan la justicia civil		0,77								
7.2 La justicia civil no discrimina		-0,73		0,65	0,62	-0,66				
7.3 La justicia civil no es corrupta		-0,82				-0,53				
7.4 La justicia civil es independiente de del gobierno		0,71						0,56		
7.5 La justicia civil no es inoportuna		-0,82		0,59		-0,72			0,54	-0,75
7.6 La justicia civil es impuesta	-0,60		0,68	0,63	0,54	-0,51	0,82	0,85	0,80	
7.7 Métodos alternativos de solución de conflictos asequibles y efectivos		0,75						0,55		
8.1 La investigación criminal es efectiva		0,90		-0,58	-0,50	0,56				
8.2 La adjudicación criminal es oportuna y efectiva		0,88						0,53		
8.3 La correccional criminal es oportuna y efectiva										
8.4 La justicia criminal es imparcial		0,85	0,51					0,66		0,56
8.5 La justicia criminal es libre de corrupción										
8.6 La justicia criminal es libre de influencia		0,86			-0,51					
8.7 Para el acusado se sigue el debido proceso		0,77						0,55		

Fuente: Banco Mundial (2023) y World Justice Project (2023).

Tabla 11. Comparación de correlación con el tiempo para cada factor para cada país.

Variable	Colombia	México	Correlación	Determinación	Paralelism
Factor 1: Restricción al Gobierno	-0,89	-0,90	0,89	0,79	dire
Factor 2: Sin Corrupción	-0,94	-0,96	0,95	0,90	dire
Factor 3: Gobierno Abierto	0,74	0,70	0,99	0,98	dire
Factor 4: Derechos fundamentales	-0,81	-0,90	0,71	0,50	dire
Factor 5: Justicia Civil	-0,86	-0,63	0,59	0,35	dire
Factor 6 Imposición de la ley	0,50	-0,75	-0,67	0,45	inve
Factor 7: Seguridad y Orden	0,42	0,24	0,25		n
Factor 8 Justicia Criminal	-0,78	-0,40	0,66	0,44	dire
IMJ Índice de Justicia: Total	-0,42	-0,88	0,67	0,45	dire

Fuente: Banco Mundial (2023) y World Justice Project (2023).

Tabla 12. Correlaciona las variables de contexto social.

Variable	Colombia	México	Correlación	Determinación	Parale
Artículos en publicaciones científicas y técnicas	0,98	0,99	0,99	0,98	d
Densidad de población	0,98	0,99	0,99	0,99	d
Desempleo, total	0,68	-0,52	0,14		
Emisiones de CO2	0,09	-0,97	-0,08		
Esperanza de vida al nacer	1,00	0,58	0,56	0,31	d
Índice de fortaleza de los derechos legales	0,65	0,84	0,80	0,64	d
Índice de Gini	-0,22	-1,00	-0,31		
Inscripción escolar, nivel secundario (% bruto)	0,47	0,97	-0,02		
Inscripción escolar, nivel terciario (% bruto)	0,86	0,93	0,82	0,68	d
Mortalidad por accidentes de tránsito	-0,07	-0,87	0,04		
Muertes producto de la guerra	-0,60				
Personal de las fuerzas armadas, total	0,91	0,41	0,47	0,22	d
Población activa, total	0,80	0,89	0,95	0,90	d
Población, total	0,98	0,99	0,99	0,99	d
Proporción alumnos-maestro, nivel secundario	0,44	-0,64	-0,16		
Relación alumno-maestro, nivel terciario	-0,82	0,80	-0,98	0,96	in
Saldo en cuenta corriente	-0,16	0,56	0,42	0,18	d
Solicitudes de patentes, residentes	0,67	0,40	0,54	0,29	d
Tasa de cambio oficial	0,96	0,92	0,97	0,94	d
Tasa de fertilidad	-1,00	-0,99	0,99	0,99	d
Tasa de mortalidad por suicidio	0,47	0,30	0,79	0,63	d
Tasa de natalidad, nacidos vivos en un año	-1,00	-0,99	1,00	1,00	d

Fuente: Banco Mundial (2023) y World Justice Project (2023).

Conclusiones

El comportamiento de las variables de contexto es similar para 14 de los 22 aspectos y en 7 es independiente para los dos países. La correlación de los servicios de justicia va para el mismo lado. Las diferencias en la valoración del a prestación del servicio de justicia es diferente para cada territorio en la forma en la que se componen y relaciona las variables del entorno con la prestación del servicio.

Bibliografía

Ajani, G. (2013). Sistemas Jurídicos Comparados. Universidad de Barcelona. https://www.casadellibro.com.co/libro-sistemas-juridicos-comparados/9788447534753/1832491

Banco Mundial (2023). Índice de datos. https://datos.bancomundial.org

Díaz, E. (2012). Desarrollo histórico del Principio de Separación de Poderes. Universidad Santo Tomás (Chile). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972012000200009

Función Pública (2018). Ramas del poder. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo1/tema-2/2-ramas-poder.html#modal2

Kahneman, D. (2012). Pensar Rápido, Pensar Despacio. Editorial: Debate.https://www.casadellibro.com.co/libro-pensar-rapido-pensar-despacio/9788483068618/1989599

World Justice Project (2023). Índice de Estado de Derecho en México. https://worldjusticeproject.mx/

World Justice Project (2020). Índice de Estado de Derecho 2020 del WJP -World Justice Project. https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/WJP-Global-ROLI-Spanish.pdf

Capítulo XVI. Exploración a la dinámica de trabajo en las organizaciones: Un estudio piloto sobre la gestión de conflictos y la felicidad organizacional en empresas

Dr. Alex Dueñas Peña[1]
Mg. Diana Mireya Cuellar Sánchez[2]
Dr. Oscar Rene Martínez Mesa[3]

Resumen

La dinámica de trabajo en apoyo de una gestión adecuada de los conflictos se convierte en factor para promover la felicidad en las empresas. Al fomentar un entorno laboral satisfactorio, las organizaciones alcanzan mejor productividad, compromiso y retención a lago plazo de sus colaboradores. Los resultados aquí expuestos son resultado de explorar la dinámica de trabajo en las organizaciones, centrándose en la gestión de conflictos y la felicidad organizacional. Se trabajo bajo un análisis mixto donde se quiso comprender el contexto y el significado de las experiencias y acciones de los participantes, así mismo, busco describir mediante métricas las variables estudiadas, utilizando un instrumento estandarizado aplicado a 128 organizaciones que desarrollan sus actividades en la ciudad de Bogotá, Colombia. Dentro de los resultados esta que hay una percepción positiva por parte de la mayoría de los trabajadores encuestados en relación con la valoración del bienestar y la satisfacción de los empleados por parte de la organización, la existencia de programas o iniciativas que promueven el bienestar emocional en el trabajo, el reconocimiento y celebración de los logros de metas y objetivos, así como el sentimiento de apoyo y valoración en el lugar de trabajo. Así como, que existen oportunidades para mejorar la gestión de la felicidad organizacional y promover un mayor compromiso y satisfacción laboral en la organización.

Introducción

En la actualidad, la dinámica laboral en las organizaciones está influenciada por diversos factores, entre ellos la gestión de conflictos y la felicidad de los empleados. Estos dos elementos desempeñan un papel crucial tanto en la eficacia de las actividades de la empresa como en el bienestar de los trabajadores. En cuanto a la gestión de conflictos, este último es un componente esencial en cualquier entorno organizacional, ya que las dificultades interpersonales y de equipo son inevitables en diferentes niveles, ya sea entre empleados, equipos de trabajo, departamentos e incluso entre la dirección y los empleados.

La gestión de conflictos en las empresas se refiere a la capacidad de identificar, abordar y resolver eficazmente los desacuerdos y las disputas que surgen entre las partes involucradas (Paradinas, 2020). Según Paradinas, Este proceso implica no solo la resolución de problemas específicos, sino también la promoción de la comunicación efectiva, la negociación y la búsqueda de soluciones que beneficien a

[1] Docente investigador, aduenasp@unicolmayor.edu.co

[2] Docente investigador, dmcuellar@unicolmayor.edu.co

[3] Docente investigador, aduenasp@unicolmayor.edu.co

todas las partes. Un enfoque efectivo para la gestión de conflictos implica reconocer que los conflictos no siempre son negativos, sino que también pueden ser una oportunidad para el crecimiento y la innovación. Los conflictos bien manejados pueden estimular la creatividad, fomentar el pensamiento crítico y mejorar las relaciones interpersonales (González, 2012).

Por otro lado, en la sociedad actual, los cambios que se han producido han ampliado la forma en que las organizaciones perciben la felicidad. Ahora se reconoce que va más allá de ser una simple emoción humana y se le otorga la misma importancia, e incluso más, que la productividad en la gestión (Dutschke, 2013). La felicidad se considera actualmente como un estado que se genera a partir de la interacción de diversas circunstancias. Entre ellas, se encuentran la satisfacción de las necesidades fundamentales, relaciones sociales saludables, sentirse cómodo en el entorno laboral, autoestima, autocontrol, sonreír y disfrutar de la existencia (Caycho, 2010).

Estos componentes influyen en el individuo y generan efectos positivos en múltiples aspectos de su vida. Al fomentar el desarrollo social y económico a través de la autorrealización en el trabajo, se promueve de manera más efectiva el crecimiento tanto a nivel personal como a nivel colectivo (Carballeira et al., 2015). Además, se ha observado que un clima organizacional positivo, caracterizado por la felicidad y la satisfacción de los empleados, conduce a un aumento en la productividad y la retención del talento. En este sentido, considerar la felicidad como un componente dentro de una organización implica tener en cuenta cambios en las estructuras y también reflexionar sobre las emociones y sus consecuencias. Aunque estos aspectos del ser humano no sean físicamente visibles, sí se hacen evidentes a través de las acciones y el estado emocional de las personas. Esto es crucial para promover un ambiente de convivencia positivo.

A pesar del creciente interés que se ha dedicado a estas variables en la investigación organizacional, aún es necesario examinar en mayor profundidad cómo se relacionan la gestión de conflictos y la felicidad organizacional en la dinámica laboral de las organizaciones. El objetivo de este capítulo es analizar dicha influencia y su impacto en la dinámica de trabajo en las organizaciones. A través de este análisis, se busca proporcionar información valiosa para las organizaciones y los profesionales, que contribuya a mejorar la comprensión de estas variables y, a su vez, brindar orientación práctica para la promoción de ambientes de trabajo más saludables, positivos, productivos y efectivos.

