

ENCUENTRO DE INVESTIGACIÓN ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE FACULTADES DE ADMINISTRACIÓN - ASCOLFA

Innovación y Trasmformación Productiva para el Desarrollo

Número 2, 2017, mayo, Neiva



**ENCUENTRO DE INVESTIGACIÓN ASOCIACIÓN COLOMBIANA
DE FACULTADES DE ADMINISTRACIÓN - ASCOLFA.**

INNOVACIÓN Y TRASFOMACIÓN PRODUCTIVA PARA EL DESARROLLO

ENCUENTRO DE GRUPOS Y SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN



CONFERENCIA

Neiva - Huila - Colombia
Mayo 2, 3 y 4





ENCUENTRO DE LA COMUNIDAD ACÁDEMICA DE LAS FACULTADES DE ADMINISTRACIÓN Y ESCUELAS DE NEGOCIO.

Innovación y Transformación Productiva para el Desarrollo

Encuentro de Grupos y Semilleros de Investigación

Número 2, 2017, Mayo, Neiva

ASCOLFA - Asociación Colombiana de Facultades de Administración
Cra. 11. No.97 - 23 Of. 402 - 405 Bogotá - D.C. - Colombia
Tel: (57 - 1) 236 95 14 - 236 95 49 - 691 87 46
admin@ascolfa.org.co
www.ascolfa.edu.co

ISSN: 2539-5157 (en línea)

Derechos Reservados de Autor

Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento
en cualquier formato o medio sin previo permiso escrito del autor:

Diseño Gráfico y Diagramación:
Sebastian D. Romero M
315 669 40 96
sedrm.787@gmail.com
Bogotá - Colombia

INDICE

Ponencia	<i>Pág.</i>
PONEN. 2- MODELO DE GESTIÓN HUMANA BASADO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL, DIFERENCIADOR ESTRATEGICO DE CREACION DE VALOR COMPARTIDO CASO: INGENIO AZUCARERO.....	7
PONEN. 3- SIGNIFICADOS Y REPRESENTACIONES SOBRE LA PRÁCTICA COMERCIAL DE LOS TENDEROS BARRANQUILLEROS.....	26
PONEN. 4- PARTICIPATION POPULATION IN SANTIAGO DE CALI TERRITORIAL ORDER.....	47
PONEN. 5- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS HOSPITALES DE VILLAVICENCIO, COLOMBIA.....	58
PONEN. 7- IDENTIFICACIÓN DE LOS ESTANDARES DE CALIDAD PARA LOS CENTROS DE EXCELENCIA NACIONALES CASO: CENTRO DE EXCELENCIA EN LA ESPECIALIDAD GERIATRICA COMFENALCO VALLE ALIANZA ESTRETAGICA UNIVERSIDAD LIBRE.....	73
PONEN. 11- MODELOS PEDAGOGICOS INCLUSIVOS APLICADOS A LA EDUCACION VIRTUAL PARA CREAR EMPRESA Y SATISFACER NECESIDADES DEL POS CONFLICTO EN COLOMBIA.....	87
PONEN. 22- CARACTERIZACIÓN DE LOS NEGOCIOS BARRIALES EN LOS BARRIOS DEL BORDE ORIENTAL DE LA COMUNA 10 DE MEDELÍN.....	104
PONEN. 33- MEDICION DE LA CAPACIDAD Y EL ESFUERZO FISCAL DE LOS DEPARTAMENTOS COLOMBIANOS 2009-2015.....	116
PONEN. 37- INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD A PARTIR DEL ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL DEL DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA.....	130
PONEN. 40- CARACTERIZACIÓN DE CÓRDOBA COMPETITIVA: IDENTIFICACIÓN DE RETOS, DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES PARA UNA TRANSFORMACIÓN REGIONAL DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL.....	138
PONEN. 42- SITUACIÓN ACTUAL DEL CAPITAL INTELECTUAL DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR COMO INSUMO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN.....	154
PONEN. 43- HÁBITOS DE AHORRO DE LOS COMERCIANTES AFILIADOS A UNIÓN DE TENDEROS Y COMERCIANTES DE CARTAGENA (UNDETCO) Y SU POTENCIALIDAD A PARA INVERTIR EN FONDOS DE INVERSIÓN COLECTIVA.....	168
PONEN. 45- MEDICIÓN DEL IMPACTO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON ESTADOS UNIDOS: EL CASO DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA 2009 - 2015.....	184

Ponencia	Pág.
PONEN. 46- INTERNACIONALIZACIÓN DE DOBBLE SEIS: INDUSTRIA CULTURAL ARTESANAL PROMOTOR DE LA INCLUSIÓN SOCIAL.....	194
PONEN. 47- HECHOS ESTILIZADOS DE LOS LINEAMIENTOS DEL ACUERDO DE PAZ CON LAS FARC EN COLOMBIA.....	203
PONEN. 50- HOSTS OF THE HISTORICAL HERITAGE CENTER OF CARTAGENA DE INDIAS..	215
PONEN. 51- CULTURA DEL AHORRO EN LOS JÓVENES SANTISAS.....	228
PONEN. 56- IMPACTO Y COBERTURA DE LAS FARC EN COLOMBIA.....	246
PONEN. 64- CURRENT SITUATION OF CARTAGENA'S FIVE STARS HOTELS - BASIS FOR THE DESIGN OF A CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY MODEL.....	261
PONEN. 67- SEMILLERO EMPRENDIMIENTO UVD.....	277
PONEN. 73- IMPORTANCIA DE LAS RAZONES FINANCIERAS PARA EL DESARROLLO COMPETITIVO DE LAS PYMES EN LA CIUDAD DE NEIVA.....	286
PONEN. 75- ARTICULACIÓN DE LOS SISTEMAS DE CALIDAD CNA Y NORMAS NTC - ISO 9001 PARA PROGRAMAS ACADÉMICOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN INSTITUCIONES PÚBLICAS.....	292
PONEN. 83- ANALISIS DE TENDENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL MUNICIPIO DE FLORENCIA.....	308
PONEN. 87- PROCESOS QUE HAN MARCADO LA FORMACION Y DESARROLLO DE EMPRENDIMIENTOS EN LA INDUSTRIA CULTURAL DE LOS MUNICIPIOS DE PITALITO, GARZON, LA PLATA, PALERMO Y RIVERA EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA.....	322
PONEN. 88- CARACTERIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS PEQUEÑAS ORGANIZACIONES RECICLADORAS DE PALETS DE MADERA UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE SOACHA - CUNDINAMARA.....	333
PONEN. 97- ROL Y RETOS DE LAS FACULTADES, ESCUELAS Y/O PROGRAMAS DE ADMINISTRACIÓN Y COMPETENCIAS DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EN EL CONTEXTO DE POSTCONFLICTO EN COLOMBIA.....	355

Ponencia	Pág.
PONEN. 99- VULNERABILIDAD SOCIOECONÓMICA Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO EN LA LOCALIDAD DE USAQUÉN BOGOTÁ.....	371
PONEN. 103- LAS TIENDAS DE BARRIO Y LA COMUNICACION BTL. CASO CARTAGENA DE INDIAS – COLOMBIA.....	384
PONEN. 104- LA COMPETITIVIDAD ESTRATEGIA EN EL DESARROLLO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN UN MUNDO GLOBALIZADO.....	397
PONEN. 105- APROXIMACIÓN TEÓRICA AL MODELO FINANCIERO-ECONÓMICO DE MEDICIÓN DE LA VENTAJA COMPETITIVA DESDE LA INNOVACIÓN EN PYMES COLOMBIANAS.....	406
PONEN. 112- LAS COMPETENCIAS COMO PRAXIS INTEGRADORA EN EL CURRÍCULO.....	416
PONEN. 117- FACTORES QUE PROPICIAN LA CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO EN LAS EMPRESAS DE BOGOTÁ Y REGIÓN.....	426
PONEN. 122- DESARROLLO SOSTENIBLE A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO: CASO CONFECCIONANDO PAZ EN EL TOLIMA.....	434
PONEN. 123- Facultades de Administración EXPERIENCIA EMPRESARIAL DE LA HELADERIA NAPOLES Y COLOMA LTDA. FUSAGASUGA, CUNDINAMARCA.....	446
PONEN. 125- PROMOCIÓN DE LA INTERACCIÓN DE UNICATÓLICA CON LAS MICROEMPRESAS DE LA COMUNA 7 DE CALI.....	458
PONEN. 134- EN COLOMBIA, LA RSE ES OPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL RIESGO ADECUADA SOSTENIBLE POR AMENAZAS SOCIO NATURALES.....	472
PONEN. 137- ANÁLISIS DE PLANES DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN UNIVERSIDADES DE ASIA, EUROPA, AMÉRICA DEL NORTE, AMÉRICA LATINA Y COLOMBIA.....	486
PONEN. 138- DETERMINANTES DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA.....	497
PONEN. 140- PRACTICAS GERENCIALES EN EL PROCESO DE VINCULACIÓN DEL PERSONAL EN EL SECTOR HOTELERO DEL MUNICIPIO DE PITALITO.....	510

AFICHES**Pág.**

AFIC. 35-	HABILIDADES GERENCIALES APLICADAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE PRODUCCIÓN Y/O VENTA DE COMIDAS RÁPIDAS EN EL MUNICIPIO DE NEIVA.....	517
AFIC. 48-	LA PAZ COMO PRINCIPIO DE UNA EDUCACIÓN INCLUYENTE Y PROPÓSITO DESDE EL PROGRAMA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES DEL POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO.....	519
AFIC. 61-	PROYECCIÓN SOCIAL EN EL PROGRAMA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES POLITECNICOGRANCOLOMBIANO.....	521
AFIC. 77-	“ALTERNATIVAS QUE AYUDEN A SUSTITUIR EL USO DE EMPAQUES NO BIODEGRADABLES DURANTE LAS LABORES DE TRASPLANTE DEL CAFÉ EN EL MUNICIPIO DE RIVERA”.....	523
AFIC. 119-	CPOSIBILIDADES DE DESARROLLO DE MICRO EMPRENDIMIENTOS BPO&O DE LOGÍSTICA EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA.....	525

Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

PONENCIA #2

MODELO DE GESTIÓN HUMANA BASADO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL, DIFERENCIADOR ESTRATEGICO DE CREACION DE VALOR COMPARTIDO CASO: INGENIO AZUCARERO

AUTORES:

Wilson Romero
Maria Del Pilar Jara
Carlos Narvaez

ÁREA TEMÁTICA:

Responsabilidad Social y creación de valor compartido

Encuentro Nacional de Investigación, en el marco de la CONFERENCIA ASCOLFA 2017

MODELO DE GESTIÓN HUMANA BASADO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL, DIFERENCIADOR ESTRATEGICO DE CREACION DE VALOR COMPARTIDO CASO: INGENIO AZUCARERO

EJE TEMATICO RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CREACION DE VALOR COMPARTIDO

RESUMEN

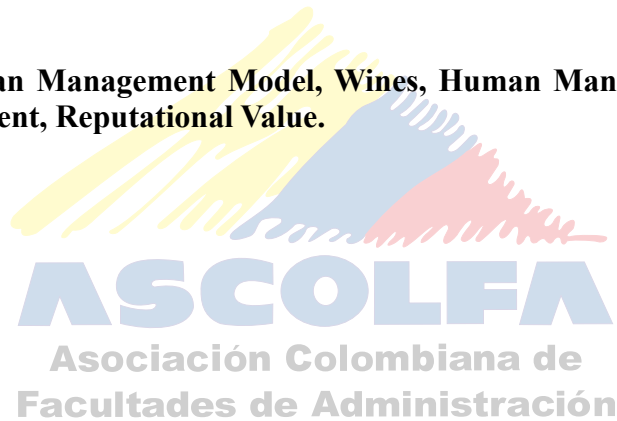
El Modelo de Gestión Humana para el sector azucarero, se refuerza al identificar las prácticas actuales del sector azucarero en atracción, retención, desarrollo y motivación de sus trabajadores, contrastándolos con la teoría y los intereses más valorados por las personas a la hora de definir el mejor sitio para trabajar. Los resultados por propósitos se desarrollan bajo tres ejes: la Raíces del Modelo, Atractivo del Modelo e Inteligencia diferenciadora y los resultados por finalidad el cual hace referencia a un modelo de gestión humana, sugerido para los ingenios colombianos. El modelo está compuesto por cinco (5) macro procesos no lineales y veintiún 21 procesos y un fundamento filosófico, la generación de valor reputacional; este modelo estratégico de la administración, la logística, la estratégica y los costos es innovador, flexible y dinámico el cual es producto de la teoría, la realidad y el interés de los colombianos.

PALABRAS CLAVES: Modelo de Gestión Humana, Ingenios, Macro procesos de Gestión Humana, Responsabilidad Social, valor reputacional, valor compartido

ABSTRACT

The general objective of this research was to design a human management model for the sugar sector of the Valle del Cauca, given that the sector is called to contribute to the development of the quality of life conditions of people living in the Region; Additionally, due to its high impact, the mills' identifiers are generators of human transformation in the sugar sector. The human management model for the sugar sector is strengthened by identifying the practices of the sugar sector in the attraction, retention, development and motivation of workers, contrasts with theory and interests most valued by people to the Time to define the best site to work. The results so they are developed under three axes: the Roots of the Model, the Attractiveness of the Model and the Differentiating Intelligence and the results for the purpose of what refers to a human management model, Suggested for the Colombian mills. According to the above, this model is composed of five (5) non-linear macro processes and twenty-one processes and a philosophical foundation, the generation of reputational value; This strategic model of administration, logistics, strategy and costs is innovative, flexible and dynamic, which is a product of the theory, reality and interest of Colombians.

KEY WORDS: Human Management Model, Wines, Human Management Macroprocesses, Human Talent, Reputational Value.



INTRODUCCIÓN

En medio de cañadulzales, trenes cañeros y fábricas productoras de azúcar, alcohol y cogeneración; indicadores de resultados, metas, objetivos organizacionales, certificaciones, sistemas de gestión; programas y apuestas sociales y ambientales; existen unos responsables de liderar y contribuir a la generación de valor en el sector azucarero colombiano: el talento humano.

Este talento humano, motor de los ingenios, es definido como las personas que integran o hacen parte de cada uno de los ingenios azucareros, los cuales se gestionan a través de políticas, planes, programas y actividades, con características muy propias de la región y por supuesto, del sector.

En medio de esta realidad, el sector azucarero colombiano, conformado por doce ingenios, se caracteriza por su incidencia económica y la generación de empleo lo que promueve en él, una gestión del talento humano acorde a esta realidad en función de su sostenibilidad. Esto se evidencia en un estudio realizado en el año 2014 por FEDESARROLLO donde se afirma “Los resultados muestran que, de manera general, los ingenios azucareros contribuyen en forma importante a la economía del país, no sólo directamente sino también por el efecto que su operación genera en otros sectores y agentes, es decir, a través de grandes efectos multiplicadores en la economía. Sus efectos más importantes se dan en el empleo, la producción intermedia, el pago de impuestos, el Producto Interno Bruto (PIB) y los salarios” (Social, 2009).

Las personas y el Modelo de Gestión Humana

Las personas representan un aspecto importante dentro del cumplimiento de los objetivos organizacionales. Esto implica que cada vez más la gestión humana dentro de las organizaciones está relacionada con los aspectos estratégicos y ha superado su visión operativa. Las organizaciones actuales comprenden que para cumplir sus metas, es necesario un adecuado proceso de planeación estratégica de personal que permita soportar su estrategia corporativa.

A razón de lo anterior, se evidencia la oportunidad de diseñar un modelo de gestión del talento humano atractivo, flexible y dinámico para los ingenios que conforman el sector azucarero colombiano, que incorpore la teoría de los macroprocesos como soporte metodológico y las variables establecidas por Merco Colombia 2015, como indicador de reputación e imagen positiva, donde se hace énfasis en las empresas mejor reputadas en Colombia para trabajar en ellas.

Para lograrlo, se realiza una investigación con un enfoque integrado “multimodal”, el cual permite al investigador observar y evaluar aspectos relevantes de los ingenios y de Merco para identificar prácticas en la gestión del talento humano. Este proceso se evidencia validando el modelo teórico seleccionado con las prácticas encontradas en documentos públicos de algunos ingenios, luego se identifican elementos que según Merco Colombia 2015 puedan ser diferenciadores o atractivos para las personas y finalmente, se profundiza en el conocimiento de las acciones que realizan estas empresas, a través de entrevistas abiertas a líderes del sector a partir de los cuales se pueda soportar la realidad de la gestión del talento humano. El resultado de todo esto, es la propuesta de un modelo de gestión humana.

Es de aclarar que se encontraron limitaciones en la aplicabilidad del modelo debido a que éste no se soporta en los procesos tácticos o de operación, sino que responde a las definiciones estratégicas de las organizaciones analizadas que incluyen la gestión de las dimensiones social, ambiental y económica.

La realización del modelo, se focaliza en tres objetivos específicos que dan soporte a la finalidad (objetivo general) de la investigación a continuación:

Figura No 1



Fuente Elaboración propia.

Dentro del desarrollo de la investigación, se identifica en el análisis de información, las prácticas más representativas del sector azucarero donde se resalta: la promoción de las personas; la gestión del conocimiento; los modelos de gestión por competencias; los beneficios sociales para el trabajador y su familia; políticas de contratación, compensaciones financieras y no financieras; índices de rotación; programas de capacitación, formación y desarrollo profesional; evaluación de desempeño; relaciones sindicales y convenciones colectivas; y, promoción del respeto y cumplimiento de los derechos humanos.

De acuerdo a esta estructura, es relevante que el lector profundice en los resultados obtenidos con base en la investigación los cuales les permitirá identificar la magnitud de la relación que existe entre la gestión humana y la estrategia organizacional; la cual esta aterrizada sobre cinco macroprocesos, los que fortalecen el quehacer estratégico y las mejores prácticas de la gestión humana en los ingenios que conforman el sector azucarero.

Finalmente la creación de un modelo de gestión humana contribuye no sólo a la estandarización de sus procesos, sino también, a la diferenciación y referenciación del mismo, lo cual repercute en su reputación y suma, a la gestión sostenible que desde el sector se lidera.

1. FUNDAMENTO TEORICO

Para el desarrollo teórico de la presente investigación, se han definido ejes temáticos que buscan dar contexto al análisis de la gestión humana a través de la administración. Partiendo de ello, se evidencia como la reputación corporativa juega un importante rol en los distintos sectores, en especial, el azucarero por el alto impacto social, ambiental y económico que tiene en el departamento del Valle del Cauca.

El interés con esta línea de trabajo, es evidenciar las teorías existentes en los modelos de gestión humana y la administración, desde donde se enfoca su aplicación en los ingenios del sector azucarero colombiano.

Para complementarlo, se incluirán las variables mejor valoradas en los resultados Merco Colombia 2011 las cuales tienen como fuente primaria, entrevistas a egresados, trabajadores, estudiantes y líderes de áreas de gestión humana de Colombia¹.

1.1 Administración y Gestión Humana. Antes de introducir la gestión humana, es importante presentar el origen de la misma: la Administración, ya que desde esta ciencia se abordará el modelo de la gestión humana a desarrollar.

La administración es la capacidad de gestionar procesos de acuerdo a una situación, “administrar es saber cómo hacer las cosas a la luz de la realidad de una situación. Sin embargo, los

¹ De acuerdo con Merco Colombia, las fuentes de recolección de información para definir las variables con mejores resultados obedecen a entrevistas y encuestas realizadas a egresados, trabajadores, estudiantes universitarios y líderes de las áreas de gestión humana de empresas en Colombia.

administradores pueden trabajar mejor al utilizar el conocimiento organizado de la administración. Este conocimiento constituye una ciencia. Así, administrar como práctica es un arte; el conocimiento organizado subyacente a la práctica se puede llamar ciencia. En este contexto, ciencia y arte son complementarias” (Koontz, Weirchaz, & Cannice, 2008, pág. 14). La administración está inmersa en todos los procesos que adelanta una organización, especialmente, en la gestión humana, ya que se instrumentaliza a través de las personas, procesos, estándares y políticas, por mencionar algunos; “administrar es el proceso de diseñar y mantener un ambiente para cumplir metas con eficiencia. Los gerentes realizan las funciones de planear, organizar, integración de personal, dirigir y controlar” (Koontz, Weirchaz, & Cannice, 2008, pág. 23). Entonces, la administración como ciencia da origen a la gestión humana en una organización.

La organización se toma en este estudio como un “sistema abierto que opera dentro e interactúa con el ambiente. El enfoque de sistemas incluye insumos del ambiente externo y de los reclamantes, el proceso de transformación, sistema de comunicación, salidas y una forma de volver a dar energía al sistema” (Chiavenato I. , 2008, pág. 7).

La gestión humana tiene un importante reto con la administración del talento humano de una organización; para este trabajo de investigación, se define la administración del personal, acogiendo el concepto de Chester, como “la actividad estratégica de apoyo y soporte a la dirección, compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades, con el objeto de obtener, formar, motivar, retribuir y desarrollar al personal requerido para generar y potencializar el management, la cultura organizacional y el capital social, donde se equilibran los diferentes intereses que convergen en la organización para lograr los objetivos de manera efectiva” (Chester, 2002), y tiene alcance, en el “análisis de puestos, la planeación de las necesidades de mano de obra y el reclutamiento de candidatos, la selección de candidatos a ocupar el puesto, la inducción y la capacitación a los nuevos empleados, la administración de sueldos y salarios, el ofrecimiento de incentivos y beneficios, la evaluación del desempeño, la comunicación interpersonal, la seguridad y salud de los empleados, y, el manejo de quejas y relaciones laborales” (García Solarte, Sánchez Manchola, & Zapata, 2008).

Núñez Paula considera que “el término de Gestión Humana responde a los principios de la GC² y del AO³, debido a que coloca al hombre, su bienestar, su desarrollo personal y grupal, en el centro de los procesos de trabajo, y no como un recurso o capital de la organización que equipara con otros recursos no humanos” (Núñez Paula, 2006).

La gestión humana se encamina a crear una cultura en la organización, en la cual se aprende como modo de ser, en la identificación de cada oportunidad y en la solución de cada problema en equipos de alto rendimiento, con comunicación abierta, en un clima de confianza y optimismo, autoestima, satisfacción, sentido de identidad y de pertenencia.

Cada vez más gerentes de empresas comprenden que los resultados organizacionales son mayores en la medida en que las personas sienten un compromiso emocional con la entidad, poseen un sentido de pertenencia y de identidad, confianza y seguridad en su vida personal, por tanto no se trate de sacarle el mayor beneficio, sino que este último es el resultado del tratamiento humano y efectivo de las personas en la empresa.

² Gestión del Conocimiento.

³ Aprendizaje Organizacional

Desde la perspectiva organizacional la GTH⁴, debe legitimar la potencialidad humana en los procesos eficientes, eficaces y productivos. De esta manera el reto para la gerencia de las empresas hoy en día, es asumir conocimientos que le “permitan detectar, apoyar, impulsar, poner a prueba e incentivar” (Tejada Zabaleta, 2003) el talento de sus colaboradores y el suyo propio, todo esto como una nueva alternativa de cambio organizacional.

La Gestión Humana tiene, entre algunas de sus funciones “la planeación y la administración por objetivos de la organización, la cual responde a: Misiones o propósitos, Objetivos o metas, Estrategias, Políticas, Procedimientos, Reglas, Programas y Presupuesto” (Koontz, Weirchaz, & Cannice, 2008, pág. 106).

Así mismo, a la organización efectiva y cultura organizacional, “La efectividad de una organización también está influida por la cultura de la misma, que afecta la forma como se desarrollan las funciones gerenciales de planeación, organización, asignación de personal de apoyo, dirigir y controlar... donde podemos participar en el proceso de toma de decisiones, somos evaluados con base en criterios de desempeño más que con base en la amistad, tenemos canales de comunicación abiertos en todas las direcciones y la oportunidad de ejercer un alto grado de autocontrol” (Koontz, Weirchaz, & Cannice, 2008, pág. 276).

Sin embargo un conjunto de “cambios generados en el ámbito social y organizacional han contribuido a fuertes modificaciones en la concepción de la gestión humana y sus prácticas, algunas de ellas son: la construcción, el desarrollo del capital humano, la gestión del cambio, la construcción del capital social” (Studdard, 2008). La presentación de las funciones de un modelo de gestión humana van más allá de unas variables, pues deben dar respuesta a un modelo teórico que permita ser referente en este estudio; a continuación, se resaltan algunos de los modelos de planeación estratégica de gestión humana.⁵

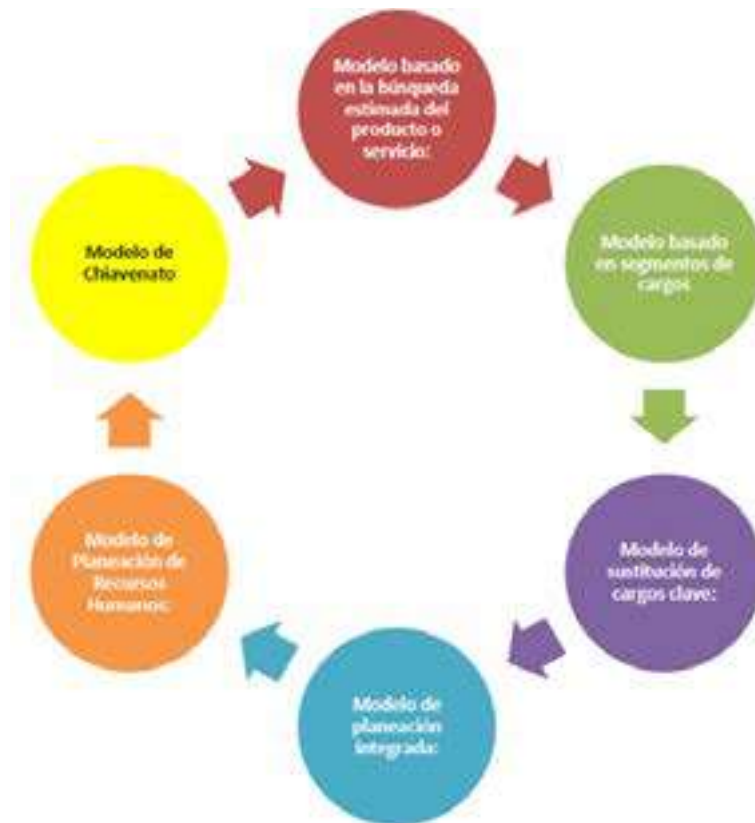
1.2 Modelos de planeación estratégica de la gestión humana: referentes para una gestión. Para esta investigación, el modelo se define como “representaciones de hechos o abstracciones de la realidad. Sirven para representar los fenómenos de manera más simple e inteligible, ya sea en forma de un organigrama de la empresa, un diagrama de flujo de actividades, los planos de un edificio o una ecuación matemática (Adriana Aguilera)” (García Solarte, Sánchez Manchola, & Zapata, 2008).⁶

⁴ Gestión del Talento Humano.

⁵ Para esta investigación la ventaja competitiva se define como un suceso competitivo o una “reflexión estratégica sistemática para determinar la rentabilidad de un sector en específico con el fin de evaluar el valor y la proyección futura de la empresa o sector” (Porter, 2002).

⁶ Este concepto, en adelante, se refiere al sector azucarero colombiano o a los Ingenios que integran el sector azucarero colombianos.

Figura No.2



Fuentes: (García Solarte, Murillo Vargas, & González Campo, 2011, pág. 21), Sherman, Bohlander y Snell (1999:86), (Blanco Prieto, 2007), (Calderon Hernandez, 2010).

2. METODOLOGÍA Asociación Colombiana de

Facultades de Administración

Tipo de estudio. Esta investigación pretende abordar el problema desde un análisis cualitativo y cuantitativo, de acuerdo a la metodología de investigación del profesor Hernández Sampiere (2003), que permita elaborar un modelo de gestión humana para el sector azucarero colombiano.

Figura No. 3



Fuente :elaboración propia

2.1 Análisis cualitativo: se aborda el problema de investigación desde el análisis cualitativo a razón de la percepción adoptada por los investigadores para determinar relaciones o equivalentes de los insumos teóricos de los macroprocesos, con las variables presentadas en el análisis cualitativo “utiliza recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y pueden o no, probar hipótesis en su proceso de interpretación” (Hernández Sampiere, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2003).

2.2 Análisis cuantitativo: se aborda el problema desde el análisis cuantitativo, al desarrollar un instrumento, a partir del modelo teórico, que permita cuantificar porcentualmente, entre los 9 ingenios objeto de investigación, si se evidencia información o no se presenta información sobre actividades, procesos o macroprocesos en gestión humana de acuerdo a los parámetros tratados por García et. al. En otras palabras, el modelo teórico fue llevado por los investigadores a un instrumento, en el cual se consolidan las prácticas evidenciadas por los ingenios con el fin de validar si estas se ajustan al modelo teórico. El análisis cuantitativo permite el “uso de variables asimétricas o binarias donde cero (0) es igual a ausencia de información y uno (1), corresponde a presencia de información” (Millán González, Trujillo Uribe, & Ortiz, 2007).

Para definir la perspectiva del modelo de investigación, los autores aclaran que existen diversos teóricos “-Selltiz, Jahoda, Deutsch y Cook, 1980 y, Babbie, 2001- que abordan la metodología de la investigación desde tres tipos de estudios: exploratorios, descriptivos y explicativos” (Hernández Sampiere, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2003, pág. 114).

Tipo de Investigación Exploratorio: se efectúa cuando el “propósito es evaluar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” (Hernández Sampiere, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2003, pág.

118). En otras palabras, cuando la revisión literaria arroja pocos insumos teóricos o ejercicios académicos.

Debido al eje temático de esta investigación, el diseño del modelo obedece a un tipo de estudio exploratorio, porque permite examinar el modelo de gestión humano en el sector azucarero el cual ha sido poco estudiado, contrastándolo con las variables Merco Colombia

2015 y la teoría de los macroprocesos de García et. al.

3. RESULTADOS

Esta investigación abordó el problema desde un análisis cualitativo y cuantitativo, como se especifica en la metodología, con el cual se obtiene información para la definición del Modelo de Gestión Humana soportado en la metodología de investigación del profesor Roberto Hernández Sampieri.

Esta investigación se divide en los siguientes temas: Resultados por propósitos ⁴ : Cumplimiento de los objetivos específicos del proyecto de investigación, lo cual lleva al lector a encontrarse con tres asuntos:

- ✓ Definiciones teóricas utilizadas como las RAÍCES DEL MODELO⁵. En este título se presentan los macroprocesos, procesos y actividades de gestión humana aplicables al objeto de estudio de esta investigación con base en García et. al. A partir de este modelo se define un instrumento compuesto por 5 apartados⁶, los mismos que integran los macroprocesos. La información recopilada sobre las prácticas de gestión humana en los Ingenios, es sistematizada a través de este instrumento para validar la proximidad entre la teoría y las prácticas sectoriales (de los ingenios).
- ✓ Oportunidades diferenciadoras en la gestión humana, a partir de Merco Colombia 2015 como el ATRACTIVO DEL MODELO⁷. Este título presenta las variables arrojadas del análisis cualitativo e identificadas por los investigadores, como los de mayor valor otorgado por la opinión pública colombiana donde se dejan ver factores reputacionales frente a una gestión del talento humano. Esta información es tratada desde Merco Empresas 2015 y Merco Personas 2015, el cual contribuye a fortalecer el modelo.
- ✓ Principales oportunidades o acciones del sector azucarero, como la INTELIGENCIA DIFERENCIADORA⁸. Este título hace relación a los insumos, identificado por los investigadores, como los más relevantes logrados en entrevistas informales y dirigidas a líderes de Asocaña. Del mismo modo, se relacionan las prácticas en Gestión Humana tratadas en documentos públicos, por los Ingenios azucareros los cuales contribuyen en la definición del modelo.

⁴ Hace relación a los resultados relacionados con los objetivos específicos.

⁵ Las Raíces del Modelo, hace relación al objetivo específico 1 que es: Definir los planteamientos teóricos sobre macroprocesos y a partir de allí, contrastarlos con las prácticas de gestión humana relacionadas en documentos públicos de algunos ingenios.

⁶ Se define apartado, para denotar un contexto estadístico al macroproceso.

⁷ Atractivo del Modelo, hace relación al objetivo específico 2 de la presente investigación: Determinar las variables más valoradas en Merco Colombia 2015, sobre los mejores sitios de trabajo en el país.

⁸ La Inteligencia Diferenciadora o Retadora hace relación al objetivo específico 3 de la presente investigación: Identificar acciones diferenciadoras en la gestión humana de los ingenios objeto de estudio.

- ✓ Resultados por finalidad: corresponde al cumplimiento del objetivo general del proyecto de investigación, que hace relación al MODELO DE GESTIÓN HUMANA diseñado para los ingenios colombianos. Este modelo se soporta en la administración del talento humano y la definición de directrices frente procesos, políticas y retos sectoriales frente a la gestión de las personas y los objetivos estratégicos de las compañías. El modelo se desarrolla bajo un esquema gráfico y se explicita con aproximaciones en actividades y acciones a desarrollarse.

Resultados por finalidad

Dando continuidad al interés de los autores por denominar cada objetivo con una razón literaria, el título Resultado por Finalidad obedece al interés del objetivo general de la presente investigación que es: Diseñar un modelo de gestión humana para un ingenio del sector azucarero colombiano, que incorpore la teoría de los macroprocesos y las variables⁹ más valorados por los trabajadores según Merco Colombia 2015. A continuación, se presenta los resultados de este modelo.

Contexto del modelo de Gestión Humana para un ingenio del sector Azucarero Colombiano. Con el interés de dar sentido al modelo de gestión humana para un ingenio del sector azucarero colombiano, se le ha definido una misión, que explicita su razón de ser y aplicar este modelo. Además, se han denotado los atributos que tiene, principales retos que tiene la incorporación en la gestión organizacional y las limitaciones en la aplicación.

Misión del modelo de gestión humana para un ingenio del sector azucarero colombiano. Contribuir a la reputación corporativa de los ingenios del sector azucarero colombiano generando valor a la organización a través de la selección, vinculación, inducción, entrenamiento, desarrollo, retención, reconocimiento y promoción del talento humano a partir del cumplimiento legal, voluntario y convencional haciendo un especial énfasis en la definición y gestión de los procesos, procedimientos y estructuras organizacionales; la gestión del conocimiento, la innovación y el cambio; y, el respeto y aplicación de los derechos humanos y laborales en la gestión organizacional.

⁹ Las variables Merco hacen relación a los enunciados o frases consultadas a los trabajadores y demás grupos indagados; en otras palabras, una pregunta en Merco, se compone de distintas variables. En adelante, para la presente investigación, variables Merco se entiende como el enunciado o reactivo consultado en las encuestas Merco.

Filosofía del modelo de gestión humana para un ingenio del sector azucarero colombiano. Como se presenta en la Figura 1, el modelo de gestión humana para el sector azucarero se integra por dos componentes:

- ✓ **La estrategia organizacional** (con enfoque sostenible): Que responde a una estrategia de la empresa azucarera que opte por implementarlo, basada en la gestión de las dimensiones social, ambiental y económica desde el impacto, análisis y medición de la misma sobre la cadena productiva y proveedora de bienes, obras y servicios.
- ✓ **Los macroprocesos** de la gestión humana para un Ingenio del sector azucarero colombiano: El cual se integra por cinco macroprocesos determinados desde esta investigación.
- ✓ **La reputación corporativa:** Es el eje articulador o factor común en los componentes a y b, la cual actúa como resultado de la aplicación de estos dos elementos. La razón de ello obedece a que la estrategia corporativa contribuye a la generación de reputación en la medida en que su actuación así la define y es incluyente a las tres dimensiones de la sostenibilidad; por su parte los macroprocesos, son definidos a partir de variables de reputación interna y corporativa, como énfasis empresarial y no como situacional. La reputación corporativa la integran la gestión de una imagen en la sociedad y una actuación ética a partir de valores y profesionales de la empresa que así contribuyan a ello.

La estrategia corporativa con un énfasis en sostenibilidad, se fundamenta en la generación de valor económico compartido con sus grupos de interés; los macroprocesos de gestión humana se fundamentan en la generación de valor social a la organización. Ambos componentes se ubican en este modelo al mismo nivel, porque su génesis es la sostenibilidad, es decir, la generación de valor económico compartido y la generación valor social; este último liderado por el talento humano de una compañía. Por ello, la correlación.

Figura 4. Filosofía del modelo de gestión humana para un ingenio del sector azucarero colombiano



Fuente: Elaboración propia.

Praxis del modelo de gestión humana para un Ingenio del sector azucarero colombiano. La praxis del modelo de gestión humana para un ingenio del sector azucarero colombiano se fundamenta en las actividades que integran los procesos, los cuales le dan sentido a los macroprocesos. Es de resaltar que la metodología utilizada es consecuencia del análisis de información, entrevistas y bases teóricas.

Esta estrategia y los macroprocesos repercuten en la reputación corporativa, por eso cobija todo el modelo diseñado.

El modelo diseñado incluye las características propias del sector: agroindustrial, commodities, volatilidad de precios, orientación estratégica a un enfoque de sostenibilidad e importante generador de empleo; este último, como garante del desafío que tiene el sector dulce de Colombia en la gestión de sus trabajadores (y familias).

Por lo anterior, el modelo propuesto tiene características de atractivo, flexible y dinámico; además de ser construido a partir de teoría de los macroprocesos como estribo metodológico y las variables establecidos por MERCO Colombia como columna a la reputación e imagen.

4. CONCLUSIONES POR PROPÓSITOS

4.1 Raíces del Modelo. Definir los planteamientos teóricos sobre macroprocesos y a partir de allí, contrastarlos con las prácticas de gestión humana relacionadas en documentos públicos de algunos ingenios, es el primer objetivo específico de esta investigación.

Como sustento a la definición de un modelo de gestión humana para un Ingenio del sector azucarero colombiano se identifica como esquema fundamento teórico el definido por García et. at. en el libro Los Macro-proceso: Un nuevo enfoque al estudio de la Gestión Humana. A partir de este modelo, se construye un instrumento con el cual se valida la aplicación teórica sobre las prácticas en gestión humana en 9 ingenios objeto de estudio. Los resultados cuánticos dejan un 70% de aplicación sobre la totalidad en la teoría de los macroprocesos, reafirmando la decisión de los investigadores por este enfoque teórico.

Con relación a la información registrada en el instrumento, es de aclarar que existe un análisis cualitativo cuando los datos extraídos por los investigadores al hacer interpretación de acciones sobre ciertas actuaciones en los documentos consultados, para reducirlo la muestra se amplió al 75% de los ingenios (que equivale a un poco más del 90% de la generación de empleo y producción de azúcar de todo el sector azucarero). No obstante, se sugiere para futuras investigaciones relacionadas con el tema, la utilización de investigaciones de campo buscando visibilizar las prácticas en gestión humana.

Las principales conclusiones arrojadas en el instrumento dejan que:

Se evidencia enfoque de gestión humana en los ingenios objeto de estudio que responden a una estructura de procesos; es de resaltar, que dentro de este enfoque de gestión, está la promoción de los derechos humanos y derechos laborales y la estandarización de procesos, estructuras y políticas.

- ✓ En cuanto a los resultados del instrumento utilizado para el registro de información en prácticas de gestión humana de los ingenios, las variables que presentan mejores resultados de información y gestión son Planeación del Área de Gestión Humana y Compensación, Bienestar y Salud de las personas. Esto se explica, en que ambas variables son estratégicas para el negocio y sus resultados hacen parte de la agenda sectorial.
- ✓ El cumplimiento normativo se destaca por la mayor información disponible, lo cual genera credibilidad y confianza a la gestión de los ingenios. Adicional a ello, se observan como las empresas azucareras buscan superar los mínimos de ley, articulados a su enfoque de sostenibilidad.

- ✓ Los procesos de capacitación, entrenamiento y evaluación de desempeño, son aplicados en cada uno de los ingenios, además, son reafirmados por líderes del sector “la constante formación del talento humano al interior de las empresas del sector la destacan por encima de otros sectores en Colombia, porque permanentemente están gestionando alternativas de formación, desarrollo y crecimiento personal y profesional.

Estos son las variables concluidas:

- ✓ Compensación, beneficios e incentivos: coherencia del salario con la labor desempeñada, plantilla promocionada, ayudas a la familia de los empleados, vacaciones cortas y permisos más allá del convenio.
- ✓ Calidad de vida laboral: ambiente de trabajo, buenas relaciones y disponibilidad de recursos para desarrollar el trabajo.
- ✓ Reputación corporativa: coherencia, gestión de la imagen corporativa y la reputación en la sociedad, comportamiento ético, reputación de los directivos, solvencia económica y mecanismos de quejas.
- ✓ Retención y desarrollo: planes de formación e inversión en la gente, programas de coaching, mentoring y desarrollo individual de carrera, gestión de una cultura de innovación y cambio, evaluaciones de desempeño e igualdad de oportunidades de desarrollo para hombres y mujeres.
- ✓ Cesación y ruptura laboral: índices de rotación y medidas de conciliación laboral.
- ✓ Conciliación laboral: flexibilidad horaria, teletrabajo, acciones de conciliación de la vida personal, jornadas reducidas y bolsa de horas.

4.2 Conclusiones por finalidad

A partir de las fuentes de información tratadas en la presente investigación se logra definir un modelo de gestión humana para un Ingenio del sector azucarero colombiano el cual tiene como particularidad la flexibilidad y adaptabilidad a otros sectores; no obstante, este modelo está fundamentado en las prácticas del sector dulce de Colombia, lo que al traslaparlo a otro sector puede generarse incongruencias prácticas, en especial, en la gestión del cambio y del conocimiento, la priorización del direccionamiento estratégico y la salud y seguridad industrial. Para una mayor comprensión del modelo que se soporta en contribuir a la reputación corporativa, se ha definido una filosofía del mismo integrada por dos componentes, frente a la praxis del modelo, este se define desde la reputación corporativa, pasando por la alineación con la estrategia organizacional y aterrizada sobre cinco macroprocesos, los que fortalecen el

quehacer estratégico y las mejores prácticas de la gestión humana en los ingenios que conforman el sector azucarero:

- ✓ **Direccionamiento estratégico de gestión humana.**
- ✓ **Incorporación, adaptación y ruptura laboral**
- ✓ **Desarrollo, retención y reconocimiento.**
- ✓ **Compensaciones y bienestar.**
- ✓ **Salud y seguridad en el trabajo**

Finalmente, se logran los objetivos definidos en la presente investigación reconociendo que el modelo es replicable en otros sectores y que por su flexibilidad y dinamismo, es fácilmente ajustable a cualquier empresa del sector azucarero colombiano. Haciendo la salvedad que teniendo en cuenta el comportamiento corporativo propio del sector azucarero, es viable y muy benéfico que se visibilice en la estructura jerárquica la gestión humana como estratégica, lo que hace posible ubicar al ser humano en el centro del acontecer organizacional; este proceder redundará en factores determinantes de la competitividad, generando oportunidades de crecimiento rentable y sostenido a largo plazo para las organizaciones



BIBLIOGRAFÍA

- Análisis e Investigación, e. d. (Julio de 2015). Merco Colombia. Recuperado el 17 de 03 de 2013, de <http://www.merco.info/es/countries/6-co>
- Arango Sanclemente, Y. V. (10 de 08 de 2010). Universidad Javeriana. Recuperado el 27 de 03 de 2013, de <http://javeriana.edu.co>
- Arbeláez, M. A. (2010). Impacto socioeconómico del Sector Azucarero en la economía colombiana. Cali: Cuadernos de Fedesarrollo No. 31.
- Asociados, V. (2015). Villafane. Recuperado el 05 de 02 de 2015, de www.villafane.com
- Balestrini, M. (1998). Cómo se Elabora El Proyecto de Investigación. Caracas: BL Consultores Asociados.
- Blanco Prieto, A. (2007). Trabajadores competentes: Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: ESIC.
- Calderon Hernandez, N. V. (2010). Gestión humana en la empresa Colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. Cuaderno de Administración Bogotá, 32.
- Calero, C. (2015). Informe de Gestión Social y Ambiental 2014 - 2015. Cali: Asocaña.
- Canek Riestra, L. (01 de Julio de 2010). Instrumentos de investigación. Recuperado el 10 de 12 de 2015, de www.slideshare.net/gearbox1/que-son-instrumentos-de-investigacion
- Carvajal, A. (2005). www.asocana.org. Recuperado el 17 de Marzo de 2013, de Asocaña: <http://www.asocana.org/StaticContentFull.aspx?SCid=141>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La Dinámica del éxito en las organizaciones (Segunda ed.). Ciudad de México, México: McGraw Hill.
- Cobo, A. R. (2012). Informe de Sostenibilidad - Comunicación de progreso 2015 Ingenio Pichichí S.A. Guacaría, Valle: Ingenio Pichichí.
- Colombia, M. (Enero de 2013). Merco-Colombia. Recuperado el 15 de Marzo de 2015, de <http://www.merco.info/es/blogs/2/posts/245>
- CvLac. (s.f.). revista macroprocesos de la gestión humana.
- Deming, E. (1989). Calidad, productividad y competitividad. Madrid: Diaz de Santos.
- Eder, H. (2012). Comunicación de Progreso, Pacto Mundial de Naciones Unidas Manuelita S.A. Cali: Manuelita S.A.
- Fire, A. (2010). 3tecprevriesgos2010.files.wordpress.com. Recuperado el 15 de octubre de 2015, de <http://3tecprevriesgos2010.files.wordpress.com/2011/09/el-individuo-en-la-organizacion.pdf>
- García Solarte, M., Sánchez Manchola, I. D., & Zapata, Á. (2008). Perspectivas teóricas para el estudio de la Gestión Humana. Cali, Colombia: Programa Editorial de la Universidad del Valle.
- García, S. Z. (2008). Perspectivas teóricas para el estudio de la Gestión Humana. Cali, Colombia: Programa Editorial de la Universidad del Valle.
- Gaviria, A. O. (2012). Informe de Sostenibilidad 2015 - Riopaila Castilla S.A. Cali: Riopaila Castilla .
- Gobernación del Valle. (2011). 101 AÑOS VALLE DEL CAUCA. Santiago de Cali, Colombia: Academia de Historia del Valle del Cauca.
- Hernández Sampiere, F. C. (s.f.). Metodología de la Investigación. (M. G. Hill, Ed.) México: Tercera.
- Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2003). Metodología de la Investigación. (M. G. Hill, Ed.) México: Tercera.
- Hernandez, R. F. (2003). Introducción a la administración : un enfoque teórico práctico. . México: McGraw-Hill.
- Investigaciones, A. e. (2012). Metodología Merco. Bogotá: Análisis & Investigaciones.
- Iragorri, M. (2012). Informe de Sostenibilidad 2015, Mayaguez S.A. Candelaria, Valle del Cauca: Mayaguez S.A

- Koontz, H., Weirchaz, H., & Cannice, M. (2008). Administración una perspectiva global y empresarial (Décimo tercera ed.). China: McGraw Hill.
- Linea, G. e. (05 de 02 de 2015). <http://www.revistagobierno.com>. Recuperado el 05 de 02 de 2012
- Luis Fernando Londoño Capurro. (2014-2015). Informe Sector Azucarero 2014-2015. Colombia.
- Millán González, M. E., Trujillo Uribe, M. P., & Ortiz, E. (2007). Arecommender sistem based on multi-features. Lecture Notes in Computer Science, 370 - 382.
- Núñez Paula, I. (2006).
La Gestión Humana. Objeto y Método. De los enfoques clásicos del pensamiento organizativo a los enfoques gerenciales de Gestión del Conocimiento (GC), del Capital Intelectual y del Aprendizaje Organizacional (AO). Revista Gestión Humana, 10-13.
- Olcese, A., & Rodriguez, M. A. (2008). Manual de la empresa responsable y sostenible. Madrid: Mc Graw Hill.
- Orozco Toro, J. A. (2012). Los índices de reputación corporativa y su aplicación en las empresas de comunicación . Tarragona: Tarragona.
- Parra, W. Q. (2012). Reporte de Sostenibilidad 2014 - 2015 Ingenio María Luisa S.A. Florida, Valle: Ingenio Maria Luisa S.A.
- Portafolio, E. (15 de Julio de 2015). Las más atractivas para trabajar. Portafolio, pág. 22.
- Porter, M. (2002). Ventaja Competitiva. Mexico: Alay Ediciones.
- Prosci. (Febrero de 2015). Aedipe Euskadi. Recuperado el 30 de Marzo de 2015, de <http://www.aedipeuskadi.com/%C2%BFQue-es-la-Gestion-del-cambio.html>
- Rengifo, J. C. (2015). Informe Progreso 2015 - Ingenio La Cabaña. Puerto Tejada, Cauca: Ingenio La Cabaña.
- Rivas, M. J. (16 de Enero de 2012). Colombia aspira a ser la tercera economía de América Latina en 2014. Recuperado el 23 de Enero de 2012, de www.elpais.com: <http://internacional.elpais.com>
- Sabino, C. (1992). El proceso de Investigación. Bogota: Panamericana.
- Social, C. d. (2009). Cuadernos de Fedesarrollo N°33. Bogotá D.C.: Fedesarrollo.
- Studdard, N. a. (2008). From social capital to human resource development a cross cultural study of the role of RH in innovation and entrepreneurship in high technology organizations. European Journal of International Management, 333-355.
- Tejada Zabaleta, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones, GT, GC, y G por Competencias. Redalyc, 115-133.
- Value, N. (16 de Octubre de 2015). El PIB de América Latina se desacelera en 204. Portafolio.
- Vanegas Mora, C. (20 de junio de 2008). Gestiopolis. Recuperado el 01 de octubre de 2014, de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/trabajador-como-origen-del-conflicto-organizacional.htm>

PONENCIA #3

SIGNIFICADOS Y REPRESENTACIONES SOBRE LA PRÁCTICA COMERCIAL DE LOS TENDEROS BARRANQUILLEROS

AUTORES:



ASCOLFA

Asociación Colombiana de

Elías Ramírez Facultades de Administración

Domingo Martínez

Dagoberto Páramo

ÁREA TEMÁTICA:

Marketing



CONFERENCIA ASCOLFA 2017

SIGNIFICADOS Y REPRESENTACIONES SOBRE LA PRÁCTICA COMERCIAL DE LOS TENDEROS BARRANQUILLEROS

Área temática para evaluar el trabajo: Marketing

Resumen

El presente artículo presenta los significados asociados a la toma de decisiones y la gestión comercial de los tenderos barranquilleros. La muestra la conformaron 237 tenderos de distintos estratos socio-económicos. La técnica de redes semánticas se utilizó para la identificación de los significados y su análisis se realizó con las teorías implícitas. Los hallazgos mostraron que los significados asociados a la toma de decisiones son: atención al cliente, responsabilidad, solución, alternativas y seguridad; en la gestión comercial: atención al cliente, surtido, ventas, calidad y promociones. El estudio concluye que las teorías implícitas sobre la toma de decisiones y la gestión comercial se fundamentan en significados orientados a garantizar la fidelización del cliente.

Palabras clave: redes semánticas, teorías implícitas, toma de decisiones y gestión comercial de la tienda.

SIGNIFICADOS Y REPRESENTACIONES SOBRE LA PRÁCTICA COMERCIAL DE LOS TENDEROS BARRANQUILLEROS

1. Introducción

La tienda permite al tendero incluirse en la comunidad y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de sus habitantes (Páramo, 2009). Las relaciones del tendero con sus grupos de interés (proveedores, consumidores, entre otros) por largos años manifiestan la importancia de los vínculos sociales y el debilitamiento de la rentabilidad económica como única función del negocio (Rémy & Kopel, 2002). La tienda posee en el mercado colombiano el 53% de participación (Portafolio, 2015), pese al auge de las grandes superficies como Éxito, Jumbo, Olímpica y, más reciente, las tiendas D1 (Dinero, 2016). Sin embargo, la comprensión acerca de los significados asociados a las teorías implícitas sobre la toma de decisiones y la gestión comercial del tendero es un campo incipiente, por lo cual merece profundizarse con el fin de conocer el éxito de su permanencia por varias décadas en los barrios colombianos. El presente artículo presenta los significados asociados a las teorías implícitas sobre la toma de decisiones y la gestión comercial de los tenderos barranquillero, tomando una muestra de 237 tenderos de distintos estratos socioeconómicos a los cuales se les aplicó la técnica de redes semánticas para su reconocimiento y complementando su análisis con las teorías implícitas.