Referentes teóricos

Gestión de conflictos

El conflicto y la cooperación son elementos inherentes a la vida cotidiana de las organizaciones (Chiavenato, 2011). Así lo afirma la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), al asegurar que el conflicto es una realidad inevitable en las empresas y en una economía de mercado. De igual manera, la literatura ha evidenciado cómo la presencia de discrepancias e incompatibilidades entre los integrantes de los equipos, generadas por asuntos personales no relacionados con el trabajo, conocidos como conflictos relacionales, resulta en un deterioro del ambiente grupal, laboral o afectivo (Neffa, 2015; Medina et al., 2004). Estas interacciones pueden dar lugar a conflictos entre los miembros de grupo en ocasiones por problemas personales, gustos, ideas o valores (Jehn, 1994), que deben abordarse de manera efectiva.

Es decir, el conflicto no surge de manera casual o fortuita, sino que se manifiesta cuando existen diferentes formas de pensar y actuar, algo intrínseco a las organizaciones (Jehn, 1995). Todo lo que

contribuye al conflicto son ideas, sentimientos, actitudes o intereses divergentes que generan malestar y relaciones laborales deterioradas (Gamero et al., 2008). Por ende, es fundamental que las organizaciones se planteen como objetivo crear condiciones en las cuales el conflicto pueda ser controlado o canalizado de manera útil y productiva. La gestión de conflictos es un tema directamente relacionado con la eficacia y el buen funcionamiento de las organizaciones, puesto que las relaciones laborales se caracterizan por las interacciones entre los trabajadores y sus empleadores, que pueden ser influenciadas por situaciones que surgen dentro o fuera del entorno laboral (Abarca et al., 2020).

De acuerdo con Carneiro (2007), la gestión de conflictos se refiere a la capacidad de identificar, abordar y resolver eficazmente los conflictos que surgen entre los miembros de la organización. Se trata de un proceso que busca promover la comunicación abierta, la colaboración y la búsqueda de soluciones constructivas para manejar y resolver las diferencias y disputas que pueden surgir en el entorno laboral. Para ello, se han desarrollado modelos que describen la conducta de las personas ante situaciones de conflicto en términos de gestión del conflicto (Tabla 1)

Tabla 4. Modelos ante situaciones de conflicto

Autores	**Estilos ante un conflicto**
Blake y Mouton (1964).	Producto de la combinación de la orientación de los sujetos hacia dos dimensiones básicas: el interés por las personas y el interés por la tarea.
Thomas-Kilmann (1974)	Las preferencias de resolución de conflictos individuales pueden afectar la dinámica de las interacciones y las relaciones dentro de una organización por el grado de asertividad del individuo y el grado de cooperatividad o el intento de satisfacer los intereses del otro, se distinguen cinco estilos de conducta: competencia, colaboración, acomodación, evitación y compromiso.
Rahim y Bonoma (1979) y Rahim (2002)	Esta teoría aporta una percepción específica de los enfoques individuales para manejar el conflicto y su influencia en las dinámicas de la empresa. Los autores definen dos dimensiones fundamentales: la colaboración (el grado en que una persona busca satisfacer tanto sus propias necesidades como las del otro) y la asertividad (el grado en que una persona busca satisfacer sus propias necesidades). A partir de estas variables, se identifican cinco enfoques de gestión del conflicto: integrador, impositivo, evasivo, dominante y comprometido.
Fisher y Ury (1981)	Enfoque de negociación "ganar-ganar", el cual tiene como objetivo lograr acuerdos que sean satisfactorios para todas las partes implicadas, atendiendo a sus necesidades e intereses. Esto destaca la relevancia de una comunicación eficaz, la capacidad de empatía y la aplicación de creatividad en la resolución de conflictos, fomentando así la construcción de relaciones duraderas y la maximización del valor para todas las partes involucradas.

Fuente: autores a través de la literatura.

A continuación, se describe brevemente el modelo propuesto por Rahim y Bonoma (1979) y Rahim (2002) para la gestión de conflicto que aún es aceptado en los entornos empresariales:

La integración implica un fuerte compromiso tanto hacia uno mismo como hacia los demás, y conlleva

la colaboración entre las partes con el propósito de alcanzar una solución mutuamente aceptable. Esta actitud favorece y facilita la apertura, intercambio de información y resolución de problemas aceptable para ambas partes, lo que a su vez conduce a la generación de soluciones innovadoras y creativas. El servilismo implica una baja consideración hacia uno mismo y un alto enfoque en satisfacer las necesidades de los demás. La persona elige no tener en cuenta las diferencias existentes con la otra parte y se enfoca en resaltar y destacar los aspectos en común entre ambos con el objetivo de atender los intereses de la otra persona. La dominación se caracteriza por un elevado interés en satisfacer las propias necesidades y un escaso interés en considerar las necesidades de los demás. La persona busca de manera persistente alcanzar sus objetivos sin tomar en cuenta las necesidades y expectativas de su contraparte. La evitación implica un escaso interés tanto hacia uno mismo como hacia los demás. La persona busca evitar el problema y opta por retirarse de la situación. Aquel que emplea la evitación renuncia tanto a la satisfacción de sus propios intereses como a los de la otra parte involucrada. Por otro lado, el enfoque de compromiso en la gestión del conflicto implica un interés moderado que se sitúa entre los propios intereses y los intereses de los demás.

En conclusión, la gestión de conflictos son facetas de la actividad social, sin embargo, se destaca la importancia de tener un sistema sólido para encontrar soluciones y prevenir la aparición de conflictos a través de sistemas de gestión y manejo de conflictos que fomenten la colaboración entre empleadores y empleados (Muthoni y Muathe, 2021). Por ello, en el ámbito de la administración se ha abordado desde diversas perspectivas teóricas, cada una de las cuales aporta una comprensión valiosa sobre los estilos de resolución, el manejo individual del conflicto y las estrategias de negociación. Los modelos y teorías presentados ofrecen un marco sólido para comprender, analizar y abordar los conflictos de manera efectiva, promoviendo así un entorno laboral armonioso y productivo.

La felicidad Organizacional

La felicidad ha sido conceptualizada por diversos autores como una vivencia interna positiva que engloba emociones agradables, satisfacción con la vida, sin emociones negativas, autorrealización y desarrollo personal (Andrews y Withey, 1976; Ryff, 1989). Así mismo, ésta se refiere a un estado emocional que parece ser nutrido cognitivamente por la reflexión acerca de su nivel general de satisfacción en la vida y la frecuencia con la que experimentan emociones positivas con intensidad (Moyano y Ramos, 2007). En el campo de la administración, la felicidad organizacional es un constructo de gran relevancia, pues su base son las emociones y los comportamientos organizacionales, es decir, la felicidad organizacional es el resultado de un pensamiento estratégico (Baker et al., 2006) ya que se relaciona directamente con el bienestar de los empleados y el rendimiento de las organizaciones (Seligman, 2003).

En el ámbito de la administración, diversos autores se han basado en teorías que provienen de la psicología para abordar y aportar de manera relevante en la formación de conocimientos respecto a la felicidad organizacional.

Tabla 5. Enfoques teóricos de la felicidad organizacional.

Autores	Teoría
Diener (1984)	Teoría del bienestar subjetivo. Esta sostiene que la felicidad es una evaluación subjetiva de la satisfacción con la vida en general, influida por múltiples factores, incluyendo aspectos personales, sociales y laborales. En el contexto organizacional, la teoría del bienestar subjetivo proporciona una base sólida para comprender cómo los empleados evalúan su propia felicidad en el trabajo y cómo esta evaluación puede afectar su desempeño y compromiso laboral.
Edmondson (1999)	Teoría del clima de seguridad psicológica. Ésta se ha relacionado con la felicidad y el bienestar en el trabajo. Sostiene que un clima de seguridad psicológica, caracterizado por la confianza, la apertura y la aceptación de ideas y errores, permite a los empleados sentirse seguros y cómodos en su entorno laboral. Un clima de seguridad psicológica promueve la felicidad organizacional al fomentar la participación activa, la comunicación abierta y la colaboración entre los miembros del equipo.
Seligman (2002)	Enfoque de la psicología positiva. Busca promover la felicidad y el florecimiento humano. En el contexto organizacional, este enfoque ha sido aplicado para desarrollar intervenciones y prácticas que fomenten la felicidad y el bienestar de los empleados, a través de estrategias como el enfoque en fortalezas individuales, la gratitud, el sentido de propósito y la construcción de relaciones positivas en el entorno laboral.

Fuente: autores a través de la literatura.

Las reflexiones en torno a este tema conducen a que la falta de trabajo en equipo, satisfacción, compromiso e innovación entre el personal implica la ausencia de experiencias felices (Hosie et al, 2007). El estado emocional del trabajador afecta las habilidades de desempeño interpersonal: si se busca un ambiente laboral óptimo para el funcionamiento de las organizaciones, entonces la felicidad de los empleados es crucial para la motivación y viceversa. Por lo tanto, es imprescindible establecer una conexión entre la satisfacción laboral y la presencia de mayor creatividad en el entorno de trabajo, un incremento en comportamientos prosociales tanto con colegas como con cliente, así como la gestión del recurso humano para fomentar actitudes positivas, relaciones saludables con los demás, establecimiento de metas, desarrollo y apropiación de las tareas asignadas, así como otros valores relevantes en el entorno laboral (Tarragona, 2016). Todo esto con el fin de tener una disminución en la manifestación de conductas contraproducentes (Rodríguez y Sanz, 2013).

Por su parte, Baker, et al. (2006) mencionan que en organizaciones que promueven la felicidad, tanto los empleados como los directivos muestran un compromiso efectivo y emocional hacia la organización, considerando su trabajo como una ocupación satisfactoria. Se destaca que, en estas organizaciones, los colaboradores tienen una actitud positiva y una fuerte motivación laboral (Fisher, 2010). El autor argumenta que fomentar la felicidad de los empleados es de suma importancia, ya que las emociones positivas actúan como un contrapeso frente a las emociones negativas, pues las personas que experimentan felicidad tienen la oportunidad de desarrollar plenamente sus habilidades y talentos, lo que activa la liberación de sustancias químicas como endorfinas y dopaminas en el cerebro. Esto les permite tener un pensamiento más agudo, rápido, además de fomentar su creatividad y capacidad para expresarse de manera asertiva (Gutiérrez, 2013). En este sentido, si los colaboradores aprenden a incrementar sus niveles de emoción positiva, experimentarán menos estrés y serán más resilientes.

En definitiva, la felicidad organizacional es un constructo complejo que ha sido abordado desde diferentes perspectivas teóricas en el campo de la administración. La teoría del bienestar subjetivo, la psicología positiva y la teoría del clima de seguridad psicológica son solo algunos ejemplos de enfoques teóricos que han contribuido a comprender y promover la felicidad en el entorno laboral. Estas teorías y otros autores son importantes para comprender los factores que influyen en la felicidad organizacional y guiar el diseño de intervenciones y prácticas que mejoren el bienestar de los empleados y promuevan un ambiente laboral positivo.

Dinámica de trabajo en las organizaciones

La relación entre la dinámica de trabajo, la gestión de conflictos y la felicidad organizacional en las empresas es estrecha y compleja. Una dinámica de trabajo saludable y eficiente es fundamental para promover la felicidad y el bienestar de los empleados, así como para obtener resultados positivos en la organización (Castellano et al., 2018). Se destaca que no siempre se cuenta con un ambiente que favorezca el día a día y un clima laboral que potencie a los equipos de trabajo. Por lo tanto, resulta relevante centrar la atención en la gerencia de la felicidad como una estrategia para resolver conflictos y promover un entorno laboral saludable (Milkovich y Boudreau, 1994).

Metodología

Se presenta un estudio con enfoque mixto, donde se utiliza una metodología cualitativa y cuantitativa. En el enfoque cualitativo, se exploran las experiencias y percepciones de los participantes, mientras que en el enfoque cuantitativo se recopilan datos numéricos que se analizan estadísticamente utilizando instrumentos estandarizados como cuestionarios. Este enfoque sigue las pautas propuestas por Hernández et al. (2014), quienes señalan que la exploración cualitativa permite comprender el fenómeno estudiado en su contexto natural, mientras que el análisis cuantitativo proporciona una visión numérica y estadística para generalizar a partir de ciertas particularidades.

El estudio se clasifica como exploratorio, descriptivo y correlacional. Inicialmente, se realiza una exploración del objeto de estudio con el fin de obtener un mayor conocimiento sobre la dinámica en el trabajo, la gestión de conflictos y la felicidad organizacional, que son fenómenos poco conocidos por los investigadores. Esta exploración proporciona claridad sobre la idea tratada. Luego, se describen las características y propiedades del objeto de estudio utilizando la información recopilada de la población que fue considerada como unidad de trabajo. En este proceso, no se busca establecer relaciones causales. Posteriormente, se examina la relación entre las variables y se determina la existencia de una relación o asociación estadística entre ellas (Medina, 2016).

La población del estudio estuvo compuesta por 128 empresas en las cuales trabajan estudiantes que están realizando estudios de posgrado en una universidad de la ciudad de Bogotá. Para abordar esta población, se diseñó un formulario tipo Likert basado en la conceptualización obtenida a través de la revisión de la literatura especializada. Este formulario buscaba recopilar información sobre la caracterización de las empresas, así como explorar dos temas relacionados con la dinámica de trabajo: la gestión de conflictos y la felicidad organizacional. Para cada uno de estos temas, se incluyeron cinco afirmaciones con el objetivo de obtener información relevante.

En suma, el proceso tuvo una revisión de literatura que se basó en las fases metodológicas: selección de palabras clave, búsqueda de literatura, recopilación de datos, análisis y presentación de resultados.

Desarrollo

En el estudio, se tomaron un total de 128 empresas. En la composición de estas, hay una predominancia del sector privado, ya que el 87,5% pertenecen a este ámbito, entre tanto, el 10,2% son entidades gubernamentales, el 2,3% son mixtas. En cuanto a la clasificación por tamaño, se identificó que el 55,5% corresponden a grandes empresas. Asimismo, se determinó que el 13,3% son medianas, el 17,2% pequeñas y el 14,1% de las empresas son microempresas. En cuanto a la antigüedad en el mercado, se da cuenta de que el 44,5% han estado operando durante más de 12 años, el 28.9% lleva más de 10 años. Entre tanto, el 7,8% han estado trabajando entre 7 y 9 años. Así mismo, el 14,1% de las empresas lleva entre 1 y 3 años en el mercado.

Gestión de conflictos

Para el conocimiento sobre esta variable se trabajó los siguientes reactivos:

Tabla 1. Afirmaciones para explorar sobre la dinámica de trabajo a partir de la gestión de conflictos en las organizaciones

Reactivos
La organización cuenta con un sistema efectivo para gestionar los conflictos internos.
Existe un ambiente propicio para la resolución de conflictos en mi lugar de trabajo.
Se promueve la comunicación abierta y constructiva para resolver los conflictos.
Se fomenta la negociación y el consenso como estrategias para resolver los conflictos.
La capacitación en gestión de conflictos es ofrecida regularmente a los empleados.

Nota: las afirmaciones se formulan a partir de los referentes teóricos trabajados en la revisión de la literatura

En esta variable se encontró que para el 62,5% de los encuestados, la organización cuenta con un sistema efectivo para gestionar los conflictos internos. De esta cifra, el 51,3% afirma estar totalmente de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, el 21,9% tiene dudas sobre la existencia de este sistema de gestión de conflictos dentro de la organización. Asimismo, en promedio un 15,6% no percibe su presencia. En cuanto a la existencia de un ambiente propicio para la resolución de conflictos en el lugar de trabajo, el 28,9% de los encuestados afirma percibirlo de forma rotunda. Además, el 39,1% también está de acuerdo en que dicho ambiente existe. Por otro lado, un 32% de los encuestados no está seguro o no percibe la existencia de este ambiente.

Así las cosas, los resultados muestran que una parte significativa de los encuestados considera que la organización cuenta con un sistema efectivo para gestionar los conflictos internos. Sin embargo, existen un porcentaje considerable que no percibe este sistema. En definitiva, se da cuenta de un ambiente propicio para la resolución de conflictos, aunque es de considerar la existencia del porcentaje significativo que no está seguro o no lo percibe.

Al querer conocer sobre la existencia de un clima favorable que promueva la comunicación abierta y constructiva para resolver los conflictos, se encontró que el 31,3% no lo percibe o está seguro de que no existe. Por otro lado, al menos el 68,8% está de acuerdo en que dicho clima se vive, y un 32% afirma estar totalmente de acuerdo con la existencia de este importante entorno para la dinámica empresarial. Sin embargo, también se evidencia que hay un porcentaje considerable que no lo percibe

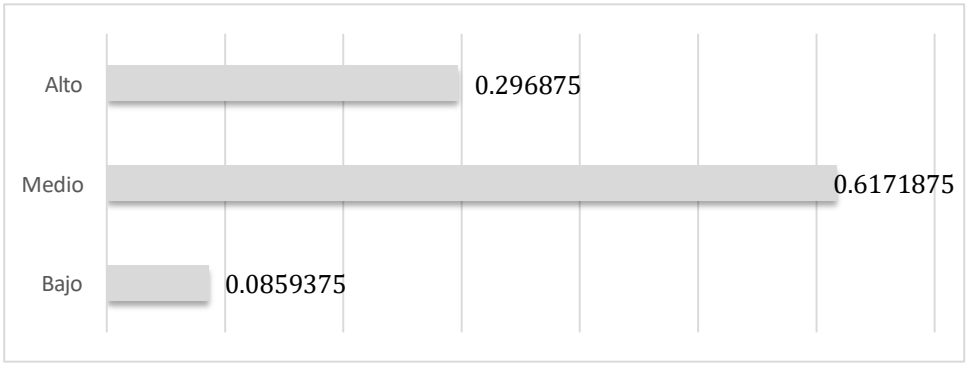
o está seguro de la ausencia de un ambiente propicio para promover una dinámica de trabajo saludable y eficiente.

En cuanto al aspecto relacionado con conflictos en el entorno laboral, con respecto a si se alienta a las partes involucradas a dialogar, buscar puntos en común y llegar a acuerdos mutuamente satisfactorios en lugar de recurrir a métodos de confrontación o impositivos, los resultados muestran lo siguiente: el 25% está totalmente de acuerdo en que se fomenta la negociación, mientras que el 44,5% está de acuerdo en que se promueve el consenso como estrategias para resolver los conflictos. Por otro lado, el 18% expresa dudas sobre si se promueve activamente esta forma de abordar los conflictos, y el 11,7% lo percibe claramente.

Se observa que la organización muestra preocupación en cuanto a la gestión de conflictos, ya que el 60,2% de los encuestados afirma estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la empresa ofrece capacitación regular sobre gestión de conflictos a sus empleados. Por otro lado, el 17,2% declara desconocer si se ofrece esta capacitación, mientras que el 7,8% afirma definitivamente no haber percibido esta práctica.

En resumen, los resultados indican que una parte significativa de los encuestados reconoce que la organización se preocupa por la gestión de conflictos al ofrecer capacitación regular sobre el tema a sus empleados. Sin embargo, existe un porcentaje considerable que desconoce si se brinda esta capacitación o no ha percibido su implementación. Estos datos destacan la importancia de comunicar y promover activamente las iniciativas de capacitación en gestión de conflictos dentro de la organización para asegurar una adecuada respuesta ante situaciones conflictivas.

Figura 1. Gestión de conflictos



Fuente: autores

En cuanto al diagnóstico que se vive en la muestra trabajada sobre la percepción de los empleados en relación con la gestión de conflictos en la organización, se dio que el 13,3% en materia de gestión de conflictos en la organización es baja, el 52,3% está en media y un 34,4% es alta. Así las cosas, se revela que la mayoría de los empleados percibe la gestión de conflictos en la organización como media. Esto indica que hay espacio para mejorar las prácticas y los enfoques utilizados para abordar y resolver los conflictos en el entorno laboral. Es importante prestar atención a las opiniones de aquellos empleados que consideran que la gestión de conflictos es baja (13,3%) y tomar medidas para fortalecer los mecanismos de resolución de conflictos. Esto puede incluir la implementación de estrategias de comunicación efectivas, el fomento de un ambiente de apertura y respeto, así como la capacitación en habilidades de negociación y resolución de conflictos. Por otro lado, es positivo destacar que un porcentaje significativo de empleados (34,4%) considera que la gestión de conflictos es alta, lo que

indica que existen prácticas exitosas en la organización para gestionar y resolver los conflictos de manera efectiva. Esto puede ser el resultado de políticas claras,

un liderazgo sólido y una cultura organizacional que valora la resolución de conflictos de manera constructiva.