2. Fundamento teórico

1.1 La tienda de barrio

Un establecimiento colombiano puede ser considerado o no tienda, si el proveedor o industria considera aquel como su canal de distribución, por ejemplo: una empresa fabricante de productos de aseo personal considera a la tienda de barrio y a una droguería como su canal de “tiendas”, pero no una panadería; mientras que esta misma se considera una tienda para la industria de las gaseosas (Páez & Pérez, 2006). Revisando las definiciones dadas por investigadores como Páez & Pérez (2006), Pinilla y González (2004), Sánchez y Sandoval (2008), y Páramo (2009), los aspectos comunes sobre la tienda son resumidos de la siguiente manera: la tienda es un local pequeño de no más de 50m², posee una sola caja registradora, un mostrador o vitrina, vende productos de consumo masivo como alimentos y productos de aseo, principalmente.

La existencia y desarrollo de las tiendas de barrio, según Páez y Pérez (2006), se debe fundamentalmente a la: *Cercanía y conveniencia*. La tienda es visualizada como canal atractivo debido a que ahorra costos de transporte; *Compra fraccionada*. La capacidad de los tenderos para “miniaturizar” las diferentes presentaciones de los productos (Ramírez & Pachón, 2004) ha facilitado ofrecerlos en diferentes tamaños y establecer precios económicos, lo anterior motivó

las empresas de consumo masivo a desarrollar líneas de productos en presentaciones personales para los consumidores de bajos ingresos (Páez & Pérez, 2006).

El trato personalizado y crédito. Las prácticas comerciales basadas en la confianza mutua entre tenderos y consumidores hizo posible la permanencia de la práctica económica del “fiado”, el regateo y la ñapa como las más auténticas expresiones de su relación (Páramo, 2009). *La alternativa de generación de ingresos.* La tienda no requiere mayor preparación académica, pero sí recurso económico y relaciones cálidas para su funcionamiento. La ubicación de esta se hace en el garaje de la casa, además los miembros de la familia participan en horarios diferentes (Páez & Pérez, 2006); y por el *servicio a domicilio* desarrollado de una forma eficiente y económica en las tiendas. El tendero en Barranquilla cuenta con uno o dos auxiliares, quienes atienden los pedidos de los consumidores por vía telefónica y en un plazo de tiempo de cinco (5) minutos llevan la compra mediante una bicicleta hasta su residencia.

1.2 Redes Semánticas

La producción de los significados de la vida social y personal forman parte de la construcción de la identidad y el conocimiento de la persona, las teorías implícitas condensan aquellos significados en representaciones así como las posibles modificaciones de estas por los eventos del diario vivir; la técnica de las redes semánticas indaga en la memoria de las personas para reconstruir el significado de tales representaciones y hallar su fundamento (ideas, conceptos, actitudes) (Vera, Pimentel, Batista, 2005).

Según Moscovici (1961), la representación consta de información que permite a las personas o grupos sociales poseer entendimiento de su medio social y de los signos lingüísticos y los símbolos, también de actitudes para manifestar las reacciones suscitadas por un signo, símbolo o situación particular; y el campo de la representación en la cual la persona o grupo social establece la estimación a un signo, símbolo o situación.

El concepto de redes semánticas, acuñado por primera vez por Collins y Quillian (1969; citado por Allan, 2008), se utilizó para describir la organización que la memoria hace de los significados, de sus asociaciones y del tiempo empleado para estas. La intención de estos autores conllevó a la definición de las redes semánticas como mapa de conceptos y atributos (Lieberman y López, 2016). Ahondando en su definición, la técnica de las redes semánticas identifica el proceso de asociación producido en la mente de los participantes al enlistar las primeras palabras que, a su criterio, definen la palabra o situación estímulo; a través de la información recolectada se observa la organización de la memoria para disponer de los significados utilizados en la definición del estímulo (Denegri,rellana y ep lveda, . De este modo, el entendimiento sobre el proceso de asociación es práctico (Milfont, 2010).

El carácter práctico de la asociación está en la formación de los conceptos fuentes¹, los cuales son el resultado de la transformación de un lexema en variadas palabras y, llegado el caso, en conceptos; aquel resultado muestra los tipos de relaciones de sentido semántico elaborados en la mente como por ejemplo: la sinonimia, polisemia, antonimia, metáfora, entre otros, y el grado de proximidad existente entre un palabra o expresión con respecto a otra (Park, 2007).

El método de las redes semánticas, desde el punto de vista sociológico, plantea una revisión sobre la idea de la existencia de un isomorfismo entre el proceso mental estudiado y las técnicas empleadas para referirlo, señalando que aquellas no describen el proceso mental individual o colectivo, sino describen las estructuras elaboradas en un momento y contexto determinado que contribuyen al proceso de asociación del significado a un estímulo; por ello las redes se inscriben en una tradición hermenéutica y no en una explicativa (Allan, 2008).

1.3 Las teorías implícitas

El origen por conocer los sistemas de pensamiento del hombre de la calle (Rodríguez & González, 1995) ha dado lugar a distintas teorías cuya denominación es variada, por ejemplo, teorías ingenuas, teorías espontáneas, teorías intuitivas, teorías causales, representaciones sociales (Rodríguez & González, 1995). Estas teorías presentan la dicotomía entre el conocimiento científico y el conocimiento popular (Estrada et al., 2007) y son definidas como interpretaciones personales, construcciones y creencias sobre un fenómeno (Maltby et al., 2008). Otros autores las describen como teorías populares para referirse a las ideas no técnicas sobre un tema en particular (Sternberg, Conway, Ketron, & Bernstein, 1981).

Otra definición existente sobre las teorías implícitas alude a considerarlas como un conjunto de creencias del individuo respecto a las personas, la naturaleza humana y/o los grupos sociales (Estrada et al., 2007). De acuerdo con Sternberg (1985), las teorías implícitas son construcciones cognitivas que merecen ser descubiertas. Esta definición se asocia al concepto de representaciones sociales, sin embargo este posee mayor alcance que la teoría implícita debido al conjunto de procesos de difusión y asimilación de conocimientos, de desarrollo individual y colectivo, de expresión de grupo y de las transformaciones sociales. Los dos conceptos tienen en común cargas motivacionales y afectivas.

Los psicólogos han utilizado las teorías implícitas para estudiar una variedad de dominios como la inteligencia, la creatividad y la sabiduría (Sternberg, 1985), las relaciones interpersonales y las románticas (Puccio & Chimento, 2001), el procesamiento de información social (McConnell, 2001), los estereotipos (Levy et al., 1998), las diferencias entre culturas (Sternberg, 2001) y los prejuicios (McConnell, 2001). Ellos proporcionan entendimiento sobre el modo de recordar,

¹ El término alude a las palabras cuyo grado de proximidad en el significado permite considerarlas como definidoras idóneas del estímulo.

interpretar, predecir, controlar los sucesos y tomar decisiones (Pozo, 2001; Pozo y Gómez Crespo, 1998; Pozo, 1997).

El proceso reconstructivo del conocimiento también exhibe los aprendizajes espontáneos de las personas (Rodrigo et al., 1993). Este aprendizaje puede provenir de la educación formal como de las actividades o prácticas culturales generadas por la interacción social (Bruner, 1983). Por ello, las personas de un grupo social comparten experiencias similares y su contenido revela los fundamentos de sus convenciones (Rodrigo et al., 1993).

3. Metodología

El tipo de estudio es cualitativo y descriptivo. En este sentido se adelantó el estudio usando un método híbrido, es decir utilizando concepciones cualitativas y cuantitativas que permitieron una mejor recolección de datos e información de manera que la interpretación logrará aproximarse a la realidad experimentada por los tenderos de barrio de Barranquilla.

El significado psicológico que se descubre mediante las redes semánticas otorga a quien investiga información diversa como objetos, emociones, conocimientos, relaciones de espacio-tiempo, etc.; estos elementos codifican la representación de la persona sobre las cosas y la reacción ante ellas (Miaja y Moral, 2013). Sin embargo, el método de las redes suele enmarcarse en la perspectiva psicológica cuando se realizan los estudios en diferentes temas, dejando de lado la perspectiva sociológica; por ende, debe incorporarse aquella ya que la organización de los significados también denota aspectos de la vida social (Flores, Medrano y Manoiloff, 2014).

El procedimiento para identificar las redes semánticas de los tenderos barranquilleros asociadas a la toma de decisiones y la gestión comercial se siguió las contribuciones de Park (2007), Miaja y Moral, Denegri, Rellana y Sepúlveda, Liberman y López (2016), Figueroa, González y Solís (1981); Valdez Medina (1998) y Flores, Medrano y Manoiloff (2014), que a continuación se comentan:

- *Tamaño de la red (o valor J)*: Número de palabras definidoras² sobre la palabra estímulo.
- *Peso semántico (o valor M)*: Medida cuantitativa sobre la jerarquía de las palabras definidoras dadas por los participantes. Los participantes asignan un valor entre 1 y 10, donde 10 se considera como más próximo a la palabra estímulo y 1, lo menos próximo. Conforme los participantes eligen una palabra se identifica la frecuencia (es decir, las veces que un participante eligió la misma palabra). Obtenido los valores de asignación y frecuencia se multiplican entre sí.

² El término hace referencia a la palabra utilizada para definir la palabra estímulo.

- Red central (o conjunto SAM –Semantic Association Memory-): Representa el conjunto de palabras definidoras con mayor peso semántico que forman el centro del significado psicológico.
- Densidad de la red (o distancia semántica cuantitativa): Indica la distancia de las definidoras con respecto al centro de la red. Se procede asignando el 100% a la definidora con mayor peso semántico, luego se calcula el porcentaje de la densidad relativa de las definidoras restantes.
- Procedimiento: Los participantes definen una palabra estímulo por medio de un máximo de cinco (5) palabras definidoras. Estas pueden ser nombres, verbos, adjetivos, adverbios, pero no se permite el uso de artículos, conjunciones, preposiciones y proposiciones.

Adicionalmente, Milfont (2010), aunque coincide con lo mencionado, plantea que a las redes semánticas deben incluir la carga afectiva ya que establecer un indicador subjetivo sobre los aspectos positivos o negativos inherentes a las palabras definidoras visualiza qué actitud fundamentan las representaciones.

3.1 Participantes.

El estudio determinó una muestra no probabilística de 237 tenderos barranquilleros de tipo intencional que representara diferentes estratos socioeconómicos (nivel de confianza de 90%, error 5%). Los seleccionados se caracterizaron por ser hombres principalmente (77%) en edades entre 18 y 44 años (63%) y mayores de 45 años (37%), casados (86%), con un nivel escolar de bachillerato (64%) y de educación primaria (24%); y, propietarios de su negocio (73,5%).

3.2 Instrumento.

Como instrumento se usa la técnica de redes semánticas naturales (Figuroa, González y Solís, 1981; Valdez Medina, 1998) que consiste en: Definir una palabra estímulo con mínimo 5 palabras sueltas, que pueden ser verbos, adverbios, sustantivos, adjetivos, pronombre, entre otros, intentando no utilizar ninguna partícula gramatical (artículos o preposiciones). Jerarquizar todas y cada una de las palabras que se dieron como definidoras, poniéndole el número 5 a la que se considera como la más importante, más relacionada, cercana, o que mejor define a la palabra estímulo; el número 4, a la que sigue en importancia; el 3 a la siguiente y así sucesivamente, hasta terminar de jerarquizar todas y cada una de las palabras dadas como definidoras.

3.3 Procedimiento.

Los 237 tenderos aplicaron a una encuesta donde se les preguntaron: ¿Cuáles son para usted las cinco 5 palabras que definen “toma de decisiones”? Por favor califique cada una de las palabras con el siguiente peso, poniéndole el número 5 a la que se considera como la más importante, más relacionada, cercana, o que mejor define a la palabra estímulo; el número 4, a la que sigue en

importancia; el 3 a la siguiente y así sucesivamente, hasta terminar de jerarquizar todas y cada una de las palabras dadas como definidoras. ¿Cuáles son para usted las cinco (5) palabras que definen “gestión comercial”? Por favor califique cada una de las palabras definidoras con el mismo procedimiento de asignación del peso.

4. Resultados

Los conceptos obtenidos fueron analizados de acuerdo a los parámetros propuestos por Figueroa et al., (1982) para redes naturales, y complementado el análisis con los aportes de Rodrigo et al.,(1993):

- Valor J: total de palabras definidoras diferentes que proporcionaron los 237 tenderos encuestados y representa la riqueza del conocimiento.
- El valor M (peso semántico): alude al producto de la frecuencia de un nodo por su valor semántico (asignado de 5 a 1), este representa el grado de significación de los conceptos manifestados por los tenderos.
- El grupo SAM: refiere a los conceptos con mayor peso semántico más alto (M), indica las palabras definidoras fundamentales en la red de la muestra.
- El valor FMG (distancia semántica): Hace referencia a la puntuación expresada en forma de porcentaje de aquellas definidoras con peso semántico más alto. La definidora con peso más alto se le asigna 100 puntos.

1.1 Significados asociados a la toma de decisiones del tendero

La riqueza semántica de la red de los tenderos barranquilleros presenta un total de 156 palabras (J) definidoras para el concepto de “toma de decisiones” ver tabla . La misma tabla muestra el conjunto SAM generado por los tenderos, cuyo núcleo semántico está conformado por el concepto de atención al cliente. Este posee un peso semántico de 289 y una distancia semántica (FMG) del 100%. Otros conceptos hallados son solución y responsabilidad con un peso semántico de 264 y una distancia semántica del 91% para el primero, y 187 y 65% respectivamente para el segundo. El significado identificado es el resultado de un proceso reconstructivo de información y sirve como soporte para la teoría implícita elaborada por el tendero sobre los elementos a considerar al tomar una decisión en su negocio (ver figura 1).

Tabla 1. Significados sobre la toma de decisiones de los tenderos barranquilleros

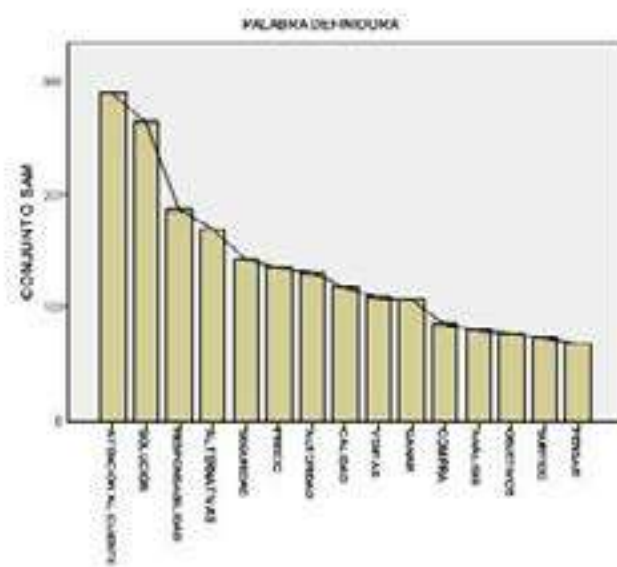
Conjunto SAM	Valor M	Valor FMG
Atención al cliente	289	100
Solución	264	91
Responsabilidad	187	65
Alternativas	170	59
Seguridad	143	49
Precio	135	47
Autoridad	131	45
Calidad	118	41
Ventas	109	38
Ganar	107	37
Compra	86	30
Análisis	81	28
Objetivos	78	27
Surtido	74	26
Pensar	69	24

Fuente: Encuesta aplicada a los 237 tenderos barranquilleros.

Las primeras cinco (5) palabras definidoras con mayor valor M al significado de la toma de decisiones de los tenderos barranquilleros (ver figura 1) están integradas por un número de categorías aportantes. Estas categorías se consideran atributos y declaran cada una el conocimiento adquirido del tendero, bien por su interacción social con los consumidores y proveedores o en contacto con otros tenderos (ver figura 2). Las mencionadas categorías y atributos se presentan a continuación:

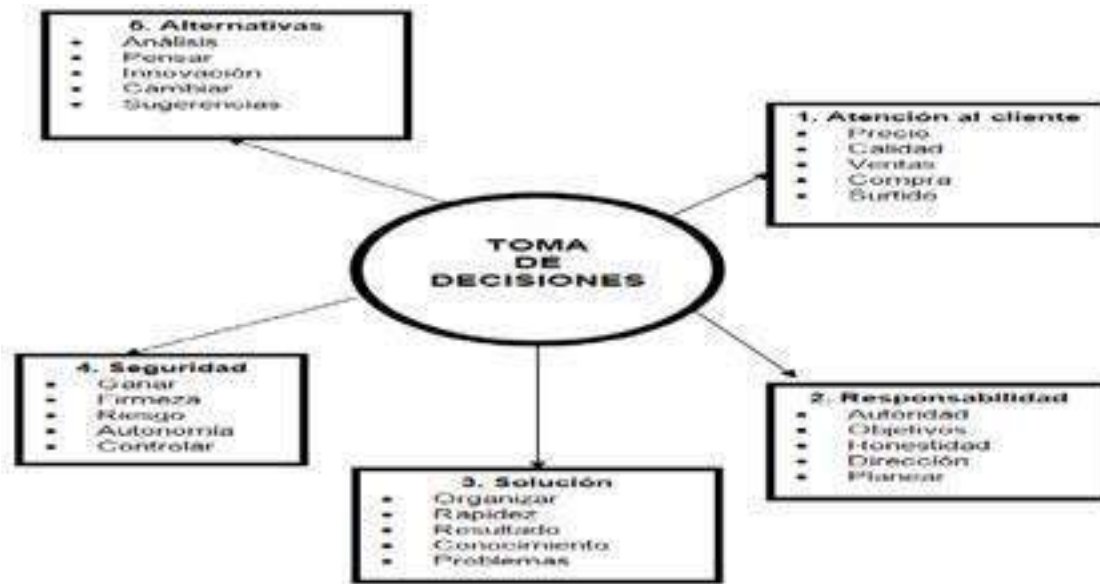
Figura 1. Palabras definidoras de los tenderos sobre toma de decisiones

PALABRA DEFINIDORA



Fuente: Encuesta aplicada a los 237 tenderos barranquilleros

Figura 2. Mapa conceptual sobre las redes semánticas de la toma de decisiones de los tenderos barranquilleros.



Fuente: Encuesta aplicada a los 237 tenderos barranquilleros

La **atención al cliente** en el tendero indica que su teoría implícita para tomar decisiones se fundamenta principalmente en este aspecto. Los atributos de dicha función se organizan de la siguiente manera, según su importancia: El “precio” debido a que el tendero reconoce como prioridad del consumidor la obtención de mayores beneficios por su capital invertido, 2) La “calidad” ya que el cliente valora en su compra que los productos no ocasionen daño alguno a su salud y la de su familia, Las “ventas” puesto que las recomendaciones de sus clientes mejora su actividad comercial, y 4 El “surtido” porque con este mejora la relación con la clientela y satisface las expectativas de aquella. Otros atributos, aunque con valores M un poco menores, fueron: “abrir la tienda” pues se considera una señal de respuesta a las necesidades de la clientela como, por ejemplo, favores o compra de alimentos, la “presentación” y “limpieza” de la tienda porque el tendero identifica de los clientes la preocupación por la higiene; surgieron otros muchos significados que revisten cierta importancia y solo se ilustran para mostrar la variedad de significados que nutren la red semántica de la teorías implícita sobre toma de decisiones: “tolerancia”, “amistad y amor”, “domicilio”, “gratificación” y “satisfacción”, entre otras.

La **responsabilidad** es el segundo elemento constituyente de la teoría implícita sobre la toma de decisiones. El tendero evalúa las implicaciones de las buenas o malas decisiones en su negocio. Este elemento posee los siguientes atributos, según su importancia: “Autoridad” pues el tendero considera que en sus decisiones los clientes como su grupo familiar tiene depositada mucha confianza dada su experticia, “objetivos” debido a que el tendero reconoce en las

decisiones la probabilidad de realización sus propósitos personales, “Honestidad” ya que la imagen moral ante su comunidad determina sus relaciones sociales y comerciales, 4 “Dirección” puesto que el negocio requiere mantener su fin de forma renovada, y 5 “Planear” pues el negocio solicita definir y valorar las acciones en periodos de tiempo. Otros atributos identificados, pero sin mayor peso semántico, fueron: “empleados”, “ejecutar”, “confidencia”, “negocios”, entre otras.

El tercer elemento de la mencionada teoría es **solución** y posee los siguientes atributos representativos: “organizar”, “Rapidez”, “Resultados”, 4 “Conocimientos”, 5 “Problemas” y 6 “Capacidad”, los cuales resaltan del tendero la urgencia de controlar cada aspecto de su decisión para evitar inconvenientes en el corto, mediano y largo plazo. Otros atributos identificados, pero de menor representatividad, fueron: “invertir dinero”, “satisfacer necesidades”, “ser inteligente” o “ser emprendedor”.

El cuarto elemento de la teoría son las **alternativas** y los atributos más importantes son: 1) “Análisis” ya que el tendero entiende que decidir involucra descomponer la situación problema para evaluar las acciones más convenientes a su resolución, “Pensar” debido a que decidir implica un tiempo prudente para mitigar cualquier riesgo inherente al problema como a su solución, “Innovación” puesto que el tendero considera que una decisión debe aportar valor agregado al negocio para satisfacer a los grupos de interés y 4 “urgencias” pues el tendero reconoce sus limitaciones cognitivas y físicas, y abre la posibilidad de que sus grupos de interés aporten en su decisión. Otros atributos de menor representatividad fueron “opiniones”, “cantidades”, “iniciativas”, “procesos”, entre otras.

Finalmente, el quinto elemento de la teoría es la **seguridad** con la cual el tendero considera que las decisiones deben en lo posible tener certeza. Los atributos representativos son: “Ganar” debido a que el tendero considera que las decisiones deben conducir a la obtención de resultados positivos, “Firmeza” ya que el tendero reconoce la importancia de perseverar aunque las condiciones no sean las más adecuadas, “Riesgo” puesto que el tendero es consciente de las potenciales equivocaciones en que puede incurrir con sus decisiones y los perjuicios provocados por aquellos, 4 “Autonomía” pues el tendero destaca la independencia para verse como un líder en su negocio, digno de admirar, y 5 “Controlar” en vista que el tendero busca ser congruente sus decisiones. Otros atributos de menor representatividad fueron: “motivación”, “calma”, “certeza”, “sentido de pertenencia”, “definición” y “personalidad”.

1.2

Significados asociados a la gestión comercial del *tendero*

La riqueza semántica de los tenderos resalta un ascenso de 64 palabras definidoras, mucho más alta que en “toma de decisiones”, para un total de que se considera como el valor J. Esto obedece a la labor del día a día que el tendero desarrolla al interior de su tienda. El núcleo de esta

red, de acuerdo al conjunto A ver tabla , resultó igual que en “toma de decisiones”: “atención al cliente”, con un peso semántico de 8 y una distancia semántica (FMG) del 100%.

Tabla 2. Significados sobre gestión comercial de los tenderos barranquilleros

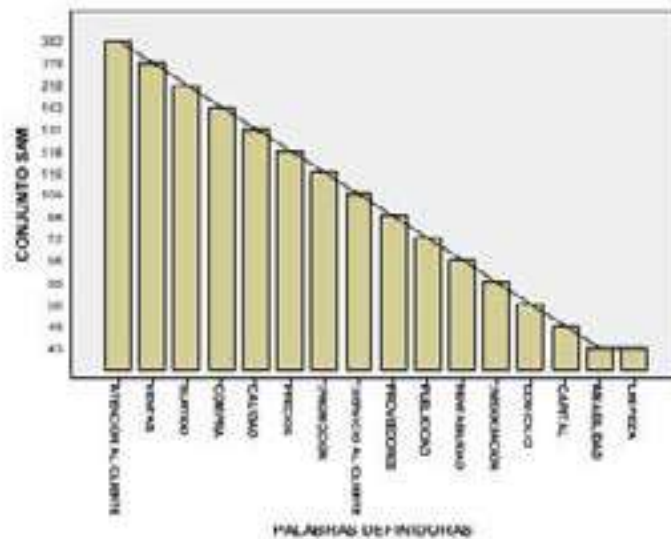
Conjunto SAM	Valor M	Valor FMG
Atención al cliente	382	100
Ventas	319	84
Surtido	218	57
Compra	143	37
Calidad	131	34
Precios	116	30
Promoción	110	29
Servicio al cliente	104	27
Proveedores	94	25
Publicidad	72	19
Rentabilidad	56	15
Negociación	55	14
Domicilio	50	13
Capital	48	13

Amabilidad	43	11
Limpieza	43	11

Fuente: Encuesta aplicada a los 237 tenderos barranquilleros.

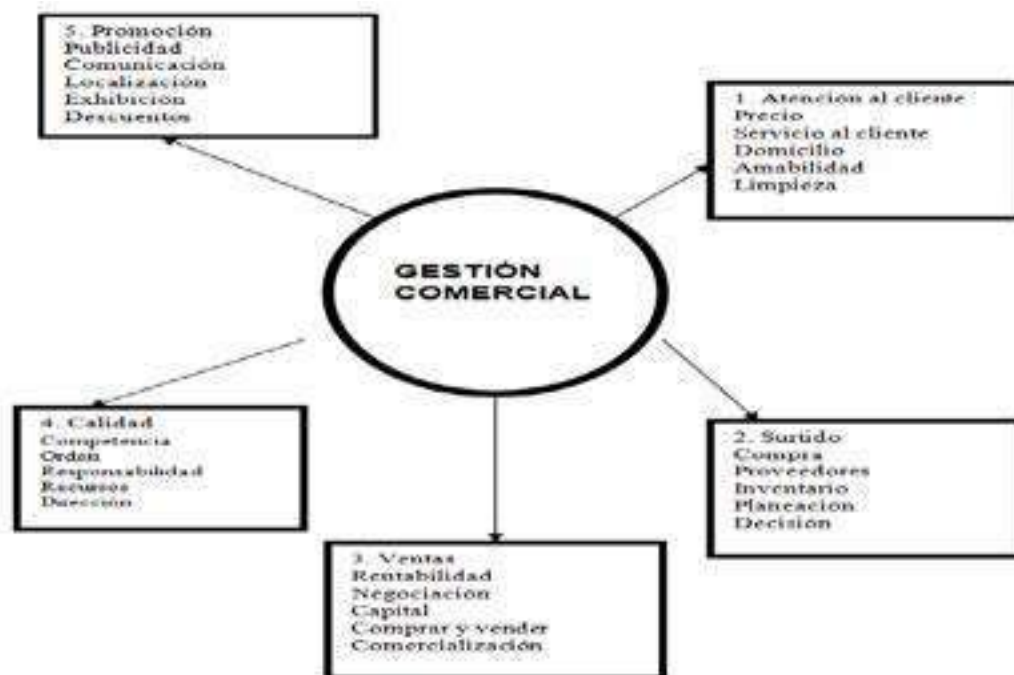
Lo anterior, muestra que en la teoría implícita de la toma de decisiones y de la gestión la prioridad es el cliente. Así mismo, este n cleo también lo conforman las “ventas” con un peso semántico de 9 y una distancia semántica de 84%, y el “surtido” cuyo peso es de 218% y un valor de F G de 57%. Al igual que en “toma de decisiones”, la organización interna de la representación de la gestión presenta un conjunto de categorías cuyas relaciones dan cuenta de su importancia, identificada por su mayor valor M, a saber: la atención al cliente, las ventas, el surtido, la calidad y la promoción (ver figura 3); dichas categorías poseen cada una un conjunto de atributos aportantes al significado de la gestión comercial (ver figura 4).

Figura 3. Palabras definidoras de los tenderos sobre gestión comercial



Fuente: Encuesta aplicada a los 237 tenderos barranquilleros.

Figura 4. Mapa conceptual sobre redes semánticas de la gestión comercial de los tenderos



Fuente: Encuesta aplicada a los 237 tenderos barranquilleros.

La teoría implícita sobre la **gestión comercial** indica al tendero que la **atención al cliente** es su motivo principal no solo en el manejo de la tienda, sino también en su toma de decisiones. Los atributos representativos de esta son: “Precios” ya que el tendero comprende que es un actor en el mercado y debe competir con otros negocios por ej. supermercados, “servicio al cliente” debido a que el tendero identifica en el cliente la importancia de satisfacer sus necesidades y expectativas, “Domicilio” pues el tendero considera que sus clientes tienen dificultades para realizar sus compras y pretende brindarles soluciones optimas, 4 “Amabilidad” puesto que el tendero encuentra en las relaciones con sus clientes beneficios adicionales, y 5 “Limpieza” pues el tendero comprende que la imagen de su negocio no puede descuidarse. Otros atributos son: “administración” y “organización”, “presentación”, “mercadeo” y “mercado”, “rapidez”, “confianza”, “comodidad” y “compromiso”.

El segundo elemento de la teoría es el **surtido** que el tendero considera es la base del éxito en la gestión comercial de su negocio. Los atributos más importantes son: “Compra” puesto que el tendero comprende que sin la adquisición de los productos su negocio se vuelve inoperante, 2) “Proveedores” debido a que el tendero reconoce que las buenas relaciones con estos mejora su actividad por los beneficios obtenidos, “Inventario” pues el tendero entiende la importancia de supervisar la calidad y cantidad de sus productos, 4 “Planeación” en vista que el tendero dispone de un plan para dinamizar sus ventas y mantener sus buenas relaciones, 5 “Decisión” ya que el

tendero enfrenta situaciones en la venta y en sus relaciones con los grupos de interés que requieren plantear soluciones. tres atributos fueron: “distribución”, “control”, “costos”, “economía”, “almacenamiento”.

El tercer elemento de la teoría son las **ventas**, las cuales representan para el tendero un indicador de su gestión. Los atributos más representativos: “Rentabilidad” ya que el tendero evalúa los beneficios económicos obtenidos de su actividad para el sostenimiento de sí y de su familia, 2) “Negociación” debido a que el tendero reconoce sus limitaciones o las de sus clientes y proveedores para cumplir con sus obligaciones, “Capital” pues el tendero entiende que su negocio implica inversiones continuas para su funcionamiento, 4 “Comprar y vender” en vista que el tendero entiende la importancia de poseer experiencia en la selección de sus recursos y la manera de promocionarlos, y 5 “Comercialización” puesto que el tendero comprende de los clientes la función de los recursos adquiridos para su negocio. tres atributos fueron: “crédito”, “contabilidad”, “oportunidad”, “ingresos”, “presupuesto”, “inversión”, entre otras.

El cuarto elemento de la teoría es la **calidad**, mediante esta los clientes valoran los beneficios de sus productos. Los atributos representativos son: “Competencia” debido a que el tendero reconoce el valor agregado que deben tener los productos para lograr su fidelidad, “orden” pues el tendero considera que sin la coordinación con sus proveedores no puede obtenerse un buen resultado, “Responsabilidad” ya que el tendero considera sobre sí mismo la existencia de confianza por parte de sus grupos de interés, por ello está atento al cumplimiento de sus obligaciones, 4 “Recursos” en vista que la tienda depende de estos para lograr la satisfacción de sus clientes, y 5 “Dirección” puesto que la tienda requiere de supervisión para evitar la pérdida de recursos y de clientes, así como impulsar su posicionamiento. Otros atributos fueron: “honesto”, “estrategia”, “cumplimiento”, “dependientes idóneos” “eficiencia”, “trabajo”, entre otras.

Finalmente, el quinto elemento de la teoría es la promoción que garantiza del cliente su retorno continuo a la tienda. Los atributos importantes son: “publicidad” en vista que el tendero la considera un medio idóneo para posicionar su tienda entre los miembros de su comunidad,

“comunicación” ya que el tendero concibe al cliente como aportador de sugerencias para la mejora de su negocio y de su vida personal, “localización” puesto que el tendero identifica la importancia de facilitar la cercanía de los productos al cliente, 4 “exhibición” debido a que el tendero comprende de su cliente la necesidad de verificar el producto comprado o estimular una necesidad en él, y 5 “descuentos” pues el tendero identifica que los clientes buscan obtener el mayor beneficio por menores inversiones. Otros atributos fueron: “rebajas”, “visibilidad de los productos”, “impulsar”, “rebajas”, “maquinitas”, entre muchas otras.

5. Discusión y conclusiones

Los significados asociados a las teorías implícitas del tendero barranquillero sobre la toma de decisiones y la gestión comercial, destacan mediante las redes semánticas que el tendero tras años

de ejercer su actividad ha definido un conjunto de atributos y una jerarquía entre ellos para recordar el adecuado funcionamiento de su tienda; esta elaboración ha estado mediada por la confianza depositada por el cliente a su tendero, quien en su compromiso por proporcionar la mejor impresión a su cliente está presto a realizar un examen cuidadoso de aspectos como su personalidad, administración y vocación al servicio comunitario. Los hallazgos mostraron que los significados asociados a la toma de decisiones son: atención al cliente, responsabilidad, solución, alternativas y seguridad; en la gestión comercial: atención al cliente, surtido, ventas, calidad y promociones.

El estudio concluye que las teorías implícitas sobre la toma de decisiones y la gestión comercial se fundamentan en significados orientados a garantizar la fidelización del cliente, acciones que se dan mediante la confianza cognitiva, las cuales son similares a las acciones formuladas por Morgan-Hunt (1994); Moorman et al.,(1992); Anderson-Narus (1990); Grönroos (1989); Sánchez et al., (1999); Delgado- Munuera (2002), quienes sostienen que la confianza es de gran importancia en el éxito de las relaciones y se da cuando se percibe que la persona con quien se hace un negocio es formal e íntegra, tiene experiencia y habilidad para desempeñar sus funciones.

El estudio concluye que la fidelización de los clientes también se dan mediante acciones de confianza benevolente, las cuales son similares a las planteadas por Morgan-Hunt (1994); Sánchez et al.,(1999); Delgado- Munuera (2002); Berenguer et al.(2007), porque la relación con los tenderos traen beneficios psicológicos (ansiedad y la percepción de un riesgo inferior en el resultado de la transacción), beneficios sociales (establecimiento de vínculos personales entre clientes y empleados, que se traducen en fraternización, reconocimiento personal y/o amistad entre el cliente y el personal de la empresa) y de trato especial (descuentos, ahorro de tiempo y servicios adicionales).

En el caso particular de los tenderos barranquilleros la tradición ha mantenido una representación de la tienda como espacio de encuentro, cercanía y apoyo a la comunidad, aspectos que han sido asumidos por los tenderos actuales y potenciales como parte de su personalidad. Los resultados corroboran que las tiendas de barrio en Barranquilla no son meramente sistemas económicos como lo plantea la perspectiva institucional y funcional (Gattorna, 1978), sino sistemas sociales donde la cultura de los integrantes influye en sus interacciones. Las relaciones derivadas entre tenderos y clientes destacan la visión a largo plazo que ambos construyen conjuntamente, dando lugar a una proximidad identitaria que no se reduce solo a ellos, sino logra expandirse a sus amistades, familiares e hijos.

6. Futuros estudios

Los significados y, por ende, las teorías implícitas que han sido descritas para los tenderos barranquilleros no puede tomarse como un referente generalizable del comportamiento de los tenderos y funcionamiento de las tiendas en todo Colombia, debido a que aquellos están circunscritos a una cultura específica, en nuestro caso la Barranquillera. Conviene fortalecer los

estudios sobre teorías implícitas del comercio minorista con el fin de proporcionar diversas teorías sobre los fenómenos económicos y sociales inherentes a estas, tal como plantea Strauss, A., & Corbin, J. (1998). Por lo anterior, el estudio puede hacerse extensivo a tenderos de distintas ciudades colombianas, ferreterías, almacenes de ropa, farmacias, almacenes de repuestos para vehículos, en general, a establecimientos medianos y pequeños.

7. Bibliografía

- Allan U., V. H. (2008). *Medir el Significado: Las Redes Semántica como Método de Investigación Sociológica*. Programa Cybertesis
- Anderson, J. C.; Narus, J. A. (1990). A model of distributor firm and manufacturer firm working partnerships. *Journal of Marketing*, 54, (January), 42-58.
- Berenguer, G.C., Gil, I.S y Ruiz, M.E. (2007). “segmentación de clientes del comercio minorista en función de los beneficios de la relación minorista-consumidor; ICE, Tribuna de economía. Septiembre y Octubre 2006. No. 844. pp. 219- 236
- Bruner, J. S. (1983). *Child’s Talk. Learning to Use Language*. New York, W.W. Norton. Traducción española: *El habla del niño*. Barcelona: Paidós. 1986.
- Clark, C. y Yinger, R. (1979). Research on Teacher Planning: A progress report. *Journal of Curriculum Studies*, 11, 175-177.
- Clark, C. y Yinger, R. (1980). *The hidden world of teaching: Implications of research on teacher planning (Research Series Núm.77)*. East Lansing: Michigan State University, Institute for Research in Teaching.
- Delgado, E.; Muñera, J. L. (2002). Brand trust in the context of consumer loyalty. *European Journal of Marketing*, 75, pp.16-20.
- Dinero (2006). El fenómeno D1: la revolución de las tiendas de descuento. (Consultado el 11 de octubre de 2016). Disponible en <http://www.dinero.com/edicion-impresia/caratula/articulo/como-funcionan-las-tiendas-d1/218767>
- Estrada, C., Oyarzún, M., & Yzerbyt, V. (2007). *Teorías Implícitas y Esencialismo Psicológico: Herramientas Conceptuales para el Estudio de las Relaciones Entre y*
- Figueroa, J.G., Carrasco, M., Sarmiento, C., Bravo, P. y Acosta, . 98 . “La Teoría de las redes emánticas “. Trabajo presentado en el III Congreso exicano de psicología, México, D.F.

- Figuroa, J.G., González, E. y olís, V. 98 . “Una aproximación al significado: las redes semánticas”. *Revista Latinoamericana de Psicología*, , , pp. 447-458.
- Flores, K. P. E., Medrano, L. A., & Victoria, M. L. M. (2015). Estados de ánimo y juicios de auto-concepto en universitarios: Análisis desde un abordaje basado en redes semánticas naturales. *Interamerican Journal of Psychology*, 48, 3, 291-307.
- Gattorna, J. 978 . “Channels of Distribution Conceptualizations: A tate of the Art Review”. *European Journal of Marketing*. Vol. 12. Núm. 7,
- Grönroos, Christian (1989) “Defining Marketing: A Market-Oriented Approach”, *European Journal of Marketing*, Vol. 23 Iss: 1, pp.52 – 60
- Hinojosa R., Guillermo (2008). El tratamiento estadístico de las redes semánticas naturales. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, XVIII, 1, 133- 154.
- Levy, S., Dweck, C., & Stroessner, S. (1998). Stereotype Formation and Endorsement: The Role of Implicit Theories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 16.
- Lieberman, ., & López, . R. August , 6 . Psychological eaning of “Coauthorship” Among Scientists Using the Natural Semantic Networks Technique. *Social Epistemology*, 1, 1-19.
- Maltby, J., Day, L., Giles, D., Gillett, R., Quick, M., Lancaster-James, H., & Linley, P. A. (2008). Implicit theories of a desire for fame. *British Journal of Psychology*, 99, 279-292.
- McConnell, A. (2001). Implicit Theories: Consequences for Social Judgments of Individuals. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(3), 12.
- Miaja, A. M., & Moral, D. L. R. J. (October 22, 2013). El significado psicológico de las cinco fases del duelo propuestas por kbler-ross mediante las redes semánticas naturales. *Psicooncología*, 10, 1, 109-130.
- Milfont, T. L. (2010). The psychological meaning of preservation and utilization attitudes: A study using the natural semantic network technique. *Psyecology*, 1, 1, 123-136.
- oorman, C.; Zaltman, G. & Desphandé, R. 99 . “Relationships between providers and users of market research: The dynamics of trust within and between organizations”. En: *Journal of Marketing Research*, 29(3): 314-329.
- Morgan, G. (1997). *Images of organization*. Thousand Oaks, London: Sage Publications.
- Moscovici, S. (1961). *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Buenos Aires: Huelmul.

- Munby, H. (1982). The place of teachers' beliefs in research on teacher thinking and decision making, and an alternative methodology. *Instructional Science*, 11, 201-225.
- Orellana, L. M., Sepúlveda, J. A., & Denegri, M. (January 01, 2013). Psychological meaning of eating meat, vegetarianism and healthy diet in university students: a natural semantic network study. *Revista Mexicana De Trastornos Alimentarios*, 4, 1, 15-22.
- O'shanahan, I. (1995/1996). Enseñanza del Lenguaje Oral y las Teorías Implícitas del Profesorado. Doctorado, Universidad de LA Laguna, San Cristóbal de la Laguna- Tenerife-España. (Serie Tesis Doctorales)
- Páez, J. E., & Pérez, P. (2006). Acercamiento al comportamiento del tendero (Primera ed. Vol. 18).
- Páramo, D. (2009). Le commerce traditionnel colombien: un espace de renforcement culturel pour les consommateurs., Université de Genève, Ginebra - Suiza.
- Park, J. (2007). Evolution of concept networks and implications for knowledge representation. *Journal of Documentation*, 63, 6, 963-983.
- Peris, R. (1998). El Liderazgo Organizacional: un acercamiento desde las Teorías Implícitas. Tesis Doctoral, Universidad de Jaume, Castellón-España.
- Pinilla, .; González, G. 4 . "Estudio comparativo de las características del merchandising aplicado la tienda tradicional de Barranquilla en estratos y 5". Trabajo de Grado Especialización en Gerencia de empresas comerciales. División de Ciencias Administrativas. Universidad del Norte.
- Portafolio 5 . Las tiendas siguen "mandando" en el comercio. Consultado el de octubre de 2016). Disponible en <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/tiendas-siguen-mandando-comercio-28326>
- Pozo, J. I. (1997). El cambio sobre el cambio: hacia una nueva concepción del cambio conceptual en la construcción del conocimiento científico En M.J.
- Pozo, J. I. (2001). Humana mente. El mundo, la conciencia y la carne. Madrid: Morata.
- Pozo, J. I. y Gómez Crespo M.A. (1998). Aprender y enseñar ciencia. Del conocimiento cotidiano al conocimiento científico. Madrid: Morata.
- Puccio, G. J., & Chimento, M. D. (2001). Implicit theories of creativity: Laypersons' perceptions of the creativity of adaptors and innovators. *Perceptual and Motor Skills*, 92, 675-681.
- Ramírez, . y Pachón, A. 4 . "Una forma para entender la ciudad. Relaciones sociales y prácticas culturales en tres escenarios de mercado". Editorial Universidad Surcolombiana.

- Rémy, E., & Kopel, S. (2002). Social Linking and Human Resources Management in the Service Sector. [Article]. *Service Industries Journal*, 22(1), 35-56.
- Rodrigo, M. (1994). Etapas, contextos, dominios y teorías implícitas en el conocimiento social. En María José Rodrigo (Ed), *Contexto y desarrollo social* (pp. 26-46), Madrid: Síntesis
- Rodrigo, M. J., Rodríguez, A., & Marrero, J. (1993). Representaciones y Proceso en las Teorías Implícitas. In Visor (Ed.), *Las Teorías Implícitas. Una aproximación al conocimiento cotidiano* (Primera ed., Vol. 93, pp. 339). Madrid: Aprendizaje Visor.
- Rodríguez, A., & González, R. (1995). Cinco Hipótesis sobre las Teorías Implícitas. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 48(3), 8.
- Sánchez, D., & Sandoval, A. (2008). Una mirada al manejo de las herramientas de comunicación de venta en las Tiendas de Barrio de estratos 2, 3, 4 y 5 de Bogotá. (Comunicador Social), Pontificia Universidad Javeriana.
- Sánchez, M.; Gil, I.; Molla, A. (2000). Estatus del marketing de relaciones. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*. V9, N3, pp.47-54.
- Sternberg, R. J. (1985). Implicit Theories of Intelligence, Creativity, and Wisdom. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(3), 21.
- Sternberg, R. J. (2001). The concept of intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *The handbook of intelligence* (pp. 3–15). Cambridge: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J., Conway, B. E., Ketron, J. L., & Bernstein, M. (1981). People's Conceptions of Intelligence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(1), 18.
- Valdez Medina, J.L. (1998). Las redes semánticas, usos y aplicaciones en psicología social, Universidad Autónoma del Estado de México, México.
- Vera, N. J. A., Pimentel, C. E., & Batista, . A. F. J. (2005). *sustentable, Ra Ximhai. Vol. 1 (3)*. México, D.F: Red Universidad Autónoma Indígena de México.

PONENCIA #4

PARTICIPATION POPULATION IN SANTIAGO DE CALI TERRITORIAL ORDER



Asociación Colombiana de

AUTORES: Facultades de Administración

Wilson Romero

Ana Ocampo

Jose Rios

ÁREA TEMÁTICA:

Gobernanza y políticas públicas

PARTICIPACIÓN LA POBLACIÓN DE SANTIAGO DE CALI EN EL ORDENAMIENTO TERRITORIAL.

RESUMEN

El presente escrito propende por establecer la participación de la población de Cali en la construcción del Plan de Ordenamiento Territorial (POT). Para tal fin, se describirá la participación de aquellos que pertenecen a la comuna 21.

Para esta finalidad se entrevistó a una muestra de 400 personas en la comuna 21, se empleó una encuesta que permitió reconocer que la gran mayoría 74% (148 encuestados) no conocen el sentido del POT, el 82,5% (165 encuestados) no reconocen el POT de la ciudad de Cali y el 100% nunca tuvo participación para su construcción. De igual manera, el 89,5 (179 encuestados) no conocen las implicaciones para la comuna donde habitan y el 87,5% (175 encuestados) no consideran o no saben que el POT puede afectar su calidad de vida.

Difícilmente se ha de alcanzar un escenario de sostenibilidad en donde la sociedad civil se encuentra altamente desarticulada del escenario político, como es evidente mediante esta investigación.

Palabras claves: Desarrollo, Ordenamiento, Participación Social, Sostenibilidad, Territorialidad.

ABSTRACT

The present paper proposes to establish the participation of the population of Cali in the construction of the Plan of Territorial Ordering (POT). For this purpose, the participation of those who belong to the commune will be described 21.

For this purpose, a sample of 400 people was interviewed in the commune 21, a survey was conducted that allowed the recognition that the vast majority of respondents (74 respondents) did not know the meaning of the POT, 82.5% (165 respondents) did not Recognize the POT of the city of Cali and 100% never had participation for its construction. Similarly, 89.5 (179 respondents) do not know the implications for the commune where they live and 87.5% (175 respondents) do not consider or do not know that the POT can affect their quality of life.

It is difficult to achieve a scenario of sustainability where civil society is highly disjointed from the political scenario, as is evident from this research.

Keywords: Development, Social Participation, Planning, Sustainability, Territoriality.

INTRODUCCIÓN

El proceso de descentralización adelantado en Colombia con ocasión a la Constitución Política de Colombia envistió de poder y reconocimiento a los municipios para orientar de manera autónoma y participativa el ordenamiento territorial, en la que de acuerdo a la Constitución Política de Colombia, se delegaba a cada Municipio el deber de “prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y las leyes” República de Colombia (1991).

El objetivo de dicha reestructuración está dirigido a disminuir las disparidades y brechas de desarrollo entre Municipios, sentando las bases para consolidar un desarrollo simétrico a nivel nacional, toda vez que de acuerdo con Devia (2008) “el principal objetivo del municipio es servir a su comunidad, por medio de la generación de los servicios sociales, garantizando la satisfacción de las necesidades mínimas y básicas, de manera eficiente y eficaz, en particular los servicios domiciliarios y las condiciones mínimas habitacionales”.

El POT, como instrumento técnico y normativo de planeación a largo plazo, concebido mediante la Ley 388 de 1997 y demás decretos reglamentarios, propende por orientar el desarrollo territorial de los municipios, mediante estrategias y otros instrumentos que propenda por armonizar dichos intereses con las consideraciones sociales, analizadas desde la sostenibilidad.

Por lo anterior, se requiere de una articulación entre las demás actuaciones político administrativas de cara a consolidar acciones vinculantes que posibiliten el alcance de los componentes y objetivos definidos dentro de la visión establecida por la herramienta en mención.

El Plan de Ordenamiento es entonces “el instrumento básico del ordenamiento territorial. Ocupa en el ámbito municipal, el primer lugar jerárquico en la relación de instrumentos de planeamiento. En efecto, todos los instrumentos que posteriormente lo desarrollen, deben ajustarse a las previsiones contenidas en él” Departamento Administrativo de Planeación Municipal (1999).

Resulta interesante entonces analizar los POT desde un componente social, toda vez que la política pública debe crear escenarios que respondan a las necesidades colectivas en armonía con la conservación de los bienes y servicios ambientales, siendo prioritario adelantar investigaciones que permitan resignificar la participación de la sociedad civil, en palabras de Rodríguez y Reyes (2008) “emerge la importancia de desarrollar metodologías e instrumentos de ordenamiento territorial con un enfoque estratégico vinculante, cuya imagen objetivo de largo plazo sea la sustentabilidad”.

Mediante el Acuerdo No 0373 de 2014, el Concejo Municipal de Cali, dio lugar a la revisión ordinaria del contenido de largo plazo del Plan de Ordenamiento Territorial, el cual será analizado en el presente escrito, desde la participación de la sociedad civil de la comuna 21.

La articulación de la dimensión social al POT involucra, entonces, resignificar los esfuerzos del estado para garantizar resultados que converjan hacia el común de la sociedad. Por lo anterior, se requiere adelantar procesos abiertos de dialogo y discusión que empodere a la sociedad civil en la solución de sus propios problemas.

De acuerdo a los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 388 de 1997 “las administraciones municipales, distritales y metropolitanas deberán fomentar la concertación entre los intereses sociales, económicos y urbanísticos, mediante la participación de los pobladores y sus organizaciones”, para lo cual deberán adelantar espacios de concertación que garanticen la eficacia de las acciones emprendidas respecto de las necesidades de los diversos sectores de la población frente al ordenamiento territorial del Municipio.

En ese orden de ideas, Hernández (2010) afirma con relación a la construcción de los POT que “La característica esencial es que sean construidos colectivamente y a partir de un proceso de participación social que permita discutir ese orden deseado que se quiere en el territorio. Aquí está el punto neurálgico sobre la construcción del orden deseado”, de esta manera la sociedad esta empoderada del conocimiento necesario para tomar decisiones acertadas sobre las estrategias y el presupuesto requerido, en procura de atender las dinámicas sociales evidenciadas.

La investigación evidencia la falta de promoción de espacios de discusión del POT y por ende una baja participación ciudadana. De esta manera se genera un notorio distanciamiento entre los ejercicios derivados de la construcción del POT y la sociedad civil.

La ciudad de Cali intenta superar las crisis económicas y sociales que afronta, pero aún falta voluntad política, que agencie la participación ciudadana entre sus habitantes, aunque los fenómenos migratorios, la violencia generada en las comunas deprimidas, la corrupción política, hayan convertido este territorio en un escenario violento para lograr la paz y la justicia social, que promueve el ordenamiento territorial, no obstante una luz en el camino sería evidenciar la búsqueda de alternativas investigativas y educativas que permitan que la estrategia del plan de ordenamiento territorial como lo establece en uno de sus apartes: “Logrando de Santiago de Cali un territorio líder, innovador, incluyente, que le apuesta a la población como centro de sus decisiones, priorizando el talento, la disciplina, la dedicación, el desarrollo de sus aspectos propios de biodiversidad multicultural y pluriétnicas de su población”. Concejo Municipal, Plan de Ordenamiento Territorial Santiago de Cali (2014).

MATERIALES Y METODOS

Para la consecución de los objetivos propuestos para esta primera fase, en función de la participación civil en la construcción tanto del POT, se desarrolló una investigación descriptiva, en aras de establecer la participación de la población en relación al ordenamiento territorial. Se empleó un cuestionario con 7 preguntas, en las cuales se indaga sobre la participación en la construcción del POT de la ciudad de Cali.

Se tomó como referencia la comuna 21, localizada al sur del área urbana, en la ribera del río Cauca, dicha comuna está conformada por 8 barrios y 6 urbanizaciones. De acuerdo con proyecciones de la Alcaldía de Cali (2010), la población de la comuna es de 100.819 habitantes, así mismo el 80% de las viviendas pertenece a estrato 1.

La aplicación del instrumento de recolección de la información fue aplicada en el primer semestre de 2016, analizando la participación y reconocimiento de la muestra poblacional frente al POT de Cali aprobado a finales de 2014 y con vigencia hasta diciembre de 2027.

La comuna fue seleccionada como zona de influencia de la investigación, en tanto que es considerada como una de las zonas más reprimidas de la ciudad de Cali, caracterizada por los altos niveles de violencia e inseguridad.