Felicidad organizacional

Para el conocimiento sobre esta variable se trabajó los siguientes reactivos:

Tabla 2. Afirmaciones para explorar sobre la dinámica de trabajo a partir de la felicidad organizacional.

Reactivos
La organización valora el bienestar y la satisfacción de sus empleados
Existen programas o iniciativas que promueven el bienestar emocional en el trabajo
Se reconoce y se celebra el logro de metas y objetivos dentro de la organización
Los empleados se sienten apoyados y valorados en su lugar de trabajo.
La organización promueve un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

Nota: las afirmaciones se formulan a partir de los referentes teóricos trabajados en la revisión de la literatura

De los datos proporcionados sobre la percepción de los colaboradores en las empresas con relación a si la organización valora el bienestar y la satisfacción de sus empleados, se observa que un 3,1% de los empleados está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que la organización valora el bienestar y la satisfacción de sus empleados. Además, un 6,3% está en desacuerdo con dicha afirmación, mientras que un 21,1% se encuentran indecisos, lo que implica que no tienen una postura clara con respecto a la valoración del bienestar y la satisfacción por parte de la organización. Por otro lado, el 38,3% está de acuerdo en que la organización sí valora estos aspectos, y un 31,3% está totalmente de acuerdo con esta afirmación.

Respecto a los datos proporcionados sobre la percepción de los empleados con relación a la existencia de programas o iniciativas que promueven el bienestar emocional en el trabajo, se encontró que un 2,3% está totalmente en desacuerdo con la existencia de tales programas o iniciativas, mientras que un 10,9% está en desacuerdo. Un 25,8% de los empleados no tienen una postura clara con respecto a la existencia de estos programas o iniciativas, y un 40,6% está de acuerdo en que sí existen. Además, un 20,3% está totalmente de acuerdo con esta afirmación.

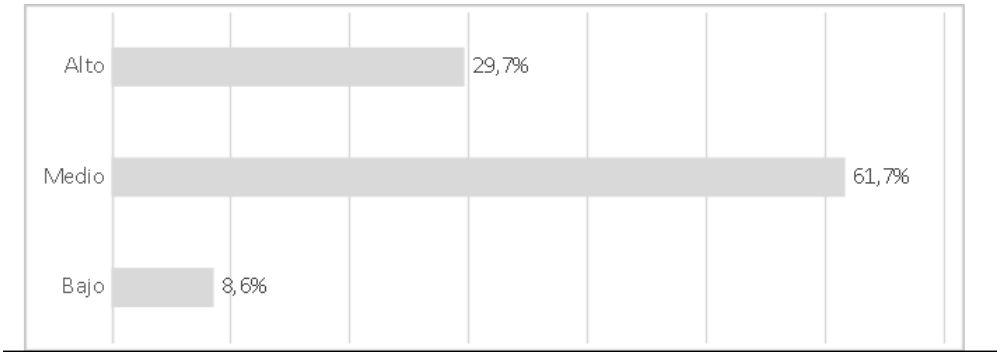
En cuanto al reconocimiento y celebración del logro de metas y objetivos dentro de la organización, se observa que un 3,1% de los empleados está totalmente en desacuerdo con esta afirmación, mientras que un 10,2% está en desacuerdo. Un 20,3% no tiene una postura clara con respecto al reconocimiento y celebración de los logros de metas y objetivos, pero un 46,1% está de acuerdo en que la organización sí lo reconoce y celebra. Además, un 20.3% está totalmente de acuerdo con esta afirmación.

Frente a sentirse apoyados y valorados en su lugar de trabajo, se encontró que un 3,9% de los empleados está totalmente en desacuerdo, y un 6,3% está en desacuerdo con dicha afirmación. Un 23,4% de los empleados no tiene una postura clara con respecto a sentirse apoyados y valorados en su lugar de trabajo. Sin embargo, un 49,2% está de acuerdo en que se sienten apoyados y valorados, y un 17,2% está totalmente de acuerdo con esta afirmación."

Con la afirmación que quiso indagar sobre que, si la organización promueve un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal, se encuentra que el 4,7% de los empleados está totalmente en desacuerdo con

la aseveración, un 9,4% está en desacuerdo, el 25,8% no tienen una postura clara. De su parte, el 39,1% está de acuerdo, un 21,1% está totalmente de acuerdo.

Figura 1. Felicidad organizacional.



Fuente: autores.

De los datos proporcionados sobre la percepción de los empleados en relación con la felicidad organizacional, se observa que el nivel de felicidad organizacional se distribuye de la siguiente manera: un 8,6% bajo, un 61,7% medio y un 29,7% alto. Esto indica que la mayoría de los colaboradores experimentan un nivel medio de felicidad organizacional. Sin embargo, se destaca un porcentaje significativo en nivel alto de felicidad. Estos resultados revelan la necesidad de mejorar en la promoción de un mayor nivel de felicidad organizacional, especialmente en aquellos colaboradores que lo perciben como bajo. Esto, sin duda, debería generar beneficios tanto para los empleados como para la organización en términos de satisfacción laboral, compromiso, productividad y retención del talento.

Por otro lado, se encontró que las variables relacionadas con la dinámica en el trabajo presentan interconexiones entre sí, como se detalla en la tabla 3.

Tabla 3. Correlaciones de Pearson entre la dinámica en el trabajo y variables: Gestión de conflictos y felicidad organizacional.

		Dinámica en el trabajo	*Gestion de Conflictos*	*Felicidad Organizational*
Dinámica en el trabajo	*C. de Pearson*	*1*	*,758***	*,643***
	Sig. (bilateral)		*0,000*	*0,000*
Gestion de Conflictos	*C. de Pearson*	*,758***	*1*	*,558***
	Sig. (bilateral)	*0,000*		*0,000*
Felicidad Organizational	*C. de Pearson*	*,643***	*,558***	*1*
	Sig. (bilateral)	*0,000*	*0,000*	

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Se observa, en el estudio, una correlación directa y positiva significativa entre la dinámica en el trabajo, la gestión de conflictos y la felicidad organizacional, evidenciada por los coeficientes de Pearson obtenidos. En particular, se encontró un coeficiente de ,758** entre la dinámica en el trabajo y la

gestión de conflictos, lo cual indica una correlación fuerte y positiva. Asimismo, la dinámica en el trabajo presenta un coeficiente de ,643** en relación con la felicidad organizacional, también indicando una correlación alta. Así mismo, se destaca que la gestión de conflictos y la felicidad organizacional muestran una asociación significativa con un coeficiente de Pearson de ,558**. Esto implica que existe una relación importante entre la capacidad de gestionar los conflictos de manera efectiva y el nivel de felicidad experimentado en la organización. Así entonces, estos resultados respaldan la noción de que la dinámica en el trabajo, la gestión de conflictos y la felicidad organizacional están estrechamente relacionadas. Una dinámica laboral positiva y una gestión efectiva de los conflictos contribuyen a un entorno propicio para la felicidad de los empleados. Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar una dinámica laboral saludable y brindar estrategias adecuadas para la gestión de conflictos, con el fin de promover la felicidad y el bienestar en el entorno laboral.

Discusión y conclusiones

El estudio piloto examinó la dinámica de trabajo en las organizaciones, específicamente la gestión de conflictos y la felicidad organizacional. Los resultados indicaron que, si bien había aspectos positivos en la gestión de conflictos y la percepción de felicidad organizacional, también se identificaron áreas de mejora y percepciones diversas entre los empleados. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar los conflictos de manera efectiva y promover un entorno favorable para la felicidad y el bienestar. A continuación, se da cuenta de algunos de los hallazgos del estudio piloto frente a la dinámica de trabajo en las organizaciones y la gestión de conflictos y la felicidad organizacional en empresas respectivamente:

En cuanto a la gestión de conflictos, los resultados revelaron que, si bien la mayoría de los encuestados consideraban que la organización contaba con un sistema efectivo para gestionar los conflictos internos, algunos aún tenían dudas o no percibían su presencia. Además, se encontró que había un porcentaje significativo de empleados que no percibían un ambiente propicio para la resolución de conflictos o un clima favorable que promoviera la comunicación abierta y constructiva. Esto va en contraposición a lo planteado por Paradinas (2020) quien destaca que una comunicación interna efectiva se presenta como una valiosa herramienta de gestión de conflictos, ya que contribuye considerablemente a prevenir su ocurrencia o, al menos, a reducir su intensidad y alcance.

Aunque se observó que una parte considerable de los encuestados percibía que se fomentaba la negociación y el consenso como estrategias para resolver conflictos, también había empleados que expresaban dudas sobre si se promovía activamente esta forma de abordar los conflictos. Sin embargo, se destacó que la organización mostraba preocupación por la gestión de conflictos, ya que una mayoría considerable de los encuestados afirmó que se ofrecía capacitación regular sobre este tema. Esto ratifica el criterio defendido por Muthoni (2021) quien afirma que los problemas organizacionales deben tener un sistema organizado para poder solucionar las dificultades que se presenten en la empresa, toda vez que un manejo evasivo de los conflictos afecta negativamente al desempeño organizacional de los colaboradores internos.

Con relación a la felicidad organizacional, los datos revelaron que había una variabilidad en la percepción de los empleados sobre si la organización valoraba el bienestar y la satisfacción de sus empleados. Aunque una proporción significativa de los encuestados estaba de acuerdo en que la organización valoraba estos aspectos, también había empleados que expresaban dudas o desacuerdo. Las organizaciones encuestadas deben prestar especial atención a esta variable, pues de acuerdo con

Baker et al. (2006) en las organizaciones felices los colaboradores son más creativos y capaces de provocar cambios e incluso pueden fomentar la colaboración, cooperación y responsabilidad de innovar.

En cuanto a la existencia de programas o iniciativas que promovieran el bienestar emocional en el trabajo, se encontró una percepción mixta entre los empleados, donde algunos afirmaban su existencia y otros expresaban desacuerdo o incertidumbre. Respecto al reconocimiento y celebración de los logros de metas y objetivos, la mayoría de los empleados estaban de acuerdo en que la organización lo realizaba, pero había una proporción significativa que no tenía una postura clara al respecto. Con respecto a estas variables, se recalca la importancia del desarrollo de las ventajas competitivas de las empresas y profesionales mediante el bienestar subjetivo y psicológico de sus clientes internos de los individuos (Seligman, 2003). En cuanto a sentirse apoyados y valorados en el lugar de trabajo, la mayoría de los empleados estaba de acuerdo, pero también había una proporción considerable que no tenía una postura clara o expresaba desacuerdo. Por último, con relación al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, hubo una percepción variada, donde algunos empleados consideraban que la organización lo promovía adecuadamente, mientras que otros tenían dudas o estaban en desacuerdo.

Se da cuenta de una correlación directa y positiva entre la dinámica en el trabajo y la gestión de conflictos, así como entre la dinámica en el trabajo y la felicidad organizacional lo que sugieren que existe una relación significativa entre estas variables: en primer lugar, la correlación entre la dinámica en el trabajo y la gestión de conflictos es alta, indicando, con esto, que a medida que la dinámica en el trabajo mejora, también lo hará la capacidad de gestionar los conflictos. Corroborando con Castellano et al. (2018) que una dinámica laboral saludable y eficiente proporciona un entorno propicio para abordar y resolver los conflictos de manera constructiva, lo que a su vez contribuye a un clima laboral positivo y a la felicidad de los empleados.

En segundo lugar, se destaca que la correlación entre la dinámica en el trabajo y la felicidad organizacional también es alta, conllevando a que a medida que la dinámica en el trabajo mejora, se da mayor probabilidad de experimentar niveles más altos de felicidad organizacional donde desarrolla un contexto para dinámica laboral positiva, caracterizada por la cooperación, el apoyo mutuo y la satisfacción en el trabajo, puede generar un ambiente propicio para el bienestar emocional y la satisfacción de los empleados (Milkovich y Boudreau, 1994).

Por otro lado, la correlación entre la gestión de conflictos y la felicidad organizacional muestra una asociación alta, Esto indica que existe una relación significativa entre la capacidad de gestionar los conflictos de manera efectiva y la felicidad organizacional. De esta manera se tiene evidencia que en las empresas consultadas se presenta buena gestión de conflictos que da aval a que contribuyen con un clima laboral saludable, reducción el estrés y coadyuvante a relaciones positivas entre los colaboradores, lo que a su vez puede tener influencia en su nivel de satisfacción y felicidad en el trabajo, lo que generaría más productividad. (Castellano et al., 2018).

Así las cosas, la información proferida da argumentación y respalda a la idea en cuanto a que la dinámica en el trabajo, la gestión de conflictos y la felicidad organizacional están interrelacionadas. Por lo que una dinámica laboral saludable y una gestión efectiva de los conflictos pueden contribuir positivamente a la felicidad y al bienestar de los empleados en una organización. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover una cultura laboral positiva y proporcionar las herramientas necesarias para abordar los conflictos de manera constructiva, en beneficio tanto de los empleados como de la organización en general.

Bibliografía

Abarca, Y., Espinoza, T., Llerenan, S., y Berrios, N. (2020). Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. *Enfermería Global*, *19*(57), 460-478. https://dx.doi.org/eglobal.19.1.364491

Andrews, F. y Withey, S. (1976). *Social Indicators of Well-Being: Americans Perceptions of Life Quality*. Plenum Press

Baker, D., Greenberg, C. & Hemingway, C. (2006). *What Happy Companies Know*. Pearson Education.

Blake, R., y Mouton, J.S. (1964). *The managerial grid*. TX: Gulf.

Carballeira, M. González, J. Marrero, R. (2015). Diferencias transculturales en bienestar subjetivo: México y España. *Anales de Psicología, 31*(1), 199-206. https://doi.org/10.6018/analesps.31.1.166931

Carneiro, M. (2007). *Business Pocket*. (2da. ed.). Gesbiblo, S.L.

Castellano, A., Migdalia, C., Freites, Z. M y Trejo, G. (2019). Felicidad organizacional como estrategia para la resolución de conflictos. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (89), 31

Caycho Rodríguez, C. (2010). Variables psicológicas asociadas con la felicidad en centros periurbanos y urbanos marginales de Lima. *UCV-Scientia, 2*(1), 61-68

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9na. ed.). México: Mc Graw Hill.

De Gutierrez, V. (2013). *Principios de la felicidad organizacional.* Ediciones Granica.

Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*, (1), 21–43.

Fisher, R. & Ury, W. (1981). *Getting to yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. Houghton Mifflin.

Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews, 12*(4), 384-412.

Gamero, N., González-Romá, V., y Peiró, J. (2008). The influence of intra-team conflict on work teams' affective climate: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81*, 47-69.

Germer, C. K. ch(2017). *Mindfulness y Psicoterapia*. Desclée De Brouwer.

González, M. (2012). *Gestión de conflictos laborales.* Innovación Y Cualificación.

Hesselink, A., Penninx, B., Schlósser, Wijnhoven, H., der Windt, D., Kriegsman, & D. Van Eijk, J. (2004). The role of coping resources and coping style in quality of life of patients with Asthma or COPD. *Quality of Life Research, 13* (2), 509-518

Hosie, P., Cooper, C. & Sevastos, P. (2007). The Happy Productive Worker Thesis and Australian Managers. *Journal of Human Values 13*(2), 151-176.

Jehn, K. A. (1994). Enhancing effectiveness: An investigation of advantages and disadvantages of value-based intragroup conflict. *International Journal of Conflict Management, 5*, 223-238.

Jehn, K.A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quartely, 50*, 256-283.

Medina, F.J., Munduate, L., Martínez, I., Dorado, M.A. y Mañas, M.A. (2004). Efectos positivos de la activación del conflicto de tarea sobre el clima de los equipos de trabajo. *Revista de Psicología Social, 19,* 3-15.

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Editorial: AddisonWesley Iberoamericana. EE.UU

Moyano, E. y Ramos, N. (2007) Bienestar Subjetivo: midiendo Satisfacción Vital, Felicidad y Salud en población chilena de la Región del Maule. *Universum, 22*(2). 185-200. https://doi.org/10.4067/s0718-23762007000200012

Muthoni, MG. & Muathe, S. (2021). Organizational Conflict Management: The All-Important Public Universities Performance Strategy Under Neglect in Kenya. *European Scientific Journal*, 17(12), 181. https://doi.org/10.19044/esj.2021.v17n12p181.

Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. CEIL-CONICET

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Sistemas de resolución de Conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño.

Paradinas, M.ª del C. (2020). Importancia de la comunicación interna en la gestión del conflicto: empresa y mujer. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación aDResearch ESIC, 22*(22), 214-227. https://doi.org/10.7263/adresic-022-12

Posada, R. y Aguilar, O. (2012) La felicidad como elemento del desarrollo sostenible desde la organización. *Revista del Centro de Investigación, Universidad La Salle, 10*(37), 83-94

Rahim, M. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *The International Journal of Conflict Management, 13*(3), 206 –235.

Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology. 57*(6) 1069- 1081. https://doi.org/10.1037//0022-3514.57.6.1069

Rodríguez, A. & Sanz, A. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. La felicidad y el bienestar en el trabajo: una introducción especial al tema. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 29* (3), 95-97. https://doi.org/10.5093/tr2013a14

Seligman, M.E.P. (2003). *True happiness*. Ediciones B.

Tarragona, M. (2013). Psicología Positiva y Terapias Constructivas: Una Propuesta Integradora. *Terapia Psicológica, 31*(1), 115-125.

Thomas, K. (1992). Conflict and negotiation processes in organizations. In M. Dunnette, & L. Hough (Eds*.), Handbook of Industrial and Organiza-tional Psychology* (pp. 651-717. Consulting Psychologists Press, Inc

Capítulo XVII. Estudio bibliométrico: Literatura académica de inteligencia de negocios (BI)

Jairo Jamith Palacios Rozo[1]
Oscar René Martínez Mesa[2]
Lugo Manuel Barbosa Guerrero[3]

Resumen

Este estudio bibliométrico sobre la literatura académica de inteligencia de negocios (bi), recopilado de la base de datos Scopus de Elsevier se realizó un análisis de documentos por año en Scopus Elsevier, revista por año con mayor número de documentos BI, el CiteScore de publicaciones por año de las revista, y la productividad por países, en segunda pretensión la elaboración de mapa de red y densidad con el software especializado VOSviewer para el enlace de co-ocurrencia, existe un incremento en la productividad académica de documentos en las últimas décadas de forma constante en revistas académicas con CiteScore indexados en Scopus y publicados, donde los países con mayor productividad científica están Estados Unidos, India y China, con el mapa de red y densidad de VOSviewer se determinó que existe un alta co- ocurrencia, pasando el umbral y la alta fuerza total del enlace, y una conexión de fuerza total, más fuerte en su relación de análisis con los términos encontrados “análisis de la información” e “inteligencia competitiva”, lo cual permite identificar al (bi) como estrategia en la toma de decisión de las empresas.

Palabras clave: Bibliométrico, inteligencia de negocios, CiteScore, Co-ocurrencia.

Abstract

This bibliometric study on the academic literature on business intelligence (bi), compiled from the Elsevier Scopus database, was carried out an analysis of documents per year in Scopus Elsevier, the journal with the largest number of BI documents per year, the CiteScore of publications per year of the journals, and the productivity by countries, secondly the elaboration of the network and density map with the specialized software VOSviewer for the co-occurrence link, there is an increase in the academic productivity of documents in the last decades of consistently in academic journals with CiteScore indexed in Scopus and published, where the countries with the highest scientific productivity are the United States, India and China, with the network and density map of VOSviewer it was determined that there is a high co-occurrence, passing the threshold and the high total strength of the link, and a connection of total strength, stronger in its analysis relationship with the terms found "information analysis" and "competitive intelligence", which allows to identify the (bi) as a strategy in the business

[1] Magíster en Educación, especialista en administración de empresas, docente de planta tiempo completo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, jjpalacios@unicolmayor.edu.co https://orcid.org/0000-0002-1437-9838.