Dichos elementos fueron considerados claves, toda vez que la investigación tiene la intención de establecer el conocimiento y participación de la población más vulnerable en los POT.

Con un nivel de confianza del 95% y mediante un muestreo aleatorio, se tomó como referencia una muestra representativa de 400 personas, a las cuales se les aplicó el instrumento, que se presenta a

continuación.

RESULTADOS

Las encuestas se aplicaron a un total de 400 personas de las cuales 232 son hombres y 168 mujeres, en un porcentaje de 58% y 42%, respectivamente. La paridad proporcional entre los encuestados da lugar a establecer que las respuestas no están sesgadas por género.

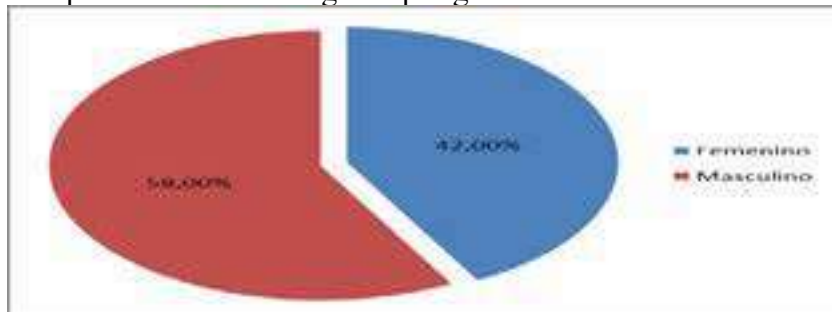


Figura 1. Género del encuestado Fuente: Los autores

De acuerdo con la población encuestada, el 18% manifiesta que su nivel de formación es técnico, el 17% acredita formación en educación básica media y tecnológica, mientras que el 14% restante es de nivel universitario.

Destaca el hecho de que el 51% de la muestra acredite bachillerato como máximo nivel de formación, hecho el cual está relacionado con factores socioeconómicos, siendo dicha comuna habitada por personas en condición de vulnerabilidad.

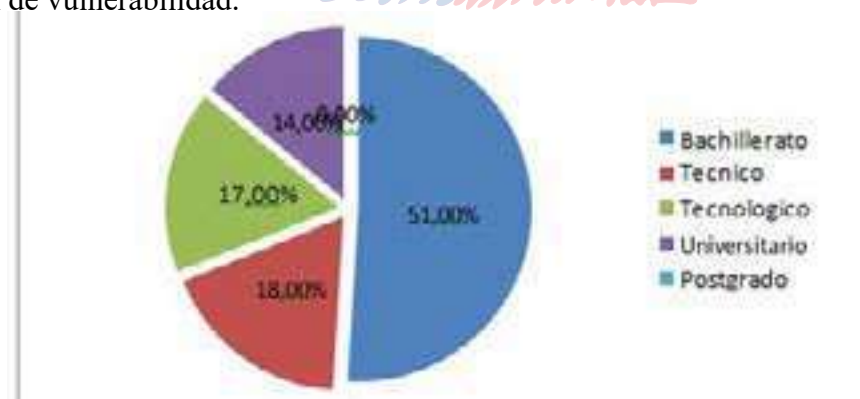


Figura 2. Nivel de formación de los encuestados Fuente: Los autores

A partir de los resultados expuestos en la figura 3, se observa que el 74% de la muestra seleccionada desconoce que es el Plan de Ordenamiento Territorial, siendo un motivo de preocupación, toda vez que el marco normativo y regulatorio establece la necesidad de fomentar la concertación de los distintos intereses, mediante la participación de la sociedad civil, tal como lo establece la Ley 388 de 1997 en el artículo 4.

Sin embargo los resultados muestran una tendencia que ratifica la necesidad de generar mayor divulgación en la población sobre las características del POT y su importancia dentro de la planificación y ordenamiento del desarrollo, dando lugar a procesos abiertos de carácter participativo que respondan a las necesidades de la población.

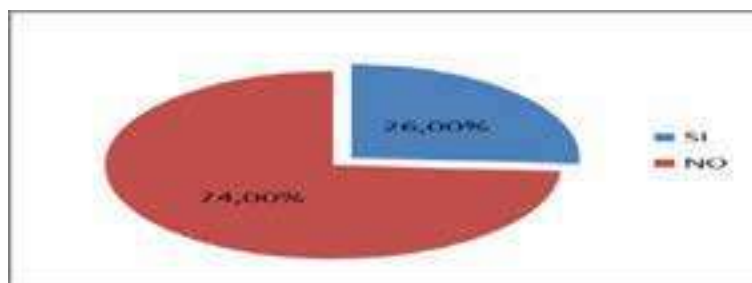


Figura 3. Conocimiento sobre el Plan de Ordenamiento Territorial-POT Fuente: Los autores

Es preocupante identificar que el 82,5% de los encuestados no conocen el POT de la ciudad de Cali, el cual fue revisado y aprobado el contenido de largo plazo, mediante el Acuerdo No 0373 de 2014.

Lo anterior teniendo en cuenta la obligatoriedad de garantizar, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley 388 de 1997; espacios de publicidad y divulgación del proyecto en sus diferentes fases (diagnóstico, aprobación, seguimiento y evaluación), garantizando que la sociedad civil conozca oportunamente sobre el contenido del mismo, motivando un proceso de construcción colectiva.

Se requiere entonces reevaluar los mecanismos de difusión que se desarrollaron en aras de alcanzar una mayor cobertura y efectividad. En la figura 4, se muestra la distribución en porcentajes sobre el conocimiento del POT de la ciudad de Cali.

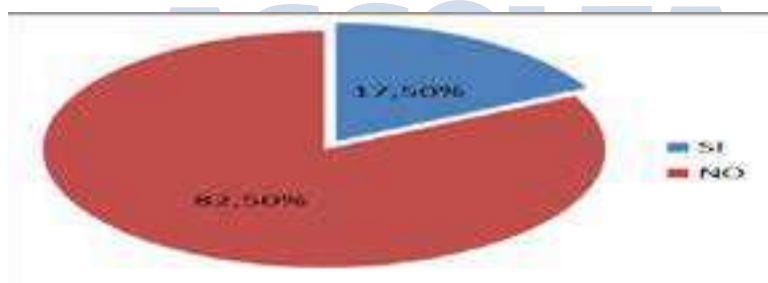


Figura 4. Conocimiento sobre el POT e la ciudad de Cali Fuente: Los autores

Los resultados alcanzados denotan claramente que de acuerdo a la población analizada, fue nula la participación en las instancias de concertación y consulta referidas en la Ley en comento.

Valga la pena resaltar que es deber del legislativo promover espacios de discusión y reflexión que alberguen a la población, principalmente aquella con mayores externalidades, para conocer sus percepciones y posibles sugerencias, las cuales han de ser consideradas y debatidas a la luz de criterios de factibilidad, entre otros, y que suponen un primer paso hacia la consolidación de una agenda pública incluyente que den respuesta a las necesidades sentidas por la población.

Es prioritario entonces promover una mayor conciencia en la sociedad civil para que a través de los diversos canales de participación ciudadana se ejerza el derecho a ser partícipe de la construcción de ciudad. En la Figura 5. Se muestra la distribución de porcentajes sobre la participación en las discusiones para la elaboración del POT de la ciudad de Cali.



Figura 5. Participación en las discusiones para la elaboración del POT Fuente: Los autores

Con ocasión a un desconocimiento generalizado sobre el POT de la ciudad de Cali, es notorio que el 89,5% de los encuestados no tengan claridad sobre las externalidades positivas y negativas que tendrá dicho instrumento para la comuna donde habita.

Se deberá entonces establecer procesos de comunicación focalizados hacia las comunas, para que desde las particularidades de ellas, en función a los atributos del instrumento de planeación, se genere empoderamiento en los líderes comunitarios para desarrollar control y veeduría ciudadana hacia los resultados alcanzados. En la figura 6, se muestra la distribución en porcentajes sobre la consideración por parte de los encuestados de las implicaciones que tendrá el POT para su comuna, en la ciudad de Cali.

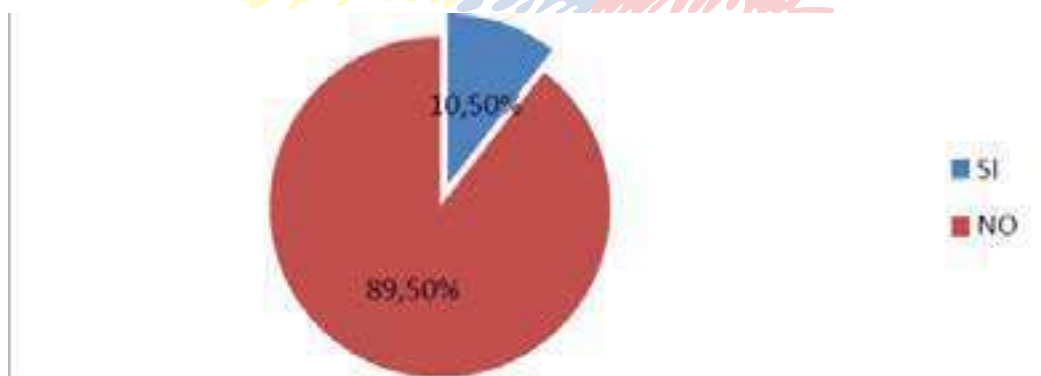


Figura 6. Conocimiento de las implicaciones que tendrá el POT para su comuna Fuente: Los autores

Los resultados alcanzados demuestran que el 12,5% de la muestra seleccionada, considera que el POT les afecta la calidad de vida. Teniendo en su mayoría el desconocimiento de lo que puede afectar el POT en la calidad de vida, con 65% de los encuestados.

Dichos resultados da lugar a concluir que existe un precario conocimiento sobre la génesis y función de la política de ordenamiento territorial, que guiara el desarrollo de la ciudad de Cali hasta el año 2027, toda vez que el mismo define aspectos trascendentales propios a la expansión físico territorial del municipio, así como las actividades productivas, culturales y de esparcimiento que garantizan el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes, al acceder a los distintos beneficios que ofrece el desarrollo de la ciudad, velando por la debida protección y conversación del ecosistema, lo cual debe facilitar un desarrollo de beneficio común desde la sostenibilidad. En la figura 7, se muestra la distribución en porcentajes sobre el conocimiento que tienen los encuestados sobre la afectación que se tiene del POT en la calidad de vida.



Figura 7. ¿Considera usted que el POT afecta su calidad de vida? Fuente: Los autores

ANALISIS DE RESULTADOS

El Plan de Ordenamiento Territorial expedido por el Congreso de la Republica de Colombia mediante la Ley 388 de 1997, establece en el artículo 4 que el ordenamiento del territorio, es un instrumento de agenda pública, concertado de manera participativa con la sociedad civil, garantizando una serie de beneficios intergeneracionales que dé cuenta de las necesidades sentidas por parte de la población.

Igualmente la Ley en comento, y en aras de alcanzar lo mencionado en el párrafo anterior, el artículo 22 se establece el deber de crear espacios de publicidad y divulgación del proyecto para garantizar la participación de la sociedad civil en las distintas etapas.

Sin embargo la investigación evidencio que el 64% de los encuestados no tiene conocimiento sobre el Plan de Ordenamiento Territorial, mientras que el 82,5% de los encuestados no conocen el POT de la ciudad de Cali.

De acuerdo con el Departamento Nacional de Planeación (1999), los Planes de Ordenamiento Territorial debían garantizar la incorporación y alcance de diversos elementos del desarrollo y la ocupación del espacio físico urbano en consonancia un desarrollo sostenible; sin embargo, la poca o casi nula incorporación de la sociedad civil en los temas de Ordenamiento Territorial ponen en condiciones críticas un accionar conjunto hacia el beneficio de la sostenibilidad. Dicho de otra manera, al no tenerse en cuenta a la sociedad civil, es posible que el ordenamiento territorial presente a futuro acciones contradictorias entre el estado y a quienes se les debe favorecer, la población civil.

Así pues dicho instrumento tiene el objetivo de “orientar la distribución actual y futura de las actividades en el espacio, buscando racionalizar y articular las políticas sectoriales para alcanzar una distribución más equilibrada del desarrollo y para regular la ocupación del suelo, protegiendo y aprovechando sosteniblemente los recursos naturales” Departamento Nacional de Planeación (2013). En esta misma línea, el acontecer a futuro de la sostenibilidad dentro del marco político y social igualmente se verá forzado a debates sociales que pugnarán por un lado por el beneficio social, pero por otro lado, por las políticas económicas de las cuales se verá alcanzado el presupuesto municipal.

Tal situación pone de manifiesto entonces una brecha entre los preceptos establecidos por el marco normativo y su aplicación, por cuanto la tendencia observada pone de manifiesto la necesidad de informar activamente a la población, empoderándolos hacia un proceso de carácter colectivo.

Igualmente se observa la resistencia de la sociedad civil hacia los procesos políticos y la creación de la agenda pública, lo cual trae como resultado una sociedad altamente desinformada.

Se requiere abrir nuevos espacios de discusión sobre el ordenamiento territorial, concientizando a la población sobre la importancia del mismo y sus implicaciones desde la sostenibilidad, toda vez que el 100% de la muestra asevera que no fue participe en las discusiones sobre el POT de Cali.

Con estos resultados el legislativo esta en mora de promover nuevas estrategias de comunicación sobre las afectaciones derivadas de las estrategias y programas propuestos, permitiendo que la sociedad civil pueda formular y generar nuevas estrategias de desarrollo y otras medidas de compensación o mitigación, que han de ser evaluadas a la luz de criterios de factibilidad, entre otros y que suponen un primer paso hacia la consolidación de una agenda pública incluyente que den respuesta a las necesidades sentidas por la población.

El hecho de que el 89,5% de los encuestados no tengan claridad sobre los efectos positivos y negativos que tendrá dicho instrumento para la comuna donde habita y de que el 65% de los encuestados no tenga claridad sobre si el POT pueda posiblemente afectar la calidad de vida, deja en entredicho la intencionalidad de un verdadero ejercicio de política pública, en el que la población mediante los mecanismos previstos por la Constitución y demás Leyes, direcciona su propio desarrollo y regule las diferentes actividades comerciales, productivas, culturales, entre otras que convergen en el espacio territorial, en donde es de vital importancia fomentar los espacios de rendición de cuentas y veeduría ciudadana, como control a lo dispuesto desde los Planes de Ordenamiento, Planes de Desarrollo, entre otros.

CONCLUSIONES

ASCOLFA

Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

El Plan de Ordenamiento Territorial, de acuerdo a sus características, establece un conjunto de acciones de orden político administrativo atinentes al desarrollo del territorio, el aprovechamiento del espacio a partir de estrategias de orden económico, social y ambiental, las cuales por su impacto en los habitantes deben ser necesariamente divulgadas a la población, garantizando su activa participación en las discusiones del mismo para lograr así la legitimización de sus estrategias por parte de la sociedad civil.

La brecha organizacional surgida en la imposición de espacios públicos a manera de desarrollo sostenible, han sido poco consultadas con la sociedad civil, que de acuerdo con la Ley Orgánica de Ordenamiento Territorial, la manera de darle viabilidad a los procesos de desarrollo que a futuro favorezcan de manera equitativa solo pueden ser viables en la medida que surjan caminos concertados entre la sociedad civil y el estado.

Es menester de acuerdo a la normatividad nacional, garantizar la activa participación de la comunidad, disponiendo todos aquellos canales y recursos que sean necesarios para lograr establecer acuerdos de voluntades que propugnen mediante acuerdos gana gana, un verdadero compromiso de la sociedad civil. Con lo anterior se logrará la atención de la dimensión social, la cual articulada a los instrumentos económicos, el reconocimiento y la protección de los bienes y servicios ambientales, dará como resultado alcanzar un escenario de sostenibilidad enmarcado en valores de equidad, justicia y desarrollo social.

La investigación adelantada en la comuna 21, evidencia la falta de promoción de espacios, por un lado y de participación ciudadana por el otro, toda vez que los resultados reflejan un notorio distanciamiento entre los ejercicios derivados de la construcción del POT y el conocimiento como resultado de la participación por parte de la sociedad civil. Así pues difícilmente se ha de alcanzar un escenario de sostenibilidad en donde la dimensión social se encuentra altamente desarticulada de las actuaciones del estado en cabeza de sus poderes, principalmente el legislativo y ejecutivo.

En las actuales circunstancias que vive el territorio Colombiano, a puertas del posconflicto generados en los diálogos de paz, debe trazarse rutas para los nuevos retos sociales, que deben hilar menudo hacia la apertura de espacios de participación que involucre el tejido social con propiedad. A esos mecanismos acertados de construcción ciudadana, que promulgó la Carta Magna de 1991. En procura de construir una patria equitativa, incluyente, armónica y solidaria pero sobre todo promoviendo un desarrollo urbano sostenible, donde la responsabilidad social, sea el ejercicio constante, para ello es necesario que las instituciones educativas de educación superior apuesten por investigaciones sociales reales, para insertar la academia en la construcción ciudadana.

La ciudad de Cali intenta superar las crisis económicas y sociales que afronta, pero aún falta la voluntad política, que agencie la participación ciudadana entre sus habitantes, aunque los fenómenos migratorios, la violencia generada en las comunas deprimidas, la corrupción política, hayan convertido este territorio en un escenario violento para lograr la paz y la justicia social, que promueve el ordenamiento territorial, no obstante una luz en el camino sería evidenciar la búsqueda de alternativas investigativas y educativas que permitan que la estrategia del plan de ordenamiento territorial como lo establece en uno de sus apartes: “Logrando de Santiago de Cali un territorio líder, innovador, incluyente, que le apuesta a la población como centro de sus decisiones, priorizando el talento, la disciplina, la dedicación, el desarrollo de sus aspectos propios de biodiversidad multicultural y pluriétnicas de su población”. Concejo Municipal, Plan de Ordenamiento Territorial Santiago de Cali (2014).

Facultades de Administración

REFERENCIAS

Alcaldía de Santiago de Cali. (2010). Cali en cifras 2010. Recuperado de http://planeacion.cali.gov.co/Publicaciones/Cali_en_Cifras/Caliencifras2010.pdf

Concejo Municipal Santiago de Cali. (2014). Plan de Ordenamiento Territorial. Recuperado de: http://www.cali.gov.co/publicaciones/106497/pot_2014_idesc/

Congreso de Colombia. (18 de julio de 1997). Ley de Ordenamiento Territorial. (Ley 388 de 1997). D.O: 43.091.

Departamento Administrativo de Planeación Municipal (1999). Plan de Ordenamiento Territorial. Recuperado de <http://www.cali.gov.co/publico2/pot/documentos/documentosoporte.pdf>

Departamento Administrativo de Planeación Municipal. (2013). Lineamientos para el proceso de Ordenamiento Territorial Departamental contenidos básicos. Departamento Nacional de Planeación. Recuperado de <http://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/lineamientosdela-cot.pdf>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2010). Estudios postcensales: proyecciones nacionales y departamentales de población 2005-2020, Bogotá. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06_20/7Proyecciones_poblacion.pdf.

Devia, S.P. (2008). La descentralización en Colombia: Un reto permanente. *Revista de Información básica*, 1 (2). Bogotá.

Hernández, Y.T. (2010). El ordenamiento territorial y su construcción social en Colombia: ¿un instrumento para el desarrollo sustentable?. *Cuadernos de Geografía* (19).

República de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia, Bogotá (Colombia).

Rodríguez, C. y Reyes, S. (2008). Propuesta Metodológica para la elaboración de un Plan de Ordenamiento Territorial Sustentable. *Proyección 4*, 1, (4), Chile. Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/3240/seegerproyeccion4.pdf



PONENCIA #5

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS HOSPITALES DE VILLAVICENCIO, COLOMBIA

AUTORES:

Dagoberto Torres

Alfredo Perez

Jorge Vanegas

ÁREA TEMÁTICA:

Liderazgo y Gestión del Capital Humano



Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

CONFERENCIA ASCOLFA 2017

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS HOSPITALES DE VILLAVICENCIO, COLOMBIA

Temática

Liderazgo y gestión del capital humano

Resumen

El análisis de los procesos de reclutamiento y selección en los hospitales de Villavicencio(Colombia), debido a que las prácticas de atracción del personal, se reflejan en problemas en el servicio, rotación de personal y personas que no se enrojan en los puestos de trabajo. Los objetivos desarrollan la ejecución del proceso de reclutamiento y selección, revisados en forma individual, enfocándose en las herramientas, técnicas, tiempos, requisitos entre otros, que estas instituciones utilizan y de este modo poder dar sugerencias para el mejoramiento de las mismas. El tipo de investigación aplicada fue descriptiva con ayuda de literatura de autores expertos en el tema, para ello se aplicaron instrumentos estructurados a los encargados de gestión humana; para recolectar información, analizada se encontró que los hospitales brindan más importancia al proceso de selección que al de reclutamiento, falta de un mejor aprovechamiento en el uso de herramientas como las fuente, técnicas y medios de reclutamiento, bases de datos débiles y como oportunidades se tiene el gran talento de centros educativos como universidades, y empleados de otras empresas del mismo sector.

Palabras clave: Selección de Personal, Administración de Personal, Hospitales

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS HOSPITALES DE VILLAVICENCIO, COLOMBIA

INTRODUCCIÓN

Los hospitales de Villavicencio, en Colombia se denominan Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud IPS, en los últimos años, presentan problemas en el servicio prestado a sus usuarios, que trae consecuencias graves en la salud de sus habitantes, desatando problemas en la economía, como baja productividad, rotación del personal y estancamiento del desarrollo económico. Dichos problemas provienen del personal que labora en los hospitales, de los cuales se traducen en demoras en la prestación del servicio, negociación de autorizaciones y medicamentos, falta de personal, entre otros.

Analizar los procesos de reclutamiento y selección de los hospitales medianos y grandes en la ciudad de Villavicencio, identificando las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de los procesos, entregando unas recomendaciones como herramienta para mejorar por parte del sector. Se busca con la investigación, para que estas instituciones cuenten con una radiografía de los procesos de atracción de colaboradores, ya que, realizados adecuadamente, se obtiene el personal idóneo para que desempeñe el cargo responsablemente y así se preste un mejor servicio y atención a los grupos de interés. Algunos aspectos encontrados como el uso no adecuado de herramientas que nos ofrecen estos dos procesos, tareas administrativas ejecutadas sin competencias, falta de un sistema de control más riguroso que lleve al autocontrol a las personas, detectando que las personas ingresan siempre debido a una recomendación y no a un proceso de encontrar conocimientos, habilidades y valores coherentes con una labor determinada.

En los hospitales, se presentan situaciones comunes que se ven reflejadas en gran parte de la población, aspectos como deficiencias en el servicio, oportunidad ineficiente en el momento de prestar los servicios, tramitología en procesos para los clientes internos y externos, pago de las compensaciones en forma tardía, procesos administrativos con rigidez que no van a la velocidad del entorno, evidenciados en situaciones relacionadas como alta rotación de personal, personal no idóneo para el desarrollo de ciertas tareas, sobre todo las relacionadas con la atención, se convierten en la consecuencia de problemas del sector y de no establecer elementos al momento de elegir el personal.

Aunque existen normas por parte del Ministerio de Salud para implementar procesos de vinculación del personal adecuados para encontrar a personas idóneas para los puestos de trabajo, las empresas cuentan con manuales y formas documentales ya que son exigidas por las entidades habilitantes, pero se encuentran deficiencias en la aplicación coherente entre lo documental y la realidad.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

El reclutamiento es el conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. El proceso de reclutamiento de personal requiere una planeación rigurosa contenida en tres fases: investigación interna, investigación externa y las técnicas de reclutamiento por aplicar. Además, establece, que se pueden usar dos fuentes de reclutamiento, que son la interna y la fuente externa (Chiavenato I, 2007). En el reclutamiento interno hay varias formas de aplicarlo, como lo son, haciendo ascenso de personal, transferencia de persona, transferencia con ascenso, o programas de desarrollo, todas estas formas validas, que traen consigo más ventajas que desventajas (Calderon, 2006).

Las ventajas del reclutamiento interno es que aporta gran motivación para los empleados porque si se esfuerzan en su trabajo podrán ocupar un mejor cargo, se genera una competencia sana entre los empleados, a mayor responsabilidad del cargo la empresa cuenta con personal de confianza, se ahorra dinero porque solo se invierte en una inducción en vez de un proceso de reclutamiento y selección (Soto, 2015).

Las ventajas del reclutamiento externo se centran en que aporta innovación y cambio a la empresa, además de aprovechar las inversiones de formación que han realizado otras empresas, aunque, sin embargo, conlleva mayores tiempos, un incremento en el coste del proceso, menores tasas de validez, así como una desmotivación del resto de trabajadores por las razones anteriormente aludidas (Rueda, 2010). Tomando a Woods (2002), afirma que lo que se invierte en el proceso de reclutamiento no es tanto, en comparación con lo que se gasta en emplear personas descalificadas.

La selección de personal se define como escoger de entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa (Bachenheimer). Este proceso busca solucionar dos problemas, que son la adecuación del hombre al cargo, y la eficiencia del hombre en el cargo. Además, es una herramienta de comparación, que permite comparar los requerimientos del cargo y el perfil de cada candidato que se presenta por medio de técnicas de selección para conocer las condiciones del aspirante. Y una herramienta de decisión, donde el organismo solicitante es el responsable de aceptar el candidato o pedir al organismo de selección que haga pruebas más rigurosas (Chiavenato, 2007).

Este proceso es muy importante porque de este depende que la organización posea personal calificado, actualizado y capacitado (Llanos, 2005). Las pruebas aplicadas son diferentes, según lo que se desee conocer del candidato. Y para esto hay diferentes pruebas de selección como: las entrevistas, que son estructuradas y no estructuradas; las pruebas de conocimiento, generales, específicas; pruebas psicométricas, de aptitudes; las pruebas de personalidad, expresivas, proyectivas; técnicas de simulación, de psicodrama y dramatización (Spector, 2002).

La selección de personal como la planificación, análisis y métodos dirigidos a la búsqueda, adaptación e integración de uno o más candidatos de calidad para cubrir un puesto en la organización. Ella establece que el perfil de un seleccionador debe tener: capacidad de planificar, analizar y prever las necesidades de personal en la actualidad o en el futuro; capacidad para establecer el método de selección más adecuado de acuerdo a las necesidades y perfil del puesto y de la empresa y por ultimo capacidad para adecuar e integrar al empleado en la empresa mediante el proceso de inducción (Garcia, 2001).

El tiempo que toma un proceso de reclutamiento y selección depende de muchos factores internos o externos, tomando como referencia un reciente estudio realizado por la plataforma de empleo Glassdoor realizado en seis países con una muestra de 344.250 profesionales entre febrero del 2009 y febrero del 2015 concluye que la media de tiempo que se emplea en los procesos de selección es de 12,6 días y 22,9 días (Fernandez, 2015).

Escriba aquí la explicación de los conceptos, enfoques y autores que orientan la investigación. En caso de requerirlo divida este apartado en las secciones que considere pertinentes a su investigación.

2. METODOLOGÍA

Para realizar la investigación se tuvo en cuenta autores como Dessleer, Chiavenato, Nieto Litch, entre otros, además de textos informativos con el fin de comprender el reclutamiento y selección de personal que llevan a cabo las Instituciones Prestadoras de Servicio de Salud, el tipo de investigación descriptivo acompañado de encuestas estructurados basados en el instrumento de Medición de Impacto de las áreas de gestión humana (Nieto, 2013) de tipo cuantitativo y cualitativo aplicadas a los encargados de gestión humana, permitió identificar las características y percepciones de la población objeto de estudio en cuanto al proceso de reclutamiento y selección que aplican los hospitales de Villavicencio.

La población para esta investigación fueron los ocho hospitales medianos y grandes de la ciudad de Villavicencio, que prestan los servicios de II, III y IV nivel de complejidad, tomadas de la página web del ministerio de salud (Ministerio de salud), que manejan aproximadamente 200° colaboradores.

3. RESULTADOS

Respecto a los resultados se presentan por procesos, ya que son consecuentes y cada uno presenta información relevante para el mejoramiento de las organizaciones.

3.1. Reclutamiento de personal

Para los hospitales es de gran importancia el proceso de reclutamiento de personal, tener una política formal de prioridad de selección para los colaboradores, se clasifica en los medios de reclutamiento interno, estas instituciones afirman que es un factor motivacional para los empleados que los cambien a un nuevo cargo y/o que los asciendan, además que les permite el ahorro de tiempo y dinero, se elimina el problema de adaptación que ocurre con el reclutamiento externo, entre otros, sin embargo aunque un gran porcentaje cuentan con políticas de prioridad para el personal interno (75%) ya que permite ser más rápido y económico, existen hospitales que mencionan que en ocasiones es necesario que ingrese nuevo personal que oxigene el desarrollo de la empresa con nuevas ideas y nuevos aires.

El presupuesto, que consta de recursos tangibles e intangibles. para el proceso de reclutamiento hace parte fundamental para que este proceso sea rápido y efectivo, sin embargo, se encuentra que gran parte de las instituciones plantean que el presupuesto asignado para el reclutamiento es adecuado (71%), este y otros factores se ven reflejados en el tiempo total para el cumplimiento de estos procesos, Se puede observar que los hospitales aunque ven el proceso importante no son coherentes en el momento de asignar todos los recursos necesarios para el proceso de reclutamiento, lo que nos afirman los hospitales es que aunque el presupuesto no es muy amplio, si alcanza para realizar el proceso.

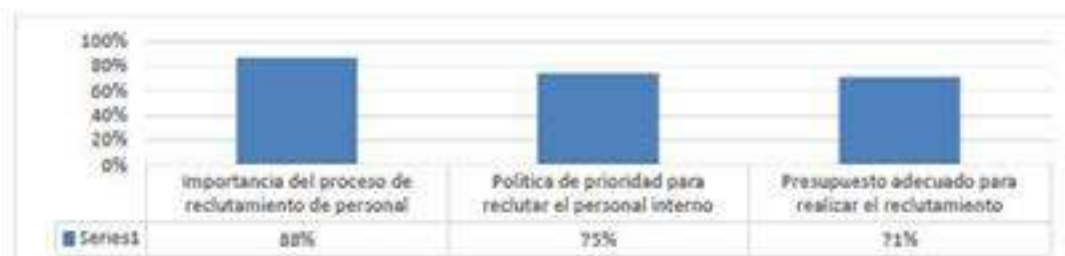


Figura 1. El reclutamiento en los hospitales de Villavicencio

Se observa que hay una tendencia al uso mayor del medio de reclutamiento externo (80%), dentro de las razones por las que estas instituciones usan más el reclutamiento externo es porque enriquece y renueva el área de recursos humano con nuevas ideas y experiencias, además que se puede obtener mayor provecho de las inversiones por concepto de capacitaciones, estudios y desarrollo de personal, realizado por otras empresas similares a estos candidatos. Vale aclarar que estas empresas aplican este medio de reclutamiento cuando el plazo asignado para ocupar un cargo lo permite.

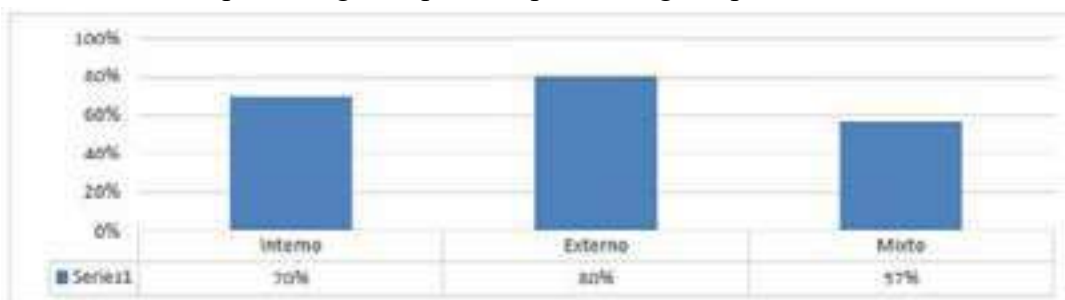


Figura 2. Medio de reclutamiento más utilizado por la empresa

El reclutamiento interno obtuvo un uso significativo (70%), lo que nos indica que es la segunda opción luego del externo, lo aplican cuando el tiempo asignado para ocupar la vacante es muy corto, puesto que este medio permite mucho ahorro de tiempo y de recursos económicos, además que permite motivar a los empleados ascendiendo y/o transfiriéndolos a otros cargos. Una base de datos de hojas de vida es una herramienta muy importante en cualquier tipo de empresa, debe contener hojas de vida de posibles candidatos que no han aplicado para el cargo y que se acercan mucho a los requerimientos del perfil del cargo, algunas de sus ventajas es que se puede suprimir el proceso de reclutamiento por lo que se obtiene una reducción en el gasto del tiempo, y e incluso suprimir gran parte del proceso de selección de personal, pues estos candidatos archivados ya han pasado por este proceso.

En el caso de contar con una base de datos de hojas de vida, es necesario darle un mayor orden y uso, algunos indican que su base de datos es poco sólida, que no se encuentra bien alimentada, pues actualmente en la mayoría de casos acuden al reclutamiento externo, bien sea por costumbre por las ventajas que presenta este medio de reclutamiento. Para ejecutar el proceso de reclutamiento de personal se necesita de un conjunto de áreas, pues aparte de que se habla de la puesta en marcha, también intervienen otros individuos porque sin estos no se puede ejecutar este proceso.

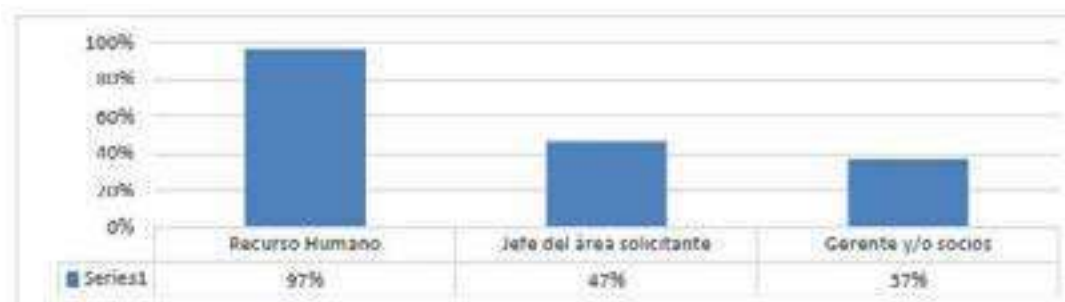


Figura 3. Áreas encargadas de ejecutar el proceso de reclutamiento de personal.

El área de gestión humana es la encargada de ejecutar este proceso (97%), debido a que por naturaleza este es el trabajo de esta área. Sin embargo, el jefe del área solicitante puede entrar a colaborar, pero no a ejecutarlo totalmente, el área solicitante colabora en el 47%. Pasando al área de la gerencia también apoya la decisión (37%) pero nunca ejecuta completamente ni colabora en directo en el proceso, por el contrario, su participación es indirecta, apoyando con firmas, aprobaciones entre otros. La participación de estas áreas, en la ejecución del proceso de reclutamiento va de acuerdo a las políticas y reglas que tenga cada IPS.

Solo un poco más de la mitad de las empresas aseguran que el área solicitante diligencia adecuadamente la solicitud y que no han tenido errores al momento de ejecutar el proceso, pero se evidencia una situación es decir que tienen una falencia que se refleja en retrasos en el proceso de selección y en los resultados del desempeño del nuevo seleccionado. La solicitud de vacante, con el tiempo se vuelve un formato, el cual se debe estar actualizando, para que cuente con los espacios necesarios para poder dar a entender al área de recurso humano que tipo de personal se requiere, para este caso afirman que el formato de solicitud de vacante si cuenta con todos los espacios (79%) y que siempre tienen claro lo que el área les solicita. Como primera opción, las empresas aplican el ascenso de personal, pues este obtuvo un 29% de uso, que es el puntaje más alto. Ellos dicen usarlo por su rapidez y por su nivel motivacional que genera.



Facultades de Administración

Figura 4. Causas al momento de realizar reclutamiento interno.

Otra opción es por medio de programas de desarrollo, cuyo porcentaje de uso es de 24%, y la razón según las IPS de su uso es porque permite que el empleado estar un largo tiempo buscando cumplir sus objetivos profesionales, lo que le permite esforzarse. Y la última razón es la transferencia de personal con o sin ascenso, en este arrojó un 23% de uso, lo que lo sitúa como la tercera forma. Algunas de las razones por las que los hospitales aplican estas formas de reclutar internamente son porque el tiempo que toma realizar este proceso es más corto, que hacer reclutamiento externo, además representa un gran valor motivacional para los colaboradores de las IPS.

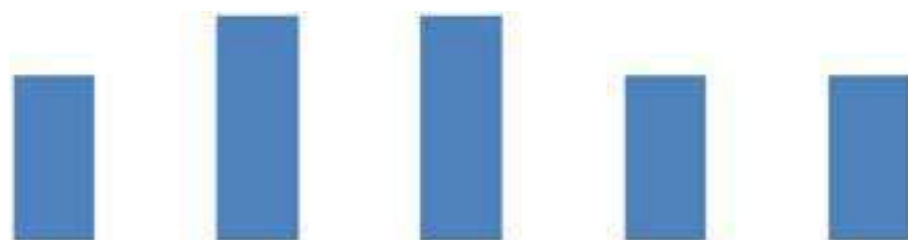




Figura 5. Técnicas de reclutamiento interno más usadas

Las técnicas de reclutamiento más utilizadas son la intranet de la empresa (24%) como un lugar apropiado y en el cual todos los empleados están frecuentemente revisándola. Al igual sucede con las bases de datos (24%), preferida porque reduce tiempo utilizado, además, eliminan el proceso de postulaciones de los candidatos y directamente entran a buscar al candidato idóneo. En el caso de los anuncios en carteleras (18%), y en este caso, aunque esta técnica es buena, tiene la desventaja que muchos empleados no ponen atención a las publicaciones que se hacen en estas carteleras por lo que la hacen poco efectiva, y con correo electrónico (18%) que aunque es buena debido a que se puede enviar la convocatoria al segmento de candidatos que se desea que participen, y no se deja la convocatoria para todo el mundo porque esto puede generar demoras y el proceso podría no llegar a ser efectivo. Por último, el voz a voz con los empleados (18%) esta técnica es la menos usada debido a que esta hace que se genere rumores y mala información acerca de la convocatoria y no va dirigida a un segmento específico.

Cuando se hace reclutamiento externo las fuentes como agencias de reclutamiento y sindicatos no son usadas con frecuencia y en ocasiones nunca los usan. Como es el caso de las agencias de reclutamiento (33%) y en el caso de los sindicatos (27%), esto a razón de la incompatibilidad que entre empresa-sindicatos ya que, aunque algunas no tienen, se perciben como elementos que no coadyuvan en el desarrollo organizacional. Pasando a la fuente de empresas similares tiene un uso del 40%, estas IPS dicen que aplican esta fuente debido a que pueden sacar buen provecho en cuanto a que pueden encontrar personal capacitado y con estudios pagados por otros hospitales por ende, reducir esos gastos de capacitación y poder obtener mejores resultados de este personal, pasando al caso de los que no usan esta fuente, dicen que estos candidatos traen consigo una serie de costumbres que por experiencia propia les ha causado problema.



Figura 6. Frecuencia de uso de fuentes de reclutamiento externo.

En la fuente de la propia empresa tiene la frecuencia de uso más alta con un 73%, una de las razones por las que usan esta fuente es que ya se conoce como han trabajado estas personas y cabe la posibilidad que, si se les ofrece un mejor puesto, estos aceptarán. Las IPS también acuden a las universidades y escuelas (63%) es para cargos que requieren personal preparado, además de que el costo es mucho menor comparado a alguien con experiencia.

En el caso de las técnicas de reclutamiento externo se logra observar que la mayoría de técnicas las usan poco. En la consulta de las hojas de vida archivadas con el 67% frecuentemente utilizan este medio se convierte en la herramienta destacada, pues afirman que en los archivos, guardan las mejores hojas de vida que a futuro podrían recurrir a ellos, ahorrando mucho tiempo en el proceso de reclutamiento, Pasando a las recomendaciones la mitad de las organizaciones frecuentemente utiliza esta técnica, debido a que se puede agilizar el proceso; pues dicen que no lo aplican debido a que puede generar un mal ambiente laboral ya que el personal puede pensar que hay preferencias.

Con respecto a los carteles en la portería de la empresa es una práctica que se utiliza muy poco en estas organizaciones, ya que los cargos a cubrir deben cumplir con ciertos requerimientos como políticas, normas, prohibiciones entre otras. Pasando a los anuncios de oferta laborales en periódicos la cual tuvo un uso muy bajo, siendo uno de los menos usados, esto por la razón que hoy día la nueva generación es más virtual que física, y pasan más tiempo en las redes sociales o la web, Los anuncios en las páginas web de la empresa arrojaron una participación activa, esta tiene una gran ventaja y es que economiza gastos de reclutamiento y sirve de apoyo para este proceso, opciones como computrabajo.com o el empleo.com, inclusive ahora la necesidad de informar la vacante en el servicio de público de empleo para evitar sanciones. Se observa que, por la dinámica de las organizaciones, los tiempos de respuesta en el proceso de reclutamiento son cortos en un buen rango de espera teniendo en cuenta que, a mayor tamaño de la empresa, mayor es la cantidad de documentación que debe responder y aprobar la gerencia.

3.2. Selección de personal

Con respecto a la importancia del proceso de selección de personal, casi todas (96%) consideran que es muy importante este proceso, se logra observar que hay un mayor esfuerzo al proceso de selección que al de reclutamiento, por ser un proceso más decisivo, una razón por la que se considera importante porque por medio de este, se buscan a los mejores candidatos para obtener un buen desempeño laboral, y por consecuencia ofrecer un servicio de calidad y así poder cumplir los objetivos de la empresa.

La participación del área solicitante depende de factores como políticas, costumbres u órdenes de la gerencia, un gran porcentaje de hospitales (75%) hacen partícipes en el proceso de selección de personal al área solicitante, pues es muy importante que esté presente, para que ejerza un control y sirva como un filtro siendo un jurado junto con el área de gestión humana, al momento de aplicar las pruebas y discutir quien se ajusta más al cargo.

El proceso de selección estructurado bajo el modelo de competencias, muchas empresas han puesto en práctica para obtener mejores resultados, un poco más de la mitad de las empresas aplican este modelo, pues les permite conocer a fondo el potencial de los candidatos, lo que no logran con el proceso tradicional, buscando personal idóneo a través del conocer las habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para desarrollar el puesto de trabajo.



Figura 7. Elementos del proceso de selección de personal.

La verificación de la hoja de vida para asegurar que los datos plasmados son verdaderos, en este aspecto los hospitales tienen claro de hacer este proceso además porque las entidades de vigilancia y control del sector salud lo requieren ya que la normatividad obliga a realizarlo. Aunque el proceso de reclutamiento es usado también en parte como un filtro, un segundo filtro de selección, es comparar el perfil del cargo con las hojas de vida de los candidatos, para ver quien se cumple los requerimientos, por características del sector es necesario que la educación y la experiencia se convierten en fundamentales para continuar el proceso.



Figura 8. Frecuencia de aplicación de las siguientes pruebas de selección.

El modelo de medición de potencial se aplica más en el personal administrativo (67%) que en el asistencial (57%), es necesario medir a profundidad las capacidades por esto creen que es más importante aplicarla a este tipo de personal, en el caso del personal asistencial no tiene que asumir cargos de tanta responsabilidad, y con otras pruebas como las de simulación se puede suplir esta que es tan compleja.

Se encontró que las pruebas psicotécnicas (97%) quienes evalúan ampliamente las capacidades como, la verbal, numérica, administrativa, razonamiento, memoria, son las primeras a las que recurren. Además, se observó que el conocimiento (87%) se vuelve relevante para el proceso, ya que en este tipo de empresas el personal en especial el asistencial no pueden improvisar ya que puede afectarse la vida de un paciente, Otras pruebas utilizadas las psicológicas (que mide el comportamiento del candidato) también son muy usadas, pues arrojó un 83% de uso, lo que la cataloga como importante, los encargados de gestión humana manifestaban que siempre la aplican porque son muy importantes para determinar cómo estaba la salud mental de los candidatos a seleccionar para cubrir el cargo.

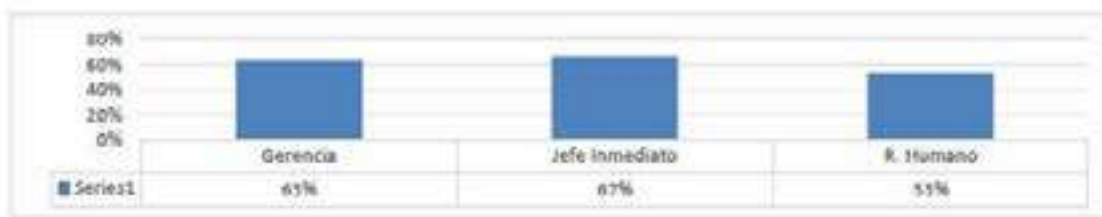


Figura 9. Área que toma la decisión final de seleccionar al candidato

Quien toma decisión final de seleccionar al candidato, depende de las políticas y reglas que tenga cada hospital, característica particular del estudio es que el jefe del área solicitante es quien toma la decisión final (67%), en otros casos gerencia (63%) y recursos humanos en un 53%. Luego de indagar porque cierta área tomaba esta decisión, se obtuvo respuestas en el caso de recurso humano opinan que, si se les ha solicitado personal a recurso humano con los requerimientos específicos, ellos son los que deben hacer esa tarea de seleccionar y tomar la decisión final, por el motivo de que este, es el que va a quedar encargado del candidato seleccionado y debe verificar que lo que solicita se cumpla. Y para el caso de la gerencia, se obtuvo que debido a que ella como responsable de la IPS debe verificar que el proceso (solicitud) se haya cumplido para no tener futuros problemas.

En cuanto a los recursos caracteriza que el administrativo está en un 97%, situándolo como el recurso más fuerte, en segundo lugar, le siguen los recursos humanos, técnicos y tecnológicos con un 93%, y los financieros en un 90%. En cuanto a estos recursos los hospitales no tienen problema, pues los porcentajes son muy altos. Ahora pasando a los recursos mercadotécnicos, disponen en un 50% de este, cuyo porcentaje es el más bajo de todos, debido a que las IPS consideran que es un recurso innecesario, y que casi nunca usan, por tal motivo el recurso destinado a este tema es poco e incluso nulo.

Tres tipos de entrevistas que más aplican las empresas son la estructurada (77%), que son las que llevan un orden, además que no dan la posibilidad de dialogar libremente con el candidato, lo que genera un ambiente rígido y estresante para el candidato; la semiestructurada (70%) que se caracteriza porque permite un poco de dialogo abierto con el candidato, al igual posee un conjunto de preguntas en un orden. Y la libre (50%), que no posee un orden por lo que sus preguntas van fluyendo de forma natural y genera un ambiente de confianza entre en entrevistador y el candidato.

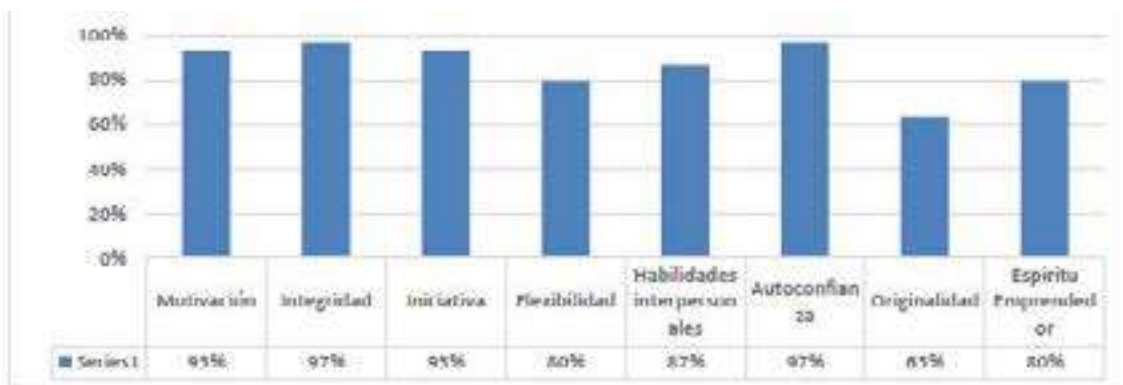


Figura 10. Actitudes y habilidades sociales que buscan en el candidato asistencial.

Algo muy particular, es que se están buscando personal motivado con su trabajo, íntegro y con iniciativa, y poco se enfocan en la flexibilidad, y en las habilidades sociales, buscan que el candidato posea habilidades interpersonales, autoconfianza y espíritu emprendedor en las labores y misiones que se le asignen, y no enfatizan en que sea original, debido a que su trabajo es bajo unos reglamentos, u órdenes dadas.

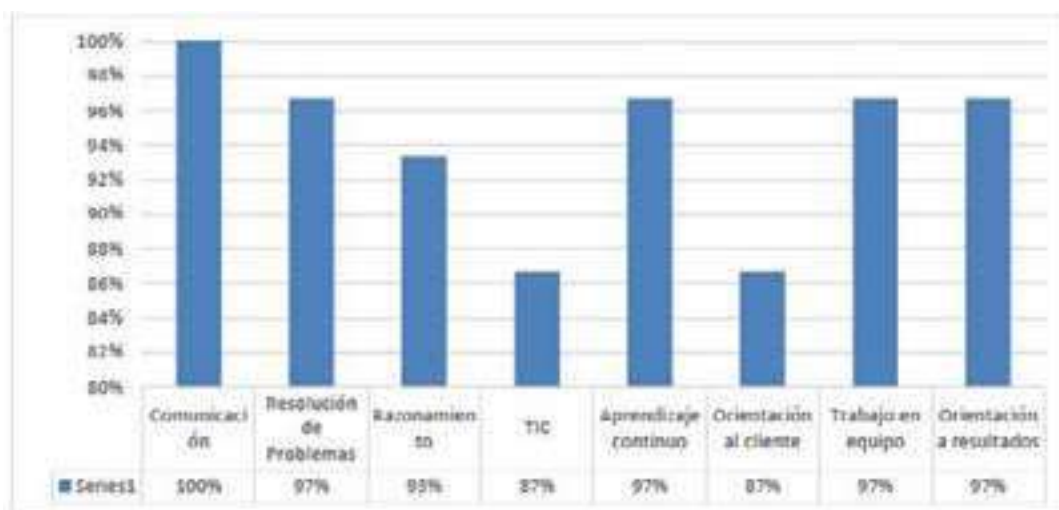


Figura 11. Habilidades prácticas y capacidades que buscan en el candidato directivo.

Al igual para que el personal se enrole en su puesto de trabajo, es necesario que cuente con ciertas habilidades a ello se buscan candidatos de este nivel que posean habilidades como la comunicación, pues dicen estas que sin esta habilidad no sería un buen directivo; otra es la capacidad de resolución de conflictos, pues como administrador de personal, debe convivir día a día con los conflictos y tratar de minimizarlos para crear un ambiente adecuado de trabajo; además un buen razonamiento, pues este debe analizar de una manera lógica a futuro y en pasado muchos temas como, negociaciones, problemas, estrategias, objetivos, entre otros. En cuanto a la habilidad de tecnologías de información, todas excepto una empresa buscan siempre y frecuentemente candidatos con esta habilidad, pues hoy día lo que reina es la tecnología, y sobre, toda la información va ligada a esta y sin un buen manejo de estos dos componentes, sería una barrera para el buen desarrollo de la IPS.

Con respecto a las capacidades, los factores más importantes son, el trabajo en equipo, pues comentan que un buen directivo obligatoriamente debe tener esta capacidad debido ya que él no es el único que realiza el trabajo y necesita de otras personas para que le colaboren en el cumplimiento de objetivos; además de un buen nivel de aprendizaje continuo, porque como bien es sabido, cada día salen nuevas teorías y tendencias administrativas y técnicas para una mejor administración. También la orientación a los resultados, debido a que como máxima cabeza de un área debe rendir cuentas y dar resultados encomendados por la gerencia. Por último, se enfocan en la orientación al cliente, pues como bien es sabido, todo directivo maneja clientes internos y externos, y este debe saber lo suficiente respecto a este tema para poder satisfacer a estos tipos de clientes.

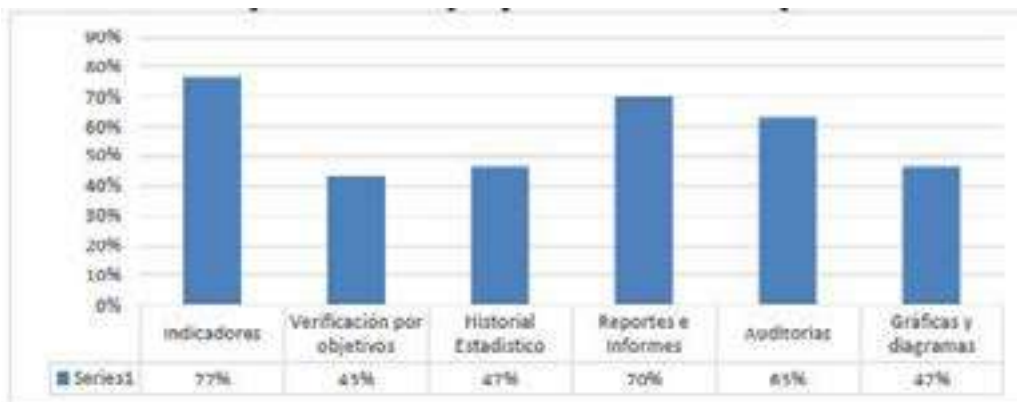


Figura 12. Tipo de control para evaluar el cumplimiento de los objetivos del proceso de reclutamiento y selección.

Los hospitales en su día a día van considerando diferentes formas para medir el cumplimiento del proceso de selección de personal. Algunas se basan en varios tipos de control, como hay otras que se basan en uno específico. Algunos tipos de control más comunes son los indicadores, por medio de fórmulas o relaciones, que con un 77% se catalogan como el más usado, debido a que cada día por medio de relaciones y formulas sencillas que establecen, se generan estos indicadores con los cuales miden estos procesos. Otro tipo, son los informes y/o reporte, pues son muy comunes y siempre en cualquier proceso se deben emitir al superior para reportar los resultados obtenidos, y observando la gráfica, se puede apreciar que es el segundo tipo de control usado con un 70%. Pasando a los tipos de control que son menos usados tenemos que aquellas que se basan en la verificación del cumplimiento de los objetivos (43%) en el proceso de selección de personal, lo que demuestra que no es muy usado debido a que la mayoría llevan este control mediante los informes, aunque este es un control efectivo, y debería ir dentro de los informes, pues si se presentan buenos argumentos o análisis, se puede estar más seguro de que el proceso no tuvo problemas en el cumplimiento del objetivo.

Asociación Colombiana de

Otro tipo de control es por medio de historial gráfico y estadístico (47%), pues este control es muy general, para tomar como punto de referencia, mas no presenta un análisis del proceso actual. Y por último un tipo de control son las auditorías (63%), pero estas se hacen en el mediano plazo y en ocasiones en el largo plazo, si bien es cierto, esta es una excelente forma de controlar este proceso, pero tiene la desventaja que su ejecución se hace en el tiempo mencionado, por lo que se necesita otros tipos de control al instante.

Haciendo énfasis en el proceso de selección personal, y teniendo en cuenta que este toma más tiempo que el proceso de reclutamiento de personal, En el tiempo que toma el proceso de reclutamiento y selección de personal, se observa que el 67%, de las IPS toman de 1 a 15 días en estos 2 procesos para el personal asistencial, lo que se clasifica en un buen rango de tiempo, teniendo en cuenta que los cargos no son de un alto nivel de complejidad y responsabilidad, también se pudo verificar que el 17% de las IPS tarda entre 16 y 30 días y por ultimo otro 17% se demora de 31 a 90 días. En el caso de cargos administrativos, el 50% dijo ejecutar estos dos procesos entre 1 a 15 días, el 33% de estas IPS manifestaron que tardaban entre 16 y 30 días y el 17% indicaron que tardan entre 31 a 60 días

Los flujogramas son de vital importancia tenerlos plasmados para dar a entender mejor estos procesos, es por esto que en los resultados que se obtuvo), se puede observar que el 83% de las IPS si cuentan con flujogramas con estos dos procesos con el fin de poder cumplir con cada paso y llevar en buen término los objetivos. Aunque estos estén plasmados deben tenerse en cuenta por las personas que intervienen en estos procesos, porque de lo contrario, se presentará de forma irregular la ejecución de estos procesos. Lo que se recomienda para evitar esto, es ejecutar un plan para que estas personas lo tengan en cuenta y lo revisen periódicamente y cada vez que lo ejecuten.

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

El área de recurso humano debe darle importancia al proceso de reclutamiento de personal, porque de este depende que se capten candidatos precisos para que el proceso de selección no sea difícil. El presupuesto debe aumentarse en un buen nivel para poder cumplir este proceso de reclutamiento, pues algunos hospitales carecen de un adecuado presupuesto, para dar buen cumplimiento a estos procesos.

Diligenciar la solicitud de vacante es un tema en el que deben capacitar a los jefes de las áreas que soliciten personal. A raíz del mal diligenciamiento, se presentan inconvenientes que, aunque hasta el momento no han tenido consecuencias graves, pero si no se controla, en el futuro puede afectar en los tiempos de ejecución de estos procesos.

Se debe tener como primera medida, el acudir al reclutamiento interno, es decir los planes de desarrollo de personal y bases de datos interna, pero deben hacerle un mantenimiento (alimentarla, asearla y clasificarla) pues en la actualidad están débiles. Llegado el caso que el reclutamiento interno no sea el indicado, seguir utilizando anuncios para convocar el personal, puesto que ha sido la forma más efectiva y por el cual gran parte de personas que trabajan hoy en día en los hospitales se ha enterado del puesto vacío o en su defecto de la vacante.

Para el proceso de selección de personal, se recomienda que sea necesario efectuar un análisis de puestos. Detallar que es lo que cada puesto requiere de los empleados, los compromisos y deberes que tendrá cada empleado dependiendo del puesto y tenerlo muy presente a la hora de elaborar la solicitud de vacante al área de recurso humano. Realizar un plan de mejora continua por medio de auditorías planeadas de una manera informal para hacer más dinámico y el proceso de selección y se puedan corregir errores. Y si es posible, formalmente aplicar una auditoria para poder obtener certificaciones y prestar un mejor servicio.

Aplicar pruebas más frecuentemente como la de simulación y la grafológica, pues es un buen filtro, porque esta se puede aplicar para cualquier puesto, y nos demuestra cómo puede ser su comportamiento desempeñando dicho cargo. Además, no saturar al candidato con pruebas innecesarias, pues aplicar las más adecuadas, trae beneficios en tiempo, y objetividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Bachenheimer, H. (s.f.). *Pontificia Universidad Javeriana*. Recuperado el 5 de Julio de 2015, de http://drupal.puj.edu.co/files/oi050_herman_0.pdf
- Calderon, G. (2006). *La Gestion y sus Aportes a las Organizaciones Colombiana*. Universidad Javeriana.
- Cepeda, L., & Torres, D. (2015). Los retos de la gestión humana en las IPS de Villavicencio. *Revista GEON - Universidad de los Llanos*(3), 5-8. Obtenido de <http://revistageon.unillanos.edu.co/revistageon/index.php/ediciones-revista-geon/revista-geon-3/revista-geon-3-version-pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administracion de Recursos Humanos* (quinta ed.). (L. S. Arévalo, Ed.) Santafé de Bogotá: Nomos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos* (Octava ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Fernandez, T. (2 de Agosto de 2015). *Expansión*. Obtenido de <http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/empleo/2015/07/01/55942352e2704e52378b458a.html>

- García, M. (2001). *Selección de personal, sistema integrado* (Segunda ed.). España: ESIC.
- Lauría, D. A. (2014). *Universidad Nacional de la Plata*. Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de http://www.unlp.edu.ar/uploads/docs/informe_de_competitividad.pdf
- Llanos, J. (2005). *Integración de Recursos humanos*. Mexico D.F.: Trillas.
- Ministerio de salud. (s.f.). Recuperado el 10 de febrero de 2015, de www.Minsalud.gov.co
- Nieto, L. C. (2013). *Encuesta caracterización de Gestión Humana en Colombia 2015 Mesa Sectorial de Gestión Humana- SENA*.
- Organización Mundial de la Salud, 2. (2014). *OMS*.
- Rueda, L. M. (2010). *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*. Recuperado el 7 de Mayo de 2016, de



PONENCIA #7

IDENTIFICACIÓN DE LOS ESTANDARES DE CALIDAD PARA LOS CENTROS DE EXCELENCIA NACIONALES CASO: CENTRO DE EXCELENCIA EN LA ESPECIALIDAD GERIATRICA COMFENALCO VALLE ALIANZA ESTRETAGICA UNIVERSIDAD LIBRE

AUTORES:

Jose Berruecos

Francia Amelines

Wilson Romero

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

ÁREA TEMÁTICA:

Innovación y transformación productiva

**IDENTIFICACIÓN DE LOS ESTANDARES DE CALIDAD PARA LOS
CENTROS DE EXCELENCIA NACIONALES**
CASO: CENTRO DE EXCELENCIA EN LA ESPECIALIDAD GERIATRICA

**EJE TEMATICO
INNOVACION Y TRANSFORMACION PRODUCTIVA**

RESUMEN

La gestión por procesos es un sistema de gestión guiado por el principio de calidad total, y de acreditación institucional el cual pretende facilitar a las personas implicadas el conocimiento de que se debe mejorar en cada proceso y la herramienta para hacerlo, esta investigación se ejecutó hermenéutica basada en identificar los referentes nacionales e internacionales sobre la gestión de los centros geriátricos, para ello se realizaron vistas de campo, a la CORPORACION COMFENALCO VALLE, se realizaron entrevistas con los directores de los procesos donde se evidencio la estructura de los procesos, donde para los más críticos se proponen planes de mejora, en la ejecución de la investigación se encontró la caracterización de los procesos de los centro de excelencia, se conoció el estado de la infraestructura, el cumplimiento de la ley 1315, las alianzas estratégicas de los diferentes centros, los procedimientos que tienen para manejar los centros de excelencia, los problemas que tienen y la manera en que los solucionan, se diagnosticó que los procesos de planeación, gestión financiera, mercadeo y servicio al cliente, son los procesos que generan más inconvenientes para el funcionamiento del centro, por este motivo se definieron estrategias de mejora para cada proceso, ofreciendo a los centros la posibilidad de implementarlo mejorando significativamente el funcionamiento de los centros de excelencia y la prestación de servicios.

PALABRAS CLAVES:

Procesos, Innovación, Creatividad, Competitividad, Transformación

ABSTRACT

Process management is a management system guided by the principle of total quality, and institutional accreditation which aims to provide those involved knowledge to be improved in each process and the tool to do so.

In this paper grade hermeneutics based research to identify national and international benchmarks on the management of geriatric centers, for this view field were performed at the CORPORATION COMFENALCO VALLE executed, interviews were conducted with managers of processes where the structure of the processes, where for the most critical proposed improvement plans was evident.

In carrying out research characterizing the processes of center of excellence was found, the state of infrastructure, law enforcement 1315, strategic alliances of different centers, procedures that have to manage the centers are met excellence, the problems they have and how they solve.

Diagnosed as planning processes, financial management, marketing and customer service are the processes that create more problems for the operation of the center, for this reason improvement strategies defined for each process, offering the possibility to implement centers significantly improving the functioning of the centers of excellence and service delivery.

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se presentara una propuesta para la incorporación de la gestión por procesos en todas las áreas o por lo menos las más críticas de los centros geriátricos creando estrategias para el cumplimiento de objetivos y mejoramiento en el servicio facilitando su administración, estandarización de procesos, documentación de los mismos, y sostenibilidad del centro.

Con el análisis del funcionamiento de los centros geriátricos en Latinoamérica se observó la falta de conocimiento sobre la gestión por procesos y la variabilidad en los procesos en todas las áreas, como objetivo se tiene brindar conocimiento de los beneficios de la implementación de la gestión por procesos y la importancia de estandarizar y documentar procesos.

En la actualidad existen diversos estudios que resaltan el interés sobre la población adulta mayor. Las investigaciones recientes evidencian el aumento de esta población, lo que ha generado una mayor necesidad por especializarse en la atención del adulto mayor, consolidando una propuesta para la incorporación de la gestión por procesos en todas las áreas o por lo menos las más críticas de los centros geriátricos creando estrategias para el cumplimiento de objetivos y mejoramiento en el servicio facilitando su administración, estandarización de procesos, documentación de los mismos, y sostenibilidad del centro, en el objetivo planteado para esta investigación busca en primer lugar la identificación y caracterización de referentes de centros de excelencia (CE) en Latinoamérica, con el fin de profundizar sobre sus prácticas y sus estrategias de mejora continua, para lograr el objetivo es preciso conocer cuáles son los los referentes nacionales e internacionales y que los caracteriza. En segundo lugar identificar el desempeño de los CE a través de los distintos indicadores, con los que se califica cada una de las entidades de salud y así poder establecer cuales características y metodología es necesario implementar y cuales procesos deben aplicar para lograr calificar como CE , con los datos de la investigación se realizó un análisis de variables que permite visualizar los estados de los centros de excelencia en Latinoamérica y en Colombia, del cual se pueden extraer las estrategias y contar con un punto de orientación, para establecer las estrategias que se deben utilizar y así implementar un modelo de calidad y mejora continua.

Con el diagnóstico del desarrollo de los anteriores objetivos, en el tercer objetivo se realiza una primera guía como base para el desarrollo inicial del proyecto, en el cual se realizan recomendaciones al equipo de trabajo de la clínica Rafael Uribe Uribe, los cuales deben de tener en cuenta como guía de cumplimiento de estándares de calidad que sirva para el diseño e implementación del “Centro de Excelencia en Geriátrica” de la Corporación Comfenalco valle - Universidad Libre de la ciudad de Cali.

Con el desarrollo del proyecto que tiene la Clínica se pretende que esta sea convertido en un centro de referencia internacional, para un portafolio estrecho de intervenciones es un atractivo fuerte para entrar en el concepto de centro de excelencia; también es claro que los profesionales que hacen parte del equipo terminan convirtiéndose en autoridades regionales o nacionales incluso Latinoamericano en su respectiva área, al ocupar lugares privilegiados en el ámbito académico y al generar conocimiento de gran repercusión en la comunidad científica internacional pues esto es lo que se pretende con la especialización al lograr ser CE.

1. FUNDAMENTO TEORICO

En octubre del 2013 el Gobierno Nacional intervino la Empresa Social del Estado (ESE) Antonio Nariño que tenía el manejo de la Clínica (que presta servicios al Seguro Social) y se inició un proceso de liquidación. A medida que se desarrollaba este proceso, se entregó la infraestructura a Caprecom, entidad que a su vez después de abrir una convocatoria pública adjudicó la operación de la misma a la unión temporal conformada por la Universidad Libre y la EPS Comfenalco Valle, que han manejado la clínica desde hace cuatro meses.

(Fuente Periódico el País 2014,01,09 sin Autor el país Cita texto: Según María Mercedes Zúñiga, funcionaria de Caprecom, la venta de la institución está en manos del ente liquidador que debe examinar las propuestas que se presenten para determinar cuál sería la mejor opción.)

Requiere garantizar la idoneidad de una Clínica para el ejercicio de las prácticas médicas de sus aulas en medicina, lo que se convierte en un factor esencial para el desarrollo del conocimiento, la idoneidad de la clínica como organización presta servicios de salud, el cual se convierte en una prerrogativa de uno de los ejes del objeto social de la entidad Comfenalco Valle.

Para lograr la Certificación como Centro de Excelencia se debe cumplir con la aplicación de la gestión por procesos la cual se encarga de visualizar la entrada (proveedores), la transformación (procesos) y la salida (cliente o consumidor) de bienes o servicios con el fin de suplir las necesidades de los clientes. (Giraldo & Moreno, 2010).

La gestión por procesos se encarga de ordenar los procesos de manera eficiente y eficaz, esto permite el alcanzar la estandarización de las operaciones y actividades organizacionales en todos los niveles, a saber: institucional, medio y técnico. Las ventajas que trae la estandarización entre otros beneficios, son la disminución de diversos tipos de riesgo, al igual que la disminución de errores, control de costos y preparación de los participantes para adaptarse al cambio.

En el caso de empresas de servicio como lo son los centros geriátricos, se busca el aumento de satisfacción de los adultos mayores, lo que implica la mejora continua de procesos asistenciales, como, atención al paciente, tratamiento clínico de periodicidad diaria orientado a controlar actividades de alimentación, suministro de medicinas, mejora de la calidad de vida del paciente interno mediante espacios aptos que lo hagan sentir como en casa, más que en una fría clínica.

Los estudios realizados por HelpAge International quien es una red global sin ánimo de lucro que trabaja en todo el mundo con personas mayores en desventaja y lograr una mejor calidad de vida, esta organización muestran que el envejecimiento poblacional es un fenómeno global y Colombia es uno de los países de América Latina con transformaciones intensas en su estructura por el proceso de transición demográfica. En 1950 había aproximadamente 200 millones de personas mayores de 60 años en todo el mundo. Para el año 2000 habrá más de 550 millones, y para 2025, el número de personas con más de 60 años se espera que alcance los 1,200 millones. El incremento en número y en proporción es previsible. Por primera vez en la historia,

La mayoría de los que han sobrevivido la niñez pueden esperar vivir más de 50 años. (Estudio HelpAge Internacional, informe sobre el envejecimiento y el desarrollo), La carencia de centros gerontológicos que cumplan con todas las especificaciones exigidas por el Ministerio de protección social y la secretaria de salud, disminuye la posibilidad que los adultos mayores y la Gestión por procesos en centros geriátricos aumentan más en Colombia, para que tengan la posibilidad culminar su vida de una manera digna.

Los centros geriátricos en Colombia se definen por la ley 1315 de 2009 como: “Centros de Protección Social para el Adulto Mayor. Instituciones de Protección destinadas al ofrecimiento de servicios de hospedaje, de bienestar social y cuidado integral de manera permanente o temporal a adultos mayores”. Centros de Día para Adulto Mayor. Instituciones destinadas al cuidado, bienestar integral y asistencia social de los adultos mayores que prestan sus servicios en horas diurnas. Instituciones de Atención. Instituciones públicas, privadas o mixtas que cuentan con infraestructura físicas (propias o ajenas) en donde se prestan servicios de salud o asistencia social y , en general, las dedicadas a la prestación de servicios de toda índole que beneficien al adulto mayor en las diversas esferas de su promoción personal como sujetos con derechos plenos. (Si observan bien, este párrafo lleva muchos puntos seguidos)

2. METODOLOGIA

En la actualidad los diversos estudios realizados sobre el envejecimiento realizados por el sector de la salud, muestra que la población adulto mayor tiene una tendencia al crecimiento, las proyecciones permiten visualizar que la curva de envejecimiento es cada vez más alta.

(El Censo general de 2005 DANE). Se encontró que las personas mayores de 65 años Conviven en un 98.8% con sus familias. En Colombia la mayoría de los adultos mayores vive en hogares multigeneracionales (53%), lo cual avala el enunciado de la CEPAL (1997), en cuanto a que la familia latinoamericana sigue siendo el principal ente cuidador del anciano. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que muchas veces por la situación económica, los más jóvenes se organizan en el núcleo principal, y por tanto la solidaridad intergeneracional es inversa. Cabe anotar que en algunos de los datos encontrados los ancianos de los estratos más altos son los que mayor convivencia tienen con las familias, probablemente debido a que en los estratos menores, productos de las migraciones, los ancianos se quedan en sus sitios de origen.

Algunos han reportado que al menos en 1 de cada 4 hogares colombianos, vive un adulto mayor. Mientras una tercera parte de los hombres mayores de 60 años convive en hogares de dos generaciones (con su cónyuge y sus hijos), una tercera parte de mujeres de la misma edad convive en hogares de tres generaciones (por lo general con sus hijos y nietos), debido al mayor porcentaje de viudez para ellas. El censo 2005 también reportó prevalencia mayor de limitaciones permanentes en la Población adulta, principalmente en hombres, excepto en el grupo de 85 y más. En el grupo de 50 a 54 años: 10.6% en hombres y 10.1% en mujeres; En el Grupo de 80 y 84 años: hombres: 38.3%, y mujeres 37.6%. En los mayores de 85 años: mujeres cerca de 48% y hombres 46%. Es necesario anotar que los Datos obtenidos en el censo de 1993 no son comparables con los reportados. Los mayores de 60 años aumentaran progresivamente convirtiendo a Colombia en una nación con población vieja pues se define por la ley 1315 del 2009 la población adulta mayor como personas que cuentan con sesenta (60) años de edad o más, esta población es lo suficientemente vulnerable, requiere mayor atención y la gestión por procesos para los centros gerontológicos de Cali.

En este caso sería un gran avance pues lograr estandarizar los centros geriátricos procesos de cuidado para cada adulto mayor, la logística con el transporte, almacenamiento e inventario de los alimentos, suministro de medicamentos, control y evaluación metrológica de los dispositivos utilizados en los centros con frecuencia, la calidad del servicio prestado y la evaluación de la comodidad e higiene de los mismos permitiría lograr una mayor satisfacción de los usuarios de estos centros y dignificar la vida del adulto mayor y lo más importante minimizar el trabajo de los centros gerontológicos generando oportunidades para conseguir las certificaciones requeridas.

Los centros geriátricos de Cali tienen un conocimiento muy limitado de la gestión por procesos de lo cual no existe documentación ni procesos estandarizados, para estos centros sería de gran ayuda conocer los beneficios de implementar la estandarización de dichos procesos para facilitar sus tareas del día a día en la mejora continua. ¿Cuáles son los criterios científicos y técnicos que sirven de referencia, para que la Corporación Comfenalco valle- Universidad Libre de la ciudad de Cali, mediante la puesta en práctica de estándares de calidad, diseñe e implemente el centro de excelencia en la especialidad de geriatría?

2.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Se despertó interés en el estudio e investigación de centros de excelencia en geriatría de la Corporación Comfenalco Valle- Universidad Libre, a partir de la identificación del alto porcentaje de personas clasificados como “adulto-mayor” Según la Organización Mundial de la salud OMS, las personas de 60 a 74 años son consideradas de edad avanzada de 75 a 90 viejas o ancianas, y los que sobrepasan los 90 se les denomina grandes viejos o grandes longevos a todo individuo mayor de 60 años se le llamara de forma indistinta personas de la tercera edad.

Que integran la población de usuarios de la institución, pues el de pacientes geriátricos es bastante alto, el proyecto muestra ser prometedor y el desarrollo del mismo permitirá mejorar varios aspectos en la atención geriátrica en esta institución, logrando así encaminarse a prestar un excelente servicio al adulto mayor, generando bienestar y respeto, a quienes son un pilar importante en nuestra sociedad con un trato digno y calidad de vida.

La población mayor de 60 años en Colombia, ha aumentado a un ritmo superior al 3 %, lo cual contrasta con el ritmo de crecimiento de la población total, cercano al 1,5 % (Naciones Unidas, 2002, p. 185). Al mismo tiempo, la población menor de 15 años viene Disminuyendo progresivamente. Por otra parte, y a propósito de las migraciones (emigraciones al exterior del país y Migraciones interdepartamentales), las cuales también influyen en la transformación de las estructuras demográficas (nacional, regionales, departamentales y municipales), conviene señalar que, de acuerdo con información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2010) entre los años 2000 y 2005 emigraron de Colombia 3,18 personas por cada mil habitantes.

En lo que se refiere a migración interna, según el estudio postcensal del DANE (2010), el 20,6% de la población colombiana residía en un lugar distinto a aquel en que nació.

Esto convierte a quienes cambiaron de departamento en migrantes interdepartamentales, a pesar de haber permanecido en su residencia actual durante los cinco años anteriores al censo. Además, uno de los fenómenos destacados en la mirada poblacional tiene que ver con los altos índices de desplazamiento forzado como consecuencia del conflicto armado, el cual supera con creces otras formas de desplazamiento (por razones económicas o Como consecuencia de desastres naturales), tener en cuenta disparidades en los niveles de fecundidad y de mortalidad, los cuales no descienden de manera homogénea, sino mucho más lentamente en las poblaciones pobres e indigentes. Esto no solo revela el carácter diferencial, sino también desigual e inequitativo de los cambios demográficos, por razones que se vinculan con situaciones educativas, laborales, económicas y culturales, entre otras.

3. RESULTADOS

RANKING LATINOAMERICA CE

A continuación se hace referencia a información importante la cual es la fuente del contenido del proyecto para el desarrollo de los estándares de calidad a tener en cuenta sobre el ranking de CE de Latinoamérica, el Ranking de los Mejores Hospitales de América Latina cumplió cinco años. Un tiempo que da cuenta de los cambios de gestión de estas instituciones hacia modelos más complejos y transparentes según (la revista AméricaEconomía Intelligence de Chile.)

Cinco años atrás el público latinoamericano contaba con pocas herramientas para comprender y evaluar los desempeños de los hospitales de la región. La elección era el resultado de investigaciones parciales con pocos datos, recomendaciones de familiares o amigos, o marketing.

Desde la edición del primer Ránking de los Mejores Hospitales de América Latina en 2009, esto ha cambiado. Existe un modelo que permite mostrar y evaluar la gestión de hospitales de distintas nacionalidades y tipo de propiedad. Con el trabajo sistemático de los datos, que suma cinco años, es posible observar una evolución.

Considerando todas las dimensiones de medición y los primeros 20 hospitales rankeados cada año, las diferencias de gestión se han mantenido relativamente estables desde el año 2010, mostrando promedios de puntajes en torno a los 72 puntos (100 puntos reflejan el máximo de gestión obtenido por un hospital en cada dimensión o indicador).

Sin embargo, al interior de cada dimensión hay diferencias importantes que dan cuenta de cambios de gestión.

En el caso de Capital Humano, las últimas tres ediciones muestran diferencias muy estrechas entre el 1° y el 20° (puntajes promedio en torno a los 80 puntos).

Esto se explica por indicadores tales como el incremento de médicos con mayor formación o la mayor cantidad de enfermeras por cama, pero también porque, a partir del ránking de 2011, el conjunto de hospitales participantes comenzó a producir información detallada sobre su plantel profesional.

Algo que exige esta medición, y que en años anteriores simplemente no era un dato disponible para muchas entidades.

Lo anterior tiene correlato con la Dimensión de Eficiencia, que también estrecha sus brechas. Ésta, que combina indicadores de eficiencia médica y financiera, muestra que en 2013 la diferencia entre el primer rankeado, el Hospital Israelita Albert Einstein (por quinta vez ostenta ese lugar), y el 20°, el Hospital San Ignacio de Bogotá, es sólo de 3,49 puntos, mientras que en 2009 la diferencia fue de 10,34 puntos. En parte, el acortamiento de distancias se debe a los esfuerzos institucionales de los hospitales del ránking, los que promediaban 3,4 profesionales dedicados a la unidad de calidad hospitalaria en 2009, mientras que en 2013 esa media es de 9,1. Además, progresivamente ha mejorado la idoneidad de los jefes de esas áreas, contratando expertos en calidad y gestión hospitalaria.

En el caso de la Dimensión de Seguridad existe una mayor irregularidad en los resultados de un año a otro, aun cuando la máxima distancia entre un promedio anual y otro es de sólo 5,7 puntos (entre 2010 y 2013). Esto se explica en buena parte porque la Seguridad se compone de indicadores de procesos (existencia de estándares, acreditaciones, buenas prácticas, sistemas de registro, etc.) y de resultados (infecciones intrahospitalarias y eventos adversos). Si bien los primeros son panificables y responden a desarrollos institucionales, los segundos muestran saltos importantes de un año a otro, lo que hace que sean más volubles y producen diferencias más drásticas.

Algunos importantes hospitales no participaron este año, lo que bajó estos y otros indicadores relevantes. Es el caso de Clínica Las Condes de Santiago y Fundación Santa Fe de Bogotá, grandes investigadores médicos y excelentes hospitales, las que decidieron restarse por algunas discrepancias con la metodología y el alcance de este ránking, respectivamente. Una pérdida que esperamos revertir en la próxima edición

ANTECEDENTES

En el 2005 se realizó una tesis doctoral en Colombia el departamento de Córdoba, su objetivo era conocer la prevalencia de caídas en personas mayores, sus características, consecuencias y factores asociados y los resultados obtenidos fueron:

Prevalencia de caídas: 31,78%. Un 12,98% presentaron más de una caída en el último año. El 55,3% ocurrieron en el domicilio. El 71,8% sufrieron lesiones físicas, con un 7,8% de fracturas. El 44,7% tuvieron miedo a una nueva caída, y el 22% limitaron su movilidad desde la caída. El 30% contactaron con el sistema sanitario, y un 3,3% precisaron hospitalización. Los factores que se relacionaron con mayor riesgo de sufrir caídas fueron: tener mayor edad, ser mujer, estar viudo/a, sin estudios, presentar dificultad para mover ambas extremidades superiores y orientarse en el espacio, consumir un mayor número de fármacos, y un peor estado de salud percibido.

Estos resultados son objeto de estudio en este trabajo pues la implementación de la gestión por procesos en el centro de excelencia puede contribuir tanto a la disminución de los problemas que los ancianos sufren con las caídas con consecuencias físicas, psicológicas y sociales como a la reducción de los porcentajes anteriormente evidenciados. (Castro, 2005).

En el 2007 en la universidad de castilla-la mancha se llevó a cabo una investigación para optar al título de doctora sobre la calidad de vida de los ancianos donde se concluyó que, la discapacidad física, el estado de ánimo deprimido, la polifarmacia y el dolor, son factores que influyen de manera determinante en la percepción subjetiva de la calidad de vida del anciano. La calidad de vida relacionada con la salud, no ha mostrado asociaciones de interés, a excepción de la edad, que se ha asociado positivamente a la misma. (Polonio,2007) Este estudio nos permite confirmar que la calidad de vida de los ancianos no se mide con las certificaciones obtenidas y normatividad cumplida y exigida sino con la satisfacción de los ancianos con el servicio prestado y la situación social y el estado de salud en que se encuentren.

La gestión empresarial evoluciona rápidamente; la saturación de muchos mercados y la globalización de la competencia exigen soluciones audaces; los cambios económicos han planteado dificultades a la dirección por objetivos; la informática irrumpe con fuerza adquiriendo funciones antes asignadas a diferentes áreas de la empresa.

Los estilos tradicionales de gestión no se muestran eficaces ante los cambios sociológicos; las estructuras rígidas se hacen demasiado lentas. En una palabra, la gestión empresarial necesita cambios no se trata de un nuevo estilo de dirección, sino de algo más radical: un nuevo sistema de gestión (Fernández, 1996).

4. CONCLUSIONES

Para alcanzar el objetivo de investigación, fue necesario realizar diversas consultas de manera hermenéutica, donde se logró identificar los mejores centros hospitalarios a nivel nacional e internacional, esto fue gracias a la revista América Economía, la cual está en alianza estratégica con la Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas, dando las pautas para que la clínica Comfenalco valle pueda alcanzar el centro de Excelencia en la especialidad de Geriatría.

En los datos encontrados de la investigación para el desarrollo del Centro de excelencia de geriatría en lo que respecta al segundo objetivo, se muestra la información detallada y analizada de los indicadores más importantes a tener en cuenta a la hora de ejecutar el proyecto, con esta información se pretende mostrar a la entidad los parámetros que se deben seguir para la elaboración de un CE para la clínica Rafael Uribe Uribe, esta información es una radiografía que permite visualizar el estado de los referentes internacionales y nacionales que permiten comparar y evaluar el estado de la entidad en este momento y qué medidas se deben tomar para fortalecer los indicadores.

Para la identificación del estado actual de la Clínica se usó como figura la matriz DOFA y así poder determinar los puntos fuertes y débiles dentro de la organización, en base a los resultados arrojados se logró proponer ideas que vayan en pro de la minimización de las amenazas y debilidades sin tener costo adicional, si no aprovechando los recursos disponibles.

Para lograr el objetivo de este trabajo y llegar a definir las mejores estrategias para ofrecer un servicio mejorado en la población objetivo, el trabajo tomo como base la teoría de Porter, en referencia a los resultados arrojados por la matriz DOFA y la entrevista realizada a los familiares de los clientes, acerca de la estrategia competitiva como camino para brindar una mezcla única de valor basado en la realización de actividades de manera distinta e innovadora como Centro geriátrico.

En lo referente al análisis de fuerzas del mercado, se puede concluir que teniendo en cuenta las barreras de entrada y de salida, el proyecto es viable esto se explica por el poder de negociación tanto con proveedores como con compradores y un nivel de rivalidad medio bajo gracias a la estrategia innovadora que se presenta.

BIBLIOGRAFIA

Agudelo Tobón, L. F., & Escobar Bolívar, J. (2007). Gestión por procesos. Amma, B.

D. (s.f.). Grupo Amma. Obtenido de <http://www.amma.es>

Arboleda, L. M., & Jaramillo, L. M. (2002). Guía para la documentación e implementación de un sistema de gestión de calidad para la clínica infantil santa ana.

Castro, E. (2005). Prevalencia de caídas en ancianos de la comunidad .Factores asociados. Córdoba.

David, F. (2003). Conceptos de administración Estratégica. Pearson. Esteban, I.

G. (2000). Marketing de los servicios. Madrid: ESIC.

Fernández, M. A. (1996). El control, fundamento de la gestión por procesos y la calidad total. Madrid: ESIC.

Giraldo, C., & Moreno, L. (2010). Modelo de gestión por procesos en logística

Giraldo, R. M. (2009). Seguimiento, Medición, Análisis y mejora en los sistemas de Gestión. Bogotá: ICONTEC.

H.Ballou, R. (2004). Logística, administración de la cadena de suministro. México: Pearson educación.

Harrington, H. (1993). Mejoramiento de los procesos de la Empresa. McGraw-Hill interamericana.

leon, P. (2001). Cuatro pilares de la estabilidad financiera. USA: The Summit Foundation, USAID, The Nature Conservancy (TNC).

Polonio, B. (2007). FACTORES PREDICTORES DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS ANCIANOS QUE UTILIZAN RECURSOS ASISTENCIALES ESPECIALIZADOS. España.

Portafolio. (13 de julio de 2011). Portafolio.co. Recuperado el 08 de mayo de 2012, de Portafolio.co: <http://www.portafolio.co/economia/cepal-pronostica-crecimiento-colombia-43-el-2012>

Portafolio. (16 de mayo de 2012). Portafolio.co. Recuperado el 18 de mayo de 2012, de Portafolio.co: <http://www.portafolio.co/economia/economia-colombiana-creceria-5-este-ano-segun-estudio>

Rodriguez, E. N. (21 de 10 de 2010). gestrategica. Recuperado el 19 de mayo de 2012, de rategica:

http://www.gestrategica.org/templates/listado_recursos.php?id_rec=493&id_cl=1

Tendencias 21. (03 de Mayo de 2012). Tendencias 21. Recuperado el 19 de Mayo de 2012, de Tendencias

21: http://www.tendencias21.net/Desarrollan-un-nano-microfono-que-permite-escuchar-a-las-bacterias_a11442.html

Tendencias 21. (17 de mayo de 2012). Tendencias 21. Recuperado el 19 de Mayo de 2012, de Tendencias 21: http://www.tendencias21.net/Ingenia-desarrolla-un-sistema-de-localizacion-on-line-de-personas-y-objetos_a11657.html

Tendencias 21. (10 de Mayo de 2012). Tendencias 21. Recuperado el 19 de Mayo de 2012, de Tendencias 21: http://www.tendencias21.net/Fabrican-una-hoja-artificial-que-produce-energia-emulando-la-fotosintesis_a11571.html

Zietlow, J. (2007). Financial Management for Nonprofit Organizations. John Wiley



PONENCIA #11

MODELOS PEDAGOGICOS INCLUSIVOS APLICADOS A LA EDUCACION VIRTUAL PARA CREAR EMPRESA Y SATISFACER NECESIDADES DEL POS CONFLICTO EN COLOMBIA

AUTORES:

María Sepúlveda



ÁREA TEMÁTICA:

*El rol de las Escuelas de Negocios en la
construcción de la paz*

MODELOS PEDAGOGICOS INCLUSIVOS APLICADOS A LA EDUCACION VIRTUAL PARA CREAR EMPRESA Y SATISFACER NECESIDADES DEL POS CONFLICTO EN COLOMBIA

Resumen. Existen algunos obstáculos como es la carencia de una propuesta académica que abarque el escenario del pos conflicto y la falta de preparación de los docentes universitarios para mediar los procesos pedagógicos con esta población vulnerable que es imperativa. **Objetivo.** Caracterizar los modelos pedagógicos inclusivos aplicados a la educación virtual para crear empresa, para satisfacer necesidades del pos conflicto en Colombia. **Metodología.** Este trabajo es fundamentalmente teórico, en él se analiza el proceso de la investigación de tipo documental y se describe de forma clara y coherente el procedimiento de investigación. **Discusión.** Con respecto a la caracterización de los modelos pedagógicos de las diferentes instituciones educativas de Educación superior analizadas, se encontró que existen diferentes criterios rectores que responden a la filosofía y a la estructura curricular para satisfacer las necesidades de la comunidad educativa, pero todas brindan educación incluyente en el ámbito virtual. También tienen otras características como son: están centradas en el aprendizaje que genera interacción entre todos los actores; integran estrategias pedagógicas y didácticas; el sistema de evaluación del aprendizaje se fundamenta en diferentes técnicas y la tutoría es un espacio para la reflexión en la práctica educativa. **Conclusiones.** Los modelos pedagógicos de las instituciones de Educación superior son inclusivos y aplicables a la Educación virtual, por lo tanto, bajo los criterios pedagógicos en que se sustentan, cualquier estudiante está en capacidad de crear empresa, con lo cual, puede satisfacer necesidades educativas de la población en situación de pos conflicto en Colombia.

Palabras clave: Modelos pedagógicos, educación inclusiva, educación virtual, pos conflicto.

Introducción. Colombia ha pasado por diferentes etapas del conflicto armado durante las últimas cinco décadas, con un común denominador que ha sido el de no poder concertar un pacto de paz con las distintas organizaciones armadas ilegales. Responder a los desafíos de la construcción de paz en Colombia implica el diseño, la implementación y la evaluación de propuestas educativas, el desarrollo de capacidades éticas y políticas de los miembros de las comunidades educativas y la reflexión de las prácticas pedagógicas de quienes están al frente de la enseñanza y de las de gobernabilidad de quienes administran y gestionan el quehacer educativo (Echavarría, et al, 2015).

El objetivo de este trabajo es caracterizar los modelos pedagógicos inclusivos aplicados a la educación virtual para crear empresa y satisfacer necesidades del pos conflicto en Colombia.

Es importante analizar los modelos pedagógicos que sean aplicables a la educación virtual, que sean incluyentes y que estén orientados a educar, a crear empresa y a transformar en nuevos seres humanos a toda aquella población en situación de vulnerabilidad, para que tengan una oportunidad de vida para avanzar hacia nuevos escenarios de crecimiento tanto intelectual, como económico, familiar, educativo, cultural y político y que sean capaces de promover la transformación de los entornos de conflicto, pos conflicto y otros que se han creado, como parte de la cotidianidad de las instituciones.

El alcance del presente estudio es validar si los modelos pedagógicos que soportan la educación bajo modalidad virtual, son modelos inclusivos que pueden ser aplicables a la creación de empresa para satisfacer necesidades de la población en situación de pos conflicto.

Para su desarrollo, se estructuró en cuatro partes: en la primera, se realiza un análisis de la situación de pos conflicto en Colombia; en la segunda, se establecen los principios de la educación inclusiva; en la tercera, se puntualizan los nuevos enfoques en la educación virtual que sirvan para el descubrimiento y el aprendizaje activo y en la cuarta, se describen los modelos pedagógicos inclusivos aplicados a la educación virtual para crear empresa.

1. Formulación del problema

1.1 Descripción del problema. Colombia es uno de los países que ha tenido un largo período de conflicto interno de forma continua, por diferentes causas, como han sido las políticas, fundamentadas en la exclusión de partidos diferentes a los tradicionales; las económicas, centradas en la pobreza de la mayoría de la población colombiana; las sociales, generadas por la desigualdad y la exclusión de los indígenas, los afro colombianos y otros grupos (Méndez, 2008) y también por las falencias que ha tenido el Estado como principal proveedor de oportunidades de desarrollo e institución facultada para satisfacer necesidades de la población, especialmente de los más desprotegidos (Serpa, sf).

En el marco de este conflicto que se ha vivido en Colombia desde hace ya muchas décadas, se comenzó a visualizar lo que se ha denominado el pos conflicto, que supone una recomposición de la sociedad e incluye asuntos como la desmovilización de los actores armados, la seguridad ciudadana, la reinserción y el desarrollo de los acuerdos de paz, entre otros, en donde se han dado diferentes tipos de procesos, como han sido de facilitación, de negociación y de mediación y actividades tendientes a solucionarlos, que se encaminan a diferentes formas de transformar, gestionar y terminar el enfrentamiento, para entrar en una etapa en donde se infiere que se va a preservar la paz, construir o reconstruir todo lo perdido durante años y velar por el cumplimiento de los acuerdos a los cuales llegaron las partes involucradas (Gómez, 2003).

Como se ve, no se propone nada a una de las causas subjetivas y culturales que subyacen en el mantenimiento y la degradación del conflicto, como son las actitudes de desconocimiento e irrespeto a la dignidad humana y a los derechos de las personas (Arango, 2015), lo cual, implica hacer algunos cambios, siendo uno de ellos en percibir la educación como aquella herramienta fundamental en la transformación cultural que necesita el país de cara al pos conflicto y que sea de forma diferenciada y más incluyente (Claudia Camacho, oficial de educación de la Unicef), al respecto, los representantes de la Alianza para la Construcción de Culturas de Paz, manifestaron que la educación es el motor que conlleva a la reconstrucción del tejido social y una facilitadora para lograr que haya una sociedad pacífica, cohesionada y reconciliada y así evitar el retorno de la violencia.

Pero dentro de esta educación diferenciada y más incluyente, existen algunos obstáculos como es la carencia de una propuesta académica que abarque el escenario del pos conflicto y la falta de preparación de los docentes universitarios para mediar los procesos pedagógicos con esta población vulnerable que es imperativa.

Lo anterior implica dar una mirada a los modelos pedagógicos inclusivos establecidos en las diferentes instituciones del país, con el fin de vislumbrar si las estrategias planteadas desde estos modelos que subyacen en la educación virtual para crear empresa, son escenarios válidos para atender necesidades que surgen en situación de pos conflicto, como una oportunidad para la población que ha sufrido de la violencia.

1.2 Pregunta de investigación

1.2.1 Pregunta general. ¿Los modelos pedagógicos que sustentan la educación virtual para crear empresa, son modelos inclusivos que satisfacen necesidades de la población en situación de pos conflicto en Colombia?

1.2.2 Pregunta específica. ¿Cómo desde la educación virtual se crean modelos pedagógicos inclusivos para ser aplicados a la creación de empresa, que dan respuesta a las necesidades de la población en situación de pos conflicto en Colombia?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general. Caracterizar los modelos pedagógicos inclusivos aplicados a la educación virtual para crear empresa, para satisfacer necesidades del pos conflicto en Colombia.

1.3.2 Objetivos específicos

- Realizar un análisis de la situación de pos conflicto en Colombia.
- Establecer los principios de la educación inclusiva.
- Puntualizar los nuevos enfoques en la educación virtual que sirvan para el descubrimiento y el aprendizaje activo.
- Describir los modelos pedagógicos inclusivos aplicados a la educación virtual para crear empresa.

1.4 Justificación. A partir del año 2003 se han desmovilizado alrededor de 57 mil personas, que corresponden a los diferentes grupos armados ilegales, en donde se incluyen los paramilitares y las guerrillas, de estos, el 84% han ingresado al proceso de reintegración del Gobierno, de los cuales, el 87% son hombres, el 70% se encuentran entre los 26 y los 40 años y el 72% no completaron el bachillerato, se estima además que la tasa de desempleo de los desmovilizados es del 15% y el 49% de los desmovilizados tienen hijos, por lo tanto, el proceso de reinserción se ha realizado con sus familias (estadísticas tomadas de ACR, 2015 citadas por Martínez, et al, 2015).

De acuerdo a lo anterior, los desmovilizados en el post-conflicto requieren de importantes inversiones financieras y en capital humano, como es educación, desarrollo de habilidades socio-emocionales, competencias laborales y ciudadanas y muchos otros programas de inserción, con el fin de que se puedan incorporar en el mercado laboral y en la sociedad y no dependan de la ayuda del Estado, en el mediano y largo plazo (Martínez, et al, 2015).

Es por ello que los entes gubernamentales y la población colombiana en general deben entender que el pos conflicto es un proceso de décadas, que requiere del aporte de todos, de emprender reformas estructurales por parte del Estado y de cambios de actitud en la población, de ahí que el sistema educativo y la pedagogía son claves para la paz, como dijo Santamaría (2015) “no es solamente desmovilizar los aparatos armados ilegales, sino las cadenas de intolerancia que se han creado”.

De ahí que la perspectiva de la firma de un Acuerdo de Paz en Colombia plantea grandes retos para las políticas del pos conflicto, como son la reintegración de los desmovilizados y el rol que pueda desempeñar el sector educativo, puesto que la educación es crucial para desarrollar una cultura de paz y de reconciliación y porque es imprescindible para una exitosa reinserción económica y social de los desmovilizados, debido a que abre oportunidades laborales.

Es en el marco de este contexto, donde la educación ayuda a la protección cognitiva de las personas afectadas por un conflicto, al conocer las condiciones de vida específicas que surgen del mismo, porque se fortalecen las capacidades analíticas de los niños y de los adultos y porque se dan las herramientas necesarias para desarrollar habilidades para la vida en situación de pos conflicto, se hace evidente entonces contribuir desde las instituciones educativas en la búsqueda de alternativas para ofrecer un menú significativo de programas de estudios desde la educación virtual.

Por lo anterior, es importante analizar los modelos pedagógicos que sean aplicables a la educación virtual, que sean incluyentes y que estén orientados a educar, a crear empresa y a transformar en nuevos seres humanos a toda aquella población en situación de vulnerabilidad, para que tengan una oportunidad de vida para avanzar hacia nuevos escenarios de crecimiento tanto intelectual, como económico, familiar, educativo, cultural y político y que sean capaces de promover la transformación de los entornos de conflicto, pos conflicto y otros que se han creado, como parte de la cotidianidad de las instituciones.

1.5 Alcance y limitaciones

Alcance. El presente estudio pretende validar si los modelos pedagógicos que soportan la educación bajo modalidad virtual, son modelos inclusivos que pueden ser aplicables a la creación de empresa para satisfacer necesidades de la población en situación de pos conflicto.

Limitaciones. En algunos casos las instituciones educativas protegen su información, de tal manera que no está disponible de forma actualizada y completa en sus páginas institucionales, respecto de sus modelos pedagógicos, lo que afecta la revisión y análisis de dicha información.

También se podría encontrar que los modelos pedagógicos establecidos por las diferentes instituciones de educación superior no sean aplicables en el ámbito virtual, por ende a la creación de empresa, por lo tanto, no satisfagan totalmente las necesidades educativas de la población en situación de pos conflicto.

2. Desarrollo teórico

2.1 Análisis de la situación de pos conflicto. Colombia ha pasado por diferentes etapas del conflicto armado durante las últimas cinco décadas, con un común denominador que ha sido el de no poder concertar un pacto de paz con las distintas organizaciones armadas ilegales.

Dentro de este marco, se podría decir que han existido cinco momentos, en los cuales, se ha intentado la reintegración, ellos son: el primero, las negociaciones de paz producidas por la amnistía de 1982 y los pactos de tregua bilateral suscritos por el presidente de turno Belisario Betancourt y las guerrillas armadas; el segundo, los acuerdos de paz suscritos en la conformación de la Asamblea Constituyente a principios de la década del noventa; el tercero, se crearon los mecanismos jurídicos para propiciar de manera individual la reintegración de desertores de la guerrilla; el cuarto, los acuerdos de desmovilización paramilitar suscritos en el gobierno de Álvaro Uribe y por último, el proceso de diálogo realizado entre el gobierno de Juan Manuel Santos y las FARC (Villarraga, 2013).

Pero, aun no se ha logrado concretar un verdadero escenario de pos conflicto en Colombia, al respecto, Carbó, Deas y Powell (2002), afirman que esa tan anhelada paz en un escenario de pos conflicto, va más allá de la simple mediación entre el Gobierno y los actores armados, debido a que requiere de la reconciliación de toda la sociedad consigo mismo, para así poder cerrar episodios de violencia y dolor.

Para lograr este objetivo, el estado colombiano debe diseñar políticas públicas encaminadas a promover un verdadero desarrollo económico, combatir la corrupción, la exclusión política, la disparidad social, la pobreza y fomentar la educación, solo así el pos conflicto encontrará las condiciones favorables para su consolidación en la sociedad colombiana (Melamed, 2015) y dentro de estas políticas, deben existir planes que puedan atender al desmovilizado en sus variadas necesidades, tales como, raciones alimenticias, vivienda material, acceso a la tierra, productos agrícolas, acceso a créditos blandos para comprar o construir vivienda o poder crear microempresa, brindándole cursos de altísimo nivel que lo capaciten en diferentes áreas y que le permitan defenderse en su nueva realidad (Piris (sf) citado por Garzón, et al, 2003).

De manera, que cuando se aborda el concepto de pos conflicto, convergen dos términos que son el de reconstrucción y rehabilitación, la primera, hace referencia a la infraestructura física de la guerra, es decir, levantar todo aquello que fue destruido por los actores armados y la segunda, incluye el aspecto humano, social, político e institucional, en el sentido de que haya una mayor participación ciudadana y un avance por parte del Estado (Garzón, et al, 2003).

Dentro de este contexto, se podrían formular las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las características demográficas, educativas y laborales de los desmovilizados que han entrado al proceso de reintegración? y ¿Qué rol ha tenido la educación en experiencias previas con los desmovilizados?.

Con respecto a las características demográficas, la inteligencia militar (2014), citado por Martínez, et al (2015), afirman que para el año 2014 las FARC tenían aproximadamente 6.700 combatientes,

de los cuales, de los desmovilizados entre 2003 y 2015, residen el 20,4% en Antioquia, el 10% en Bogotá, el 6% en Córdoba y el 5,3% en Meta (ver grafica 1).

Grafica 1. Desmovilizados entre 2003 y 2015



Fuente: ACR (2015)

De acuerdo a la ACR (2015), de la población desmovilizada que ingresó a la reintegración, hay una alta concentración de personas en edad productiva: el 70% tienen edades entre 26 y 40 años, el ICBF (2014) reporta que entre 1999 y 2014, 5.489 niños, niñas y adolescentes se desvincularon de grupos armados ilegales (ver grafica 2).

Por otro lado, la ACR (2015) muestra que el 28% de los desmovilizados tienen educación media completa, o sea, bachillerato, el 55% necesita otros procesos de formación, dentro de los cuales, esta el 38% primaria y el 17% educación media, como por ejemplo, educación técnica laboral y de formación para el trabajo (ver grafica 3).

Asociación Colombiana de Facultades de Administración

Grafica 2. Grupos etarios de población desmovilizada que ingresó al proceso de reintegración



Fuente: ACR (2015)

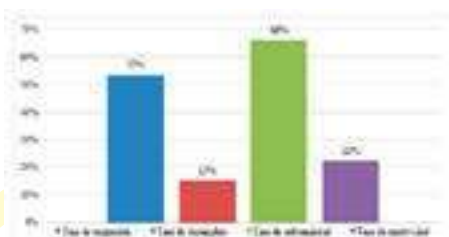
Grafica 3. Nivel educativo de la población desmovilizada en reintegración



Fuente: ACR (2015)

Sus oportunidades laborales se reflejan por el bajo nivel educativo, la gráfica 4 muestra que la tasa de ocupación es del 53%, la tasa de desempleo de los desmovilizados es del 15%, la tasa de informalidad es del 66% y la tasa de inactividad, es decir, que no trabajan, no estudian y no están buscando trabajo, es del 22% (ACR, 2015) (ver grafica 4).

Grafica 4. Tasas de ocupación, desempleo, informalidad e inactividad de los reintegrados



Fuente: ACR (2015)

De lo anterior se deduce, que las principales características de los desmovilizados que han entrado al proceso de reintegración son las siguientes: han tenido una mayor concentración en las zonas urbanas, la mayoría de los desmovilizados son adultos con un bajo nivel educativo y mayor concentración en la tasa de informalidad, lo que quiere decir, que se requiere de políticas de desarrollo por parte del estado y de un cambio de mentalidad por parte de la población en situación de pos conflicto.