[2] Doctor en Administración, Magíster en Análisis de Problemas, Políticos, Económicos e Internacionales Contemporáneos, Especialista en Derechos Humanos. Profesor e Investigador en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca oscarmartinezmesa@unicolmayor.edu.co https://orcid.org/0000-0002-9253-0177.

[3] Doctorando en Administración Universidad de la Salle, magíster en informática educativa, Docente de planta de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, lmbarbosa@unicolmayor.edu.co https://orcid.org/0000-0002-0871- 8637.

decision making.

Keywords: Bibliometric, business intelligence, CiteScore, Co-occurrence.

Introducción

Este estudio bibliométrico de la literatura académica de inteligencia de negocios (bi). Según Ibermática (2007), el cual conceptualiza sobre "la transformación de los datos de una organización, en conocimiento para obtener una ventaja competitiva", donde permite identificar la inteligencia de negocios (bi) una estrategia en la toma de decisión en las organizaciones, a partir de Forbes (2010) globalmente los gestores y líderes de la organización piensan en la información como un activo estratégico el cual les reconoce para ser competitivos es decir el término que emergente de este estudio inteligencia competitiva por lo cual la mayoría consideran que para el éxito se necesita la gestión de información y surge el segundo término del estudio análisis de la información.

Donde las competencias es decir las habilidades para la toma de decisiones en las organizaciones, con base a la realidad, al mercado es un activo estratégico y competitivo en nuestras organizaciones, donde es indispensable los tiempos para el acceso a la información y como dice Cano (2007) se necesita obtener la información de forma rápida para analizarla y tomar decisiones a partir de ella. Según lo mostrado por Ballard (2006) conocer la toma de decisiones y los diferentes roles que se deben tomar en la organización, de acuerdo con estas instancias se debe contar con diferentes soluciones para acceder a la información.

Para algunos autores el conocimiento es una táctica de activos fijos compleja de imitar, Según Davenport & Prusak (2001) al remarcar el valor de la administración por medio del conocimiento, Tiwana (2002) es sencillo argumentar la virtud competitiva. Para Matute (2013) uno de los grandes desafíos de las organizaciones es conocer y determinar las necesidades del cliente, donde surge la inteligencia de negocios como una herramienta o estrategia para analizar la información y ofrecer productos y servicios casi de forma individual. Para Velázquez (2009) el concepto de inteligencia de negocios esta intrínseco la planeación y la buena utilización de los datos en la organización para la toma de decisiones, para dar un rutero una guía a la organización de cualquier tamaño. La inteligencia de negocios a impactado en los últimos años por su gran impacto en la toma de decisiones y mejorar las organizaciones (Chen et al., 2013).

Según Frazer K. (2018) en la Cyclopedia of Commercial and Business Anecdotes El concepto en su génesis es acreditado como "inteligencia comercial" por Richard Miller Devens aproximadamente en 1865, observando como recopilaba información un famoso banquero, más adelante en los sesenta se acredito con las siglas DSS es decir sistemas de apoyo a la toma de decisiones. Según Peña (2003) postula que el análisis, la reflexión, la acción y la medición son las cuatro etapas de la inteligencia de negocios. Para Negash (2004) infiere que la inteligencia de negocios son tecnologías, aplicaciones y metodologías para recopilar y transformar datos en los sistemas transaccionales para convertirlos en conocimiento. Bi comprende la recopilación, análisis e interpretación de datos en el apoyo de procesos para que la organización desarrolle la toma de decisiones estratégicas (Kan et al., 2019; Al-Qirim, 2004; Según el estudio (IDC, 2021) en las organizaciones las diferentes operaciones críticas en los negocios en fundamental la implementación de la inteligencia de negocios (Statista, 2021). Los cuales muestran las categorías BI en la industria de la nube en servicios comerciales, al consumidor, financieros y gobierno (Dresner, 2020). Para Barney (1991), y Masa'deh et al., (2023), se ha demostrado que la inteligencia de negocios (bi) en el desempeño de las organizaciones tienen un impacto positivo.

Para Harvey Nash Group. (2021).

Las tecnologías que impactan en la inteligencia de negocios y estimadas por las organizaciones para el cumplimento de sus metas en producción son SaaS, big data, IA, IoT y la automatización de procesos robóticos. Según el Grupo Harvey Nash (2021). La tecnología de fabricación más importante en Estados Unidos y China es el análisis predictivo (Statista, 2021). Para Hsieh (2017). Actualmente faltan investigaciones sobre el impacto de la inteligencia de negocios en las pequeñas y medianas empresas.

Metodología

De acuerdo al estudio de investigación se elaboró en etapas, la primera etapa se elabora la literatura del estudio para el análisis bibliométrico de inteligencia de negocios (BI) en Scopus Elsevier, obtenido de la palabras: TITLE-ABS-KEY (business intelligence), donde se abstrae los documentos, y se realiza un análisis de documentos BI por año en Scopus Elsevier; revista por año con mayor número de documentos; CiteScore de publicaciones por año de las revista, productividad por países, en la segunda etapa se diseña los mapas con la funcionalidad de VOSviewer visualizando los datos bibliométricos de BI mapa de red y densidad del términos al cual se analiza los enlaces de co-ocurrencia.

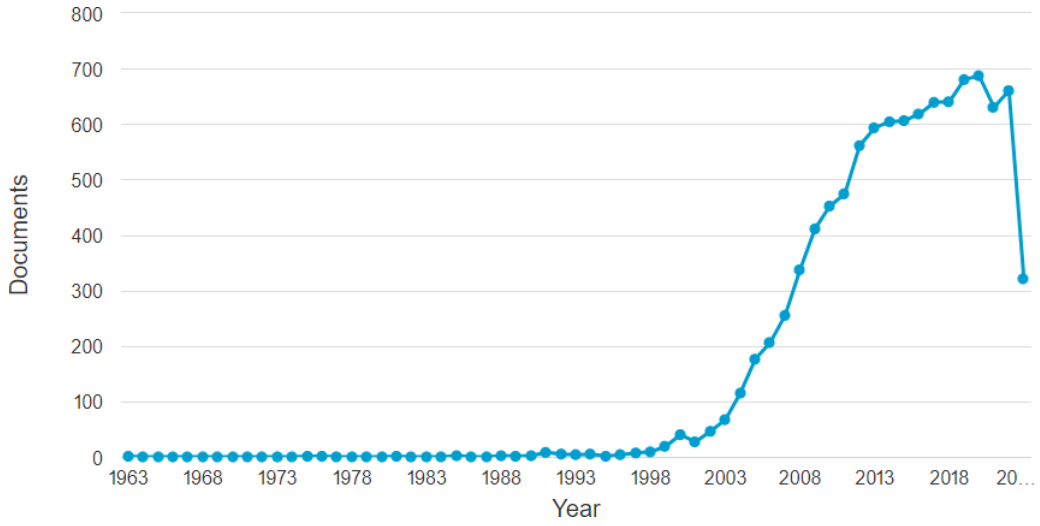
Resultados

Según la literatura del estudio para el análisis bibliométrico de inteligencia de negocios (BI) en Scopus Elsevier, obtenido de la palabras: TITLE-ABS-KEY (business intelligence), donde se obtuvo una abstracción de nueve mil novecientos dieciocho (9918) documentos, a los cuales se analizaron: 1) documentos BI por año en Scopus Elsevier; 2) revista por año con mayor número de documentos BI; 3) CiteScore de publicaciones por año de las revista 4) productividad por países, en segunda instancia el diseño de mapas con la funcionalidad de VOSviewer visualizando los datos bibliométricos de BI mapa de red y densidad del términos al cual se analiza los enlaces de co-ocurrencia.

El primer resultado sobre el análisis de documentos de inteligencia de negocios (bi) por año en Scopus Elsevier; donde el estudio recopiló 9.918 documentos a partir del año 1963, su mayor productividad fue el año 2022 con 660 documentos. La revista con un mayor de documentos es Lecture Notes In Computer Science Including Subseries Lecture Notes In Artificial Intelligence And Lecture Notes In Bioinformatics, con 382 documentos obteniendo el mayor CiteScore de publicación por año de 2.2 en el 2022, el autor con mayor productividad es Bernardino, J. con 38 documentos, la mayor productividad frente a los tipos de documentos Conference paper con 4904 documentos, y el país con mayor productividad de documentos Estados Unidos.

A continuación, primer resultado el análisis de documentos de inteligencia de negocios (bi) por año en Scopus Elsevier.

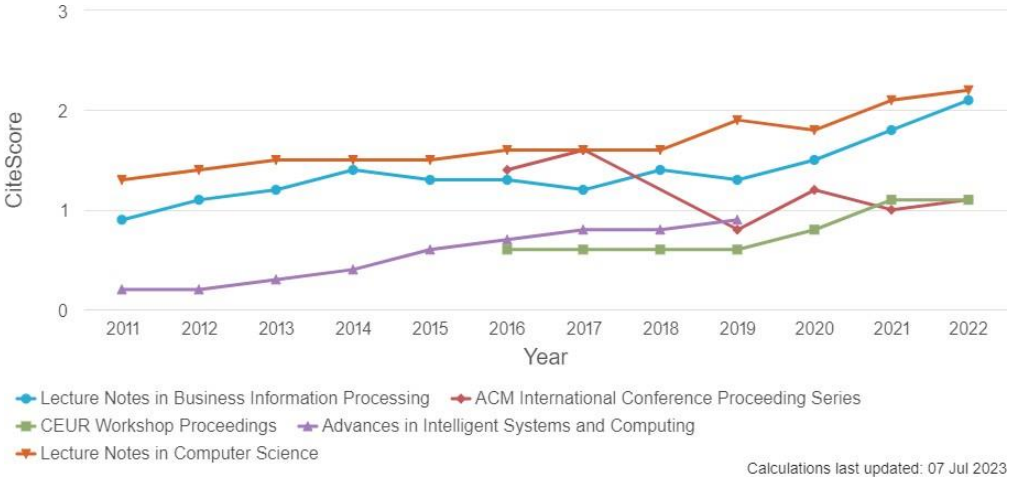
Gráfica 1. Documentos por año de inteligencia de negocios (bi) en Scopus Elsevier.