En cuanto al rol que ha tenido la educación en experiencias pasadas con los desmovilizados, se tiene lo siguiente (ver cuadro 1):

Cuadro 1. Rol que ha tenido la educación en experiencias pasadas con los desmovilizados

ENTIDAD O PROGRAMA	BANEFICIOS
En 1990, el Estado colombiano firmo el acuerdo de Par con el M-19, el EPL y el Movimiento Armado Quintín Lame y otros grupos.	Ofreció programas de capacitación y educación y un programa de validación de bachillerato con énfasis en resolución pacífica de conflictos.
En 2003 con el Programa de Reintegración a la Vida Civil y en 2008 con la Política Nacional de Reintegración Social y Económica.	Se ofrecieron beneficios educativos como fue el acceso a la educación primaria, secundaria y media, un estímulo económico para educación superior y formación para el trabajo, con este último, se ofrecieron acciones de formación complementaria
	(cursos cortos), programas para técnico laboral por competencias, programas en niveles de operario, auxiliar y programas en los niveles técnico, técnico profesional o tecnólogo.
En 2015, la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR)	Se estableció el acceso a la educación (primaria, bachillerato o programas de formación para el trabajo) y el acompañamiento psicosocial.

Fuente: Martínez, et al (2015)

Se infiere que la educación ha tenido un rol fundamental dentro de los procesos de paz y enfocada hacia la población desmovilizada, pero que no ha sido aprovechada y potencializada por esta clase de población.

En suma, el pos conflicto no solo incluye el desarme, la desmovilización y la inserción, sino un cambio estructural de políticas por parte del Estado a favor de este tipo de población vulnerable.

2.2 Principios de la educación inclusiva. El Ministerio de Educación (2014) en su documento “*Lineamientos - Política de Educación Superior Inclusiva*” la define como aquella estrategia central para la inclusión social, en donde se cumplen dos características fundamentales que son: primero, promover el respeto a la diversidad que implica en el contexto colombiano entender y proteger las particularidades de los estudiantes y segundo, eliminar el paradigma de que la inclusión comprende únicamente las necesidades educativas especiales, propias de la discapacidad, con lo cual, se llega a identificar las barreras para la participación y el aprendizaje propias del sistema.

De modo, que si se cumplen estas dos características, se tiene una educación de calidad dentro del marco de una sociedad justa, equitativa y preparada para una situación de pos conflicto, lo que conlleva a hacer un comparativo de la educación tradicional frente a la educación inclusiva, con el fin de analizar sus ventajas (ver cuadro 1):

Cuadro 2. Enfoque tradicional Vs enfoque inclusivo

ENFOQUE TRADICIONAL	ENFOQUE INCLUSIVO
Se hacen diagnósticos de los estudiantes para su categorización y remediar el déficit.	Se identifican las características de los estudiantes para definir los apoyos que requieren. Planeación Centrada en la persona.
Se enfoca en el estudiante.	Se enfoca en la clase.
Valoración por expertos	Solución de problemas por equipos colaborativos.
Programa especial para el estudiante definido.	Estrategias para el profesor.
Ubicación en un programa especial	Un aula que responde y es efectiva para todos sus estudiantes.

Fuente: Extraído de <http://www.inclusioneducativa.org/ise.php?id>

Como se observa, en el enfoque inclusivo se eliminan barreras que existían en el enfoque tradicional, dándole a la persona una mayor importancia, una mayor participación y la no discriminación, facilitándole así, una mayor inclusión dentro del sistema educativo, también dentro de otros aspectos como son en lo social y en lo cultural. Existen cuatro principios de la educación inclusiva (ver cuadro 3) ellos son:

Cuadro 3. Principios de la educación inclusiva

PRINCIPIO	CONTENIDO
Enfoque de derechos.	El derecho a la educación significa que debe ser de calidad para todos y a lo largo de la vida.
Equiparación de oportunidades.	El contexto educativo no solo debe brindar oportunidad de acceso, también debe garantizar las condiciones para la participación y proveer a las personas experiencias de vida similares que permitan el desarrollo máximo de su potencial.
Solidaridad	Se refiere a las relaciones basadas en el reconocimiento recíproco y el apoyo mutuo.
Equidad	Es reconocer que las personas tienen posibilidades personales y necesidades de apoyo diferentes para llegar a ser individuos autónomos y productivos.

Fuente: Guía de educación inclusiva (2008), extraída de <https://es.slideshare.net/guestd46b1717/guia-de-educacion-inclusiva-presentacion>.

Cabe señalar, que la educación para que sea inclusiva, debe cumplir con estos principios rectores, para que la población en igualdad de derechos y condiciones, tengan acceso fácil a la educación y así brindarle oportunidades y una plena participación en los procesos.

Ahora, con respecto a la educación superior, los avances que se han registrado durante los últimos años en términos de cobertura, calidad y pertinencia, suponen grandes retos para todos los actores que intervienen en el sistema educativo, con el fin de garantizar su sostenimiento, pues, el acceso, la permanencia y la graduación de estudiantes requieren de la implementación de estrategias diferenciales para grupos poblacionales con necesidades específicas y/o pertenecientes a contextos particulares, para lo anterior, el Ministerio de Educación (2014) propuso cinco retos de la educación inclusiva para construir un Sistema de educación superior inclusivo (ver cuadro 2):

Cuadro 4. Retos de la educación superior inclusiva

	RETOS	OBJETIVO
1°	Deben existir unos procesos académicos inclusivos.	Relacionar el proyecto institucional a una planeación curricular organizada y a una flexibilidad pedagógica en las formas de enseñanza y aprendizaje
2°	Deben existir profesores inclusivos.	Transformar sus prácticas pedagógicas desde un ejercicio auto reflexivo que valore y potencie la diversidad del estudiante.
3°	Deben existir más espacios de investigación, innovación y creación artística y cultural.	Lograrla apropiación social del conocimiento y los saberes, la comprensión de un contexto y su eventual transformación.
4°	Se debe fortalecer una estructura administrativa y financiera que soporte las acciones relacionadas con la atención a la diversidad.	Articular y flexibilizar todos los procesos relacionados con la política institucional inclusiva.
5°	Debe existir una política institucional inclusiva que sustente los anteriores retos.	Definir con claridad un cambio de mentalidad sobre cómo entender y atender la diversidad estudiantil.

Fuente: Mineducación (2014). *Lineamientos - Política de Educación Superior Inclusiva*.

Dentro de este marco, la educación superior debe ajustarse a una serie de cambios y de procesos de innovación y mejoramiento, para que sea inclusiva, comenzando por modificar sus planes de estudio, programas, metodologías, el rol del docente, el abordamiento de diferentes temáticas interdisciplinarias, tener una buena estructura administrativa y un soporte económico y también eliminar barreras de acceso en diferentes aspectos como es en lo económico, lo cultural, lo físico y otros, para que la población en condiciones de vulnerabilidad o afectadas por la violencia y con discapacidad física o sensorial, puedan tener acceso a una educación con calidad y con igualdad de oportunidades.

Por lo tanto, la educación superior inclusiva debe tener dos características fundamentales que son: la primera, es reconocer la diversidad, el valor y el respeto por la diferencia, brindando diferentes posibilidades y espacios para el diálogo e intercambio de conocimientos y experiencias dentro de la comunidad académica y la segunda, promover y ofrecer los soportes necesarios para posibilitar la inclusión social de aquella población que ve restringida su participación y el ejercicio pleno de sus derechos y que han sido excluidos en razón del género, de su condición social, etnia, discapacidad o el conflicto armado, y que no cuentan con un entorno que responda a sus necesidades y particularidades (Extraído de <http://www.mineducacion.gov.co> Delegados y Representantes Destacado Notas).

Ahora, con respecto a la población en situación de pos conflicto, el Ministerio de Educación, conjuntamente con el Icetex y la Unidad de víctimas, constituyeron el “Fondo de reparación para el acceso, permanencia y graduación en educación superior para la población víctima del conflicto armado”, con el fin de que esta población puedan reconstruir su proyecto de vida y vean la educación como esa posibilidad para no repetir sus experiencias pasadas vividas durante el conflicto (Extraído de www.inclusioneducativa.org/ise.php?id).

En resumen, la educación inclusiva se caracteriza por la no discriminación de la población, la igualdad de oportunidades y la realización de cambios que deben efectuar las instituciones educativas y que bajo la modalidad virtual, la población, independientemente de sus condiciones económicas, sociales, personales, ideales o de género, tengan fácil acceso a procesos educativos con enseñanza flexible e innovadora que les permita una educación personalizada

2.3 Enfoques en la educación virtual. Meza (2012) define la educación virtual como “el conjunto de espacios de enseñanza-aprendizaje virtuales que se desarrollan a través de una infraestructura de redes electrónicas en Internet, con la orientación de un tutor...” y la UNESCO la define como aquellos “entornos de aprendizaje que constituyen una forma totalmente nueva, en relación con la tecnología educativa... que posee una capacidad de comunicación integrada”.

De ahí que el escenario de la educación virtual lo constituye un conjunto de elementos tecnológicos y pedagógicos, en el sentido de que tanto los docentes, los estudiantes y los objetos de estudio, se encuentran en espacios diferentes, hechos que hace diferentes a los escenarios de la educación presencial.

La educación virtual ofrece diversas posibilidades como es el de la información, la actualización, la profundización, la construcción colaborativa, la producción, la exhibición, la disminución de la sensación de aislamiento, la motivación para un mayor compromiso, el desarrollo de la capacidad de razonar, de analizar, de crear, de criticar y de un aprendizaje independiente y la constitución de un espacio abierto que propicie el aprendizaje permanente. Pero también presenta algunas dificultades, como es la resistencia del participante al cambio, la deficiencia en el diseño y la ejecución, propuestas descontextualizadas y la falta de tecnología apropiada (Meza, 2012).

Independientemente del nivel educativo de la persona, la educación virtual debe estar orientada a formarla en aspectos teóricos, metodológicos, tecnológicos, sociales, de gestión y en desarrollo humano, que redunde en el fortalecimiento de la autoestima del participante, en su crecimiento personal, en la potenciación de sus capacidades de liderazgo y en el afianzamiento de una ética profesional, es decir, que la educación virtual se centra en el estudiante, sus programas están hechos en función de lo que el sujeto que aprende debe saber y no en función de lo que el sujeto que enseña sabe o cree saber, reconoce al alumno como protagonista creador y recreador de su proceso de aprendizaje (Meza, 2012).

De manera que en los nuevos enfoques de la educación virtual se encuentran dos elementos fundamentales que son la interacción y la interactividad, rasgos básicos de la experiencia socio-cultural de la interlocución entre dos o más sujetos.

En suma, la educación virtual emerge como aporte a una educación inclusiva para todo tipo de población, mediante las tecnologías de información y comunicación, a través del internet y otras herramientas, para desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje de forma flexible e incluyente y que se ajusten a la persona que quiere estudiar, en cuanto a tiempo, ubicación geográfica y ocupación y así poder tener acceso a la educación formal e inclusión socio laboral.

2.4 Caracterización de modelos pedagógicos inclusivos. Un modelo pedagógico representa un quehacer educativo fundamentado con argumentos y principios pedagógicos sustentables, en donde, se establecen las metas, los contenidos, la metodología utilizada y las interacciones del docente con el alumno y se define la evaluación. A continuación se analizan cinco modelos pedagógicos de algunas instituciones educativas de educación superior:

2.4.1 Universidad Militar Nueva Granada

Cuadro 5. Caracterización del modelo pedagógico de la UMNG

Características que determinan el significado de la educación.	El volumen de información disponible. La sostenibilidad del medio ambiente. La velocidad de los cambios
Características específicas:	Cuenta con programas de educación virtual.
Curriculo.	Abierto. Flexible. Equilibrado. Integrador. Significativo y relevante. De intervención. Motivante. Constructivo. Participativo.
Dimensiones	Pedagógica. Tecnológica. Evaluativa. De gestión. De apoyo y asesoramiento y Ética
Competencias	De ingreso: Docente = enseñanza. Estudiante = didáctica + evaluación. De proceso: Aprendizaje + investigación De egreso: profesionales – ocupacionales

2.4.2 Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Cuadro 6. Caracterización del modelo pedagógico de la IUPG

Características principales	<p>Brinda una educación incluyente.</p> <p>Articula la formación integral por competencias y la autonomía intelectual del estudiante con el apoyo de TICs.</p> <p>Contribuye al desarrollo de las regiones colombianas a través de programas de educación virtual y proyectos de desarrollo social.</p> <p>Promueve el desarrollo de prácticas sociales y empresariales.</p>
Funciones sustantivas:	<p>Función de docencia. Se desarrollan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las competencias comunicativas. Las competencias socio-humanísticas. Las competencias en TICs Las competencias de pensamiento y La autonomía intelectual <p>Función de investigación. Sus ámbitos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> Formación para la investigación. Investigación aplicada. Función de proyección social y extensión.

2.4.3 Universidad Santo Tomas

Cuadro 7. Caracterización del modelo pedagógico de la Universidad Santo Tomas

Características específicas	<p>Modelo formativo centrado en el desarrollo de la persona en todas sus dimensiones.</p> <p>Modelo con identidad incluyente</p> <p>Modelo Educativo - Pedagógico - Abierto Dialogal.</p> <p>Relación pedagógica profesor-estudiante saberes-Competencias.</p> <p>Enseñanza-aprendizaje-conocimientos y sus contextos.</p> <p>Evaluación y condiciones de calidad.</p>
Retos	<p>El reto de la modernización y la ecología.</p> <p>El reto de la globalización y la sociedad del conocimiento.</p> <p>El reto de la cibercultura y los nuevos escenarios educativos.</p> <p>El reto de la secularización y el pluralismo cultural.</p> <p>El reto para la construcción de una sociedad auténticamente democrática y solidaria.</p>

2.4.4 Universidad EAN

Cuadro 8. Caracterización del modelo pedagógico de la Universidad EAN

Característica principal	Formación en competencias, es decir, que la contextualiza en nuevas tendencias y corrientes como la globalización, multiculturalidad, complejidad, el uso del lenguaje, la comunicación, la formación integral, el espíritu empresarial, los avances tecnológicos y la investigación. Se basa en el constructivismo.
Enfoques	Pedagógico: Aprendizaje basado en problemas. Aprendizaje por comprensión Aprendizaje significativo y Aprendizaje autónomo. Curricular Investigativo. Transversal. Pertinente. Sistémico y Flexible. Por competencias: Básicas (comunicativas y cognitivas). Transversales (empresariales, investigativas y tecnológicas). Nucleares (disciplinarias). Eanasta: Socio afectivo, emprendedor, multicultural, empresario, relacional e íntegro.
Tipos de Evaluación	Evaluación del aprendizaje. Evaluación desde un marco constructivista.
	Evaluación formativa. Evaluación sumativa. Heteroevaluación. Autoevaluación. Coevaluación.

2.4.5 Universidad nacional abierta y a distancia UNAD

Cuadro 9. Caracterización del modelo pedagógico de la UNAD

Característica principal	Equidad de oportunidades para la superación personal, sin distinción de edad, raza, credo o condición, convirtiéndose en una propuesta abierta, flexible y que promueve el aprendizaje autónomo, la formación integral y el espíritu investigativo.
Teorías que fundamenta el modelo	Conductista: aprendizaje por descubrimiento. Constructivista: aprendizaje significativo. Cognitiva: inteligencias múltiples.
La educación se sustenta en:	Educación abierta. Educación a distancia. Educación formal. Aprendizaje autónomo. Aprendizaje auto dirigido. Aprendizaje significativo.
Curriculo	Hace parte en interacción con otros subsistemas: Sistema organizacional: abierto, flexible, interactivo, autónomo. Sistema curricular: pertinente, flexible, interactivo, social y participante. Sistema pedagógico: dialógico, integrador, autónomo, participativo, constructivo e investigativo. Sistema evaluativo: Integral, continuo, sistemático y pertinente. Sistema tecnológico-material: interactivo, significativo, creativo, participativo, flexible y abierto.
Estructura curricular	Conocimientos interdisciplinarios. Conocimientos que sirven a intereses de los estudiantes. Desarrollo del espíritu investigativo. Proyectos como alternativas de soluciones.
Tutoría	Didáctica y De orientación.

En los anteriores modelos pedagógicos al ser caracterizados, se observa que se encontraron diversidad de contenidos, objetivos y recursos, pues no se puede establecer un único método, técnica o estrategia.

3. Metodología

3.1 Método general. Este trabajo es fundamentalmente teórico, en él se analiza el proceso de la investigación de tipo documental y se describe de forma clara y coherente el procedimiento de investigación.

3.2 Método específico. Para el desarrollo de este documento, se produjo en cinco momentos: primero, se hizo una revisión documental, buscando en libros y revistas, también se buscó información en internet, a través de la página google, indagando sobre el tema concreto; segundo, se clasificó la información y se procedió a analizarla; tercero, se extrajo la información, tomando como criterio de selección, que diera solución al problema y a los objetivos específicos planteados; cuarto, para dar respuesta al objetivo general, se hizo una breve descripción de forma específica de los contenidos de los modelos pedagógicos de algunas instituciones educativas, con el fin de caracterizarlos y por último, se elaboró la discusión para llegar a concluir.

4. Discusión. A continuación se presentan los hallazgos de la revisión de artículos, tomando como eje de análisis los objetivos planteados, con el fin de concretar la respuesta al objetivo general planteado.

En primera instancia se encontró que uno de los departamentos de mayor desmovilización ha sido Antioquia, hay una alta concentración de población en edad productiva, que necesitan procesos de formación en primaria, Educación media, técnica laboral y de formación para el trabajo y también se destaca una alta tasa de informalidad y media de inactividad.

Por otro lado, el Ministerio de Educación con el fin de promover el respeto por la diversidad, dio un salto a la educación que fue pasar de lo tradicional a la inclusivo, regulada por cuatro principios rectores, que bajo la modalidad virtual, es aplicable a toda la población sin excepción y en igualdad de oportunidades.

Ahora, con respecto a la caracterización de los modelos pedagógicos de las diferentes instituciones educativas de educación superior analizadas, se encontró que existen diferentes criterios rectores que responden a la filosofía y a la estructura curricular para satisfacer las necesidades de la comunidad educativa, pero todas brindan educación incluyente en el ámbito virtual.

Como características generales se podrían resumir las siguientes: están centradas en el aprendizaje que genera interacción entre todos los actores; integran estrategias pedagógicas y didácticas; el sistema de Evaluación del aprendizaje se fundamenta en diferentes técnicas y la tutoría es un espacio para la reflexión en la práctica educativa.

Cabe concluir, que los modelos pedagógicos de las instituciones de educación superior son inclusivos y aplicables a la educación virtual, por lo tanto, bajo los criterios pedagógicos en que se sustentan, el estudiante está en capacidad de crear empresa, con lo cual, satisface necesidades educativas de la población en situación de pos conflicto en Colombia.

4.1 Retos y oportunidades. Asociación Colombiana de Facultades de Administración

Retos. Como toda institución de educación superior tiene un modelo pedagógico que orienta la práctica formativa y todo modelo está fundamentado en criterios pedagógicos que son reconocidos internamente, que son el concepto teórico y práctico, es decir, es la operatividad lo que establece la existencia del modelo, por lo tanto, el desafío de toda institución de Educación superior es que haga de la teoría una práctica realmente edificadora.

Oportunidades. La educación inclusiva en el ámbito virtual es una oportunidad para las instituciones de educación superior, para poder llevar sus programas académicos a toda aquella población en situación de pos conflicto y así poder cubrir sus necesidades educativas.

Conclusiones

El pos conflicto no solo incluye el desarme, la desmovilización y la inserción, sino un cambio estructural de políticas por parte del Estado a favor de este tipo de población vulnerable.

La educación inclusiva se caracteriza por la no discriminación de la población, la igualdad de oportunidades y la realización de cambios que deben efectuar las instituciones educativas y que bajo la modalidad virtual, la población, independientemente de sus condiciones económicas, sociales, personales, ideales o de género, tengan fácil acceso a procesos educativos con enseñanza flexible e innovadora que les permita una educación personalizada.

La educación virtual emerge como aporte a una educación inclusiva para todo tipo de población, mediante las tecnologías de información y comunicación, a través del internet y otras herramientas, para desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje de forma flexible e incluyente y que se ajusten a la persona que quiere estudiar, en cuanto a tiempo, ubicación geográfica y ocupación y así poder tener acceso a la educación formal e inclusión socio laboral.

Los modelos pedagógicos de las instituciones de educación superior son inclusivos y aplicables a la educación virtual, por lo tanto, bajo los criterios pedagógicos en que se sustentan, cualquier estudiante está en capacidad de crear empresa, con lo cual, puede satisfacer necesidades educativas de la población en situación de pos conflicto en Colombia.

Referencias bibliográficas

- Agencia colombiana para la reintegración ACR (2015). Extraído en Febrero de 2017. Disponible en la página web <http://www.reintegracion.gov.co/>
- Arango V., Gabriel Jaime (2015). Educación y Pos conflicto. Extraído en Febrero de 2017. Disponible en la página web <http://www.elcolombiano.com/opinion/columnistas/educacion-y-posconflicto-FA1406160>
- Carbó, E., Deas, M. y Powell, C. (2002). La paz y sus principios (1a. edición). Bogotá: Alfaomega Colombiana. P. 1-75
- Echavarría, Carlos Valerio; Bernal, Julián; Murcia, Niky Alexander; González, Lorena y Castro, Leyder Alonso (2015). Contribuciones de la institución educativa al postconflicto: Humanizarte, una propuesta pedagógica para la construcción de paz. Cuad. admon. ser. organ. Bogotá (Colombia), 28 (51): xx-xx, julio-diciembre. P. 1-30
- El Tiempo (2015). El desafío de la educación en un eventual escenario de pos conflicto. Extraído en Febrero de 2017. Disponible en la página web <http://www.eltiempo.com/estilo-de-vida/educacion/proceso-de-paz-el-papel-de-la-educacion-en-el-posconflicto/16435088>
- Garzón Galiano, Juan Diego; Parra González, Adela del Pilar y Pineda Neisa, Ana Selene (2003). El pos conflicto en Colombia: coordenadas para la paz. Universidad Javeriana. Bogotá. Proyecto de grado. P. 1-109
- Gómez Restrepo, Carlos I. (2003). El Posconflicto en Colombia: Desafío para la Psiquiatría. Revista Colombiana Psiquiátrica; volumen XXXII (2). Extraído en Febrero de 2017. Disponible en la página web <http://www.imbiomed.com/1/1/articulos.php?method=showDetail&id...id>.
- Melamed Visbal, Janiel David (2015). Del conflicto al pos conflicto en el contexto colombiano. Revista de la Universidad de la Salle. P. 57-73
- Méndez, Carlos (2008). Las causas del conflicto colombiano. Extraído en Febrero de 2017. Disponible en la página web <http://www.liberalcolombiano.blogspot.com/2008/01/las-causas-del-conflicto-colombiano.html>

Meza, Johanna (2012). Modelo pedagógico para proyectos de formación virtual. Extraído en Febrero de 2017. Disponible en la página web <http://www.gc21.giz.de/ibt/var/app/wp342P/1522/wp-content/.../02/Ebook-final.pdf>

Ministerio de Educacion (2014). Lineamientos - Política de Educación Superior Inclusiva. Extraído en Febrero de 2017. Disponible en la página web [http:// www.mineducacion.gov.co](http://www.mineducacion.gov.co) › Inicio › Secciones › Nacional

Nieto Osorio, Sandra Milena; Ramírez, Sandra Stella; Cuéllar, Sandra Milenay Velandia Pabón, Sara. Enfoques y Modelos Pedagógicos en la Educación Virtual. Extraído en Febrero de 2017. Disponible en la página web [http:// http://pedagogiavirtualgrupog67.wikia.com/.../](http://http://pedagogiavirtualgrupog67.wikia.com/.../)

Guía de educación inclusiva (2008). Programa de educación inclusiva con calidad “Construyendo capacidad institucional para la atención a la diversidad”. Extraído en Febrero de 2017. Disponible en la página web [http:// www.es.slideshare.net/guestd46b1717/guia-de-educacion-inclusiva-presentation](http://www.es.slideshare.net/guestd46b1717/guia-de-educacion-inclusiva-presentation)

Santamaría, Ricardo. Once lecciones para el pos conflicto. Especial para El Tiempo. Fellow 2014-2015 del Weatherhead Center for International Affairs, Universidad de Harvard. Extraído en Febrero de 2017. Disponible en la página web <http://www.eltiempo.com/politica/proceso-de-paz/posconflicto-en-colombia/15659117>).



PONENCIA #22

CARACTERIZACIÓN DE LOS NEGOCIOS BARRIALES EN LOS BARRIOS DEL BORDE ORIENTAL DE LA COMUNA 10 DE MEDELLÍN

AUTORES:

Carlos Londoño



ÁREA TEMÁTICA:

Economía, Contabilidad y Gestión Financiera

Caracterización de los negocios barriales en los barrios del borde oriental de la comuna 10 de Medellín

Área temática: Economía, Contabilidad y Gestión Financiera

Resumen

La investigación: caracterización de los negocios barriales del borde oriental de la comuna 10 de la ciudad de Medellín se diseñó con el objetivo de describir las características socio – económicas de los negocios barriales de este sector de la ciudad de Medellín, en el estudio se definieron 5 barrios: Los Angeles, Boston, Bomboná No 1, Las Palmas y San Diego a partir de la aplicación de un instrumento de encuesta.

Las dimensiones de análisis involucradas en el estudio fueron: características generales de los negocios, la cual agrupa las tipologías de negocios, estrato socio – económico, y condiciones locativas; en segundo lugar, se analizaron procesos comerciales relacionados con tamaño de la oferta comercial y relacionamiento con clientes; la tercera parte estudió los procesos financieros relacionados con generación de ingresos y tenencia de productos financieros; la cuarta parte caracterizó el talento humano en cuanto a número y composición familiar, así como las condiciones socio – demográficas de los micro empresarios, la última dimensión se enfocó en el estudio de los procesos de formalidad o informalidad del negocio a partir de la tenencia de cámara de comercio, acceso a seguridad social y manejo de procesos contables.

A partir de los resultados de 1582 encuestas aplicadas se concluyó que los negocios barriales más representativos son aquellos que proveen bienes y servicios básicos para los hogares, son negocios que tienen debilidades estructurales relacionadas con escasa oferta comercial, baja capacidad de generar ingresos, tamaño reducido, y operación bajo grados de informalidad relativamente altos.

Palabras clave: negocios barriales, gestión comercial, gestión financiera, estructura socio – demográfica, informalidad

INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación caracterización de los negocios barriales del borde oriental de la comuna 10 de la ciudad de Medellín, surgió como una iniciativa de investigación para aportar mayor conocimiento de las realidades socio – empresariales de los barrios Los Ángeles, Boston, Bombona No 1, Las Palmas y San Diego; los resultados de este proceso se enfocaron en dar cuenta de las características generales de los negocios, los procesos comerciales, financieros y de talento humano, así como de las condiciones de formalidad bajo las cuales operan estos negocios. A partir de los resultados obtenidos, las Juntas de Acción Comunal – JAC, así como la Administración Municipal, disponen de un material importante para conocer más a fondo las características de desarrollo empresarial a nivel de barrio, y este se convierte en una herramienta de gestión para tomar decisiones frente a la gestión de recursos a un nivel más micro.

El desarrollo del estudio se realizó con la participación directa de las comunidades representadas a través de las JAC, con las cuales se diseñó el instrumento de encuesta, se aplicaron encuestas y se contextualizaron los resultados obtenidos en cada uno de los barrios objeto de estudio. La encuesta fue utilizada como mecanismo de recolección de los datos, a partir de ella se aplicaron un total de 1582 encuestas distribuidas de la siguiente manera: 298 en el barrio Los Ángeles, 653 en el barrio Boston, 268 en el barrio Bombona No 1, 143 en el barrio La Palmas, y 220 en el barrio San Diego; el informe final se construye a partir de la tabulación y procesamiento de datos en Excel, así como la interpretación de los resultados, proceso que se apoyó en entrevistas con los comerciantes del sector, procesos de observación y reuniones con los miembros de las JAC.



Gráfico 1. Mapa de la comuna 10 de la ciudad de Medellín



Fuente: [https://es.wikipedia.org/wiki/La_Candelaria_\(Medell%C3%ADn\)](https://es.wikipedia.org/wiki/La_Candelaria_(Medell%C3%ADn))

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

La unidad de análisis fundamental de este proyecto fue el negocio barrial, de acuerdo a los planteamientos realizados por Páramo en 2015, se puede definir como una pequeña unidad económica que realiza transacciones de bienes y servicios a pequeña escala, que se encuentra inmersa en un conjunto de realidades sociales y culturales que condicionan su desempeño comercial y financiero, y a partir de estos resultados se definen su tamaño y los grados de formalidad del negocio.

Estos negocios, al igual que las medianas y grandes empresas también se ven en la necesidad de desarrollar procesos de gestión en las áreas comercial, financiera, de talento humano, entre otros aspectos; la diferencia radica en las variables sobre las cuales se toman decisiones, por ello estos procesos en los pequeños negocios tienen una concepción diferente.

En un negocio tradicional la gestión comercial se encarga de apertura de mercados, políticas de servicios y satisfacción de clientes. En un negocio barrial la gestión comercial hace referencia a la determinación del tamaño de la oferta comercial (qué bienes y en qué cantidad los voy a vender) y a las formas de relación con los clientes en cuanto a canales de venta y otorgamiento de crédito, factores que no se alcanzan a institucionalizar como política, sino que se configuran de acuerdo a las realidades bajo las cuales se desarrolla el proceso de intercambio.

En un negocio tradicional la gestión financiera se encarga de administrar los recursos de la organización para garantizar un equilibrio entre los flujos de ingresos y egresos, de manera que el negocio genere la

rentabilidad esperada. En un negocio barrial la gestión financiera se encarga de determinar el nivel de ventas diarias que se deben obtener y la forma de obtenerlas para garantizar la operación del negocio al día siguiente.

En un negocio tradicional la gestión de talento humano hace referencia al conjunto de procesos que se desarrollan para reclutar, seleccionar, capacitar y evaluar las personas que hacen parte de las diferentes áreas de la organización. En los negocios barriales, la gestión del talento humano se centra en determinar cuántos (as) personas particulares se vinculan al negocio, y las condiciones de salario y prestaciones bajo las cuales se vinculan al negocio, así como las responsabilidades de cada uno de los miembros de la familia dentro del negocio.

Una caracterización socio - económica, es la descripción de una población o negocio por medio de variables demográficas, geográficas, intrínsecas y de comportamiento, con el fin de identificar caracterizaciones. Es realizada con el objetivo de disponer de información relevante para la toma de decisiones, en el caso específico del objeto de estudio permite:

- Conocer situaciones específicas de los negocios de barrio a partir de variables determinantes de estudio.
- Inferir los elementos de gestión y administración de los negocios de barrio.

Teniendo como referencia esta conceptualización que se va construyendo de acuerdo a las dinámicas particulares bajo las cuales operan estos negocios, se pueden resaltar algunos estudios de caracterización empresarial y socio – económica que sirvieron de soporte para la construcción del instrumento de encuesta, y por ende para la interpretación de los resultados.

El primer estudio referenciado es la Caracterización de las tiendas de barrio de Cartagena elaborado por Delimira Gaitán en el año 2010, al respecto la autora afirma que:

“La investigación fue realizada en las tiendas de barrio de Cartagena, departamento de Bolívar en Colombia, cuyo propósito fue su caracterización, principales comportamientos y estrategias de defensa frente al desarrollo de otros canales de distribución, en especial los súper e hipermercados. Para su desarrollo, se trabajó con información primaria, mediante la realización de entrevistas estructuradas en los diferentes establecimientos y la observación directa de las actividades que allí misma se hace. Así mismo el estudio está sustentado por información secundaria, en documentos de trabajos de investigaciones previas y propias, en las que se muestra la evolución de este segmento del comercio minorista” (p.1).

Este estudio se orientó a partir de la siguiente pregunta: ¿cuáles son las características de las tiendas de barrio de Cartagena (Bolívar) en Colombia? La metodología de abordaje de esta pregunta fue cualitativa, aplicación de entrevistas estructuradas y procesos de observación, la aplicación de estos lineamientos permitió llegar a los siguientes resultados: la tienda de barrio es una relación social que se acomoda con facilidad a las realidades presupuestales y a la especificidad de necesidades y gustos de los habitantes de los diferentes sectores de la ciudad.

El segundo estudio referenciado es “Hacia una tipología de tenderos de Manizales (Colombia)” realizado por Arias, García y Páramo en 2011, presenta las características bajo las cuales operan los tenderos de la ciudad de Manizales, la pregunta orientadora de la investigación fue: ¿cuál es el rol de la tienda tradicional manizaleña como canal de distribución?, a partir de un estudio etnográfico y etnológico se llegó a los siguientes resultados: la tienda es una relación socio – cultural; la tienda no tiene un modelo convencional de mercadeo, pero si un alto conocimiento de su mercado objetivo; la tienda es un negocio familiar con fuertes raíces en la tradición comercial de sus ancestros.

2. METODOLOGÍA

El desarrollo del proyecto de investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, un tipo de estudio descriptivo, un diseño no experimental y el desarrollo de un proceso censal a las diferentes tipologías de negocios ubicadas en los barrios del borde oriental de la comuna 10 de Medellín (Los Angeles, Boston, Bomboná No 1, Las Palmas y San Diego).

La unidad de análisis fueron los negocios barriales y las dimensiones de análisis son las características generales del negocio, los procesos comerciales, los procesos financieros, características del personal, y condiciones de formalidad del negocio.

El proceso de interpretación de los resultados se desarrolló a partir de la aplicación de herramientas de estadística descriptiva, los resultados se contextualizaron a partir de la retroalimentación con propietarios (as) de negocios, con líderes comunales, y con la realización de un proceso de observación de las realidades socio – empresariales de los barrios objeto de estudio, además del análisis de otros estudios realizados sobre negocios populares. Márgenes 2,5 cm (1 pulgada)

3. RESULTADOS

A partir de los resultados obtenidos con el desarrollo de este proyecto de investigación, se pueden poner a consideración los siguientes elementos, los cuales dan cuenta de la estructura empresarial de los barrios objeto de estudio.

- Los tipos de negocios más representativos en la estructura empresarial de los 5 barrios estudiados son los restaurante y cafeterías con 329 negocios, las tiendas de barrio y mini mercados con 207 unidades económicas, la venta y/o reparación de artículos y servicios para el hogar con 155 negocios, los almacenes de ropa y calzado con 125 registros, los negocios de servicios a vehículos con 124 registros, y los salones de belleza y peluquerías con 102 unidades económicas. El gráfico 2 presenta estos valores en términos de participación porcentual.

Asociación Colombiana de Facultades de Administración

Gráfico 2. Participación porcentual de los negocios más representativos en la estructura empresarial de la comuna 10

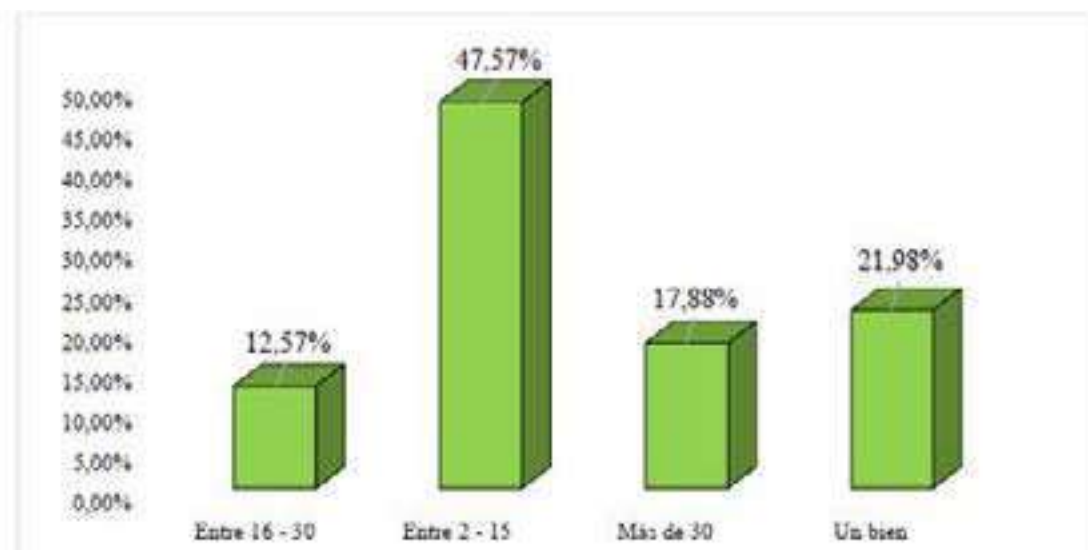


Fuente. Censo de negocios barriales. Elaboración propia.

Los negocios de mayor representación en los barrios objeto de estudio están clasificados en actividades orientadas hacia la provisión de bienes y servicios para satisfacción de necesidades de los hogares, temas como la alimentación, el vestuario y la venta de bienes y/o servicios que complementan la canasta de consumo de los hogares; en conjunto estas seis actividades, donde cada una supera el registro de 100 negocios, representan el 65.82% de la estructura empresarial del barrio.

- El volumen de oferta comercial en los negocios tiene un carácter limitado, lo cual incide negativamente en los niveles de venta, convirtiendo a muchos de estos negocios en negocios de subsistencia. El gráfico 3 presenta las participaciones del volumen de productos que se comercializan en estos negocios, la información se clasifica por rangos.

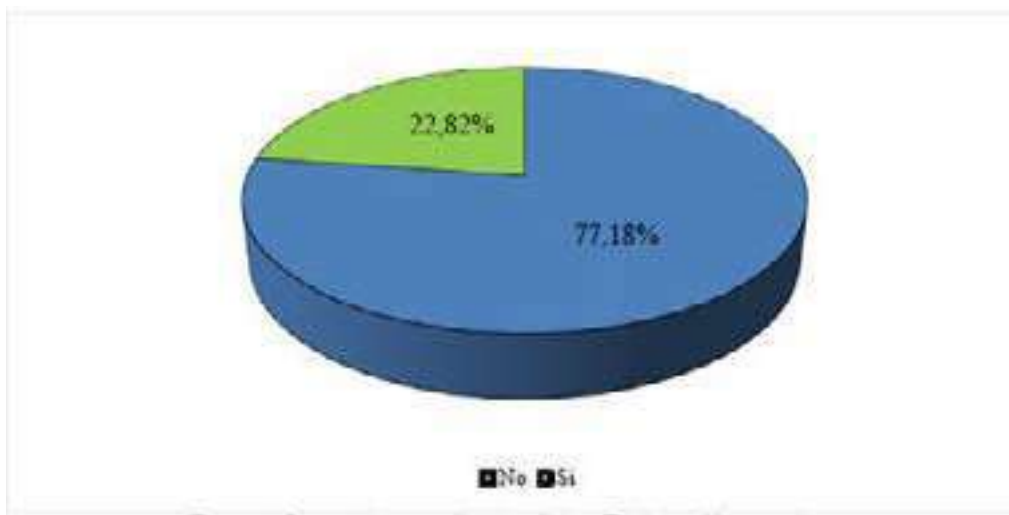
Gráfico 3. Participaciones porcentuales del tamaño de la oferta comercial por rangos



Los resultados dan cuenta que 1.100 negocios (que representan un 69.55% de las unidades económicas del barrio) tienen una oferta comercial inferior a los 15 productos, con lo cual la posibilidad de crecimiento es más limitada.

- La relación con los clientes en la gran mayoría de estos negocios es muy personalizada, en primer lugar impera el canal de venta presencial, el cual representa la forma más representativa de relacionamiento para 1.473 negocios que representan el 93.05% del tejido empresarial de los cinco barrios analizados; por otro lado está el uso o no de reja, los resultados del gráfico 4 permitieron observar que el no uso de reja es lo más común, son 1.221 negocios, que representan el 77.18% de la población estudiada, donde el cliente no tiene restricciones para acceder al negocio. La venta directa y el no uso de reja como formas claves de relacionamiento con los clientes permiten construir relaciones de confianza, lo cual se constituye en un potencial de crecimiento que hay que saber explotar.

Gráfico 4. Participación porcentual de los negocios sin reja vs negocios con reja

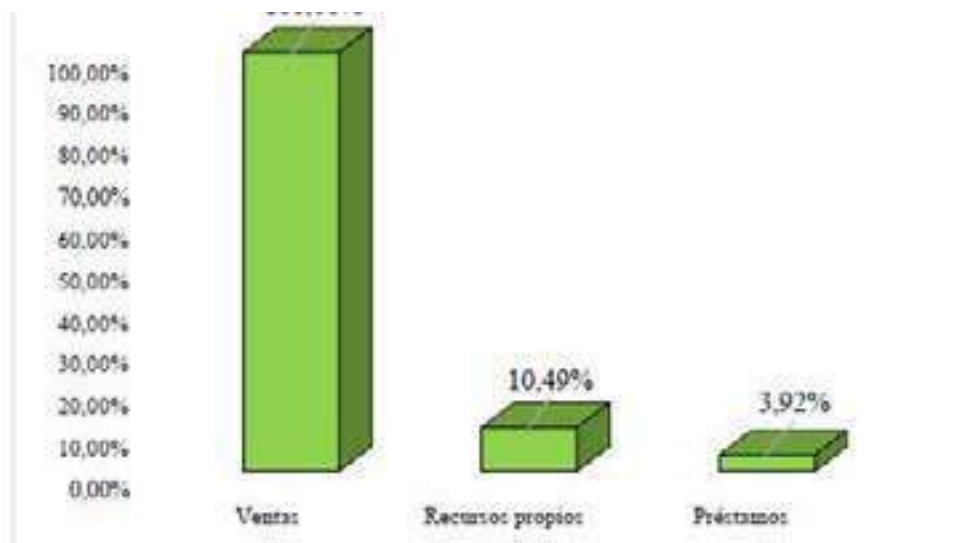


- La no tenencia de productos financieros es muy común en estos negocios, la falta de interés, la falta de fondos suficientes, las sanciones financieras, los altos intereses, son algunas de las razones que se ponen sobre la mesa para esta decisión. Los resultados del trabajo de campo permitieron evidenciar que 774 negocios (un 48.92% de la población) manifestaron no tener ningún producto, un 83.33% de los que no tienen productos financieros manifestó que la principal causa es la falta de interés, detrás de lo cual está baja capacidad financiera y desconfianza en las entidades que conforman el sistema financiero.

La otra cara de la moneda está representada por 808 negocios que si tienen productos financieros, de estos la cuenta de ahorros es el producto más representativo con 742 registros, que representan un 91.83% de esta población de negocios.

- Además de las ventas, muchos de los negocios tienen que recurrir a los ahorros, y a préstamos para financiar la normal operación del negocio, muchos de esos recursos de crédito se tienen que conseguir con particulares bajo la modalidad de los paga diarios. El gráfico 5 muestra que además de los recursos por ventas, un 10.49% de los negocios (166 negocios) tienen que recurrir a recursos propios y un 3.92% de los negocios (62 negocios) tienen que recurrir a préstamos para garantizar la operación del negocio, la situación que describe el gráfico es compleja porque son 228 negocios que no son auto sostenibles.

Gráfico 5. Participación porcentual de las fuentes de financiación de los negocios



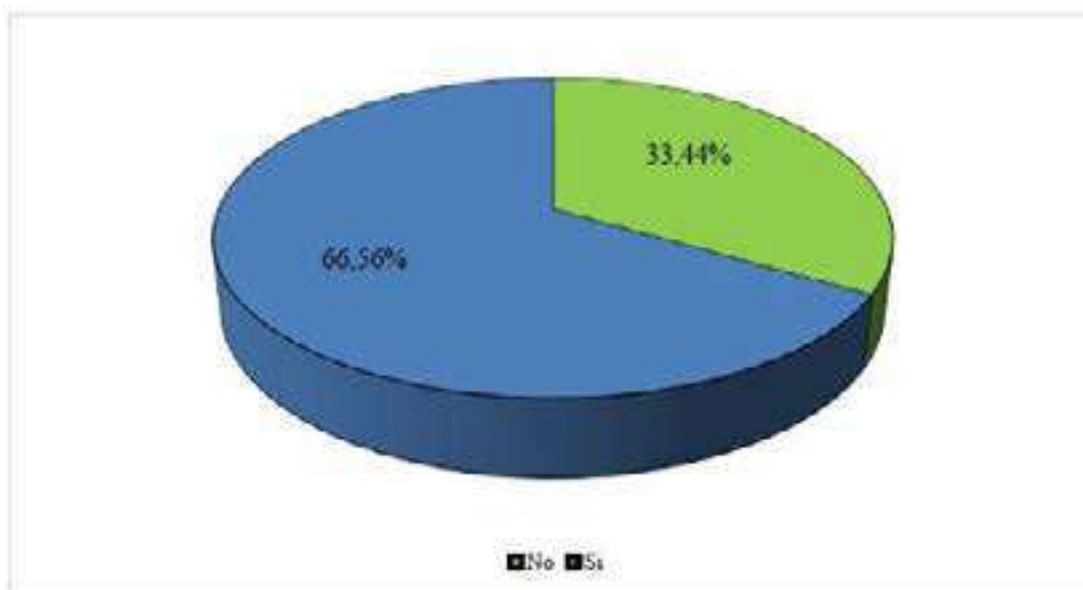
Fuente: Censo de negocios barriales. Elaboración propia.

- Más del 90% de estos negocios de barrio tiene menos de 5 empleados, la estructura de pyme no es común en estos barrios, más bien predomina la estructura de micro negocio. En total los 1.582 negocios generan 4.582 empleos, en promedio son 2.9 empleados por negocio; el número de colaboradores que pertenecen al núcleo familiar son 973 empleados, que representan la quinta parte del empleo generado por los negocios ubicados en los cinco barrios objeto de estudio.
- Muchos de los negocios de barrio funcionan bajo parámetros de formalidad ambigua: la tenencia de registro de cámara de comercio constituye el cumplimiento de un requisito, se desconocen los beneficios del registro mercantil; la afiliación a seguridad social es baja, muchos de los colaboradores al ser del núcleo familiar no tienen cobertura; igualmente los mecanismos de registro contable son bastante informales, la libreta o cuaderno de apuntes es uno de los medios de registro contable más comunes en los negocios encuestados, además de que muchos de ellos no llevan ningún tipo de cuentas del negocio.

Algunos de los datos que ilustran este comportamiento son los siguientes: 1.053 negocios, que representan el 66.51% de las unidades económicas tiene registro mercantil vigente; 451 negocios, que representan el 28.49% de las unidades económicas no lleva ningún registro de las cuentas del negocio; 3.130 colaboradores de los 4.582 con que cuentan los negocios, equivalentes a un 68.31% acceden a salud a través del régimen contributivo; 2.911 colaboradores de los 4.582 con que cuentan los negocios, equivalentes a un 63.53% de los negocios

tienen cobertura en un régimen pensional. Los comportamientos presentados con anterioridad son algunos de los indicios de que los negocios barriales no funcionan bajo parámetros completos de formalidad. El gráfico 6 presenta la participación porcentual de los negocios que cuentan con registro de cámara de comercio.

Gráfico 6. Participación porcentual de la tenencia de cámara de comercio



Fuente: Censo de negocios barriales. Elaboración propia.

- Dentro de las necesidades de capacitación más importantes que se identificaron con el estudio están servicio al cliente (502 negocios que representan el 31.71%), educación financiera (404 negocios que representan el 25.52%) y contabilidad básica (368 negocios que representan el 23.24%).

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

En total en los cinco barrios se aplicaron 1.582 encuestas, a partir de las cuales se pueden obtener unas conclusiones generales:

- En los barrios Boston, Bombona, Los Ángeles, las tipologías de negocios más comunes son los restaurantes y cafeterías, las tiendas de barrio, y los establecimientos de bienes y servicios para el hogar. Por el contrario, en los barrios Las Palmas y San Diego existe una fuerte presencia de tiendas y servicios de vestuario y calzado, muchos de ellos como trabajo a terceros y con altos niveles de informalidad. Un elemento en común en las tipologías más representativas en cada uno de los barrios es la orientación hacia la satisfacción de las necesidades más básicas de los hogares: alimentación, vestido y servicios necesarios en los hogares, no se comercializan bienes y servicios con capacidad de generar valor agregado.
- El volumen de oferta comercial en los negocios tiene un carácter limitado, los datos permitieron evidenciar que un 69.55% de los negocios ofrece menos de 15 productos; este tamaño de oferta comercial es función del nivel de demanda; pero al mismo tiempo amenaza la permanencia y viabilidad del negocio, los clientes se pueden desplazar o son capturados por otros negocios que realizan una oferta más completa, con lo cual las ventas bajan y el riesgo de quiebra aumenta.
- La no tenencia de productos financieros es muy común en estos negocios, la falta de interés, la falta de fondos suficientes, las sanciones financieras, los altos intereses, son algunas de las razones que se ponen sobre la mesa para esta decisión. Los datos permitieron evidenciar que un 48.92% de los ne-

gocios barriales estudiados no están bancarizados, el dinero lo manejan en efectivo, y muchas veces con criterios de manejo poco sanos, como por ejemplo no llevar un registro ordenado de las cuentas, o en el peor de los casos no llevar registros contables, como es el caso del 28.49% de las unidades empresariales encuestadas.

-
- Además de las ventas, muchos de los negocios tienen que recurrir a los préstamos para obtener recursos de operación, y ante la imposibilidad de hacerlo con el sistema financiero formal lo hacen con prestamistas particulares; esta situación es mucho más crítica en los barrios Las Palmas y San Diego, los cuales se encuentran más hacia la zona sur oriental de la comuna. Los datos permitieron evidenciar que un 14.41% de los negocios necesita dinero adicional al de las ventas para poder funcionar, son 228 que se endeudan o se descapitalizan lentamente para poder continuar su operación, con lo cual el riesgo de quiebra está a la vuelta de la esquina.
- En promedio, cada uno de los negocios ubicados en los barrios del borde oriental de la comuna 10 de Medellín genera 2.9 empleos, esto permite clasificarlos como micro negocios, adicional al ser negocios pequeños, con debilidades en los procesos comerciales y financieros se dificulta el crecimiento y la generación de nuevos empleos.
- Muchos de los negocios de barrio funcionan bajo parámetros de formalidad ambigua: la tenencia de registro de cámara de comercio, que está en un 66.56%, se constituye en el cumplimiento de un requisito, se desconocen los beneficios del registro mercantil; la afiliación a seguridad social es baja en temas de salud y pensión apenas supera el 60%, y como punto agravante muchos de los colaboradores al ser del núcleo familiar no tienen cobertura en salud.

A partir de los elementos planteados, se puede decir que los negocios barriales son una tipología especial de negocios, que poseen unas características diferentes a las pequeñas y medianas empresas, no tienen el mínimo de empleados ni los activos necesarios para clasificar en esta categoría; por lo tanto, sus realidades empresariales son diferentes, sus problemáticas y sus retos difieren de los de una pyme.

Dentro de las características más relevantes que arrojó este estudio, se pueden destacar varios elementos: los negocios barriales proveen servicios básicos para los hogares, lo hacen en condiciones bastante precarias: no generan valor agregado, antes corren peligro de destruirlo; los negocios barriales operan en condiciones de alta informalidad; los negocios barriales tienen restricciones comerciales y financieras estructurales, asociadas estas al bajo nivel de oferta y las repercusiones negativas en la capacidad de ser auto sostenible.

Como reto importante que debe asumir el grupo de investigación en un escenario de corto plazo, está la profundización y ampliación del objeto de estudio. En el tema de profundización se pueden desarrollar con mayor nivel de detalle los temas asociados al emprendimiento y al desarrollo de los procesos comerciales y financieros. Desde la perspectiva de ampliación está desarrollar este tipo de estudios en otras comunas de la ciudad de Medellín y en otras ciudades y/ o municipios, con lo cual se contribuye al conocimiento más detallado de la realidad empresarial de cada uno de los territorios, y a la toma de decisiones más acertadas en términos de la política pública de desarrollo empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, C., Paramo, D., Ramírez, E (2011). ¿Por qué las tiendas de barrio en Colombia no han fracasado frente a los grandes supermercados? Editorial Universidad Sur Colombiana.
- Arias, M., García, O., Paramo, D. (2011). Hacia una tipología de tenderos de Manizales (Colombia). Revista Pensamiento y Gestión. Universidad del Norte (30), 93 – 122.
- Gaitán, D. (2010). Caracterización de las tiendas de barrio de Cartagena. Revista Panorama. No 8.
- Páramo, D. (2015). La teoría fundamentada: metodología cualitativa de investigación científica. Revista Pensamiento y Gestión, No 39, julio – diciembre.
- Páramo, D. (2015). Presente y futuro de los negocios de barrio (mypes). Universidad del Norte. Escuela de Negocios.
- Páramo, D. (2015). La tienda de barrio en Colombia, eje de los negocios barriales. Universidad del Norte. Escuela de Negocios.
- Páramo, D. (2015). Marketing para micro y pequeñas empresas (mypes). Universidad del Norte. Escuela de Negocios.
- Silva, H (2012). Panorama del negocio minorista en Colombia. Revista Pensamiento y Gestión. Universidad del Norte (32), 115 - 141.


ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

PONENCIA #33

MEDICION DE LA CAPACIDAD Y EL ESFUERZO FISCAL DE LOS DEPARTAMENTOS COLOMBIANOS 2009-2015

AUTORES:

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Augusto Medina Facultades de Administración

ÁREA TEMÁTICA:

Gobernanza y políticas públicas

MEDICION DE LA CAPACIDAD Y EL ESFUERZO FISCAL DE LOS DEPARTAMENTOS COLOMBIANOS 2008-2015.

Gobernanza y políticas públicas

Resumen

El objetivo del trabajo es medir la capacidad y el esfuerzo fiscal de los departamentos colombianos entre el 2008 y el 2015, utilizando el Método de Frontera Estocástico. Se incluyeron en el modelo econométrico siete variables económicas en total: Como variable dependiente la Tasa de recaudación departamental, y como variables independientes el Producto Interno Bruto departamental per cápita; la Tasa de participación de la Industria; la Tasa de participación del sector Comercio; la Tasa de participación de la Agricultura; la Tasa de las transferencias corrientes; y, la Tasa Global de Participación. Se encontró que si bien el Método de Frontera Estocástico es el adecuado, las variables incluidas en el modelo resultaron no significativas, lo cual puede deberse a deficiencias en la calidad de la información estadística y, la causa más probable, la poca relevancia de las variables en la recaudación departamental debido a la naturaleza de los impuestos más relevantes en los departamentos.

Palabras clave: capacidad fiscal, esfuerzo fiscal, Método Frontera Estocástico

MEDICION DE LA CAPACIDAD Y EL ESFUERZO FISCAL DE LOS DEPARTAMENTOS COLOMBIANOS 2008-2015.

INTRODUCCIÓN

Una de las principales tareas de los Estados actuales es garantizar un bienestar mínimo a la población a través de la provisión de unos determinados bienes y servicios, de los cuales no gozaría sin su intervención. Decidir qué bienes y servicios son esos y en qué nivel deben ser proveídos es una fuente permanente de discusión desde la aparición del propio Estado como tal. Sin embargo, algo que es indiscutible es que independiente del tamaño del Estado y de las prioridades que se le asignen, no podrá ejercer ninguna de ellas sino dispone de los recursos económicos, humanos y logísticos.

En general, la mayor fuente de ingresos económicos de los estados son los impuestos. Impuestos sobre la renta, sobre el patrimonio, sobre la actividad, etc., conforman todo un abanico de posibles fuentes tributarias. Decidir cuáles de esas opciones son las más pertinentes teniendo en cuenta la cantidad deseada, sus efectos económicos, sociales y políticos, no es una empresa fácil. La teoría de la Hacienda pública ha dado respuesta a muchos de los interrogantes, pero no a todos, y es ahí donde entran otro tipo de consideraciones más acordes a las características propias a cada país, a la voluntad del administrador, etc. Ejemplo de esto, es la discusión entre eficiencia y equidad.

Si la primera decisión compleja de tomar por parte de una administración es qué aspectos de la vida de los individuos gravar, mucho más lo es decidir en qué cantidad hacerlo, es decir, qué tipo impositivo sería el más adecuado, cuál generaría los mayores ingresos posibles con las menores distorsiones económicas y el menor malestar social. Una medida útil para tomar una decisión sería conocer la capacidad fiscal potencial de esa economía. La diferencia ente la recaudación tributaria y la capacidad fiscal sugeriría las posibilidades de imposición de la administración. Así, una diferencia a favor de la capacidad fiscal indicaría la posibilidad de aumentar la presión fiscal, y por el contrario, una diferencia a favor de la recaudación indicaría posiblemente un exceso de carga tributaria sobre los contribuyentes.

Si bien el nivel de recaudación es conocido en la medida en que es un hecho dado, recogido en cualquier contabilidad nacional, no lo es así la capacidad fiscal. Diferentes metodologías y técnicas se han propuesto para su cálculo, sin existir una en particular que logre el total consenso. Sin embargo, los permanentes avances en disciplinas como la econometría han permitido utilizar nuevas herramientas con resultados satisfactorios para los investigadores, recalcando que la discusión no está cerrada ni tanto para la técnica ni para el análisis.

La importancia de determinar con el mayor grado de fiabilidad la capacidad fiscal de una economía es de mayúscula importancia. Y esto es especialmente relevante cuando existe un nivel de descentralización nacional en materia fiscal que tiene como característica transferencias de recursos desde la administración central hacia las regiones las cuales además gozan de cierto grado de autonomía fiscal.

No siempre las entidades territoriales contaron con un proceso de transferencia de recursos del orden actual. Ha sido un proceso histórico marcado por hechos determinantes como por ejemplo, la Ley 12 de 1985, la cual ordenó aumentar hasta en un 50% las transferencias del IVA hacia los municipios. Posteriormente vino la Constitución de 1991 con una posición descentralista. Hacia las entidades locales se volcaron una cantidad importante de recursos al mismo tiempo que funciones. (Restrepo, 2012).

De acuerdo a la Constitución de 1991, los ingresos de los entes territoriales provendrán esencialmente de tres fuentes: 1. Ingresos propios, 2. Transferencias del gobierno central, y 3. Regalías por concepto de explotación de recursos naturales no renovables. Valga decir, que buena parte de estos ingresos, la mayoría tal vez, están regulados en cuanto a su monto y destino. Por ejemplo, en el caso de los ingresos propios que provienen de los impuestos, la ley indica los márgenes de los tipos impositivos. De igual manera, con la reforma de las regalías se le quitó buena parte de la autonomía con la que contaban los municipios y departamentos para el manejo de los recursos.

Inexplicablemente, en el caso de las transferencias del gobierno central hacia los departamentos, entre las variables que tiene en cuenta el Departamento Nacional de Planeación DNP, para la distribución de los recursos no se encuentra la eficiencia fiscal, como si ocurre con los municipios. Esto puede ocasionar que los departamentos se sientan menos motivados a revisar permanentemente su sistema impositivo frente a su capacidad fiscal.

Aun así, es de evidente importancia analizar la capacidad fiscal de los departamentos colombianos, no sólo con intenciones recaudatorias sino además, y tal vez más relevante, para determinar los niveles de eficiencia con que operan los sistemas tributarios del país debido a su incidencia en el bienestar económico de sus habitantes y, desde luego, por la estrecha relación que tienen los impuestos con los niveles de Inversión Extranjera Directa (IED) y la competitividad del sector productivo.

Este trabajo es apenas un acercamiento al tema del análisis fiscal de los departamentos colombianos. Con todas las limitantes de información y tiempo se espera que este suscite numerosos cuestionamientos y nuevas preguntas que permitan realizar un diagnóstico más aproximado de los sistemas tributarios de los entes territoriales con miras a su mejoramiento.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

1. LA CAPACIDAD Y EL ESFUERZO FISCAL¹

1.1. Introducción

Uno de los objetivos principales de la teoría de la Hacienda Pública es la determinación del tamaño óptimo del Estado, entendido ya sea a partir de la relación entre el beneficio social marginal del gasto público y el coste social marginal del sistema impositivo; o de la asociación entre la dimensión del sector público y la maximización del bienestar social. [Álvarez et al, 2007]

Como se nota, las dos ópticas propuestas para determinar el tamaño óptimo del Estado hacen referencia directa a la dimensión del presupuesto nacional, es decir, al "... resumen sistemático y cifrado de las previsiones de gasto y de las estimaciones de ingresos previstos para financiar dicho gasto público..."², lo que nos lleva a preguntarnos, desde el lado de los ingresos, por el tamaño y las características que debería tener un sistema impositivo tal que, al tiempo que le permitiera al sector público ejercer, desde un punto de vista económico, sus principales funciones, la función asignativa, distributiva y estabilizadora, cumpliera con los principios elementales de la imposición tributaria como el principio de suficiencia, eficiencia, equidad, flexibilidad y simplicidad, entre otros. ³

Y es tal vez, desde el lado de los ingresos y/o gastos del sector público a través de los cuales se puede medir la dimensión del Estado. Diferentes tipos de indicadores, agregados o desagregados, nos pueden permitir si bien no una medición exacta de ese tamaño óptimo del Estado, sí una idea de su dimensión que permita algún grado de comparación entre países o regiones, al igual que su evolución. Naturalmente, lo ideal sería el cálculo directo del tamaño óptimo del Estado, pero como se puede deducir el cálculo de los beneficios/costos sociales marginales, o la maximización del bienestar social es de una complejidad y dificultad mayúscula.

¹ Para este trabajo no se hace ninguna distinción entre los términos capacidad tributaria, capacidad imponible y capacidad fiscal. Sin embargo, por comodidad, se utiliza preferiblemente la expresión capacidad fiscal.

²Costa et al, 2005, p.59

³ En su célebre obra, Principios de la Imposición, Neumark menciona dieciocho principios tributarios agrupados según su carácter en presupuestario-fiscales; político-sociales y éticos; político-económicos y; jurídico-tributarios y técnico-tributarios. [Neumark, 1994].

1.2. Indicadores fiscales.

Entre los principales indicadores agregados para medir el gasto público se encuentran la presión fiscal, la carga fiscal y el esfuerzo fiscal. En general, los autores definen la presión fiscal como la relación entre la recaudación tributaria y el producto interno bruto (PIB), aunque con alguna matización, por ejemplo, en su libro Alvarez et al (2007), definen la presión fiscal como la relación entre los ingresos coactivos totales (impuestos directos, indirectos y cotizaciones obligatorias a la seguridad social) y el PIB; por su parte, Costa et al (2005), diferencia entre presión fiscal, presión fiscal impositiva y presión fiscal tributaria, dependiendo del valor que se utilice como numerador, si es equivalente a la recaudación⁴, a los impuestos, o a los tributos, respectivamente, es de esperar, que en el caso en que se utiliza como numerador los tributos se obtenga el mayor valor del indicador.

En cuanto al índice de carga fiscal existe menos consenso entre los autores. Costa et al (2005), lo define como la relación entre la recaudación y la renta de la población; mientras que Bustos (2007) lo define como la relación entre dos diferencias: los tributos menos el valor de los bienes y servicios públicos, y la renta nacional menos el valor mínimo de subsistencia, como él mismo lo menciona, aunque esta forma de calcular la carga fiscal es muy adecuada la dificultad para medir el valor de los bienes y servicios públicos y el mínimo de subsistencia la hacen poco práctica.

Y por último, está el índice de esfuerzo fiscal o Índice de Frank el cual se define como la relación entre la presión fiscal y el PIB per cápita. Se considera que este índice es más adecuado que el índice de presión y de carga fiscal para medir la dimensión del sector público puesto que incluye el ingreso per cápita (PIB/número de habitantes), sin embargo, también se advierte que incluir la población puede distorsionar el resultado ya que cambios en ésta ocasionarían automáticamente cambios del índice incluso sino se hubiesen presentado cambios en los impuestos. Otra debilidad de esta forma de calcular el índice es la presencia del PIB dos veces en la fórmula⁵, de tal manera que cambios en el valor del PIB ocasionan cambios más acusados en el valor del índice.

Los resultados del Índice de esfuerzo fiscal son aún más discutibles cuando se intentan hacer comparaciones entre países de rentas diferentes, como ocurre cuando se tienen países desarrollados y en vías de desarrollo. En un estudio empírico del esfuerzo fiscal sobre un grupo de países latinoamericanos y europeos, Richard Bird (1964), propuso definir el índice como la relación entre la recaudación tributaria y la renta disponible, de esta manera, se recogían las diferencias en las rentas entre los países.

Sin embargo, y como el mismo Bird señalaba, los resultados obtenidos tampoco son totalmente fiables puesto que, aunque mejoran respecto a los que se obtienen cuando se utiliza el Índice de Frank, se desestiman otros factores que también son importantes al calcular el verdadero esfuerzo fiscal, como por ejemplo, los casos de exportación de la carga fiscal entre países, la economía sumergida y el nivel de capacidad recaudatoria del país. En un artículo crítico Henry Aaron (1965), añadió a las debilidades señaladas por Bird, el no tener en cuenta también las diferencias de renta al interior de los países.

Por estas razones, ambos autores, Bird y Aaron, coinciden en los errores de interpretación que arrojan utilizar el índice de esfuerzo fiscal en comparaciones internacionales. De ahí que Bird aconseja incluir este índice como una primera aproximación a los estudios comparativos del esfuerzo fiscal entre países. Aaron es más radical, y niega cualquier utilidad del Índice en estudios comparativos, por el contrario, recomienda en ese caso recurrir a indicadores más ajustados a las características de cada país.

⁴Definida por Costa como las "... detracciones impositivas exigidas por el Sector Público a individuos, grupos o sectores privados, en relación con su renta." p.55

⁵Reemplazando la presión fiscal por la relación entre los tributos y el PIB, y haciendo los cálculos correspondientes, la fórmula final quedaría como la relación entre los tributos multiplicados por la población y el PIB elevado al cuadrado.

Posteriormente, en su obra sobre federalismo fiscal, Joseph Pechman (1987) propuso el cálculo del esfuerzo fiscal de un país, o de una entidad en general, a partir de la relación entre la recaudación efectiva per cápita y la capacidad fiscal entendida como la recaudación promedio nacional o representativa del sistema. De ahí que, López y Castellanos (1998), asuman que la capacidad fiscal propuesta por Pechman es equivalente a la definición que de ella hace Chernick (1988), quien la define como “la capacidad que tiene la administración pública de traducir la actividad económica que se desarrolla dentro de sus fronteras en gasto público.” p.532. Capacidad que está sujeta, además de la actividad económica, a las características del sistema tributario que se tenga. Por esta razón, López y Castellanos la definen también como potencialidad recaudatoria o capacidad recaudatoria que “... se puede identificar como el conjunto de bases imponibles susceptibles de ser gravadas por Hacienda.” p.4.⁶

La brecha tributaria consistiría entonces en la diferencia entre la capacidad recaudatoria y la recaudación efectiva, y el esfuerzo fiscal a la relación entre las dos. Lo atractivo de medir el esfuerzo fiscal utilizando la capacidad recaudatoria, tiene que ver con la posibilidad de evaluar si la magnitud de la recaudación tributaria es acorde a las características de la estructura económica que la genera. De tal manera, que si el esfuerzo fiscal fuera menor que uno, es decir, la capacidad tributaria mayor que la recaudación, indicaría la posibilidad de aumentar el gasto público vía aumento de impuestos. Caso contrario, si el esfuerzo fiscal fuese mayor que uno, la recaudación mayor que la capacidad tributaria, los contribuyentes estarían soportando una exacción mayor a sus capacidades.

Sin embargo, y como advierte Rosen (2008), en los casos de exportación de la carga fiscal donde algunos de los impuestos recaen sobre no-residentes y/o se produce una capitalización del tributo ocasionando cambios en el comportamiento del individuo y por tanto, cambios en los precios, el resultado es una distorsión en los cálculos del esfuerzo fiscal real de los individuos.

En estudios comparativos del esfuerzo fiscal entre diferentes países o regiones los autores suelen advertir acerca de los cuidados que hay que tener al momento de interpretar los resultados. Por ejemplo, en el estudio de Pessino y Fenochietto (2010), en donde calculan el esfuerzo fiscal y la capacidad tributaria para un grupo de 96 países entre 1991 y 2006, advierten previamente que los valores hallados sólo sirven a modo comparativo y que no se puede deducir automáticamente que los países o regiones con bajo o alto esfuerzo fiscal sean ineficientes o eficientes en su recaudación tributaria, o que tengan que incrementar o disminuir sus ingresos fiscales según sea el caso.

A las reservas sobre la utilidad real de la medida del esfuerzo fiscal se le suma la dificultad de su cálculo por cuanto se necesita información que en general no se encuentra disponible, como por ejemplo, la cifra correspondiente a la capacidad recaudatoria, factible de ser estimada a partir de las bases imponibles de un país, o entidad en general, “susceptibles de ser gravadas por Hacienda.”. Esto representa dos dificultades, por un lado calcular las bases imponibles y, por otro, determinar el máximo gravamen que podrían soportar.

En cuanto a la primera dificultad, identificar las bases imponibles, lo más probable es que no sean iguales a las que figuran en Hacienda, y eso se debe especialmente a la economía sumergida, a las actividades económicas, legales e ilegales, que no se encuentran registradas oficialmente en las estadísticas; el investigador se enfrentaría a un obstáculo estadístico de difícil resolución. La segunda dificultad, se debe a la necesidad de conocer primero las elasticidades de oferta y demanda para el bien en particular que se pretende gravar, que permita determinar el máximo gravamen que podría soportar.

⁶ Realmente existen diferencias entre la definición que hace Pechman de capacidad fiscal y la que hace Chernick. Mientras Pechman no hace distinción entre las bases imponibles existentes y las potenciales, Chernick si lo hace. Se podría suponer, con cierta cautela, que Pechman asume que las bases imponibles recogidas en el sistema tributario se corresponden con las que realmente existen, es decir, no se estaría subestimando las características de la estructura económica.

De otra parte, el tipo de información que se requiera depende del objetivo para el cual se pretende medir el índice de esfuerzo fiscal. No es igual si el fin es de carácter estrictamente recaudatorio, comparativo, de control del fraude fiscal, o limitado a un impuesto en particular o, referido a un grupo de impuestos como en los casos de corresponsabilidad fiscal, aunque en este caso estaríamos hablando de un índice relativo de esfuerzo fiscal, y su cálculo sería igual a la relación entre la recaudación real y la recaudación estándar referida al grupo de impuestos en cuestión. [Zabalza, 1999].

Para algunos casos prácticos, se ha optado por equiparar la capacidad fiscal a la recaudación que se alcanzaría si se aplicara una normativa tributaria determinada. Para sortear las dificultades del cálculo de la capacidad tributaria, los trabajos de investigación han seguido diversas metodologías como la aplicación de índices relativos de esfuerzo fiscal, mencionado en el párrafo anterior, que demandan menos información o que requieren información factible de ser estimada. Aunque, la mayoría de trabajos ha optado por técnicas econométricas que con un grado de probabilidad aceptable permiten tener un estimativo de la capacidad y el esfuerzo fiscal de una entidad.

A los inconvenientes que causa la calidad y cantidad de la información con que se cuenta, y que obliga en muchos casos a realizar supuestos, a recurrir a variables proxy, o en el caso de las series históricas a tomar períodos de tiempo muy cortos lo que reduce el grado de precisión de los resultados, se le suma las características socio-económicas de los países o regiones que se comparan y que no se recogen directamente en el modelo pero que sin embargo pueden tener una incidencia importante en los cálculos.

Sin embargo, a pesar y teniendo en cuenta las críticas, el índice de capacidad y esfuerzo fiscal es ampliamente utilizado por los países y algunas agencias internacionales para propósitos de política económica, especialmente en el tema fiscal. Por ejemplo, para analizar el potencial tributario de un país o de una región, si existe la posibilidad de incrementar los ingresos vía impuestos, o por el contrario, si lo que existe es una excesiva carga fiscal. También, algunas ayudas internacionales, transferencias gubernamentales, interregionales, etc., toman como uno de los parámetros el índice del esfuerzo fiscal, una situación de premio y castigo en donde a mayor índice de esfuerzo fiscal mayores recursos y por el contrario, un menor índice se traduciría en menores recursos. Esto demuestra la importancia de este índice y por tanto, la importancia de buscar mejorar las técnicas de su medición. [Leuthold, 1987].

1.3. Estudios empíricos en la medición de la capacidad y el esfuerzo fiscal.

Los primeros trabajos aplicados de medición de la capacidad y el esfuerzo fiscal utilizando métodos econométricos datan desde finales de los años 60, destacándose los trabajos de Jorgen R. Lotz y Elliott R. Morss, que incluían variables como el ingreso per cápita, y las exportaciones e importaciones como proporción del PIB. Kilman Shin, introdujo más variables al modelo como la participación de la agricultura en el PIB, la tasa de crecimiento de la población y la tasa de inflación. W. Bahl introduciría la participación de la minería en el PIB. Se partía de la hipótesis de la existencia de una relación significativa y positiva entre la recaudación y el ingreso per cápita, las exportaciones e importaciones, la población, y la minería; y por el contrario, una relación negativa con la agricultura y la inflación. [Piancastelli, 2001].

Posteriormente, hacia mediados de los años 70 y 80, aparecen nuevos trabajos muchos de ellos bajo la coordinación del Fondo Monetario Internacional, se destacan los de Raja J. Chelliat, Hessel J. Baas, Margaret R. Kelly, Alan A. Tait, Barry Eichengreen y Vito Tanzi. Se distinguen de los primeros por un esfuerzo en ampliar y depurar las bases de datos para los países.

Y un tercer grupo de trabajos son los que aparecen hacia finales de los años 90 hasta la actualidad, y que se caracterizan en su mayoría por utilizar datos de panel para estimar la ecuación de la relación entre la recaudación tributaria y el PIB, y no, datos de sección transversal como en el caso de los primeros estudios. Otra diferencia relevante serán las nuevas variables que introducen en los modelos. Entre los trabajos más destacados tenemos el de Leuthold, a pesar de que no utiliza datos de panel, sino un modelo auto-regresivo, tiene novedades como la incorporación al modelo de la participación de las ayudas internacionales y la deuda pública interna respecto al PIB, y el inverso de la renta per cápita, en el primer caso asume que la relación es negativa, mientras que en el segundo caso afirma que es imposible predecir el resultado del signo por cuanto depende de otros factores particulares del país como nivel mínimo de subsistencia, renta disponible, oferta de bienes y servicios públicos, entre otros. [Pessino, 2010].

Otro trabajo significativo es el de Piancastelli (2001), quien toma una muestra amplia de 75 países desarrollados y en vía de desarrollo, entre 1985-1995. Piancastelli incluye en su modelo, además de las variables tradicionales, variables referidas a la industria y el sector servicios, siendo novedoso también en el sentido de utilizar la técnica de análisis de datos de panel. El estudio corrobora la capacidad explicativa y la relación (signo) de las variables incluidas en el modelo, especialmente de la renta per cápita y el comercio internacional. En cuanto al esfuerzo fiscal, la mayoría de los países presentaron un índice por encima de uno, con la diferencia que buena parte de los países que tienen índices por debajo de uno pertenecen al grupo de países de renta media, a diferencia de los de renta alta y baja.

En un trabajo posterior, Teera (2004) estima un nuevo modelo para un grupo de 116 países, desarrollados y en vía de desarrollo, e incluye nuevas variables como densidad poblacional, deuda externa, economía sumergida y tendencia en la imposición. La estimación del modelo arrojó resultados interesantes como que la densidad poblacional es significativa y positiva a la recaudación, dado que, argumenta el autor, a mayor concentración poblacional la recaudación se facilita; por su parte, la deuda pública externa resulta significativa y negativa debido a los desequilibrios macroeconómicos que produciría en la economía y que afectarían negativamente a la recaudación; en el caso de la economía sumergida se encontró una relación positiva en el caso de los países de renta baja y negativa en los de renta alta, lo que estaría indicando la dificultad de algunos países de renta alta para aumentar sus niveles de imposición.

En el caso de las variables tradicionales como el ingreso per cápita, el estudio encontró que si bien tenía una relación positiva con la recaudación, sólo es significativa en países de renta media, lo que estaría mostrando que este tipo de impuesto estaría declinando en importancia frente a otros; lo mismo ocurre con la ayuda internacional, la cual aunque presenta la relación prevista, no es significativa. Respecto a los resultados para el índice de esfuerzo fiscal, el estudio encontró que, en promedio, los países de renta alta tienen índices mayores que los países de renta baja, sin embargo, ocurre lo contrario cuando en vez del promedio lo que se analiza es la tendencia del índice, es decir, son los países de rentas bajas los que realizan mayores esfuerzos por incrementar sus niveles de recaudación.

Otro trabajo interesantes es el de Aguilar (2006), donde el objetivo ya no es medir la capacidad y el esfuerzo fiscal de un grupo de países sino de los entes territoriales pertenecientes a México, 31 estados más un distrito federal y 2438 municipios. Otro aspecto también llamativo del estudio es la inclusión entre las variables el Coeficiente Gini y la Tasa de inflación; y un tercer aspecto, es la estimación de la ecuación utilizando el modelo de frontera estocástica que es una adaptación del método de estimación de funciones de producción agrícolas de Battese y Coelli (1991).

Los resultados de la estimación, Aguilar (2006), fueron los previsible en todas las variables, incluyendo el coeficiente Gini y la Tasa de inflación que resultaron significativos y de signo negativo. La única excepción se presentó con la variable industria, cuyo coeficiente resultó significativo pero de signo negativo, lo que según el autor, podría significar varias cosas: Que se presentan niveles de evasión fiscal en ese sector y/o que es una manifestación de la falta de autonomía fiscal estatal debido a que los impuestos sobre el sector industrial en México son competencia del gobierno central. En cuanto a la medición del índice de esfuerzo fiscal, al igual que como se ha encontrado en varios estudios sobre países, el índice es mayor en las regiones más desarrolladas.

Como se puede observar, paralelo al desarrollo de nuevas técnicas para estimar los modelos se ha ido incorporando nuevas variables socioeconómicas que se considera inciden en la recaudación tributaria. En ese sentido, el trabajo de Davoodi y Grigorian (2008) se destaca por el esfuerzo de incorporar variables que midan de cierta manera la calidad de las instituciones como pueden ser los niveles de corrupción, la legislación, el cumplimiento de la ley, etc., ya que, según los autores, buena parte de la diferencia entre la recaudación real y la potencial se debe a factores institucionales. Los resultados econométricos arrojaron una relación significativa y positiva entre esta variable y la recaudación.

Entre algunas de las más recientes aportaciones al estudio y medición de la capacidad y el esfuerzo fiscal figura el trabajo de Thomas y Maynard (2010), quienes consideran que el “Filtro estimador de Kalman” es una técnica de estimación de mayor precisión que los métodos utilizados. Su principal crítica se basa en que los métodos para calcular la capacidad fiscal no toman en cuenta en la ecuación de regresión la variable no observable del esfuerzo fiscal, la cual afecta el ingreso fiscal. De tal manera, que cuando se estima el índice de esfuerzo fiscal a partir de la capacidad fiscal el resultado estaría sesgado dado que la recaudación efectiva si captura esta variable.

2. METODOLOGÍA DE ESTIMACIÓN.

2.1. Introducción

Cuando se aborda un estudio empírico que recurre a técnicas de estimación econométrica una de las cuestiones a resolver es el tipo de datos que vamos a utilizar, si van a ser de corte transversal, series de tiempo o datos de panel. La decisión en última instancia por supuesto dependerá de lo que se quiera estudiar, lo que se a su vez determinará también la técnica de estimación a utilizar teniendo en cuenta que entre estos tres tipos de datos, son los datos de panel los que representan una mayor complejidad en cuanto a las matemáticas y las estadísticas utilizadas, sin embargo, hoy en día existen múltiples software que facilitan el trabajo como SAS, Stata, Eviews y SPSS, entre otros.

Dado que para este estudio se utilizan datos de panel será de utilidad conocer algunas de las ventajas de trabajar con este tipo de datos, sin olvidar tampoco las desventajas que pueda representar. Entre las ventajas, según Gujarati (2003), se pueden mencionar:

Ilimitada heterogeneidad a lo largo del tiempo en las unidades o entidades muestrales tomadas para el estudio.

- Mayor cantidad de datos informativos, y por tanto, mayor variabilidad, menor colinealidad, más grados de libertad y mayor eficiencia.
- Facilita el estudio de la dinámica del cambio.
- Permite identificar y medir efectos que con datos de corte transversal y series de tiempo sería imposible.
- Facilita el estudio de fenómenos económicos

Una vez decidido que el estudio utiliza datos de panel, el siguiente paso es plantear el modelo a estimar, identificando cuál de todas será nuestra variable dependiente (explicada) y cuáles las independientes (explicativas). Obtendríamos un modelo de la siguiente forma:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \dots + \beta_n X_{nit} + \mu_{it}$$

$n= 1, 2, \dots$ (número de variables independientes)

$i= 1, 2, \dots$ (número de unidades transversales)

$t= 1, 2, \dots$ (período de los datos)

$Y=$ Variable dependiente

$\beta_0=$ Término de intersección

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n=$ Coeficientes

$X=$ Variables independientes

$\mu=$ Término de error

A modo de ejemplo, para este trabajo, el número de unidades transversales (i), iría desde 1 hasta 14, correspondiente al total de Comunidades seleccionadas para el estudio⁷; el período de los datos (t), iría desde 1 hasta 8, el estudio está planteado entre los años 2002-2009; la variable dependiente (Y) correspondería a la recaudación realizada por cada Comunidad en un año determinado; y por último, las variables independientes (X), serían las variables económicas⁸ consideradas relevantes para la recaudación. Así que tendríamos 14 unidades transversales (Comunidades Autónomas en régimen común) y ocho periodos (2002-2009), lo que resulta en un total de 112 observaciones.

Una vez planteado el modelo se necesita definir cuál será la técnica econométrica para realizar las estimaciones del término de intersección (θ_0) y los coeficientes ($\theta_1, \theta_2, \dots, \theta_n$). En el primer capítulo del trabajo se mencionaba los distintos métodos de estimación que se han utilizado en los estudios consultados, una decisión que depende de diversos factores como las suposiciones que se realicen sobre el término de intersección, los coeficientes y, el término de error; las características del estudio; la disponibilidad de datos; y por supuesto, de las preferencias del investigador. Después de revisar estos estudios, y de tener en cuenta las características del modelo que se ha planteado para el trabajo y, de previas estimaciones, se decidió optar por el Método de Frontera Estocástica, el cual se describe a continuación.

3. RESULTADOS EMPÍRICOS

3.1. Análisis de las estimaciones

En la estimación la Tasa de recaudación toma los valores correspondientes a la suma efectiva de los ingresos tributarios obtenidos por el Departamento en el año correspondiente.

Cuadro 3.1

Estimaciones de la regresión de Frontera Estocástica
Departamentos colombianos
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

Coefficiente	Valor coeficiente	Error estándar	t-Estadístico
Constante	0.23	0.46	5.1
PIB per cápita	-0.61 ⁹	0.85 ¹⁰	-7.1
Participación de la Industria	-0.12	-0.055	-2.17
Participación del Comercio	-0.17 ⁹	0.67 ¹⁰	-2.5
Participación de la Agricultura	0.21	0.053	0.40

⁷ Además de las comunidades de Navarra y País Vasco tampoco se incluye en el estudio la Comunidad de Canarias, las razones son las diferencias en sus sistemas de financiación con el resto.

⁸ Exactamente serían las siguientes variables, todas con respecto al PIB regional: Participación de la industria, participación del sector servicios en el PIB regional, Participación de la recaudación de los entes locales y, Participación de las transferencias corrientes hacia las Comunidades. Un análisis más detallado se presenta en las secciones siguientes del trabajo.

Tasa Global de Participación	de 0.13 ⁻⁹	0.77 ⁻¹⁰	0.17
Tasa de Transferencias corrientes	-0.011	0.089	-0.12
sigma-sq	0.10	0.045	2.3
gamma	0.71	0.063	11.31
mu	0.55	0.18	3.06
eta	0.03	0.013	2.56
log función máxima verosimilitud = 14.14			
LR test de error de un solo lado = 121.36			
con número de restricciones = 3			
número de iteraciones = 19			
(número máximo de iteraciones : 100)			
número de secciones transversales = 23			
número de periodos de tiempo = 8			
número total de observaciones = 182			
por lo tanto hay: 2 no observación en el panel			

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos mediante el programa Frontier, versión 4.1

En la estimación, cuadro 4.1, con un valor de gamma (γ) cercano a uno, 0.71, y un nivel de confianza superior al 95%⁹, se puede afirmar que la estimación de la frontera de la recaudación tributaria utilizando el método de la frontera estocástico es apropiado. De otra parte, el valor obtenido para la distribución 2 (121.3) es mayor al valor crítico de distribución, 7.9510, lo que permite afirmar que el ajuste del modelo es el adecuado.

En cuanto al nivel de significatividad de las variables económicas incluidas en el modelo, ninguna de estas resultaron serlo. Con t-estadísticos negativos como en el caso de las variables: PIB per cápita, Participación de la Industria, Participación del Comercio y, Tasa de Transferencias corrientes; y valores positivos pero menores a cero como la Tasa Global de Participación y Participación de la Agricultura; las variables seleccionadas no explican la Tasa de recaudación respecto al PIB.

Varias pueden ser las posibles causas por las cuales las variables seleccionadas han resultado no significativas: un factor podría ser el hecho de las características de la información estadística obtenida, por ejemplo, en el caso de la Recaudación Tributaria, los datos son los facilitados por el Sistema CHIP del Ministerio de Hacienda que corresponden a la recaudación efectiva realizada en el período sin discriminar si eran obligaciones tributarias correspondientes al año en que se cancelan o de años anteriores. Por supuesto, la diferencia es importante por cuanto el resto de variables (dependientes) son las del año indicado.

⁹Con un t estadístico igual a 11.26 (0.71/0.063), el p-valor es cercano a cero.

Otra posible causa y tal vez la más probable es, que dada la actual estructura tributaria de los departamentos, variables referentes a la actividad económica, al mercado laboral y a las transferencias, no son importantes para los ingresos tributarios. Impuestos a los juegos de azar, a bebidas alcohólicas, al tabaco, al consumo de gasolina, entre otros, estarían respondiendo a otro tipo de variables más directamente relacionadas con la generación de los propios impuestos, por ejemplo, venta de vehículos automotores, venta de gasolina, venta de licores, tabaco, etcétera.

Respecto a las transferencias corrientes, la no relevancia de la variable para la recaudación tributaria, podría tener una explicación en el hecho del poco peso que tiene en el cálculo del monto a transferir el esfuerzo fiscal del Departamento; de ahí la importancia de la propuesta de darle mayor peso en el cálculo teniendo en cuenta la capacidad fiscal del Departamento frente a sus niveles de recaudación.

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

En los estudios de capacidad y esfuerzo fiscal sobre un grupo de entidades (países, estados, municipios, etc.) de este tipo, se debe tener presente que los resultados son especialmente de carácter comparativo, adscritos al periodo de estudio y en buena medida sujetos a las variables incluidas en el modelo.

A pesar de las limitaciones y precauciones que hay que tener antes de lanzar conclusiones definitivas en esta clase de estudios, no se puede descartar su utilidad en el objetivo de tener un primer diagnóstico sobre la capacidad y el esfuerzo fiscal de un conjunto de entidades a partir de un grupo de variables socioeconómicas comunes a ellas.

A pesar de la no significatividad de las variables incluidas en el modelo, el Método de Estimación de Frontera Estocástica es una herramienta apropiada para la estimación de la capacidad y el esfuerzo fiscal. Los valores encontrados para los estadísticos gamma () y chi-cuadrado (2) así lo sugieren.

Un estudio interesante sería la estimación de la capacidad y el esfuerzo fiscal a nivel municipal utilizando el método de frontera estocástico. Se podría suponer que dada la naturaleza de los principales impuestos municipales (impuesto de Industria y Comercio y Predial) se encontrarían mayores niveles de significatividad con las variables macroeconómicas.

Es evidente el escaso trabajo de investigación que existe en el país sobre mediciones de la capacidad fiscal de las entidades territoriales. Es de suponer que por razones políticas los gobiernos son reacios a incluir en sus propuestas de reforma tributaria.

En futuros estudios sería apropiado incluir periodos de tiempo más amplios, al igual que un número mayor y más diverso de variables socioeconómicas, como por ejemplo, la distribución del ingreso, costos de transacción, nivel de desarrollo institucional, nivel de escolaridad, etc., que permitan explorar las relaciones de otras variables socioeconómicas con la capacidad fiscal.

Es evidente la importancia que en estudios de este tipo necesitan los trabajos sean de carácter multidisciplinario, ya que las características de los sistemas tributarios se determinan no sólo por variables económicas sino también por variables sociales, e incluso, se podría pensar también en variables de tipo histórico, geográfico y cultural.

En estudios más amplios y especializados se debería evaluar si es importante para el análisis y los resultados realizar primero una ponderación de las variables, que recoja con mayor fidelidad la importancia de la variable para una entidad en particular. Hacerlo de esta manera exigiría tal vez técnicas de análisis más complejas, y un mayor conocimiento del investigador de cada entidad en particular. Sin embargo, la recompensa sería obtener unos indicadores más ajustados a la realidad tanto a nivel general como a nivel individual.

Las técnicas para la medición y el análisis de la capacidad y el esfuerzo fiscal han venido evolucionando desde mediados del siglo pasado, y según los últimos estudios no parece que se haya detenido, lo cual es una buena noticia y que hace prever que en el futuro se pueda contar con herramientas más sofisticadas que ofrezcan mayor precisión y den menos lugar a la ambigüedad.

BIBLIOGRAFÍA

- Aaron, Henry (1965), "Some Criticism of Tax Burden Indices". *National Tax Journal*, 18, pp. 313-316.
- Aguilar, Genaro (2006), "Potestades y potencial recaudatorio de los municipios en México". *Finanzas Públicas para el Desarrollo*, José L. Calva (Coordinador), Colección: Agenda para el Desarrollo, Vol. 5:214-238
- Álvarez, F.; Corona, J.F., y Díaz, A. (2007), *Economía Pública. Una Introducción*. Barcelona, Editorial Ariel, S.A.
- Bird, Richard (1964), "A note on "tax sacrifice" comparisons". *National Tax Journal*, 17, pp. 303-308.
(1965), "Comment", *National Tax Journal*, 18, pp. 317-318.
- Bustos, Antonio (2007), *Lecciones de Hacienda Pública*. (4ª ed.). Madrid: Editorial COLEX.
- Chernick, H. (1998), "Fiscal capacity in New York: The city versus the region". *National Tax Journal*, Vol. 51 No. 3, pp. 531-540
- Coelli, T.J. (2003), *A Guide to FRONTIER Version 4.1: A Computer Program for Stochastic Frontier Production and Cost Function Estimation*. CEPA, Working Papers. University of New England. Armidale, Australia. [citado 2012-06-26]. Disponible en internet: <http://www.uq.edu.au/economics/cepa/frontier.htm>
- Costa, M.; Durán, J.M.; Espasa, M.; Esteller, A., y Pedros, A. (2005), *Teoría Básica de los Impuestos: un Enfoque Económico*. Navarra, España, Editorial Aranzadi, S.A., 2ª ed.
- Davoodi, Hamit y Grigorian, David (2007), "Tax Potencial vs. Tax Effort: A Cross-Country Analysis of Armenia's Stubbornly Low Tax Collection". *IFM Working Paper*, 07/106.
- Delgado, Mª J. y Álvarez, I. (2003), "Medición de la eficiencia técnica para los países de la UE". [Citado 2012-06-22]. Disponible en internet: <http://eprints.ucm.es/7667/1/0210.pdf>
- Jorge, Juan (autor corporativo) (2011), *Nada es gratis. Cómo evitar la década perdida tras la década prodigiosa*. Barcelona, Ediciones Destino, S.A.
- Giménez, M., Antonio, (2003), *Federalismo fiscal. Teoría y práctica*. (2ª ed.). Valencia. Edita Tirant Lo Blanch.
- Gujarati, Damodar (2003), *Econometría*. (4ª ed.). México. McGraw-Hill.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/>
- Leuthold, Jane (1987), "Tax Shares in Developing Economies: A Panel Study". *Faculty Working Paper*, 1412.
- López, G. y Castellanos, A. (1998), "Aproximación al concepto de Esfuerzo Fiscal". Barcelona, CRES.
- Musgrave, Richard A., y Musgrave, Peggy B. (1999), *Hacienda Pública. Teórica y aplicada*. (5ª ed.). (Juan F. Corona, Juan C. Costas y, Trad.). Madrid. McGraw-Hill.
- Neumark, Fritz (1994), *Principios de la Imposición*. Madrid, Instituto de Estudios fiscales, 2ª ed.

- Pechman, Joseph A. (1987), *Federal Tax Policy*. Washington, The Brooking Institution. 5ª ed.
- Pessino, C. y Fenochietto, R. (2010), “Determining countries’ tax effort”. *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, No. 195-4, pp. 65-87
- Piancastelli, Marcelo (2001), *Measuring the Tax Effort of Developed and Developing Countries. Cross Country Panel Data Analysis – 1985/95*. Brasil, IPEA.
- Ramírez, R. y Erquizio, A. (2011), “Capacidad y Esfuerzo Fiscal en las Entidades Federativas en México: Medición y determinantes”. *Paradigma Económico*, Año 3, No. 1, enero – junio, pp. 37-70.
- Rosen, Harvey (2008), *Hacienda Pública*. (7ª ed.). (J. Ruiz-Huerta, Javier Loscos, Trad.). Madrid: McGraw-Hill.



PONENCIA #37

INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD A PARTIR DEL ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL DEL DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA

AUTORES:



ASCOLFA

Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

Jorge Chaparro
Isabel Rincón

ÁREA TEMÁTICA:

Liderazgo y Gestión del Capital Humano

PONENCIA:

INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD A PARTIR DEL ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL DEL DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA

Resumen:

La ponencia tiene como propósito plantear la discusión sobre la importancia de abordar para las empresas ubicadas en el Departamento de Córdoba y la ciudad de Montería la influencia en la productividad a partir del análisis del clima organizacional como la posibilidad para las organizaciones de alcanzar sus objetivos que están determinados por la productividad individual, es decir, una interacción entre las características personales y organizacionales, que hacen que la persona tenga un rendimiento óptimo en la organización, habilidad que se ve impactada por cómo los empleados se sienten en su trabajo, con sus jefes y colegas, con la alta gerencia y por la influencia de otros múltiples factores. El estudio que ha llevado a la evaluación de las actitudes de los empleados en las empresas ubicadas en el Departamento de Córdoba y la ciudad de Montería tienden a ser generalmente un proceso informal, basado generalmente en la percepción del jefe o el deseo del empleado de comunicarse con sus superiores. Por lo que se concluye que la nueva gestión empresarial ha de basarse en la aceptación, en el seno de estas organizaciones empresariales, de personas libres que puedan expresarse, en el entorno empresarial, tal y como son, y así poder realizar todas las aportaciones que se derivan de la aplicación de sus propios conocimientos a su labor cotidiana en la empresa, para así mejorar la rentabilidad de la empresa donde desarrollan su tarea. Así como indicar que la productividad está directamente relacionada con el clima organizacional que tienen estas empresas en la ciudad y que esta se aumenta en la medida que el clima organizacional mejore por lo que se puede citar que “aumenta la productividad. “La productividad no es una medida de la producción, es una medida acerca de qué tan bien se están utilizando y combinando los recursos en la empresa para lograr los resultados previstos” (Bain, 1982)

Palabras Clave: Conocimiento, clima organizacional, productividad y gestión empresarial

PONENCIA

En las últimas cinco décadas las empresas industriales y comerciales se han visto fuertemente impactadas por un cambio de paradigma en la economía internacional, pasando de ser economías fuertemente reguladas a ser economías liberales con amplio margen de actividad, sometiéndose por sí mismas a las leyes y fluctuaciones del mercado.

Esta situación no ha sido ajena a la región cordobesa, en Colombia, donde el auge de la globalización y el cambio en los paradigmas económicos han resultado en una fuerte oleada de cambios industriales obligando a las empresas a construir un modelo de cambio permanente influenciado principalmente por la tecnología y por la presión competitiva regional, nacional e internacional.

Sin embargo, la era de la información ha convertido esta oleada de cambios en estrategias fácilmente replicables por la competencia obligando a las empresas a desarrollar destrezas y habilidades tendientes a explotar al máximo sus activos intangibles los cuales tienen su origen en los conocimientos, valores y actitudes de las personas que forman parte del núcleo estable de la empresa, aprovechando al máximo el conocimiento individual con el fin de mantener el éxito competitivo.

De igual manera, se puede afirmar, según la investigación, que “la información interpretada se convierte en conocimiento y este a su vez es el más democrático de los recursos”. Este supuesto permite concebir la idea de limitar la creación de unidades productivas a aquellas personas tenedores de capital o materias primas, democratizando el recurso prevaleciente, el conocimiento, logrando ampliar el horizonte empresarial a aquellas personas que lo posean, es decir, al grueso de la sociedad.

Esto permitirá a su vez, una mayor interrelación entre las realidades locales donde se desarrolle el proyecto empresarial y el tejido de sociedad civil del espacio geográfico y urbano donde se ubiquen, dicho en otras palabras, una mayor interrelación en el entorno social.

El anterior análisis implica que las personas en las organizaciones, en calidad de accionistas, socios y trabajadores deben hacer parte de la toma de decisiones de alto impacto, en la medida en que se puede evidenciar que el conocimiento entre más se difunde, más valioso es; obligando entonces a todos los trabajadores a ser constructores de ideas, aportando mediante este proceso un enorme valor a la organización y esto redundará a su vez en un mejor clima organizacional y en una alta productividad.

Pese a las consideraciones anteriores, los trabajadores deben verse motivados hacia la construcción de ideas y hacia la participación en la toma de decisiones, y esto se logra a través de la participación en la misma medida de las utilidades o riqueza total, situación bastante imposible en las empresas actuales.

Existen una serie de elementos que ayudan a comprender lo que es el concepto de Clima

Organizacional, el Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, como la estructura social y organizacional, niveles de tecnología, procesos de decisión, identificación de necesidades de los miembros de la organización, entre otros.

Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente, con motivación y entusiasmo o con desagrado o temor.

El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral, en cuanto a las actividades desempeñadas, actitudes de las personas y sentimientos que puedan generar en cuanto a la satisfacción de la labor que desempeñan.

El Clima es una variable que interviene y media entre los factores del sistema organizacional y el compor-

tamiento individual. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma organización.

Las percepciones que comprenden el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores. Unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección, (tipos de supervisión: autoritaria, participativa).

Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, intercambio de experiencias con los demás miembros, entre otros).

Mantener un Clima Organizacional favorable dentro de cada organización es algo importante para ella y es un tema que viene ganando cada vez más la atención de los empresarios agroindustriales ubicados en el Departamento de Córdoba y la ciudad de Montería, lo cual originado el siguiente planteamiento ¿Cómo ha influenciado en la productividad de las empresas del sector agroindustrial ubicadas en el Departamento de Córdoba y la ciudad de Montería el Clima Organizacional existente?

El departamento de Córdoba posee ventajas comparativas que se enmarcan por señalar un ejemplo desde tener una posición geográfica relevante con recursos naturales, hídricos con dos ríos que atraviesan el territorio de sur a norte, el Sinú y San Jorge sumado a tierras de invaluable calidad, sumado a las capacidades y la vocación agroindustrial que progresivamente incide en la producción local, regional y nacional pasando a ocupar un puesto de relevancia como fuente de la despensa agrícola del país.

El sector agroindustrial en Córdoba y Montería aporta al movimiento comercial de la región con una producción agrícola que en promedio alcanza a cifras que se ubican en 26 millones de toneladas y que en promedio tiene una tasa de crecimiento anual del 3% del que hacen parte productos lácteos, fabricación de aceites y grasas vegetales y animales, industrias de bebidas no alcohólicas y alimentos preparados para animales, cuenta con unas características que la hacen particular pues tiene unas condiciones en materias de ganadería que se destacan a nivel nacional en cuanto a lo que se trate desde donde tiene tierras con un pasto de excepcionales calidades que permite tener la base para la crianza de ganado que dentro de la dinámica de las carnes hace que la matanza del ganado, su preparación y conservación sea las que requiere el mercado de calidad.

A esto se suma que es primer productor de algodón, arroz secano manual, el segundo productor de maíz tradicional, el tercer productor de Cocotero, cuarto en la producción de ajonjolí y el sexto el proveer arroz secado mecanizado. En lo que corresponde al componente pecuario de 22 departamentos Córdoba se ubica en el cuarto puesto de ganado bovino el cual exporta en cabezas de ganado en pie y en carne, en porcino el cuarto puesto, en especie bufalina el segundo puesto, equina tercer lugar, caprina el sexto llegando a nivel de producción pecuaria que alcanza las cifras de 3,9 millones de toneladas.

Frente a esta realidad el sector agroindustrial aporta a la generación de empleo que se refleja en las estadísticas de orden rural y urbano pues incluyen a un número significativo de personas en la cadena productiva que impacta en los indicadores de la región por lo que ha hecho necesario la evolución hacia la utilización de tecnología que de acuerdo con las estadísticas es menor dentro de la estructura productiva del sector de forma que se innove.

La población proyecta es de 1.607.519 a 2016, con características empresariales de significativa relevancia donde la dirigencia se orienta al propender por el desarrollo sobre la base de tener una estructura económica sólida para lo cual desde el sector agroindustrial progresivamente han llevado al uso de tecnología que marca diferencia con otros sectores productivos.

Dentro del contexto el Departamento se ubica en promedio dentro del escalafón de competitividad de 29 departamentos en el puesto 21, teniendo como referentes en la calificación de criterios datos como: Fortaleza de la Economía (5.Bajo), Infraestructura (5.Bajo), Capital Humano (5.Bajo), Ciencia y Tecnología (6.Colero), Finanzas y Gestión Públicas (4.Medio Bajo).

Dentro de los indicadores de competitividad de 22 ciudades se ubica en el puesto 22 teniendo como referente en la calificación de criterios datos como: Capital Humano (8), Ciencia y tecnología (14), Infraestructura (20), Finanzas (19), Medio ambiente (17).

Estas realidades de las organizaciones en el Departamento y la ciudad de Montería han de ser vistas e interpretadas dentro del contexto lo que ha ocurrido en general en las mismas, partir de la década de los 80, las empresas colombianas han prestado particular importancia al “Ambiente o Clima”, por considerar que este es importante para poder conjugar los intereses de los individuos y de la organización. Como lo indican autores que se referencia como PÉREZ S., Patricia “Modelo de Análisis para las Organizaciones Colombianas en el Marco de las Relaciones Humanas”. 1981, APARICIO C., Eduardo y APARICIO, Silvia de; “Descripción y análisis del Clima Organizacional en Empresas Colombianas y Diseño de un Programa para la Tabulación del Instrumento Aplicado”.

Este estudio sirvió de base para estandarizar el instrumento de medición del clima organizacional en empresas colombianas y mediante este se obtuvo la tabulación del mismo. 1983, ROMERO, María y ORJUELA, Camilo; “Guía y Análisis de un Paquete Automatizado para medir Clima

Organizacional en Empresas Colombianas”. VIVES LACOUTURE, Rosa; “Clima Organizacional en Empresas de Santa Marta”, a través del cual se lograron conocer las condiciones ambientales de los trabajadores samarios en las diferentes empresas de la ciudad, enfatizando que estas median en la productividad organizacional y la satisfacción personal, además de resaltar la importancia del clima organizacional.

Entre las investigaciones que se han realizado en la costa norte del país, se conocen por referencia varios estudios entre los cuales se citan: “El Clima Organizacional en el I.S.S. seccional Magdalena (1993)” desarrollada por FONTALVO, Mauricio; LÓPEZ, Marcos y PASTRANA, Alejandro, para optar el Título de Pregrado de Administración Agrícola en la

Universidad del Magdalena; este estudio se desarrolló con el fin de conocer las necesidades en cuanto al ambiente laboral y ofrecer un proceso de cambio que conlleven a la satisfacción de las necesidades en esta gran Institución a través del Instrumento de Medición de Empresas Colombianas (IMCOC), encontrándose un Clima Organizacional tenso, modelo administrativo autoritario, basado en la centralización del proceso de gestión administrativa.

Resultados de estos intereses, la Universidad del Norte de la ciudad de Barranquilla, inició una serie de investigaciones bajo la modalidad de trabajos de postgrados; dentro de estos se destacan estudios como el articulado por CIRO OCHOA, Ana María y GARCÍA GONZÁLEZ, Pilar, sobre “Clima Organizacional, Diagnóstico y Medición en un Hotel Cinco Estrellas de la Ciudad de Barranquilla”; a través del cual se valoró la percepción que tenían los empleados en un hotel cinco estrellas de la ciudad de Barranquilla, acerca de las características del Clima Organizacional, utilizando como instrumento el IMCOC.