Fuente: propia tomada de Scopus Elsevier (2023)

Los primeros documentos se evidencian a partir de 1963, se visualiza un incremento en la productividad de documentos desde 1998, de forma constante la productividad académica desde 2014 por encima de una media de 600 documentos por año, en el año 2014 se publicaron seiscientos cuatro documentos con un porcentaje de (6,09%); en el año 2015 se publicaron seiscientos seis documentos con un porcentaje de (6,11%); en el año 2016 se publicaron seiscientos dieciocho documentos con un porcentaje de (6,23%); en el año 2017 se publicaron seiscientos treinta y nueve documentos con un porcentaje de (6,44%); en el año 2018 se publicaron seiscientos cuarenta documentos con un porcentaje de (6,45%); en el año 2019 se publicaron seiscientos ochenta documentos con un porcentaje de (6,86%); en el año 2020 se publicaron seiscientos ochenta y siete documentos con un porcentaje de (6,93%); en el año 2021 se publicaron seiscientos treinta documentos con un porcentaje de (6,35%); en el año 2022 se publicaron seiscientos sesenta documentos con un porcentaje de (6,65%); en el año 2023 se publicaron trescientos veintiuno documentos con un porcentaje de (3,24%) hasta el momento de la consulta.

Gráfica 2. Análisis por año de las primeras revistas con mayor número de documentos de BI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de búsqueda de Scopus (2023).

Revistas con mayor número de documentos de inteligencia de negocios (BI) con CiteScore, se compara la productividad de revistas que publican sobre (BI) en Scopus Elsevier según la clasificación, número de citas y documentos, De-Moya (2003) indica que el CiteScore es la cantidad de citas de documentos de una revista dividido la cantidad de documentos indexados en Scopus y publicados.

Tabla 1. Las top-5 de revistas por año con mayor número de documentos (bi) con CiteScore

Publicación por año de la revista por CiteScore

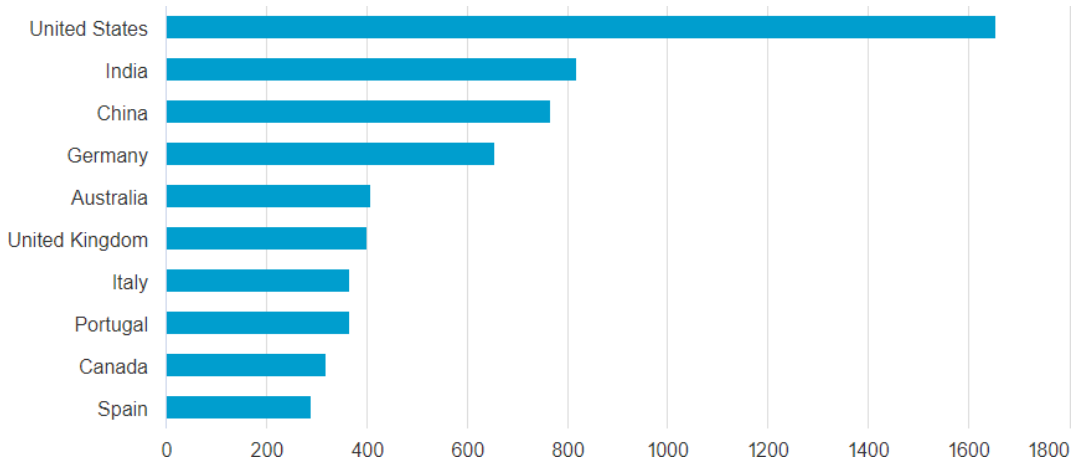
	2018	2019	2020	2021	2022
Lecture Notes in Business Information Processing	1.4	1.3	1.5	1.8	2.1
ACM International Conference Proceeding Series		0.8	1.2	1	1.1
CEUR Workshop Proceedings	0.6	0.6	0.8	1.1	1.1
Advances in Intelligent Systems and Computing	0.8	0.9			
Lecture Notes in Computer Science	1.6	1.9	1.8	2.1	2.2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de búsqueda de Scopus (2023).

Tomado de Scopus, la revista Lecture Notes In Computer Science Including subseries Lecture Notes In Artificial Intelligence And Lecture Notes In Bioinformatics, cuenta con un percentil de 46th, 1658 Documentos de BI y un porcentaje de citación del 48%; la revista Advances In Intelligent Systems And Computing con con un percentil de 27th, documentos BI 483 y porcentaje de citación N/A; la revista ACM International Conference Proceeding Series con un percentil de 14th, documentos BI 463 y porcentaje de citación 36%; la revista Journal Of Autism And Developmental Disorders con un percentil de 90th; documentos BI 364 y porcentaje de citación 87%; la revista Ceur Workshop Proceedings con un percentil de 21th. documentos BI 343 y porcentaje de citación 34%.

La productividad por autor de los documentos

Gráfica 3. Documentos de la productividad científica BI por países en Scopus



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de búsqueda de Scopus (2023)

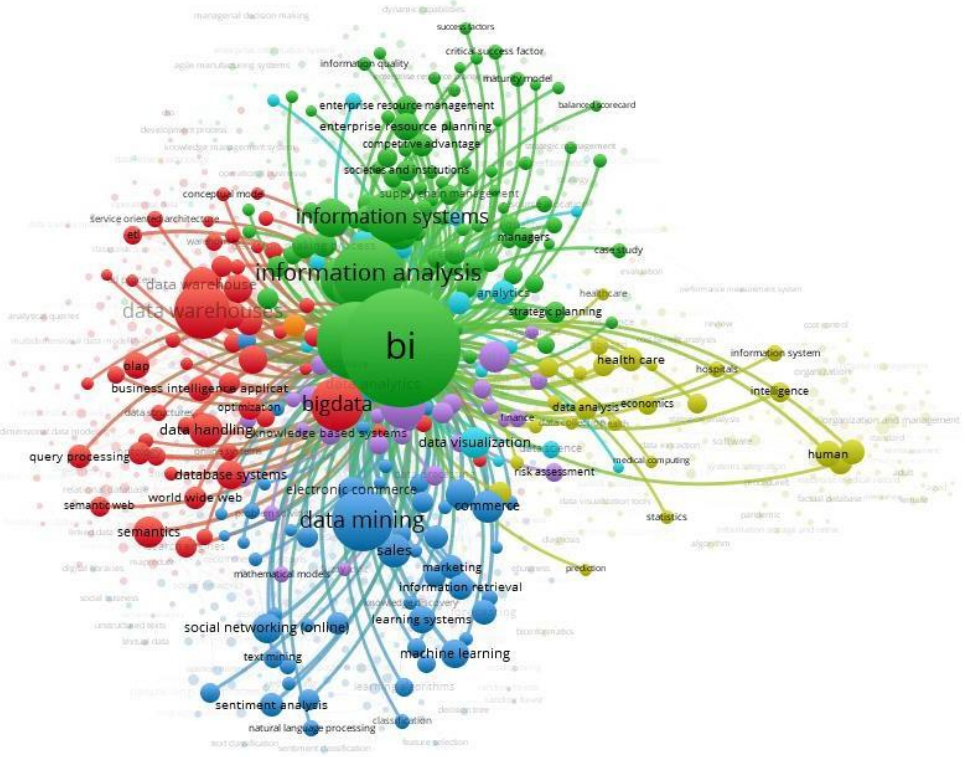
El País con mayor productividad científica Bi por países se encuentra Estados Unidos con una

productividad de 1651 documentos de BI; sigue el país India con una productividad de 815 documentos; le sigue China con una productividad de 765 documentos BI; país Alemania con una productividad de 653 documentos; país Australia con una productividad de 405 documentos; país Reino

Unido con una productividad de 397 documentos; país Italia con una productividad de 364 documentos; país Portugal con una productividad de 363 documentos; país Canadá con 316 documentos, y España con 287 documentos científicos de Inteligencia de Negocios.

A continuación, descripción de mapas con la funcionalidad de VOSviewer visualizando los datos bibliométricos de BI, con base a los datos recopilados de la consulta de Scopus Elsevier usando el software VOSviewer en el diseño e implementación de un mapa de red de términos se analiza los enlaces de co- ocurrencia.

Gráfica 4. Visualización Mapa de red del término inteligencia de negocios (bi)



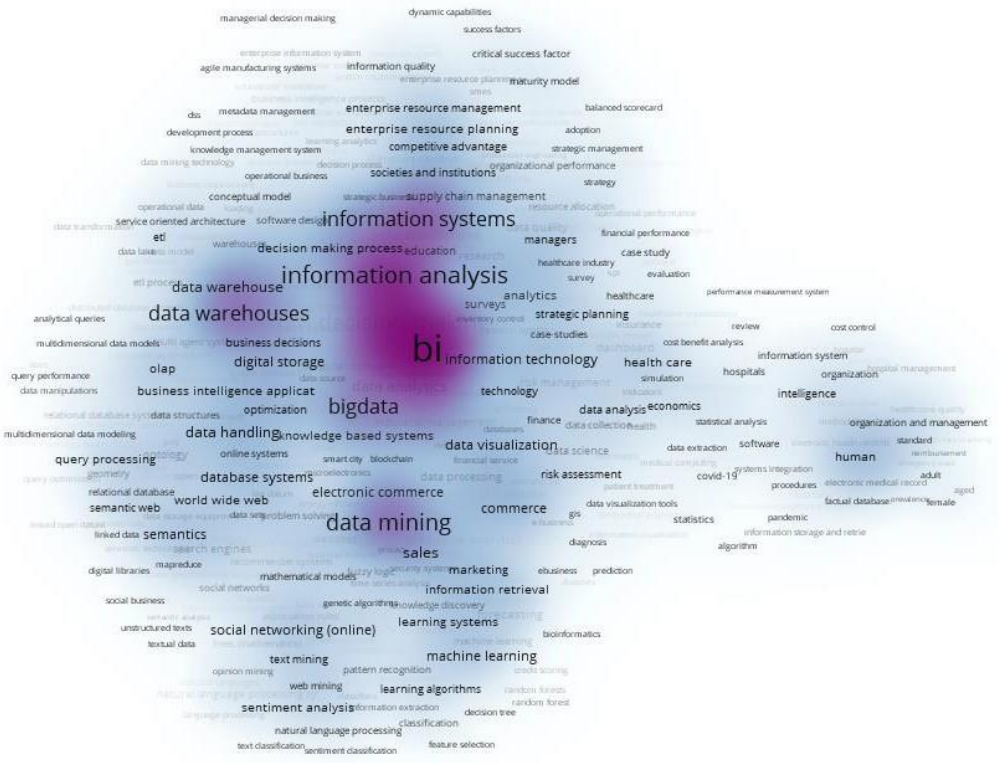
Fuente: Elaboración propia VOSViewer datos de búsqueda de Scopus Elsevier (2023)

En la visualización del mapa de red sobre el término inteligencia de negocios (bi), donde el número mínimo de co-ocurrencias de la palabra clave fue 10 alcanzo el umbral de 1449 para cada una de ellas se calcula la fuerza total del enlace de co-ocurrencia con las otras palabras, se seleccionaron las palabras claves con mayor fuerza de enlace total y el número total de palabras claves de las cuales se tomaron 1000 items, con una organización de 7 clusters, 86888 link y una conexión de fuerza total de 267667, entre más cerca están los términos ubicados entre sí, más fuerte es su relación de análisis de co-ocurrrencia de la palabra clave BI.