Así mismo TERRAZA MARINO, Piedad Lourdes, desarrolló un estudio dirigido hacia la “Descripción y Análisis del Clima de la Organización SAM S.A en las ciudades de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta”; por intermedio del programa de maestría en Administración de Empresas de la Universidad del Norte, ya que se constituyó como una preocupación por parte de los directivos de la empresa SAM S.A., por el proceso de apertura y por su participación en el mercado; al igual que se empeñaron en desarrollar un proceso de cambio que permitiera responder adecuadamente a las exigencias del entorno, y entre sus muchas estrategias surgió este estudio centrado en el Recurso Humano; a fin de conocer sus valores y sentimientos compartidos con respecto a la empresa. Igualmente otras empresas como Monómeros Colombo Venezolanos, SENA, CORELCA, la Electricadora del Atlántico han realizado estudios sobre la medición del Clima Organizacional.

Retomando lo anterior, se encontró un Proyecto de Grado de Recursos Humanos “Medición del Clima Organizacional del SENA, Regional Magdalena”, el cual fue desarrollado en el 2001, por DOMÍNGUEZ M., Ivonne; PÉREZ A., Cecilia y ROPAÍN DE A., Jorge, a través de la Universidad del Norte, Barranquilla; dicha investigación fue basada en las necesidades de conocer el ambiente laboral y medir las variables al interior de la institución, el cual obtuvo como conclusión general que el perfil del clima organizacional del SENA se encuentra en una escala aceptable, y en el que prioritariamente se recomienda desarrollar acciones tendientes a interiorizar los conceptos de misión, visión, valores, objetivos y políticas de la organización, que permitan elevar el sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios a través de la ejecución de un plan de actividades, desarrolladas fuera de la empresa, tal como la contratación de una persona experta que desarrolle seminarios y trabajos en beneficio de la Institución.

Se incluye además, el Trabajo de Grado de la Universidad Cooperativa de Colombia, denominado “Estudio del Clima Organizacional del Área Administrativa de la Universidad Cooperativa de Colombia, Seccional Santa Marta (2001)”, elaborado por CORREA F., Yarinka, GUERRERO R., Beatriz y VILLALOBOS V., Cinthia. Este trabajo se realizó con el fin de adoptar otras concepciones o paradigmas de las personas, realizando un estudio en términos de debilidades y fortalezas existentes para contribuir y fomentar una cultura empresarial dirigida hacia la calidad y desarrollo organizacional desde el recurso humano. A través del IMCOC se lograron conocer los aspectos que permitieron analizar el clima laboral de la institución, presentando en sus conclusiones los aspectos realmente importantes que permitieron conocer las condiciones del clima organizacional de la Institución en estudio.

Por último, se citan la más reciente investigación “Análisis y Diagnóstico del Clima Organizacional de la IPS COLSALUD S.A. de la Ciudad de Santa Marta D.T.C.H., 2001”, llevada a cabo por BARBOSA A., Karen, LOPEZ L., Ela y LOPEZ M., Victoria, estudio realizado para optar el título de psicólogas por medio de la Universidad Cooperativa de Colombia y “Análisis y Diagnóstico del Clima organizacional en la Planta de Personal Administrativo de la Universidad del Magdalena de Santa Marta D.T.C.H durante el año 2003”, efectuada por GUERRERO O. Yanneris y NAVARRO G. Belsy .

Anotaciones Importantes

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

En Córdoba las empresas del sector agroindustrial determinan gran parte del PIB departamental, en la medida en que esta ha sido la actividad principal de la región por décadas dada su ventaja competitiva y comparativa en su geografía.

Es así, como se evidencia una importante necesidad de establecer una reflexión teórica sobre el clima organizacional en estas industrias, debido a que el clima organizacional es uno de los factores que determina la productividad laboral , y esta a su vez influye en la productividad empresarial y en la competitividad regional.

A través de lo observado se puede evidenciar, que en las empresas agroindustriales en el Departamento de Córdoba existe la oportunidad de diseñar un modelo de desarrollo de clima organizacional, debido a que en algunos aspectos este no proporciona las condiciones suficientes para una productividad eficiente.

Condiciones como la higiene y seguridad industrial y la escasas de políticas relacionadas con la solución de conflictos, procesos de comunicación eficaz y un escaso empoderamiento de funciones básicas configuran un escenario en el que el clima organizacional se ve profundamente afectado en condiciones esenciales para su desarrollo.

La estructura, la responsabilidad, la recompensa, el desafío, las relaciones, la cooperación, los estándares, el conflicto y la identidad, según el Modelo desarrollado por Litwin y Stinger, son patrones analizados en las empresas del sector agroindustrial en Córdoba.

Referencias Bibliográficas

AUDIRAC CAMARENA, Carlos Augusto. (2007) ABC del Desarrollo Organizacional. México: Editorial Trillas.

BOROSCHEK, Gunther. Desarrollo Organizacional: Casos. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

CASTILLO APONTE, José. (1997) El Desarrollo Organizacional en Colombia. Santafé de Bogotá: Universidad Francisco José de Caldas.

CECIL H. Bell Jr. (1995) Desarrollo Organizacional. Pearson Educación.

CIRO, Ana; GARCÍA, Pilar. Clima Organizacional, Diagnóstico y Medición en un hotel cinco estrellas de la ciudad de Barraquilla: Universidad del Norte. (año).

CONCALVES, Alexis P. Dimensiones del Clima Organizacional. Internet [http: www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.2001](http://www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.2001).

CORREA, Yarinka; GUERRERO, Beatriz y VILLALOBOS, Cintia. Tesis de grado “Estudio del Clima Organizacional del área administrativa de la Universidad Cooperativa de Colombia seccional Santa Marta. Santa Marta: Universidad Cooperativa de Colombia, 2001.

DOMÍNGUEZ, Ivonne; PÉREZ, Cecilia; ROPAÍN, Jorge. Proyecto de Grado en Gerencia de Recursos Humanos: “Medición del Clima Organizacional del SENA Regional Magdalena”. Barranquilla. Universidad del Norte, 2001.

ESCUELA DE NEGOCIOS (2005) Seminario Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional. Chile: Universidad de Viña del Mar. Compilación digital suministrada.

FONTALVO, Mauricio; LÓPEZ, Marcos; PASTRANA Alejandro;. Tesis de grado El Clima Organizacional en empresas colombianas. Santa Marta; Universidad Magdalena, 1993.

FUENTES ESCOBAR, Jhon. Economía humana. Internet [http: www.baja.gob.mx/novedades/coplade/econhuma](http://www.baja.gob.mx/novedades/coplade/econhuma).2001.

GALARZA AYALA, José Libardo (1992) Desarrollo Organizacional. Santafé de Bogotá: ESAP.

GORDON, Judith y Colaboradores. Comportamiento Organizacional. México: Pretince Hall Hispanoamericana, 1997.

HUSE y CUMMINNGS (1993) Organization Development and Change. Wets.

LODOÑO CHICA, Carlos. Enciclopedia Gerencia y Recursos Humanos. Bogotá: Norma, 1998.32p. Tomo1.

McKERSIE, Robert y WALTON, Richard E. Organizational Change.

NADLER, David A. (1982) La Retroalimentación y el Desarrollo Organizacional. México. Fondo Educativo Interamericano.

PONENCIA #40

CARACTERIZACIÓN DE CÓRDOBA COMPETITIVA: IDENTIFICACIÓN DE RETOS, DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES PARA UNA TRANSFORMACIÓN REGIONAL DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL

AUTORES:

ASCOLFA

Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

Isabel Rincon
Jorge Chaparro

ÁREA TEMÁTICA:

Economía, Contabilidad y Gestión Financiera

PONENCIA:

CARACTERIZACIÓN DE CÓRDOBA COMPETITIVA: IDENTIFICACIÓN DE RETOS, DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES PARA UNA TRANSFORMACIÓN REGIONAL DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL

Resumen

El objetivo de la ponencia es presentar un debate riguroso y una reflexión teórica sobre la necesidad de establecer retos, desafíos, fortalezas y oportunidades en las empresas del sector agroindustrial en Córdoba desde la teoría de la competitividad. La identificación de estos factores permitirá visualizar un modelo de desarrollo acertado para la región que permita la creación de ventajas competitivas que a su vez redunden en la inmersión del departamento en el mercado nacional y global de manera sostenida. Algunas de las políticas económicas e industriales llevadas a cabo en el departamento, no están considerando las características esenciales de la economía regional y por ende, están obviando las potencialidades del sector agroindustrial. La falta de estudios técnico-científicos que permitan definir y delimitar las condiciones y características específicas del sector agroindustrial cordobés impide el establecimiento de empresas de alto rendimiento y de una inmersión sostenida de la agroindustria en la economía nacional y global.

Palabras Clave: Competitividad, competencias productoras y transformación regional

PONENCIA

En la actividad económica de Córdoba es de vital importancia el estudio de la competitividad industrial, en la medida en que esta teoría permite enfocar los esfuerzos económicos hacia el fortalecimiento de ventajas y características empresariales distintivas que permitan reforzar la presencia de las empresas en el mercado y alcanzar índices de alto rendimiento y desarrollo regional. Desde la teoría de la globalización se plantea la necesidad inherente de las organizaciones de migrar hacia modelos más liberales en los que el mercado y sus condiciones delimitan la actividad industrial y obligan a las empresas a gestionar cambios permanentes y adaptarse rápidamente al entorno hostil que circunda su actividad económica.

Es en este escenario, donde existe una fuerte necesidad de generar modelos de innovación y desarrollo científico que permitan agregar valor a los procesos, productos y estructuras empresariales del Departamento de Córdoba, al igual que cambiar los modelos de gestión tradicionales hacia una gerencia del valor y la gestión estratégica de objetivos y procesos que le permitan a la empresa integrarse a cadenas productivas con enfoque exportador para posicionarse en el mercado internacional y expandir su actividad.

Sin embargo, se puede observar que en su gran mayoría, especialmente en el Departamento de Córdoba, las empresas con de carácter micro, pequeña y mediana empresa lo cual soporta la premisa de que la competitividad es un tema económico, social y político. Desde el gobierno central se están llevando a cabo proyectos, planes y programas que tiene como fin último aumentar las ventajas competitivas de las regiones a través de organismos como las cámaras de comercio, las agendas internas y sistema nacional de competitividad.

Con el fin de soportar las proposiciones hipotéticas y comprobar los supuestos, se analiza a través de varias perspectivas teóricas y procedimientos empíricos aquellos factores de carácter interno y externo que son determinantes para explicar la competitividad empresarial multisectorial con el propósito de extraer conclusiones y elaborar sugerencias que servirán de directrices para obtener de ventajas competitivas y ventajas competitivas sostenibles.

El sustrato teórico se inicia con el análisis de las interpretaciones del comercio internacional para explicar la competitividad desde la escuela mercantilista para proseguir con las teorías de la económica clásica y neoclásica, las teorías alternativas, las nuevas teorías económicas y la conceptualización económica moderna. El análisis de la competitividad sectorial de corte estructuralista se aborda con los aportes de la teoría de la organización industrial (Mason, 1939 y Bain, 1956) y el modelo de las fuerzas competitivas de Porter (1980). Por último, se analiza la competitividad empresarial a la luz de la teoría de los recursos, capacidades y competencias.

EL análisis de competitividad en Córdoba establece cuáles son las capacidades y características de los sectores productivos desde la productividad microeconómica sosteniendo un énfasis en el sector agroindustrial soportado por datos, cifras y hechos reportados en el informe, entendida esta como la capacidad que tienen las empresas para manejar los factores internos que le permiten crear un producto diferenciado, y posicionándose en el mercado, de acuerdo a una normatividad fijada por el Estado, es por este que mediante la exploración de documentos se conoce la situación de los sectores en el departamento, sus avances en la organización empresarial y el nivel tecnológico, así como las condiciones bajo las que se desarrolla.

En este análisis, se examina en qué estado se encuentra el desarrollo del sector agroindustrial en Córdoba como departamento respecto a los demás bajo el contexto de lo que ha sido la economía agropecuaria en Colombia en los últimos diez años teniendo como referente, las características bajo las que se ha dado el tipo de empresas que han jalonado económicamente la industria del agro, el mejoramiento tecnológico y la organización de los recursos. Al tener un concepto general sobre la organización empresarial de la agroindustria a nivel nacional, el estudio profundiza en el sector agroindustrial en el Departamento de

Córdoba con sus distintos municipios.

Para conocer el nivel de competitividad del sector agroindustrial en el Departamento de Córdoba a nivel de las organizaciones se utilizó como base y fuente tanto el modelo de análisis del Ministerio de Agricultura, así como datos de la CEPAL, las FAO y las asociaciones de agricultores regionales, Bancoldex y otras entidades oficiales, en razón a que estos datos contienen los factores que permitirán el análisis competitivo de las empresas y de los sectores que corresponden al criterio de la agenda de competitividad nacional y productividad microeconómica del sector agroindustrial.

Bajo este modelo el análisis en ejes tales como direccionamiento estratégico, internacionalización y logística, innovación y conocimiento, comunicación e información, gestión humana, estructura y cultura organizacional, asociatividad, seguridad industrial, gestión ambiental y gestión de la producción y finanzas.

Al compilar la información respecto de las características de la región aunado al análisis del entorno se encuentra en la fase de estudio en que se esta que el análisis de competitividad del sector agroindustrial en el Departamento de Córdoba permite identificar cuáles son los retos, desafíos y oportunidades cuyo resultado será el insumo fundamental para la orientación de las organizaciones hacia la transformación del sector.

El estudio de la competitividad empresarial representa un asunto de trascendental importancia en el contexto de la actividad económica para el sector agroindustrial en Departamento del Córdoba. Por una parte, el proceso de globalización en todos los ámbitos plantea reflexiones sobre la supervivencia de las empresas, la efectividad de los modelos de gestión y nuevas oportunidades de negocio. Ante la complejidad, dinamismo y competitividad de este nuevo escenario y asumiendo como premisa que las organizaciones no pueden seguir disfrutando de barreras proteccionistas, reservas de mercado y posiciones monopolísticas para cimentar el éxito empresarial, se hace imprescindible que las empresas sean innovadoras, generadoras de rentabilidad y se establezcan con un enfoque exportador directo o para que participen activamente en cadenas productivas para llevar sus productos y servicios al mercado internacional.

Dentro de la política para hacer frente al reto de la globalización ha diseñado un plan denominado Sistema Nacional de Competitividad, el cual plantea una propuesta al 2032¹, implantando esquemas de seguimiento tanto a nivel nacional como regional, puesto que uno de los propósitos de la política es la disminución de la polarización regional, y el papel fundamental que deben jugar las regiones fue planteado en un documento de estudio de la universidad del Rosario²(Competitividad de las regiones Colombianas), donde se esboza que las regiones son la alternativa de inserción de un país en la globalización por medio de sus características particulares.

Con el desarrollo de esta política, la meta planteada es que para el 2032, Colombia estará dentro de los tres países más competitivos de América Latina. A partir de esto el proyecto se plantea: ¿Cuáles son las características productivas y competitivas del sector agroindustrial en el Departamento de Córdoba?

¿Cuáles son las capacidades y características del sector agroindustrial desde la productividad micro-económica en el Departamento de Córdoba para manejar los factores internos que le permiten crear un producto diferenciado, y posicionándose en el mercado?

Con el desarrollo de esta investigación en lo que respecta al sector agroindustrial se podrá establecer cuáles son sus potenciales dentro de la cadena productiva ya que esta se basa en componentes que le generan valor y promueve dentro de una economía local y regional la asociatividad como lo demanda la región por sus características y especificidades inclusive históricas, políticas y en espacial a la que ha sido sometida en años con la violencia, con los resultados se establecerá hacia donde orientar los esfuerzos en materia de políticas públicas y toma de decisiones de los empresarios, identificar mecanismos de cooperación entre empresas sean esta pequeñas, medianas o grandes como las hay, apuntando hacia la competitividad del sector a medio y largo plazo ya que las misma cadena agroindustrial esta inmersa en continuos y discontinuos flujos de producto.

Este acápite del trabajo se estructura en tres aspectos esenciales: el primero, relacionado con el marco teórico donde se hace una revisión exhaustiva de la literatura científica más apropiada para explicar el tema objeto de estudio; el segundo, hace mención al marco referencial donde se describen las características estructurales del espacio territorial seleccionado para el estudio; por último, el marco legal que está

relacionado con las políticas, acciones e instituciones para fomentar la competitividad a nivel nacional y regional. Por tanto, emprender el estudio de la competitividad empresarial en el Departamento del Cauca obliga ineludiblemente a investigarla desde diversos enfoques teóricos y desde diferentes unidades de análisis (nación, sector y empresa) que servirán de soporte para precisar su significado, los factores de los que depende y criterios evaluativos.

Teoría Clásica y Neoclásica. Hace referencia a la competitividad de las naciones o efecto país y al enfoque macroeconómico. La teoría clásica del comercio internacional se conceptualiza en forma primigenia con las aportaciones de la “Doctrina Mercantilista” de Munn (1664) en la cual sustenta que el comercio internacional es el factor estratégico más importante para definir la competitividad de una nación al admitir que no todas las naciones son ganadoras al presentarse un juego de Suma Cero, donde el superávit comercial de una supone el déficit de la otra.

A sensu contrario, Adam Smith (1776), argumenta que la actividad comercial debería ser un juego de suma-suma donde el superávit comercial de una nación no conlleve a un déficit de la otra. Esta premisa rotulada como “Teoría de la Ventaja Absoluta” se interpreta como el beneficio comercial mutuo de los países en el comercio internacional al especializarse cada uno de ellos en la producción de un bien donde la capacidad productiva sea elevada y los costos unitarios mínimos.

En la misma línea, David Ricardo (1817), amplió el aforismo de la ventaja absoluta proponiendo la “Teoría de la Ventaja Comparativa” en donde el comercio internacional era factible si una nación poseía ventaja absoluta en la producción de más de un bien. Esto significa que el intercambio comercial sigue siendo un juego de suma-suma en el cual una nación en condiciones de superioridad se especializaría en producir un bien donde tuviera mayor ventaja absoluta y la nación inferior en el bien donde tuviera menor ventaja absoluta por efecto del diferencial comparativo en los costos de producción.

La teoría neoclásica del comercio internacional, cuyo principal exponente fue Heckscher-Ohlin (1919), formuló el “Teorema de la Dotación de los Factores”. El teorema presupone como causa esencial del comercio internacional que todas las naciones tienen una tecnología homogénea pero difiriendo en la

dotación de los factores o inputs necesarios para la producción donde se incluye la tierra, la mano de obra, los recursos naturales y el capital. También afirma que una nación obtiene ventajas comparativas en sectores donde emplea más intensivamente los factores de producción poseídos en forma abundante, exportando estos bienes e importando otros en los cuales tiene desventaja comparativa en los factores más empleados.

Este teorema fue formalizado, en primera instancia, por Stolper-Samuelson (1941) con el modelo denominado “Teorema de la Distribución Doméstica de los Ingresos”. En segunda instancia, Samuelson (1948), elaboró teorema de la “Igualdad del Precio del Factor” o modelo H-O-S donde postula que el precio relativo de los bienes comercializados internacionalmente entre dos naciones tiende a converger o igualarse en relación al precio de los factores productivos. La tercera propuesta modificadora la formuló Rybczynski (1955) en relación a la alteración en la dotación de los factores productivos.

Teorías alternativas del comercio internacional. Ante las dificultades de la teoría neoclásica para dar respuesta a un buen número de cuestiones esenciales sobre el funcionamiento del comercio internacional en la realidad, en este epígrafe se exponen algunas de las más connotadas concepciones alternativas de carácter teórico-empírico que tienen como característica distintiva la sustitución del modelo de competencia perfecta por el de competencia imperfecta para explicar la competitividad.

Con el trabajo clásico de Linder (1961), designado por la literatura especializada como “Teoría de la Similitud Nacional”, sustentado en la incorporación de ciertas características de la demanda como foco explicativo de los flujos comerciales a nivel internacional. La siguiente teoría alternativa fue propuesta por Posner (1961), haciendo referencia a las condiciones tecnológicas diferenciales como fuentes de Ventajas Comparativas Dinámicas en el comercio internacional.

En la misma línea, Vernon (1966), abre un espacio de discusión analítica sobre la teoría dinámica del comercio visualizando posibilidades de inversión en el ámbito internacional a través de procesos de innovación, difusión y absorción tecnológica de una nación a otra a través de la denominada “Teoría del Ciclo del Producto”.

Nuevas Teorías del Comercio Internacional. Con el propósito de interpretar la operatividad de los mercados en función de los nuevos patrones comerciales y competitivos e interacciones estratégicas que se dan entre naciones y empresas, surge la denominada Nueva Teoría del Comercio Internacional o Teoría Estratégica del Comercio³ por parte de Krugman (1979), Lankaster (1979) y Helpman (1985). Con esta finalidad y bajo el distintivo de mercados con competencia imperfecta se consideran los modelos de economías de escala, diferenciación de productos en el comercio intraindustrial, competencia monopolística y procesos integracionistas.

Las economías de escala inducen a los países a especializarse en la producción de un determinado subconjunto de bienes que permita incrementar al máximo la producción, disminuir costos unitarios y obtener de lucros en productividad por efecto del aumento en la eficiencia y la eficacia. La diferenciación de productos está ligada al efecto sustitución entre productos diferenciados que eleva el grado de competición entre diversas empresas de una misma industria creando una nueva dinámica del comercio internacional intrasectorial. La teoría de la integración económica moderna surge por efecto de la globalización económica; una economía nacional hace tránsito primeramente hacia la creación de regionalismos comerciales y posteriormente hacia procesos integracionistas económicos internacionales. Los regionalismos económicos, según diversos autores, adquieren la forma de zonas de libre comercio, uniones aduaneras, uniones económicas e integraciones económicas totales.

Concepción Económica Moderna. Como consecuencia de la tercera revolución industrial y de la globalización económica mundial se presentan profundas mutaciones en el sistema monetario internacional, redefinición de flujos comerciales, transferencias de capital, mayor integración económica, atomización empresarial, evolución de patrones de consumo y expansión de empresas multinacionales, entre otros condicionantes.

³ Constructo introducido por Krugman (1986) que tiene profundas implicaciones para el funcionamiento de la economía mundial al modificar sustancialmente la teoría convencional de H-O, según la cual, una nación se especializa en la producción y exportación de bienes o servicios en los cuales posee una ventaja comparativa. La idea nuclear de la nueva teoría es que empresas y naciones son capaces de comportarse estratégicamente en mercados globales de tipo oligopolista dominados por grandes empresas para mejorar la balanza comercial y el bienestar social al incorporar criterios competitivos imperfectos, hacer énfasis en procesos de investigación y desarrollo tecnológico, aprovechar las economías de escala y utilizar la reputación histórica como nueva variable explicativa

Estos factores revaluaron el significado de la competitividad y el desarrollo de nuevos modelos competitivos enmarcados en la teoría económica moderna, donde las ventajas comparativas consideradas motores de progreso avanzan hacia la conformación de ventajas competitivas, en las cuales, los determinantes estratégicos y la construcción sistémica de capacidades y competencias van a conformar el contexto y el entorno competitivo de una nación.

Fue Michael Porter, representante de la moderna teoría económica, pionero de la aproximación económica al ideario estratégico y autor de la Teoría de la Ventaja Competitiva quien desarrollo desde la perspectiva microeconómica un nuevo paradigma que elucida las causas directas por las cuales ciertas empresas, sectores y naciones son competitivas internacionalmente. Para Porter (2003), una nación es competitiva si cumple de tres condiciones: si alcanza altos estándares de productividad, si sus sectores son innovadores y están en proceso de mejoramiento continuo y si sus sectores están integrados geográficamente.

En cuanto a la primera condición, para Porter (2003:168), “El único concepto significativo de competitividad es la productividad de la economía”. Por tanto, el tratamiento de la productividad a partir del comercio internacional no solamente se asocia al crecimiento de flujos exportadores e importadores de ciertos sectores sino que está ligada al grado de inversión extranjera y a la especialización productiva, posibilitando el aumento o declive de la productividad de un país. La segunda condición valida el aforismo de Porter (1993) cuando afirma que “La competitividad de una nación depende de la capacidad de sus industrias para innovar y mejorar”. Los dos elementos son determinantes para incrementar la productividad y la competitividad con el propósito de acceder a mercados internacionales siempre que se detecten y prevengan diversas necesidades de demanda nacional y extranjera en la forma de oportunidad de mercado. El último factor de dependencia competitiva es denominado Porter (1991:207) como agrupamientos geográficos o clusters⁴ que equivalen al efecto o ventaja territorio; la aglomeración permite a las empresas

⁴ Para el autor (2003, pp. 205), un Clúster está constituido por “un grupo de empresas e instituciones conexas, pertenecientes a un determinado sector de actividad económica, unidas por características comunes y complementarias entre sí.....comprenden empresas de productos o servicios finales, proveedores de materias

primas, proveedores de maquinaria, proveedores de servicios especializados e infraestructura, fabricantes de productos complementarios, empresas pertenecientes a sectores afines, canales de distribución, asociaciones o agremiaciones comerciales, organismos estatales e instituciones públicas y privadas que apoyan la investigación”.

obtener ventajas competitivas por efecto de los activos compartidos que adquieren el carácter de públicos, por las sinergias resultantes de de la cooperación y por la especialización en algunos casos y, flexibilidad en otros, según las exigencias y cambios en el patrón de demanda.

Para explicar la simbiosis influenciadora entre las tres condiciones, Porter (1990), idea un modelo sistémico compuesto por seis atributos microeconómicos de la competitividad nacional denominado “Diamante Competitivo” donde ilustra la forma en que empresas y sectores logran generar y consolidar ventajas competitivas en mercados internacionales. Las variables son:

Condiciones de los Factores. Su asidero subyace en la premisa de Porter (2003:163) cuando asevera que “La prosperidad nacional se crea no se hereda”. Por su naturaleza se catalogan en factores básicos o heredados que armonizan con los axiomas de la teoría de la ventaja absoluta y la ventaja comparativa; por sí mismos, no son creadores directos de ventajas competitivas en la moderna competencia internacional ya que pueden ser heredados pasivamente, creados con escasa inversión privada o gubernamental y de acceso fácil a través de estrategias mundiales o de actualización tecnológica. En contrario, los factores avanzados o especializados son los más importantes para obtener ventajas competitivas sostenibles y de orden superior al ser creados a través de costosas y continuas inversiones por parte de individuos (habilidades), empresas (tecnología), sectores de actividad (sinergias) y naciones (infraestructura).

Condiciones de la Demanda. Las naciones obtienen ventajas competitivas en sectores donde la demanda interior o doméstica suministra una prognosis de las necesidades y expectativas de los compradores, los cuales, al ser sofisticados y exigentes presionan a las empresas a innovar velozmente y a cumplir con elevados estándares internacionales de calidad para obtener apreciables ventajas competitivas en relación a los competidores extranjeros; las ventajas se presentan de forma independiente a la estrategia genérica utilizada.

Sectores Conexos y de Apoyo. Están conformados por grupos de empresas auxiliares o de proveedores internacionalmente competitivos y por empresas afines o complementarias con las cuales se establecen estrechas relaciones de colaboración.

Estrategia, Estructura y Competencia. El último vértice del diamante elucidada la influencia del contexto y de las circunstancias nacionales como patrones categóricos para forjar tendencias causales de ventajas competitivas, considerando de capital importancia el análisis conjunto de las siguientes variables: la ideología organizacional, la forma de lograr los objetivos individuales y organizacionales, el desarrollo de procesos motivacionales y la definición de la naturaleza competitiva interna.

El Papel del Gobierno. La función del gobierno es fungir como transformador, facilitador y estimulador para que empresas y sectores de actividad económica logren elevados niveles de actuación competitiva. Por tanto, es particularmente importante destacar que la injerencia gubernamental es solamente parcial e indirecta al instaurar directrices tendientes a ampliar la competitividad empresarial y sectorial a través de la coordinación de los factores del diamante.

El Papel de la Casualidad. Debido a su carácter estrictamente contingente alteran positiva o negativamente el funcionamiento sistémico de los atributos del diamante, ocasionando discontinuidades en procesos comerciales y mutaciones posicionales competitivas que eliminan las ventajas conseguidas por competidores consolidados en el mercado y crean potenciales oportunidades para el ingreso de nuevos competidores que pueden sustituir a los existentes.

Ante la Imposibilidad del paradigma clásico y neoclásico para responder a la compleja realidad de los mercados a través de los modelos de competencia perfecta y competencia monopolística, asociada a la Escuela de Harvard (Mason, 1939), surge la Economía Industrial que pretende elucidar la actuación y los resultados de los sectores de actividad económica. La economía industrial fundamenta sus tesis en torno al paradigma Estructura-Conducta-Resultados⁵ (ECR), según el cual, la estructura imperante en el mercado determina la natura de la competencia y los ulteriores resultados empresariales obtenidos en determinado sector.

Un primer intento por superar las limitaciones de los postulados de la organización industrial en relación al análisis sectorial, Hunt (1972), introduce el concepto de “Grupo Estratégico” que permite identificar y clasificar fácilmente a los competidores y admitir comportamientos diferenciados entre grupos.

Un segundo planteamiento para hacer análisis sectorial, es utilizar los “Factores Clave de Éxito” propuestos por Vasconcellos y Hambrick (1989); ellos identificaron la existencia en un sector de ciertos factores críticos, en los cuales, las empresas basan sus fortalezas para lograr superar a sus rivales en cuanto a la competitividad y rentabilidad.

Acto seguido, Amit y Schoemaker (1989), eliminaron del análisis sectorial el concepto anterior para sustituirlo por dos nuevos constructos: Activos y Factores Estratégicos. Los primeros, generan rentabilidad y competitividad empresarial por efecto de la heterogeneidad interempresarial, que a la vez se deriva, de la dotación de recursos e imperfecciones del mercado de factores. Los segundos, son recursos específicos propios del sector, no exclusivos de una empresa determinada, descubiertos cuando se hace un análisis sectorial, revelando que ciertos R+C se han convertido en valiosas fuentes de rentabilidad.

Otros importantes estudios sectoriales provenientes de la tradicional organización industrial son los de la escuela de Harvard que enfatizan sus desarrollos en la adquisición de rentabilidad y competitividad monopolística a través de la diferenciación y creación de barreras sectoriales; a la par, la escuela de Chicago, acentúa su trabajo en la adquisición de rentas ricardinas generadas por la dotación particular de recursos empresariales y la rentabilidad producida en el sector como consecuencia de la eficiencia productiva.

Facultades de Administración

Para complementar el análisis sectorial, en el contexto de la nueva teoría de la organización industrial, es preciso referirse la contribución del modelo competitivo ideado por Porter (1980), denominado “Las Fuerzas Competitivas o Cinco Fuerzas del Mercado”. El modelo trata de medir el grado de atractividad de un sector de actividad económica o de un negocio en función de su rentabilidad (rentabilidad del capital invertido respecto al costo de capital); además, considera que a través del diseño estratégico es posible identificar y aprovechar las imperfecciones del mercado a través de las cinco fuerzas generadoras de presión competitiva para obtener beneficios económicos extraordinarios para la empresa. Las cinco fuerzas competitivas son:

⁵ El paradigma ECR fue desarrollado ampliamente por Bain (1956), integrando la triada de factores con las siguientes variables: en la estructura del mercado se encuentran las barreras de entrada y salida, la concentración de compradores y vendedores, la diferenciación de productos, la tecnología utilizada y el grado de integración vertical; en la conducta concurre la política de precios y producción, la coordinación y adaptación de políticas empresariales; en los resultados se sitúa el grado de rentabilidad, la eficiencia productiva y todos los aspectos sobre diseño, variedad y calidad de los productos.

Competencia entre Productos Sustitutos. Su estudio es importante porque la amenaza de sustitución está directamente ligada con la perspectiva competitiva de la empresa y con la generación de beneficios sectoriales al provocar alzas generalizadas en los precios de los productos existentes en el sector de actividad o al limitar el potencial de beneficios y crecimiento sectorial estabilizando el precio de venta máximo que los consumidores están dispuestos a pagar.

Amenaza de Entrada de Nuevos Competidores. Ellos traen consigo nuevos recursos, capacidades y competencias que permitirán penetrar en el mercado y conseguir un porcentaje de participación significativo. El grado de intensidad de esta amenaza depende fundamentalmente de la existencia de obstáculos de entrada-salida y de la reacción esperada de los competidores ya instalados en el sector de actividad. Si en un sector la rentabilidad es elevada o superior al costo de capital, este se vuelve atractivo para la entrada de nuevos competidores pero ante la inexistencia de obstáculos para su ingreso la tasa de rentabilidad caerá hasta el nivel competitivo.

La Rivalidad entre Competidores Existentes. La rivalidad competitiva se presenta entre empresas pertenecientes al mismo sector de actividad, su grado de intensidad se manifiesta en la pugna por conseguir un mejor posicionamiento. En algunos sectores la competencia es tan agresiva que hace bajar los precios por debajo del costo produciendo pérdidas generalizadas, en otros sectores donde la competencia en precios es mínima o no existe, se centra en la innovación y en otros aspectos diferentes al precio generando alta rentabilidad.

El Poder de Negociación de los Compradores. Las empresas al actuar en el mercado de outputs necesitan comercializar sus productos y servicios a través de diversos canales de distribución que pueden ser desarrollados externamente o internamente a través de la integración vertical.

El Poder de Negociación de los Proveedores. Las empresas al actuar en el mercado de inputs necesitan adquirir de los proveedores diversos factores de producción representados en materias primas, productos en proceso, componentes, recursos financieros y mano de obra, entre otros. En consecuencia, se hace necesario comprender el comportamiento de los proveedores y la influencia ejercida a través del poder relativo de negociación sobre las empresas de un sector posibilitando disminuir las amenazas respecto a un aumento de precios o a una disminución de la calidad de los bienes y servicios ofertados.

Como conclusión parcial del estudio para el caso del departamento de Córdoba se afirma que el grado de intensidad de las cinco fuerzas varía de un sector a otro determinando su rentabilidad a largo plazo. En sectores donde el efecto de las fuerzas es favorable los competidores actuales o potenciales consiguen alta rentabilidad sobre el capital invertido. En caso contrario, donde la presión es más intensa pocas empresas logran mantener una elevada rentabilidad durante largos periodos.

A manera de colofón, es imposible negar la importante contribución que hace el sector de actividad, donde compite la empresa, para analizar la competitividad y la generación inicial de rentabilidad empresarial; sin embargo, se trata de una contribución demarcadora de diferencias y casi marginal en su performance. La más valiosa fuente diferencial de rentabilidad empresarial y, por consiguiente, de competitividad empresarial está al interior de la empresa, en su dotación de recursos y capacidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMIT, R. y SCHOEMAKER, P. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal*, 14, pp. 99-120.

BARNEY, J.B. (1986). Strategic factor markets: expectations, luck and business strategy. *Management Science*, 32, pp. 1231-1241

BAIN, J.S. (1956). *Barriers to new competition*. Harvard University Press, Cambridge.

DIERICKX, L. y COOL, K. (1989). Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage. *Management Science*, 35, pp. 1504-1511.

GRANT, R.M. (1991). The resource-based theory of competitive: Implications for strategy formulation. *California Management Review*, 33 pp. 114-133.

HEKSCHER, E. F. (1919). The effect of foreign trade on the distribution of income.

HUNT, M.S. (1972). *Competition in the major home appliance industry, 1960-1970*. Unpublished doctoral dissertation, Business Economics Committee, Harvard University

KRUGMAN, P. (1979). Increasing returns, monopolistic competition and international trade. *American Economic Review*, 70: 950-959.

LANKASTER, K.J. (1979). *Variety, equity and efficiency*. New York, Columbia University Press.

LINDER, S.B. (1961). *An essay on trade and transformation*. New York, Wiley.

MASON, E.S. (1939). Price and production policies of large-scale enterprises. *American Economic Review*, 29, pp. 61-74

- PENROSE, E. (1959). The theory of the growth of the firm. Basil Blackwell, Oxford. Edición en Español: Teoría del crecimiento de la empresa. Aguilar, Madrid, (1962)
- PETERAF, M.A. (1993). The Cornerstone of Competitive Advantage: A Resource-Based View. Strategic Management Journal, 14, pp.179-191.
- PORTER, M.E. (1980). Competitive Strategy: techniques for analyzing industries and competitors. The Free Press, Nueva York. Versión Española: Estrategia Competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. CECSA, México, 1982.
- _____. (1985). Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. The Free Press, Nueva York. Versión Española: Ventaja Competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior. CECSA, México, 1987.
- _____. (1990). The Competitive Advantage of Nations. The Free Press, Nueva York. Versión Española: La Ventaja Competitiva de las Naciones. Plaza y Janes Editores, Barcelona, 1992.
- _____. (2003). Ser competitivo. Deusto, Barcelona.
- PRAHALAD, C.K. y HAMEL, G. (1994). Strategy as a field of study: why search for a new paradigm? Strategic Management Journal, 15. pp. 17-34
- RICARDO, D. (1817). The principles of political economy and taxation. Cambridge, Cambridge University Press.
- RUMELT, R.P. (1991). How much does industry matter. Strategic Management Journal, Vol. 12, pp.167-185.
- RYBCZYNSKI, T.M. (1955). Factor endowment and relative commodity prices. Economica 22, 336-341.
- SAMUELSON, P.A. (1948). International trade and the equalization of factor prices. Economic Journal 58, pp. 163-184.
- SMITH, A. (1776). Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. Editorial Fondo de Cultura Económica, Octava Reimpresión, México, 1994.
- STOLPER, W.F. y SAMUELSON, P.A. (1941). Protection and real wages. Review of Economics Studies, 9, pp.50-73.
- TEECE, D.J; PISANO, G. y SHUEN. A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. Strategic Management Journal, Vol. 18, pp. 509-534
- VASCONCELLOS, J.A. y HAMBRICK, D.C. (1989). Key success factors: Test of a general framework in the mature industrial-product sector. Strategic Management Journal, 10 (4), pp. 367-382.
- VERNON, R. (1966). International investment and international trade in the product cycle. Quarterly of Economics, 80, pp. 190-207
- WERNERFELT, B. (1984). A resource-based view of the firm. Strategic Management Journal, 5, pp. 171-181

PONENCIA #42

**SITUACIÓN ACTUAL DEL CAPITAL INTELECTUAL
DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR
COMO INSUMO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN
MODELO DE GESTIÓN.**

AUTORES:

ASCOLFA

Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

Yuranis Vargas
Omar Cifuentes
Marcela Ramos

ÁREA TEMÁTICA:

Liderazgo y Gestión del Capital Humano

Título

Situación actual del capital intelectual de las Instituciones de Educación Superior como insumo para la construcción de un modelo de gestión

Ejes temáticos y líneas de investigación

Liderazgo y Gestión del Capital Humano

Resumen ejecutivo

El capital intelectual es un enfoque gerencial que se viene dando desde la década del noventa en el ámbito empresarial donde se evidencian recursos y capacidades para la operación de las organizaciones en busca de ventajas competitivas duraderas, sin embargo, en el ámbito de las Instituciones de Educación Superior (IES) es poco lo que se ha profundizado en el tema, es por ello que esta investigación propone establecer la situación actual del capital intelectual de las Instituciones de Educación Superior caso Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, como insumo para la construcción de un modelo de gestión que permita una mayor competitividad y por ende mayor valor de sus intangibles. El alcance de la investigación es descriptiva, bajo un método cuantitativo, con diseño transversal, se utilizó fuente información primaria por medio de un instrumento de encuesta validado con una confiabilidad de 95% aplicado a docentes, personal administrativo, estudiantes y egresados; los resultados reflejaron que en el direccionamiento estratégico de la institución se evidencian políticas y objetivos pero no hay una clara orientación hacia el capital intelectual, así mismo, al estructurar los componentes humano, estructural y relacional se encontró que los docentes y estudiantes se ubican en una escala aceptable, equivalente a una relativa ventaja competitiva, y el personal administrativo y egresados se encuentran en una escala estable lo que significa que tienen poca ventaja competitiva, en conclusión los intangibles de la institución añaden muy poco valor.

Asociación Colombiana de

Palabras claves: Capital Intelectual, Instituciones de Educación Superior, Valor añadido, Competitividad, intangibles.

1. INTRODUCCIÓN

El Capital intelectual tiene sus bases en la gestión del conocimiento, lo cual es un elemento esencial para incrementar la competitividad en los países que desean tener un crecimiento sostenible, es por ello que las instituciones de educación superior deben contribuir principalmente con este propósito como creadoras de conocimiento explícito y tácito, para lo cual requieren contar con todos los recursos y capacidades de la instituciones, es decir, con capital humano, una estructura organizacional, capital tecnológico, procesadores de información, relaciones con el entorno y un flujo de caja adecuado.

El capital intelectual en las IES es un tema que poco se ha abordado es por ello que la investigación busca establecer la situación actual del capital intelectual de las Instituciones de educación Superior como insumo para la construcción de un modelo de gestión que permita mayor competitividad para las IES, un reto que las obliga a mejorar sus prácticas administrativas de los diferentes recursos que las integran.

Por consiguiente, el capital humano en las IES con sus docentes y administrativos, cumplen un rol importante en los procesos de formación de profesionales idóneos y con competencias laborales capaces de transformar la cultura de las organizaciones, en la producción de nuevos conocimientos a través de la investigación formativa y aplicada, en los procesos de innovación tecnológica, en los procesos de certificación institucional, los cuales se reflejan en la construcción y desarrollo económico y de tejido social evidenciados en el contexto local, regional, nacional e internacional (Barrios A & Ramos M., 2012).

1.1 Problema de investigación

Los intangibles son el factor más importante para el desempeño con éxito de la docencia, investigación y transferencia del conocimiento de las IES. Según señala (Leitner, KH y Warden, C, 2004), los recursos más valiosos de una IES son sus docentes, investigadores y estudiantes con sus relaciones y rutinas organizacionales; y su más importante output es el conocimiento incorporado en nuevos resultados de investigación, publicaciones y estudiantes formados. Estos recursos constituyen el capital intelectual de las IES. Así pues de acuerdo con (European Commission, 2006), el capital intelectual es el conjunto de intangibles que permite a una organización transformar un conjunto de recursos materiales, financieros y humanos en un sistema capaz de crear valor para los stakeholders.

Para el caso de la institución el componente humano requiere de unos elementos como son el conjunto de conocimientos, valores, motivación, formación, niveles académicos, contratación, compensación experiencia, satisfacción, liderazgo y capacidades del personal docente y administrativo que permiten la formación de personas integrales con cultura investigadora, innovadora y emprendedora, es por ello que la institución requiere potencializar y fortalecer este conocimiento para convertirlo en único, inimitable y generador de ventaja competitiva (Vargas Y. & Brunal S., 2014).

El componente estructural está conformado por su cultura organizacional, estructura, procesos e infraestructura que le permitirán a la Institución reconocerse por su liderazgo en el desarrollo regional, por la alta calidad académica, la articulación de sus funciones misionales y tener una ventaja competitiva.

Y en su componente relacional: contiene el conocimiento generado por las relaciones que la institución posee con todos sus grupos de interés: estudiantes, egresados, proveedores, accionistas, con otras instituciones, relaciones con los medios de comunicación, entidades del medio ambiente, imagen y reputación corporativa y relaciones con la sociedad en general.

1.2 Objetivos General y específicos

1.2.1 Objetivo General

Establecer la situación actual del capital intelectual de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, por medio de la aplicación de un instrumento de encuesta que tenga en cuenta los componentes que conforman el capital intelectual, como insumo para la construcción de un modelo de gestión.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar en el direccionamiento estratégico las evidencias de objetivos, metas, políticas y estrategias orientadas a una gestión del capital intelectual.
- Estructurar los componentes del capital intelectual de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, por medio de la percepción de los diferentes grupos de interés (docentes, estudiantes, personal administrativos y egresados).
- Construir los mapas perceptuales por componentes del capital intelectual de la FUTCO para conocer la favorabilidad de las variables analizadas.

2. FUNDAMENTO TEÓRICO

El capital intelectual en sus diferentes contribuciones ha pasado desde principios de los 80 con las nociones generales del valor intangible, a mediados de los 80 la edad de “la información” toma la iniciativa y el espacio entre el valor contable y el mercado se amplía notablemente para muchas compañías, a finales de los 80 se dan los primeros intentos para construir las bases de medición del capital intelectual, (Sveiby, K, 2000), a principios de los 90 iniciativas sistematicas para medir e informar del capital intelectual al exterior (E. G. Celemi y Skandia, SCSI, 1995), a mediados de los 90 “la compañía creadora del conocimiento” (Nonaka, I.; Takeuchi, H, 1995), a finales de los 90 el capital intelectual llega a ser un tema popular con investigaciones y conferencias académicas, (Harvey, M.G. Y Lusch, R.F, 1999) introducen los pasivos intangible en el capital Intelectual, comienzos del 2000 se habla de un capital intelectual con diferencias entre activos y pasivos intangibles.

2.1 Conceptos de capital intelectual

(Brooking, A., 1996), define el capital intelectual como la combinación de activos intangibles que permiten a la empresa funcionar.

Según (Bontis, N. , 1996), es la relación de causalidad entre el capital humano relacional y organizativo.

(Stewart, 1997), lo define como la suma de todos los conocimientos que poseen los empleados de una compañía y que le otorgan a ésta una ventaja competitiva frente al resto.

(Edvinsson, L. y Malone, M., 1998) Abarca las relaciones con los clientes y socios, los esfuerzos innovadores, la infraestructura de la compañía y el conocimiento y la pericia de los miembros de la organización.

(Euroforum, 1998), lo define como el conjunto de intangibles de una organización que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valor para la empresa en el futuro.

(Bueno, E. , 2002). Representa la perspectiva estratégica de la “cuenta y razón” de los intangibles de la organización.

(Bueno, E, Merino, C & Salmador, M, 2008), definen el capital intelectual como la acumulación de conocimientos que crea valor o riqueza cognitiva poseída por una organización, compuesta por un conjunto de activos de naturaleza intangible o recursos y capacidades basados en el conocimiento, que cuando se ponen en acción, según determinada estrategia en combinación con el capital físico o tangible es capaz de producir bienes y servicios y de generar ventajas competitivas o competencias esenciales para la organización.

2.2 Instituciones de Educación Superior

Son las entidades que cuentan, con arreglo a las normas legales, con el reconocimiento oficial como prestadoras del servicio público de la educación superior en el territorio colombiano (Ministerio de Educación, 2017). Las IES se clasifican en: A, según su carácter académico en Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas, y Universidades., y B, según su naturaleza jurídica en privadas y públicas.

3. METODOLOGÍA

3.1 Alcance y diseño de la Investigación. La investigación es descriptiva, bajo un método cuantitativo y diseño transversal, que busca establecer la situación actual del capital intelectual en las IES - caso Tecnológico Comfenalco, para posteriormente identificar los componentes y elementos que ayuden a la construcción de un modelo de capital intelectual para las IES.

3.2 Fuentes y técnicas para la recolección de información

3.2.1 Fuentes Primarias. Se utilizó un instrumento de encuesta tipo likert aplicado a docentes administrativos, estudiantes y egresados de la FUTCO.

3.2.2 Fuentes Secundarias. Se recurrió a fuente secundaria interna como información de la institución, y externa de estudios realizados, bibliografía, entre otros.

3.2.3 Tratamiento de la información. El procesamiento de los datos se realizó por medio de la herramienta SPSS y posterior análisis de la información, presentando así los resultados de la investigación donde se contrastó la teoría con los resultados alcanzados para la caracterización de la situación actual del capital Intelectual del Tecnológico Comfenalco.

La medición del capital intelectual que se llevó a cabo tuvo en cuenta el promedio de la sumatoria de los subtotales obtenidos en los componentes humano, estructural y relacional, luego entonces, la calificación obtenida del capital intelectual se compara con el cálculo matemático del trabajo realizado por García, T. Vergiu, J. Párraga, R y Santos N. Desarrollo de un modelo factorial y dinámico para la medición de los intangibles de empresas de manufactura. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú. 2007. Donde el valor total en valores porcentuales resultante de la aplicación del modelo, se compara con la escala previamente propuesta, y para ubicar el rango en que se encuentra la organización se pre-establecen los intervalos que por experiencia se conoce como comportamiento normal de las organizaciones. (Vargas Y. & Brunal S., 2014).

Es importante mencionar que se utilizó esta escala de medición teniendo en cuenta que al revisar las investigaciones en las IES no se encontró una escala de medición para el objeto de este trabajo. Los intervalos más aproximados al comportamiento de las empresas son como sigue:

Tabla 1. Escala de medición para las IES.

RANGO	ESCALA
(0 – 55)	INESTABLE (Sin ventajas competitivas)
(56 – 75)	ESTABLE (Con poca ventaja competitiva)
(76 – 90)	ACEPTABLE (Con relativa ventaja Competitiva)
(91 – 100)	COMPETITIVA (Con mucha ventaja competitiva)

Fuente: García, T. Vergiu, J. Párraga, R y Santos N. 2007.

Esta escala se relaciona con el concepto de capital intelectual al momento de medir los resultados de cada uno de los componentes, es decir, humano, estructural y relacional, el cual al final suma los tres componentes que indican la escala en la que se encuentra el capital intelectual de la FUTCO.

3.2.4 Población y muestra.

La población tomada corresponde a la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contable la cual asciende a: 235 docentes, 3.314 estudiantes, 7 Personas Administrativas y 30 egresados.

El método de muestreo empleado es estratificado, lo que corresponde a 56 docentes, 74 estudiantes, 7 administrativos y 30 egresados

4. RESULTADOS PRINCIPALES 4.1

Direccionamiento estratégico

La Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco - Cartagena, con personería jurídica concedida mediante Resolución No. 5642 de 19 de septiembre de 2006 proferida por el Ministerio de Educación Nacional, es una entidad de derecho privado, de utilidad común, sin ánimo de lucro y autonomía administrativa y patrimonio independiente.

La institución oferta 1 programa técnico, 16 programas a nivel tecnológico, 9 programas a nivel universitario profesional, 25 diplomados, 17 especializaciones y 1 maestría, la fundación contaba a II P de 2016 con 10.844 estudiantes y 715 docentes para sus diferentes programas tecnológicos y universitarios.

El Tecnológico Comfenalco asume el desarrollo integral del hombre en las dimensiones corporal, cognoscitivo, comunicativo, estético, espiritual y valorativo; además, se privilegia el pensamiento crítico requerido en la educación superior, decantadas en competencias sociales, de convivencia y de participación solidaria, generando procesos de aprendizaje que puedan ser validados en un contexto laboral.

En esta investigación se refleja todo el conocimiento que la institución ha podido sistematizar y que le permiten dar sostenibilidad y sustentabilidad económica, financiera y académica.

Misión

Somos una institución de educación superior con personal altamente comprometido que forma personas integrales con cultura investigadora, innovadora y emprendedora, capaces de transformar e impactar positivamente el sistema social.

Visión

La Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco en el 2019 será una institución de calidad reconocida por su modelo en formación progresiva, con un excelente equipo humano aportando soluciones para el desarrollo de Cartagena, la región y el país.

Objetivos Estratégicos

- Optimizar la calidad del sistema de gestión.
- Desarrollar el modelo de formación progresiva y flexible en diferentes modalidades.
- Desarrollar procesos de formación integral
- Fortalecer la autonomía y sostenibilidad financiera de la institución
- Contar con talento humano comprometido que asegure la excelencia en el servicio.

Políticas desde el Direccionamiento Estratégico

Políticas para el desarrollo profesoral para ingreso y mantenimiento:

- La institución está comprometida con garantizar una planta docente con formación en maestría, doctorado y manejo de una segunda lengua que permitan el mantenimiento de la calidad de la planta profesoral.
- Propende por una planta profesoral estable, con un buen porcentaje de profesores de dedicación, y acreditada, contribuyendo al aseguramiento de los sistemas de docencia, investigación y proyección social
- La institución está comprometida con la formación pedagógica de sus profesores para fortalecer la búsqueda de nuevas alternativas de enseñanza aprendizaje acordes con el desarrollo del conocimiento y las nuevas tecnologías.
- Propende por una formación profesoral fundamentada en valores y el respeto por las diferencias culturales como aspecto importante de la formación integral de profesor, procurando que su conocimiento disciplinario se complemente con el conocimiento de diversas culturas y campos del saber.

Políticas para la implementación del modelo de evaluación del desempeño

La Institución a través de la evaluación de desempeño busca contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores de la institución, así mismo se constituye en una herramienta clave en la gestión del talento humano, ya que sus resultados se utilizan como base para la toma de decisiones como: promoción interna de personal, capacitaciones, planes de desarrollo y desvinculaciones.