En el mapa visualización de densidad, el término inteligencia de negocios (bi) se visualiza los botones

de radio según (Van Eck y Waltman, 2010) el análisis de la técnica del mapa de visualización de densidad del término inteligencia de negocios bi, donde cada nodo se visualice de un color purpura indicando su densidad.

Gráfica 5. Mapa visualización de densidad del término Business Intelligence



Fuente: Elaboración propia en VOSViewer datos de búsqueda de Scopus Elsevier (2023)

Para el método de conteo se usó 10 conexiones para el mapa de visualización de red basado en datos de red del término Business Intelligence (bi) el cual arroja una concurrencia de 5129 y una fuerza total de enlace de 35031, con 998 conexiones y ubicada en el cluster 2, en la gráfica mapa de red se capta la atención en el término "*inteligencia competitiva*" con 2127 concurrencias y una fuerza total de 18317, y el término "*análisis de la información*" con una concurrencia de 1746 y una fuerza total de 14571, de forma fuertemente ligadas entre estos términos por lo cual resulta conveniente indagar las relaciones entre estos términos.

Conclusiones

Los estudios de revisión bibliográfica en este caso el término "inteligencia de negocios" (bi) se evidencia una gran contribución a la literatura, esto va a determinar la comprensión de como la gerencia identifica las tendencias de las diferentes estrategias, y como son usadas para la toma de decisión, siendo la inteligencia de negocios (bi) una de ellas y del cual emergen términos como análisis de la información e inteligencia competitiva.

Existe un incremento de documentos en las últimas décadas de forma constante en la productividad académica, donde las revistas con mayor número de documentos de inteligencia de negocios (bi) con CiteScore indexados en Scopus y publicados son la revista Lecture Notes In Computer Science Including subseries Lecture Notes In Artificial Intelligence And Lecture Notes In Bioinformatics, la revista Advances In Intelligent Systems And Computing, la revista ACM International Conference Proceeding Series, la revista Journal Of Autism And Developmental Disorders y la revista Ceur Workshop Proceedings. Los países con la mayor productividad de documentos científicos de inteligencia de negocios (bi) son en su orden Estados Unidos seguido de India, China, Alemania, Australia, Reino Unido, Italia, Portugal, Canadá y España.

Con el mapa de red y densidad con el software VOSviewer tiene un alto número de términos de enlaces de co-ocurrencia del término inteligencia de negocios (bi), pasando el umbral y determinando la alta fuerza total del enlace de co-ocurrencia, el clusters, link y una conexión de fuerza total, más fuerte en su relación de análisis con “análisis de la información e inteligencia competitiva”.

Bibliografía

Al-Qirim, N. A. Y. (2004). Electronic commerce adoption: A case study of a small-size business. Logistics Information Management, 17(4), 283-290.

Ball, R., 2018. Bibliometric methods: basic principles and indicators. In: An Introduction to Bibliometrics. Chandos Publishing, pp. 15–56.

Ballard Chuck, Abdel-Hamid Ahmed, Frankus Robert, Hasegawa Fabio, Larrechart Julio, Leo Pietro and Ramos, Jo, 2006. Improving Business Performance Insight . . . with Business Intelligence and Business Process Management [online]. First Edit. S.l.: IBM Corp. Available from: http://www.ibm.com/redbooks.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17(1), 99- 120.

Carmona-Serrano, N., L_opez-Belmonte, J., Cuesta-G_omez, J.-L., Moreno-Guerrero, A.-J., 2020. Documentary analysis of the scientific literature on autism and technology in web of science. Brain Sci. 10 (12), 985.

Cano, L., 2007. Competir con Información, ESADE". [Consulta 23 Nov 2016]. Disponible en: itemsweb.esade.edu/.../Business_Intelligence_competir_con_informacion

Chen, L., Chen, T., & Huang, C. (2013). An empirical study of the relationship between business intelligence and organizational performance. Journal of Business and Psychology, 28(1), 1-20.

Davenport, L. P. (2001). Conocimiento en acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben [Knowledge in action. How Organizations Manage What They Know]. Buenos Aires: Prentice Hall.

De-Moya-Anegón, F., Vargas-Quesada, B., Chinchilla-Rodríguez, Z., Herrero-Solana, V., Corera-Álvarez, E., & SCImago Research Group. (2006). Análisis de la cobertura de la base de datos Scopus. El profesional de la información, 15(2), 144-145.

Dresner (2020, March 28). Wisdom of Crowds® Business Intelligence Market Study 2020 Edition.

Forbes, 2010. Managing Information in the Enterprise: Perspectives for Business Leaders [online]. Available from: www.forbes.com/forbesinsights.

Frazer K. (2018). Cyclopedia of Commercial and Business Anecdotes, Vol. 1: Comprising Interesting Reminiscences and Facts, Remarkable Traits and Humors; And Notable... Bankers. ISBN-139978-0331440379. Forgotten Books (22 abril 2018).

Harvey Nash Group. (2021). Harvey Nash Group Technology & Talent Study 2021. https://assets.website-files.com/5da4969031ca1beeb3e008e0/605c56307ee2be18862e9456_HarveyNashGroupTT2021.pdf

Hsieh, C. K., Yang, L., Cui, Y., Lin, T. Y., Belongie, S., & Estrin, D. (2017, April). Collaborative metric learning. In Proceedings of the 26th international conference on world wide web (pp. 193-201).

IDC, Statista. (2021). Digital Transformation. Https://Www.Statista.Com/Study/74997/Dossier-Digital-Transformation/. Retrieved January 2022, from https://drive.google.com/file/d/1X0ltNT9jFA9l8cUkZ_1p4jNjF7_vVWcV/view

Kan, S. Y., Chen, B., Wu, X. F., Chen, Z. M., & Chen, G. Q. (2019). Natural gas overview for world economy: From primary supply to final demand via global supply chains. Energy Policy, 124, 215-225.

Masa'deh, R. E., Almajali, D. A., Almajali, M. R., Almajali, E. R., & Alshurideh, M. T. (2023). Factors Influencing Online Shopping During Fear of Covid-19 Pandemic in Jordan: A Conceptual Framework. In The Effect of Information Technology on Business and Marketing Intelligence Systems (pp. 305-315). Cham: Springer International Publishing.

Matute G., 2013. ¿Por qué es importante aplicar la inteligencia de negocios? [Consulta 23 Nov 2016]. Disponible en: http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/04/12/inteligencia-negocios-empresa/

Negash, Solomon (2004). Business intelligence. In: Communications of the Association for Information Systems. Vol. 13, no. July, pp. 450.

Peña, A. (2006). Inteligencia de Negocios: Una propuesta para su desarrollo en las organizaciones [Business Intelligence: A proposal for its development in organizations]. Mexico: Instituto Politenico Nacional.

Tiwana, A. (2002). The knowledge management toolkit: Ochestrating IT, strategy, and knowledges platforms. Upper Sadder River, N.J : Prentice Hall.

Van Eck, N.J., Waltman, L., 2010. Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. Scientometrics 84, 523–538.

Velázquez, E., 2009. Pyme Autónomo [consulta 10 Nov 2022]. Disponible en: http://www.pymesyautonomos.com/tecnologia/que-es-la-inteligencia-de-negocios-business-intelligence

MaJoMa Editorial

Editorial de nueva generación donde utilizamos la tecnología para preservar la tradición y difundir el conocimiento.

Avenida Rafael Murillo Vidal, 206. Col. Cuauhtémoc.
Xalapa-Enríquez, Veracruz. México. C.P. 91069
Email: majoma2021@outlook.com | majoma.editorial.cientifica@gmail.com

En la integración de la innovación, el emprendimiento, la sostenibilidad y la transferencia de conocimiento, coexiste el sentido de la ética, los valores, la responsabilidad, el crecimiento y el desarrollo humano en la era digital. Esta obra "Emprendimiento y sostenibilidad: integrando innovación, economía y responsabilidad en la era digital" reta al lector a indagar y profundizar en temáticas propias de las organizaciones del siglo XXI, con la experiencia de destacados investigadores de Colombia, México, Perú y Uruguay. A través de 17 capítulos, este libro, editado por la prestigiosa Red para la Investigación, Innovación, Emprendimiento y Transferencia de Conocimientos Red Riet, analiza cómo la transferencia tecnológica, los nuevos modelos de negocio y las estrategias sostenibles están redefiniendo a las nuevas organizaciones públicas y privadas.

Con un enfoque teórico-práctica, este volumen se convierte en una herramienta indispensable para investigadores, empresarios, académicos y líderes empresariales que buscan ser protagonistas en la construcción de un futuro donde la tecnología no solo potencia el crecimiento, sino que también fortalece nuestro compromiso con el planeta y la sociedad. Descubre cómo el espíritu innovador, emprendedor en el marco del desarrollo sostenible, pueden ser aliados indispensables en un mundo digital.

UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos

RED VIDA
UVITAE

Universidad Veracruzana

Universidad Norbert Wiener

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

VNIVERSITAS
VERITAS LIBERABIT VOS

unicoc

ORT
UNIVERSIDAD ORT
Uruguay

ISBN: 978-607-59766-2-4