Estructura organizacional: De acuerdo al estatuto general en el capítulo VI y artículo 23 se menciona que la institución será gobernada Académica y Administrativamente por los siguientes organismos: Sala General, Consejo Superior, Rectoría, Representación legal y primera autoridad ejecutiva de la institución, Consejo Académico, Consejo Administrativo, Vicerrectoría Académica, Gerencia Administrativa, Secretaría General, Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional, Oficina de Relaciones Internacionales.

Procesos de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco: se pueden observar en la figura 1.

Figura 1. Mapa de Procesos de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco.



Fuente: Planeación Institucional.

ACTIVIDADES CREADORAS DE VALOR: Procesos misionales:

La docencia: Entendida como la interacción profesor - estudiante conocimiento, mediada por el modelo pedagógico y los procesos de aprendizaje, contruidos desde la pregunta y en el debate que cuestiona, que genera reflexiones sobre los fundamentos de las ciencias y los campos de aplicación.

La investigación: Se asume como estrategia formativa, lo que significa que la investigación tiene que convertirse en un dispositivo cuya utilización pedagógica permita toda la dinámica académica y de gestión institucional.

La proyección social: Responde a la preocupación de las Instituciones educativas por encontrar su propia identidad, siendo coherente con el modelo pedagógico y pertinente con la realidad del entorno.

ACTIVIDADES DE APOYO:

Bienestar Universitario: Es responsable de planificar, organizar, ejecutar y evaluar las actividades tendientes a garantizar bienestar a la comunidad académica.

Gestión financiera: Encargada de administrar los recursos financieros de la universidad, es decir, velar por los ingresos y egresos de la institución, buscando la sostenibilidad financiera y optimización de recursos, está conformada por las áreas de contabilidad, presupuesto y tesorería.

Gestión Jurídica: Encargada de asesorar y apoyar jurídicamente a la institución en el ámbito académico, laboral, tributario y comercial.

Admisiones registro y control estudiantil: Se encarga de llevar la historia académica y la seguridad de la información de los estudiantes, así como de la rendición a instancias como el MEN, ICFES; ICETEX.

Gestión documental: Encargado de la custodia, soportes, archivo, respuesta de la documentación que entra y sale para las diferentes áreas e instancias de la institución.

Permanencia académica: Son las diferentes estrategias y acciones desde la Vicerrectoría académica tendientes a evitar la deserción académica y asegurar la permanencia académica de los estudiantes en la institución.

Gestión de TIC: Cuenta con una plataforma de red y comunicaciones como conexión a internet, telefonía, equipos Educativos, software licenciados, salas audiovisuales.

PROCESOS ESTRATÉGICOS: Soportan: la estrategia y desarrollo institucional que busca fortalecer la estructura organizacional y los procesos institucionales en sintonía con la formulación estratégica.

La gestión del talento humano, y Gestión de la calidad, las actividades de gestión del talento humano son consideradas estratégicas por la naturaleza de la institución,

4.2 Componentes del capital intelectual

El Capital humano de la institución está conformado por todos los conocimientos formales o explícitos e informales o tácitos de las personas vinculadas laboralmente a la institución. El conocimiento explícito está directamente relacionado con la formación académica y el conocimiento tácito con la experiencia adquirida a través de su vida laboral.

El proceso de vinculación del capital humano, la institución lo hace por medio de la División de Talento Humano, para el caso de los docentes y administrativos y para estudiantes está a cargo de admisiones y registros de la institución.

El desarrollo del personal se relaciona con los procesos de capacitación, entrenamiento y promoción del personal. En la actualidad no existe un programa que permita el desarrollo humano, existen procesos aislados, pero no de manera holística que cubra todas las dimensiones del capital intelectual.

A continuación se presenta los resultados alcanzados con la información analizada en la encuesta realizada al personal docente, administrativos, estudiantes y egresados.

4.2.1 Capital intelectual del personal docente.

El componente humano de los docentes presentó calificaciones heterogéneas en los resultados de la encuesta. Tres afirmaciones relacionadas con el tipo de contrato, la remuneración y participación de los docentes como ponentes en actividades académicas, tienen una participación de acuerdo y totalmente de acuerdo, por debajo del 55% equivalente a una escala inestable, es decir, que estas variables no generan una ventaja competitiva para la facultad. Mientras que en una escala estable o con poca ventaja competitiva se ubican cuatro variables como son la participación en eventos académicos, apoyo para formación profesional, conformidad con los cursos pedagógicos y seguimiento a la planeación académica, con una participación de acuerdo y totalmente de acuerdo, entre 56% y 75%. Tan solo dos afirmaciones relacionadas con un ambiente de motivación y el conocimiento de las actividades que van a desempeñar lo do-

centes para el periodo contratado se ubican en una escala de aceptable o con relativa ventaja competitiva, con un porcentaje entre 76% y 90%.

El componente estructural presenta un comportamiento estable o con poca ventaja competitiva en ocho de sus variables, relacionadas con el conocimiento de la programación de las actividades con los estudiantes fuera de clases, espacios para estimular ideas creativas, publicación de artículos en medios de comunicación de la institución, utilización de las bases de datos para ampliación del conocimiento, material bibliográfico, herramientas tecnológicas para el proceso docente, competencias técnicas en informática, y que las condiciones de trabajo son buenas, con una participación de acuerdo y totalmente de acuerdo, entre un 56% y 75%. Tres variables se ubican en una escala aceptable con relativa ventaja competitiva, como son determinación de espacios de labores académicas, utilización de herramientas de apoyo para su labor docente y uso de herramientas tecnológicas, con calificaciones de acuerdo y totalmente de acuerdo entre 76% y 90%. Una variable está en escala competitiva: solicitud del proyecto docente para sus actividades semestrales con un 100% de calificación por parte de los encuestados.

En el componente relacional se reflejan dos variables como son cercanía de los contactos laborales con docentes y los servicios de bienestar institucional, se ubican en escala estable con porcentajes de acuerdo y totalmente de acuerdo entre 56% y 75%. Mientras que tres variables: actividades fuera del aula de clases, índice bajo de quejas y reclamos y la reputación de la facultad por encima de los competidores se ubican en una escala aceptable con porcentaje entre 76% y 90%. Se encuentra una variable competitiva como es la calidad de los programas es reconocida en el mercado.

4.2.2 Capital Intelectual Personal administrativo

El componente humano evidencia que dos variables: la procedencia los empleados de los mejores centros de enseñanza y acceso a planes de incentivos, se ubican en una escala inestable, con porcentajes por debajo del 55%. En escala estable se encuentran siete variables con un porcentaje entre 56% y 75% estas son creatividad de los empleados, desarrollo de ideas nuevas, resolución de problemas, permanencia de los empleados, rotación con base a los competidores, experticia en sus funciones y satisfacción de los empleados. No obstante, tres variables relacionadas con la titulación, desempeño y experiencia de los empleados se encuentran en una escala aceptable o con relativa ventaja competitiva.

El componente estructural del personal administrativo evaluó 20 variables de las cuales 10 se encuentran en una escala inestable, con un porcentaje por debajo del 55%, donde variables como los costos y gastos de los proyectos de investigación con respecto al competidor más cercano no son superiores, con ninguna calificación en las opciones de acuerdo y totalmente de acuerdo, las otras variables de esta escala son alto grado de competencias informáticas, utilización de los sistemas informáticos, uso de patentes y licencias, conocimiento guardado en bases de datos o intranet, tiempo para el desarrollo de proyectos de investigación otorgamiento de incentivos a empleados, calidad y cantidad de investigadores, y las condiciones de trabajo de los empleados. Ahora bien, en una escala estable o con poca ventaja competitiva se encuentran cinco variables con calificación porcentual entre 56% y 75% las cuales se relacionan con la vinculación de los objetivos operacionales con planes de compensación, procedimientos documentados, claridad de los objetivos de la institución, compromiso de los empleados y comunicación fluida entre directivos y empleados. La variable de desarrollo de programas de calidad se encuentra en una escala aceptable. Cuatro variables con un porcentaje de 100% son competitivas, como son con el compartir que tienen los empleados de los valores y creencias, información de sus actividades, empleados y directivos resuelven problemas y la confianza que existe entre los mismo.

El componente relacional evidencia que cuatro variables se encuentran en una escala inestable, con porcentaje por debajo del 55%, las cuales se relacionan con las quejas y reclamos de estudiantes como un nivel bajo, las relaciones a largo plazo con proveedores y la reputación de la facultad con el competidor más cercano en investigación e innovación. Tres variables se encuentran en una escala aceptable con un porcentaje entre 76% y 90%, como son la cartera amplia de clientes, solución de problemas con proveedores y el reconocimiento de la calidad de los servicios de la facultad en el mercado. Tres variables son competitivas: los contactos laborales y las relaciones con los estudiantes a largo plazo y las alianzas de la facultad para establecer relaciones con el sector externo.

4.2.3 Capital Intelectual Estudiantes

El componente humano evalúa 4 variables de las cuales una se encuentra en escala inestable relacionada con la participación de estudiantes en órganos de dirección. En una escala aceptable se ubican tres variables condiciones para que adquieran los conocimientos de acuerdo al entorno, la motivación de ideas nuevas y la participación de todos para creación de conocimiento.

El componente estructural de los estudiantes refleja una variable en escala inestable por debajo del 55%, la cual se relaciona con espacios de recreación para desarrollar actividades lúdicas. Ahora bien, siete variables se ubican en escala estable entre 56% y 75% relacionadas con satisfacción del servicio prestado en laboratorios, requerimientos de equipos de laboratorio, apoyo prestado en salas de sistemas, lugares para recreación, espacios diferentes a la biblioteca para interactuar, y políticas de evaluación docente. En escala aceptable se encuentran cuatro variables relacionadas con la biblioteca, las herramientas tecnológicas, material bibliográfico, la ventilación-iluminación de las salas de audiovisuales y la planeación de clases como factor evidente de los docentes.

En el componente relacional de estudiantes dos variables se encuentran en una escala inestable: la interacción de la institución con los estudiantes y las quejas y reclamos. Dos variables se encuentran en una escala estable relacionadas con la interacción continua entre estudiantes, docentes, administrativos y representantes de sectores productivos para trabajos en equipo, las relaciones a largo plazo. Mientras que seis variables un 54.5% se encuentran en una escala aceptable o con relativa ventaja competitiva, estas son cumplimiento de expectativas con el programa académico, contenido de las asignaturas, trato recibido por el personal docente y administrativo y servicios prestados por bienestar institucional. Tan solo la variable de reconocimiento de los servicios en el mercado fue calificada en una escala de competitividad.

4.2.4 Capital intelectual egresados

El componente humano tiene cuatro variables equivalentes a un 57.1% que se ubican en una escala aceptable, como son: las asignaturas responden a sus requerimientos laborales, los conocimientos se crearon con la participación de sus compañeros, la institución ofrece servicios que actualizan el conocimiento y saber hacia dónde dirigirse en caso de inconvenientes académicos. En porcentajes iguales un 14.2% respectivamente se ubican las otras variables en las escalas de inestable, estable y competitiva para la calificación de acuerdo y totalmente de acuerdo.

En el componente estructural tres de sus siete variables se ubican en una escala inestable y se relacionan con las afirmaciones de vinculación a proyectos de investigación, la participación de egresados en órganos de dirección y la actualización de los datos en la institución. Dos variables se encuentran en una escala aceptable como lo es la respuesta de los laboratorios para su aprendizaje y disposición de la las herramientas de la biblioteca. La variable de actividades académicas en su proceso de formación se encuentra en escala de estabilidad. Y el cumplimiento del perfil de los docentes en el programa se encuentra en una escala competitiva.

Tabla 2. Capital Intelectual grupos de interés. Fuente: Los autores.

Capitales	Docentes	Administrativos	Estudiantes	Egresados
a- Capital Humano	3.64	3.68	3.93	3.93
b- Capital Estructural	4.06	3.52	3.88	3.62
c- Capital Relacional	4.02	3.8	3.96	3.3
Capital Intelectual (a+b+c) / 3	3.90	3.66	3.92	3.61
Rango	78%	73.20%	78.4	72.2
Escala	Aceptable con una relativa ventaja competitiva	Estable con poca ventaja competitiva	Aceptable con una relativa ventaja competitiva	Estable con poca ventaja competitiva

La tabla evidencia que el binomio docentes y estudiantes se encuentran con una escala aceptable - relativa ventaja y competitiva y el personal administrativo y egresados estable - poca ventaja competitiva, es decir, los intangibles de la institución no agregan gran valor.

4.3 Mapas perceptuales por componentes del capital intelectual de la FUTCO para conocer la favorabilidad de las variables analizadas.

4.3.1 Análisis Perceptual del capital intelectual personal Docente

4.3.1.1 Mapa Perceptual Componente Humano: La percepción que tienen los docentes ante las variables analizadas tipo de contrato que tienen en la actualidad, con la remuneración recibida versus la experiencia en la Facultad, donde se encuentran dos reacciones opuestas mostrando una alta favorabilidad para las dos variables contrato y remuneración por parte del personal docente que tienen entre 11 y 15 años de experiencia, mientras que hay desfavorabilidad para las variables del personal que tiene entre 6 y 10 años de experiencia, sin embargo hay unos elementos rescatables y es que los docentes que tienen entre 16 y 20 años presentan una apreciación favorable para la remuneración pero el tipo de contrato le es indiferente, no hay reacción ni favorable ni desfavorable, existe un grupo de docentes que no establecieron la experiencia y presentan una apreciación favorable para la remuneración pero desfavorable para el tipo de contrato.

4.3.1.2 Mapa Perceptual Componente Estructural: Analizando dos variables del componente estructural versus la experiencia de los docentes, se encuentra que todos los elementos analizados presentan favorabilidad para las dos variables: de espacios para estimular ideas creativas con las condiciones de trabajo que tienen en la Facultad, considerada la favorabilidad más alta para los docentes que tienen entre 16 y 20 años de experiencia y dentro del mismo cuadrante los de menos favorabilidad son los docentes con experiencia entre 6 y 10 años, se puede inferir que como son docentes más nuevos o posiblemente más jóvenes tienen más ideas creativas o innovadoras para llevar a cabo.

4.3.1.3 Mapa Perceptual Componente Relacional: Se observa que los docentes para las dos variables analizadas de la cercanía de contactos laborales con la Facultad e índice de quejas y reclamos, tienen favorabilidad para las dos variables analizadas donde los docentes que tienen entre 16 y 20 años de experiencia presenta la favorabilidad más alta y dentro del mismo cuadrante la menor percepción la tienen los docentes que tienen entre 6 y 10 años de experiencia.

4.3.2 Análisis Perceptual del capital intelectual del personal Administrativo.

4.3.2.1 Mapa Perceptual Capital Humano. Se analizan las variables de porcentaje de los empleados que tienen acceso a planes de incentivos con la variable de satisfacción versus la experiencia, los empleados administrativos que presenta mayor favorabilidad para las dos variables analizadas son los que tienen más de 10 años de experiencia, en una posición neutra para las dos variables se encuentran los empleados que tienen entre 1 y 5 años de experiencia y los empleados que tienen entre 6 y 10 años muestran conformidad con la satisfacción pero no con los planes de incentivos por parte de la Facultad.

4.3.2.2 Mapa Perceptual Componente Estructural. Las dos variables analizadas: el sentido de compromiso con la Facultad y las condiciones de trabajo versus su experiencia hay una posición neutra para las variables, sin embargo hay más favorabilidad con el alto sentido de compromiso para los empleados con experiencia entre 6 y 10 años de experiencia, pero igualmente neutra para las condiciones de trabajo por parte de los empleados entre 1 y 5 años de experiencia, y una percepción negativa para el compromiso con la Facultad del personal que tienen Más de 10 años de experiencia.

4.3.2.3 Mapa Perceptual Componente Relacional Personal Administrativos: la percepción que tienen los empleados administrativos en cuanto a las variables de habilidad de la Facultad para establecer alianzas con el sector y el reconocimiento de la calidad del servicio en el mercado todos los encuestados presenta favorabilidad para las dos variables analizadas.

4.3.3 Mapa Perceptual de los estudiantes.

4.3.3.1 Mapa Perceptual Componente Humano: Muestra favorabilidad para las dos variables analizadas que son ofrecimiento por parte de los docentes para ampliar nuevos conocimiento, encontrando que la mayor percepción la tienen los estudiantes del programa de Tecnología en Gestión de Mercadeo y Ventas, y en menor favorabilidad los estudiantes de Gestión Financiera.

4.3.3.2 Mapa Perceptual Componente Estructural: Perciben favorablemente la política de evaluación docente para la mejora del proceso de aprendizaje, con la planeación de clases, y de más actividades académicas que tienen los docentes como factor clave de éxito

4.3.3.3 Mapa perceptual Componente Relacional: Presentan favorabilidad para las dos variables analizadas como son la interacción de la institución para conocer sus intereses y mejorar la relación docente estudiante, con el cumplimiento de sus expectativas por parte del programa, mientras que los estudiantes de los programas de Administración de Empresas y Tecnología en Gestión Financiera presentan mayor favorabilidad con las expectativas que tienen del programa y baja percepción con la interacción de los estudiantes para conocer sus intereses en la relación docente – estudiante.

4.3.4 Mapa Perceptual Egresados

4.3.4.1 Mapa perceptual Componente Humano: Analiza las variables de aplicación de los conocimientos adquiridos para solución de conflictos laborales, con los servicios que ofrece la institución para actualizar el conocimiento recibido en su carrera profesional versus programa al que pertenecen y se observa que los egresados encuestados de los programas de gestión financiera y Administración de Empresas, muestran favorabilidad para las dos variables.

4.3.4.2 Mapa Perceptual Componente Estructural: Analiza variables como las actividades de apoyo para el proceso de aprendizaje de los egresados, con el perfil de los docentes y para los dos programas se observa que también los egresados presentan una percepción favorable para estas variables, con mayor favorabilidad los egresados de Administración de empresas.

4.3.4.3 Mapa Perceptual Componente Relacional: Muestra que hay favorabilidad por los egresados de los dos programas para las variables analizadas que son las relaciones de la institución a largo plazo, con la satisfacción en su formación académica.

5. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

- La sumatoria promedio de los componentes por grupos de interés ubica al personal Administrativo y Egresados en una escala de estable con poca ventaja competitiva, y el personal docente y los estudiantes se ubica en una escala aceptable con una relativa ventaja competitiva, estos dos últimos grupos están en una escala un poco mejor, sin embargo estos resultados reflejan que los intangibles de la institución a nivel de capital intelectual no añaden valor.
- La institución debe gestionar de manera más eficiente cada uno de los elementos de los componentes propuestos pudiendo llegar al ideal que es un capital en un rango de 91 a 100 con una escala competitiva.
- El análisis de los tres componentes es un insumo para la construcción de un modelo de capital Intelectual que permita una gestión efectiva de los intangibles de la institución.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Barrios A. & Ramos M. (2012). *La inversión en capital humano y su incidencia en la valoración económica, la competitividad y el desarrollo empresarial de las Instituciones de Educación Superior Universidad de Cartagena y Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco*. Cartagena: Tesis de Maestría.
- Bontis, N. . (1996). “There’s a price on your head: Managing intellectual capital strategically”. *Business Quarterly*, 41-47.
- Bradley, K. (1997). Intellectual Capital and the new wealth of nations. . x pp. . *Business Strategy Review*. Volumen 8, 33-44.
- Brooking, A. (1996). *El Capital Intelectual*. Barcelona: Paidós Empresa.
- Bueno, E, Merino, C & Salmador, M. (2008). *Génesis, concepto y desarrollo del Capital Intelectual en la Economía del Conocimiento. Estudios de economía aplicada*. . España.
- Bueno, E. . (2002). “Dirección estratégica basada en conocimiento: Teoría y práctica de la nueva perspectiva”, en Morcillo, P. y Fernández Aguado; J. *Nuevas Claves para la Dirección Estratégica*. Barcelona: Ariel.
- E. G. Celemi y Skandia, SCSÍ. (1995). *Intellectual capital Components Measurement and managementn*.
- Edvinsson, L. y Malone, M. (1998). *El Capital Intelectual: cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. España: Gestión.
- European Comission. (June de 2006). *Ricardis: Reporting intellectual capital to augment research, development and innovation in SMES. Report the Commission of the High Level Expert Group on Ricardis*. Recuperado el 27 de Marzo de 2017, de http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/2006-2977_web1.pdf
- García, M. Simo, P. & Sallan . J. (2006). . *La evolución del capital intelectual y las nuevas corrientes*.
- Harvey, M.G. Y Lusch, R.F. (1999). “Balancing the intellectual capital books: intangible liabilities”. *European Management Journal*. Vol. 17, No. 1, 85-92.
- Leitner, KH y Warden, C. (2004). Managing and reporting Knowledge - based Resources and processes in Research Organisations: specifics, Lessons Learned and Perspectives. *Journal of Management Accounting Research*. Vol , 33-51.
- Ministerio de Educación. (2017). *Instituciones de Educación Superior*. Bogotá: MINEDUCACIÓN.
- Nonaka, I.; Takeuchi, H. (1995). “*The knowledge – creating company: how japanese companies create the dynamics of innovation*” . New York: Oxford University Press.
- Ramírez, Y. Loyduy. & Rojas J. (2007). (2007). Intellectual capital management in spanish universities. *Journal of Intellectual capital*, 732-748.
- Stewart, T. (1997). *Nueva riqueza de las organizaciones; el capital intelectual, primera edición*. Buenos Aires.: Ediciones Granica S.A.
- Sveiby, K. (2000). *Capital intelectual – la nueva riqueza de las empresas. Como medir y gestionar los activos intangibles para crear valor*. . Paris: Primera edición.
- Vargas Y. & Brunal S. (2014). *Modelo Conceptual de Capital Intelectual para Instituciones de Educación superior* - Cartagena: Tesis de Maestría .

PONENCIA #43

HÁBITOS DE AHORRO DE LOS COMERCIANTES AFILIADOS A UNIÓN DE TENDEROS Y COMERCIANTES DE CARTAGENA (UNDETCO) Y SU POTENCIALIDAD A PARA INVERTIR EN FONDOS DE INVERSIÓN COLECTIVA

AUTORES:

Marcela Ramos
Yuranis Vargas
Aroldo Medrano



ÁREA TEMÁTICA:

Economía, Contabilidad y Gestión Financiera

Hábitos de ahorro de los comerciantes afiliados a Unión de tenderos y comerciantes de Cartagena (Undetco) y su potencialidad a para invertir en fondos de inversión colectiva

Eje temático y líneas de investigación:

Economía, Contabilidad y Gestión Financiera

Resumen.

La presente investigación tuvo como propósito analizar los hábitos de ahorro e inversión de los comerciantes afiliados a Undetco Cartagena y su potencialidad de invertir en los fondos de inversión colectiva. Se realizó un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo, aplicando un instrumento estructurado a 83 tenderos, legalmente constituidos, entre los resultados se encontró que la mayoría de los encuestados se inclinan por un perfil de inversión de bajo riesgo, con un horizonte de uso de los recursos no mayor a un año, reservan recursos para el ahorro hasta de \$300.000 mensuales. De acuerdo con la información se indagado sobre las opciones de invertir en los Fondos de inversión colectiva en el mercado colombiano, tomando como referencias aquellas que se ajustan al perfil general de la población estudiada, encontrando que un significativo número de las inversiones permite rentabilidades por encima de la DTF promedio del periodo evaluado, lo cual representa una mejor opción para guardar los ahorros, otras ventajas de los fondos de inversión colectiva, es la posibilidad de realizar nuevos aportes a este, como los retiro de los recursos en cualquier momento y posibilidad de mover los recursos a otras carteras de la misma administradora.

Palabras clave: Ahorro; inversión; fondos de inversión colectiva; rentabilidad; tenderos

Hábitos de ahorro de los comerciantes afiliados a Unión de tenderos y comerciantes de Cartagena (Undetco) y su potencialidad a para invertir en fondos de inversión colectiva

1. INTRODUCCIÓN

En un entorno de negocios cada vez más ágil y que requiere de optimización de los recursos, una cultura de ahorro es necesaria, pues, aunque el sistema financiero gira en torno al crédito, es por medio de guardar recursos que se pueden evitar costos adicionales en muchos casos innecesarios, o en últimas precisamente ahorra ayudar a pagar tales créditos. Para el caso colombiano las cifras muestran que el ahorro no es un tema fuerte, quedó demostrado que solo crecieron en un 1.7% el número de cuentas de ahorros en el sistema financiero (Portafolio, 2015), a pesar que en Colombia se registra una bancarización del 71%, esto contrasta fuertemente con el hecho de que las cuentas de ahorro, que son el instrumento más usado, se encuentran inactivas en un 51% de los casos, sumado al hecho de que los costos de manejo van desde los \$9.900 hasta \$15.000 aproximadamente, sin sumar el resto de gastos de orden tributario o costos por transacciones (El Tiempo, 2015).

Esto afecta también a los comerciantes cartageneros, quienes tienen que afrontar adicional a lo anterior, el hecho de trabajar en una de las ciudades más costosas del país según informe de Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad de la Cámara de Comercio de Cartagena. Sumado a que las tasas de interés de intervención vigentes a Mayo de 2016 son del 6.5% (El Colombiano, 2016), lo que hace que el crédito se haga costoso y, por tanto, que sea necesario generar una mayor cultura de ahorro para evitar el endeudamiento en lo posible. Esta situación que afecta negativamente sus economías, se acrecienta tomando en cuenta que tienen desconocimiento de instrumentos de inversión diferentes a los tradicionales (Cuentas de ahorro, CDT), deficiente educación financiera y dificultades para el desarrollo económico local.

Por lo anterior surge la iniciativa de investigar a cerca de: ¿Cuáles son los hábitos de ahorro de los tenderos afiliados a Unión de tenderos y comerciantes de Cartagena (Undetco) y su potencialidad a para invertir en fondos de inversión colectiva?. Conocer esos hábitos de ahorros permite plantearle al tendero diferentes maneras de invertir, y además se hace necesario que a través de las organizaciones de comerciantes y cámara de comercio local se sigan incentivando programas de educación financiera que permitan a los comerciantes conocer cómo manejar mejor sus ahorros y los diferentes instrumentos que ofrece el mercado, diferentes a los tradicionales, tal como los fondos de inversión colectiva.

Con base en lo anterior se propone como objetivo general, analizar los hábitos de ahorros de los tenderos afiliados a Unión de tenderos y comerciantes de Cartagena (Undetco) y su potencialidad para invertir en fondos de inversión colectiva.

Para su cumplimiento se proponen los siguientes objetivos específicos:

- Identificar los hábitos de ahorro, inversión, y la percepción de riesgo y rentabilidad en los comerciantes en Cartagena afiliados a Undetco.

- Consultar los fondos de inversión colectiva ofrecidos por el mercado financiero colombiano que puedan ser atractivos a la población en estudio.
- Sugerir posibles alternativas que generen un incremento en el uso de Fondos de Inversión Colectiva como instrumento de inversión para los comerciantes afiliados a Undetco.

2. FUNDAMENTO TEÓRICO

El fundamento teórico de esta investigación tiene en cuenta los conceptos de ahorro, inversión, rentabilidad y fondos de inversión colectiva.

2.1 Ahorro

De acuerdo con Gallo, H (2006), ahorro es la parte del ingreso disponible presente de un agente económico que no es que gastado en consumo; requiere suprimir un consumo actual y diferido para algún momento en el futuro. El ahorro puede adoptar las siguientes formas: acumulación de salarios o dinero (atesoramiento); acumulación de activos financieros o de activos reales; acumulación del capital humano. Un agente económico puede emplear los flujos de recursos ahorrados en mantener o aumentar su nivel de consumo de bienes o servicios, en mantener la capacidad de generar ingresos actividades o factores productivos, o en aumentar esa capacidad (inversión).

No obstante, las dificultades de medición del ahorro hacen que se hable de ahorro bruto y ahorro neto: el primero mide la parte del ingreso corriente que no se gasta en bienes de consumo, mientras el segundo resultado de descontar al ahorro bruto una estimación de la depreciación de la riqueza actual.

Por otra parte el ahorro individual en sí mismo significa un avance el desarrollo económico de un país. Pero esto va ligado a un ahorro que rente y no solo que se deprecie mientras es usado. En un informe de la CEPAL respecto a superación de pobreza, se recalzó que lo que la experiencia demuestra es que la acumulación de recursos de capital por parte de grupos de menores ingresos depende de la disponibilidad de alternativas de ahorro con adecuadas características de rentabilidad, riesgo y liquidez, y de la superación de ciertas barreras y otras características de los mercados financieros. Además de lo anterior, se declara que una estrategia de promoción del ahorro popular juega un papel clave en la promoción de la equidad, la integración social y geográfica y la eficiencia de la producción de pequeñas y microempresas que generan la mayoría del sector generador de empleo (Szalachman, R. 2003).

1.2. Inversión

Inversión en su sentido más amplio significa sacrificar dinero actual por dinero futuro. Por lo general entran en juego dos atributos diferentes: tiempo y riesgo. El sacrificio se hace en el presente y es cierto. La recompensa viene más tarde en caso de haberla y la cantidad de tal recompensa generalmente es incierta. En algunos casos predomina el elemento tiempo, por ejemplo, en los bonos del Estado; en otros el riesgo es el dominante, en las opciones de compra sobre las acciones ordinarias; y en algunos otros tanto el tiempo como el riesgo son importantes por ejemplo en las acciones de capital ordinario. Con frecuencia se hace una distinción entre inversiones reales e inversiones financieras: por lo general las inversiones reales implican un activo tangible físico como un terreno maquinaria o fábricas, y las inversiones financieras implican contratos escritos en papel como las acciones ordinarias y los bonos. El entorno de inversión comprende los tipos de valores negociables existentes, así como el lugar y la manera en que se pueden comprar y vender; el proceso de inversión está relacionado con las decisiones que debe tomar un inversionista acerca de los valores negociables en los que debe invertir el monto de las inversiones y cuándo debe realizarlas (Gordon, A. 2003).

1.3. Rentabilidad

Vásquez, M. (2014) habla de rentabilidad como la relación entre el rendimiento obtenido y el capital obtenido, expresada en una relación porcentual, (términos relativos); así pues hablamos de rentabilidad de un “x”%. En tanto, el rendimiento se expresa como el beneficio obtenido como fruto de una inversión y se expresa en términos de unidades monetarias (pesos, euros, dólares, etc.)

1.4. Fondos de inversión

Fondos de inversión son Instituciones de inversión colectiva en valores mobiliarios, inmuebles o activos financieros cuyo patrimonio pertenece a una pluralidad de inversores, denominados partícipes, administrada por una sociedad gestora y cuyos títulos, denominados participaciones, se dejan en custodia en un depositario (CaixaBank, 2016).

También se entiende por Fondos de Inversión Colectiva (FIC) todo mecanismo o vehículo de captación o administración de sumas de dinero u otros activos, integrado con el aporte de un número plural de personas determinables una vez la cartera colectiva entre en operación, recursos que son administrados colectivamente para obtener resultados económicos también colectivos. Para Colombia se encuentran reguladas por el Decreto 2175 de 2007. Los Fondos de Inversión Colectiva previstas en el Decreto 2175 de 2007 solo podrán ser administradas por sociedades comisionistas de bolsa de valores, sociedades fiduciarias y sociedades administradoras de inversión.

Los FIC podrán ser abiertos, cerrados o escalonados. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto 2175 de 2007, las carteras colectivas serán siempre abiertas siempre y cuando en el reglamento de la cartera no se disponga otra cosa.

- **Fondos de Inversión Colectiva abierta**

Se caracterizan porque la redención de las participaciones se podrá realizar en cualquier momento. Sin embargo, en el reglamento del respectivo fondo o cartera se podrá acordar un tiempo de permanencia mínima para la redención de las participaciones de los inversionistas, estableciéndose en estos casos el cobro por redenciones anticipadas. (Superfinanciera, 2016).

- **Fondos de Inversión Colectiva escalonada**

Son aquellas en las que la redención de las participaciones sólo se puede realizar una vez transcurran los plazos que para el efecto se hayan determinado previamente en el reglamento. El plazo mínimo para la redención de las participaciones en este tipo de cartera colectiva no podrá ser inferior a treinta días. (Superfinanciera, 2016).

- **Fondos de Inversión Colectiva cerrada**

Es aquella en que la redención de la totalidad de las participaciones sólo se puede realizar al final del plazo previsto para la duración de la cartera colectiva sin perjuicio de la posibilidad de la redención parcial y anticipada de participaciones y la distribución del mayor valor de la participación consagradas en los artículos 35 y 36 del Decreto 2175 de 2007. (Superfinanciera, 2016)

3. METODOLOGÍA

1.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de carácter descriptivo, con un enfoque cuantitativo, implementado un método sintético donde se determina a través de relacionar preguntas consecuentes, las tendencias que manifiesta la muestra con tal de deducir un patrón de comportamiento que abarque al grupo.

1.2 Universo o población

Se tomó como población los 600 afiliados activos en la agremiación UNDETCO (Unión de Tenderos y Comerciantes de Cartagena). Es seleccionada por ser una de la agremiación más representativa en la ciudad y por contar con suficiente cantidad de afiliados quienes por reglamentación deben estar debidamente constituidos en sus negocios, bien sea como personas jurídicas o como persona natural con establecimiento comercial. Se tomó la muestra para población finita 83 tenderos con un nivel de confianza del 95% aplicando un muestreo probabilístico, utilizando como criterio de elección quienes fueran más accesibles.

1.3 Técnicas de recolección de información

Se recolectan los datos a través de una encuesta individual de opción múltiple con única respuesta, aplicada de manera aleatoria a la muestra previamente calculada. La encuesta se realizó de manera presencial abordando a las personas de una en una.

3.4. Técnicas de procesamiento de la información

A través del software SPSS se han realizado tabulaciones de las encuestas para posteriormente graficar y tomar la decisión.

4. RESULTADOS

4.1. Generalidades de Undecto

La Unión de Tenderos y Comerciantes de Cartagena (Undecto) fue fundada en 1999 con el objetivo de agrupar a los comerciantes de la ciudad de Cartagena, con tal de apoyarles en el crecimiento y fortalecimiento de sus negocios, generando calidad de vida a sus afiliados. Por norma, todos sus afiliados deben estar registrados ante la cámara de comercio local y, por ende, estar legalmente constituidos bien sea como personas jurídicas o como personas naturales con establecimiento comercial. Dentro de sus acciones está la de brindar asesorías tributarias, trámites ante las autoridades de gobierno y formación permanente para fomentar crecimiento económico y financiero de los negocios, trabajando de manera continua y consistente de la mano de la Cámara de Comercio de Cartagena, promocionando este y otro tipo de actividades para el crecimiento de los comerciantes. Actualmente cuenta con cerca de 600 afiliados activos, la gran mayoría de estos comerciantes son propietarios de pequeñas tiendas de barrios, aunque también se encuentran dueños de medianos y grandes abastos que suministran a pequeños negocios.

4.2. Hábitos de ahorro, inversión, y la percepción de riesgo y rentabilidad de los comerciantes afiliados a Undetco

Tomando como base los 600 afiliados activos en la agremiación, y aplicando una encuesta a la muestra seleccionada de 83 personas, se presentaron los siguientes datos:

Se indagó sobre el hábito de ahorro, encontrando que la mayor proporción, es decir, un 42%, ahorra menos de \$100.000, un 37% ahorra entre \$100.000 y \$3000.000 y un 13% ahorra más \$300.000, solo un 4% no lo hace. Estos resultados permiten inferir que los tenderos tienen hábito de ahorro, aunque sea de montos pequeños.

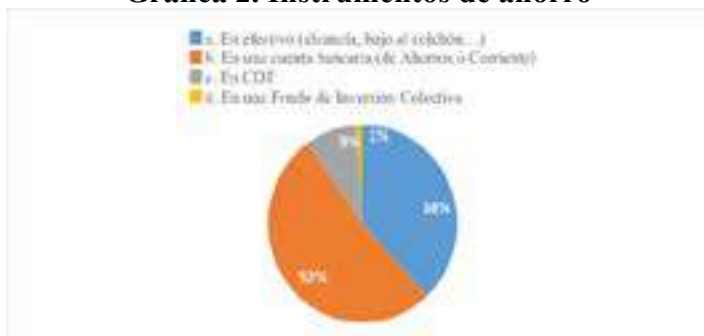
Gráfica 1. Hábitos de ahorro



Fuente: Encuesta realizada a afiliados a Undetco

En cuanto a los instrumentos de ahorros se evidencia que el 52% tiene algún producto financiero como cuenta de ahorros o corriente, pero sin pensar en esta como método de generar rentabilidad sobre su dinero y solo como un método seguro de salvaguardarlo, un 38% de los encuestados utiliza medios no bancarios como forma de ahorro, guardando su dinero en efectivo, y solo el 9% ha usado un CDT como manera de guardar sus excedentes con alguna rentabilidad mayor, el uso de los CDT es limitado debido a que la población objeto de estudio demanda liquidez continua y este tipo de instrumento podría llegar a resultar desventajoso debido a sus restricciones para obtener el desembolso antes del plazo pactado, teniendo en cuenta que esto genera una multa que termina por disminuir la rentabilidad y mucho más si el monto ahorrado es muy bajo.

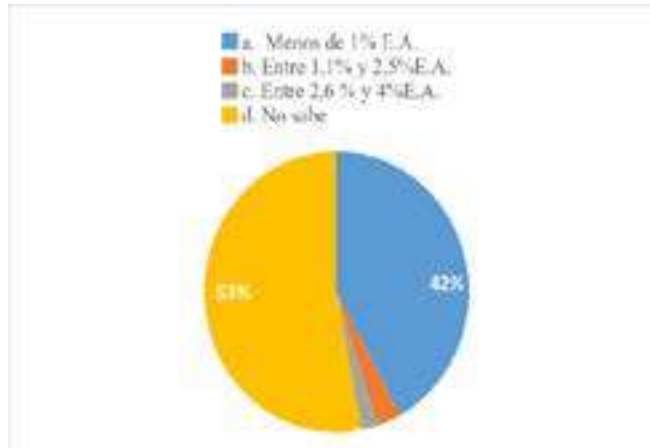
Gráfica 2. Instrumentos de ahorro



Fuente: Encuesta realizada a afiliados a Undetco

También se encontró que los encuestados no poseen las herramientas necesarias para saber a ciencia cierta cuál es la rentabilidad exacta de sus ahorros, lo que refleja un desconocimiento de los porcentajes reales de rentabilidad respecto a los ahorros puestos en entidades financieras, un 53% no sabe a qué tasa rinden sus ahorros, un 42% cree que su rentabilidad es menos del 1% E. y un 5% manifiesta tener una rentabilidad superior al 1.1% E.A

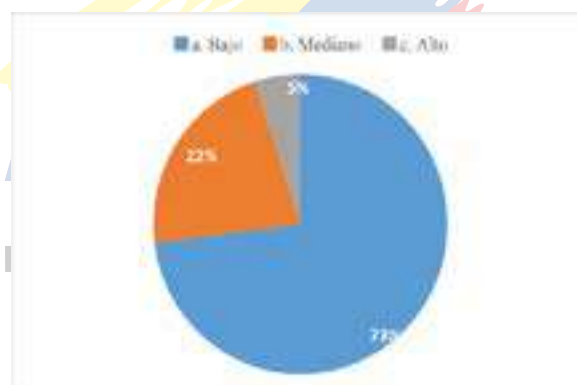
Gráfica 3. Rentabilidad Actual del Ahorro



Fuente: Encuesta realizada a afiliados a Undetco

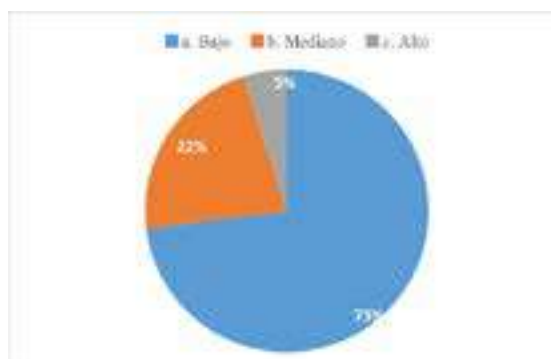
En cuanto a la relación riesgo - rentabilidad se encontró que un 73% opta por un riesgo bajo, sin importar que esto les signifique una menor rentabilidad potencial, y planean invertir sus ahorros del negocio en un corto plazo, no mayor a un año. Gráfica.4 y 5.

Gráfica 4. Propension ahorro riesgo -rentabilidad



Fuente: Encuesta realizada a afiliados a Undetco Gráfica

5. Plaeacion de los ahorros



Fuente: Encuesta realizada a afiliados a Undetco

4.3. Fondos de inversión colectiva ofrecidos por el mercado financiero colombiano que puedan ser atractivos a la población en estudio

Teniendo en cuenta que en la mayoría de los encuestados se ha conseguido un perfil de inversión de riesgo bajo moderado, ligado esto a que esperan usar sus ahorros en un corto plazo, mayormente cercano a un año, se investigaron en el mercado nueve fondos de inversión colectiva que se asemejan a las demandas de riesgo – rentabilidad mayormente mostradas por la población encuestada.

Para hacer una comparación unificada de los diferentes fondos y contraponerlas frente a la tasa de DTF que el emisor dictó para el periodo 2015, se tomaron todos a plazo de un año con referencia de este último. Se tiene en cuenta también que los Fondos de inversión colectiva (FIC) que se consideran a continuación son de un riesgo bajo a moderado y con un índice bajo de volatilidad con lo que es menos factible que los recursos se deprecien.

Vale la pena aclarar que el hecho de que los siguientes fondos hayan tenido un rendimiento positivo y cercano a la DTF histórica del año anterior, no significa que siempre lo tendrán pues, aunque estos tienen un perfil conservador, parte de sus cuotas, aunque pequeñas, son invertidos en lugares de riesgo algo mayor con lo que la volatilidad del fondo en últimas podría variar algo más. Más bien se utilizan estos a modo de ilustración de las posibles bondades que tendrían quienes deciden arriesgar un poco con su inversión por encima de invertirla en un CDT o algún otro instrumento de inversión de riesgo 0.

Nombre de Fondo: En sus manos Negocio Propio

Entidad Administradora: Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A.

Características del Fondo: Esta es una alternativa especial para inversionistas con horizontes de inversión de corto y mediano plazo y perfil de inversión conservador, que puede invertir en otras alternativas del Fondo de Pensiones Voluntarias Porvenir y/o en otros instrumentos financieros. Su objetivo es el crecimiento del capital a corto y mediano plazo, de manera que el inversionista pueda realizar un ahorro para cumplir metas y objetivos personales.

Comisión de Administración: 3.95% E.A. (para montos entre 0.25 y 100 s.m.m.l.v.), sanción por retiro anticipado: 1-10% (dependiendo del momento de retiro sobre el plazo pactado). Este fondo es del tipo cerrado, y demanda que el interesado tenga su inversión por lo menos durante un año.

Tabla 1- Rentabilidad Histórica FIC En sus manos Negocio Propio

Periodo	Último mes	Últimos 6 meses	Ultimo año	Últimos 2 Años
Rentabilidad E.A.	20.56%	12.77%	10.69%	4.56%

Fuente: Porvenir Pensiones y Cesantías (Porvenir, 2016)

Nombre de Fondo: Liquidez CM

Entidad Administradora: Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A.

Características del Fondo: La alternativa consiste en la inversión de sus recursos en instrumentos financieros de corto, mediano y largo plazo, ya sea directamente o a través de los otros portafolios del fondo, que busquen el crecimiento del capital, de manera que le permita al partícipe realizar un ahorro para cumplir metas y objetivos personales.

Comisión de Administración: la comisión de administración es del 0.5% y se toma como base de comisión el saldo acreditado en la cuenta individual liquidado diariamente.

Tabla 2 - Rentabilidad Histórica FIC LiquidezCM

Periodo	Último mes	Últimos 6 meses	Ultimo año	Ultimo 2 Años
Rentabilidad E.A.	6.52%	5.75%	5.5%	5.16%

Fuente: Porvenir Pensiones y Cesantías

Nombre del fondo: Plan Semilla.

Entidad administradora: Fiduciaria Bancolombia.

Características del fondo: Abierto. El objetivo del Fondo de Inversión Colectiva es proporcionar a los inversionistas un instrumento de inversión de riesgo medio, cuyo propósito es el crecimiento del capital en un horizonte de inversión de mediano plazo. Para el mes de abril, la estrategia del fondo Plan Semilla se concentrará en mantener los recursos a la vista en los niveles actuales. Se mantendrá la indexación a títulos IBR, DTF e IPC en la parte corta de la curva y se incrementará exposición a títulos tasa fija de mayor duración. Se continuará con el seguimiento a títulos de renta fija emitidos en moneda extranjera en búsqueda de oportunidades atractivas de inversión. Se seguirá aumentando gradualmente la duración modificada del fondo.

Comisión de administración: la comisión de administración es del 1.95% y se toma como base de comisión el saldo acreditado en la cuenta individual liquidado diariamente. Monto mínimo a invertir: \$50.000 de aporte inicial, y \$50.000 de saldo mínimo.(Grupo Bancolombia, 2016

Tabla 3 - Rentabilidad Histórica FIC Plan Semilla

Periodo	Último mes	Últimos 6 meses	Ultimo año	Ultimo 2 Años
Rentabilidad E.A.	9.86%	8.23%	4.57%	4.74%

Fuente: Fiduciaria Bancolombia **Nombre del fondo: Fondo de in-**

versión colectiva abierto 1525. Entidad administradora: Fiduciaria

Colpatria.

Características del fondo: Abierto. El portafolio del Fondo de Inversión Colectiva Abierta 1525 está invertido en concordancia con los lineamientos de inversión estipulados en el decreto 1525 del 2008.

Los activos permitidos para este fondo son TES CLASE B y CDT de establecimientos bancarios autorizados por la Superintendencia Financiera. El promedio de duración de este fondo es máximo de 720 días, por lo cual el perfil de riesgo del inversionista es conservador dado su estructura es de corto plazo.

El manejo de liquidez del fondo está determinado por las condiciones de mercado y se podrá mantener en cuentas de ahorros o corrientes hasta el 50% del valor total del fondo. El 82,71% de las inversiones del fondo poseen calidad crediticia con calificación AAA. Comisión de administración: la comisión de administración es del 1.2% y se toma como base de comisión el saldo acreditado en la cuenta individual liquidado diariamente.

Monto mínimo a invertir: el monto mínimo de apertura es de \$300.000 y saldo mínimo de permanencia es de \$300.000.

Tabla 4 - Rentabilidad Histórica FIC Abierta 1525

Periodo	Último mes	Últimos 6 meses	Ultimo año	Ultimo 2 Años
Rentabilidad E.A.	7,04%	5,34%	4,28%	4,02%

Fuente: Fiduciaria Colpatría

Fiducuenta

Entidad administradora: Fiduciaria Bancolombia.

Características del fondo: Abierto. El objetivo del Fondo de Inversión Colectiva es proporcionar a los inversionistas un instrumento de inversión de renta fija de baja duración, con un perfil de riesgo bajo, cuyo propósito es la estabilidad del capital en un horizonte de inversión de corto plazo. Para el mes de abril, la estrategia de inversión de Fiducuenta se enfocará en mantener los niveles actuales de liquidez. Se buscará aumentar la exposición a IPC e IBR mientras se buscará reducir las inversiones en tasa fija de corto plazo. Se estará monitoreando el comportamiento del mercado con el fin de mantener la duración del fondo.

Comisión de administración: la comisión de administración es del 1.51% y se toma como base de comisión el saldo acreditado en la cuenta individual liquidado diariamente.

Monto mínimo de inversión: el monto mínimo de apertura es de \$200.000 y saldo mínimo de permanencia es de \$100.000(Grupo Bancolombia, 2016).

Tabla 5 - Rentabilidad Histórica FIC Fiducuenta

Periodo	Último mes	Últimos 6 meses	Ultimo año	Ultimo 2 Años
Rentabilidad E.A.	6,91%	4,96%	6,21%	3,70%

Fuente: Fiduciaria Bancolombia

Fiducuenta

Entidad administradora: Fiduciaria Bancolombia.

Características del fondo: Abierto. El objetivo del fondo de inversión colectiva es proporcionar a los inversionistas un instrumento de inversión de riesgo medio, cuyo propósito es el crecimiento del capital en un horizonte de inversión de mediano plazo.

Comisión de administración: la comisión de administración es del 1.16% y se toma como base de comisión el saldo acreditado en la cuenta individual liquidado diariamente.

Monto mínimo de inversión: el monto mínimo de apertura es de \$200.000 y saldo mínimo de permanencia es de \$100.000 (Grupo Bancolombia, 2016).

Tabla 6 - Rentabilidad Histórica FIC Fidurenta

Periodo	Último mes	Últimos 6 meses	Ultimo año	Ultimo 2 Años
Rentabilidad E.A.	9,45%	6,39%	7,10%	4,49%

Fuente: Fiduciaria Bancolombia

Renta Balanceado

Entidad administradora: Fiduciaria Bancolombia.

Características del fondo: Abierto. El Fondo Abierto Renta Balanceado tiene como objetivo de inversión proporcionar un portafolio de inversión que combine activos de renta fija, renta variable y otras alternativas de inversión, tanto en el mercado local como en el mercado internacional y acorde con un perfil de riesgo Moderado.

Comisión de administración: la comisión de administración es del 2.02% y se toma como base de comisión el saldo acreditado en la cuenta individual liquidado diariamente.

Monto mínimo de inversión: el monto mínimo de apertura es de \$1.378.908 y saldo mínimo de permanencia es de \$689.454 (Grupo Bancolombia, 2016).

Tabla 7 - Rentabilidad Histórica FIC Renta Balanceada

Periodo	Último mes	Últimos 6 meses	Ultimo año	Ultimo 2 Años
Rentabilidad E.A.	7,35%	12,85%	5,10%	3,70%

Fuente: Fiduciaria Bancolombia

Es importante en este punto anotar que los fondos administrados por Fiduciaria Bancolombia permiten a los clientes que tengan cuentas de ahorro o corriente en Bancolombia puedan mover

sus aportes y rendimientos entre tales cuentas y los fondos sin costo. Lo mismo resulta para los aportes de Protección, que hace parte del grupo empresarial de Bancolombia. Para el caso de Porvenir se da el mismo caso con clientes que tengan cuentas en los bancos que hacen parte del Grupo Aval. Esto en últimas significa una reducción de los costos en los movimientos de sus recursos.

Habiendo recopilado esta información se muestra a continuación un cuadro donde se sintetizan las rentabilidades arrojadas en el último año en cada fondo, en comparación con la DTF promedio y con la cuenta de ahorros que más rentó a 2015 (Davivienda Cuenta Rentable)

Tabla 8 - Consolidado de FIC estudiados

Fondo	Administrador	Rentabilidad Ultimo año	DTF	Dif Tasa	Cta Ahor- ro	Dif Tasa
En sus manos	Porvenir	10.69%				7.54%
LiquidezCM	Porvenir	5.50%				2.35%
Plan Semilla	Fiduciaria Bancolombia	4.57%				1.42%
Abierto 1525	Fiduciaria Colpatria	4.28%		-		1.13%
Fiducuenta	Fiduciaria Bancolombia	6.21%				3.06%
Fidurenta	Fiduciaria Bancolombia	7.10%				3.95%
Renta Balanceado	Fiduciaria Bancolombia	5.11%				1.96%
Old Mutual FIC Efectivo B	Old Mutu- al Fiduciaria	6.64%				3.49%
Old Mutual FIC Liquidez Col.	Old Mutu- al Fiduciaria	5.95%				2.80%

Fuente: Porvenir Pensiones y Cesantías, Fiduciaria Bancolombia, Fiduciaria Colpatria, Old Mutual Fiduciaria

De la tabla anterior se puede deducir para los ejemplos tomados que siempre resultó sustancialmente mejor, en términos de rentabilidad, poner el dinero en un FIC que, en una cuenta de ahorros, aun cuando se tomó para esta comparación la cuenta de ahorro más rentable actualmente en el mercado, anotando que las cuentas en promedio generan incluso pérdidas y que para tener una que rente bien debe mantenerse con un saldo promedio demasiado alto para el grupo de estudio en cuestión.

Respecto a los fondos de inversión en contraste con los CDT, se muestra un comportamiento similar, aunque la mayoría lo superaron, y el resto de opciones de riesgo conservador halladas en el mercado tenían una tasa no tan inferior de esta DTF; una diferencia entre estos dos instrumentos es que el FIC permite sacar los recursos en el momento que se desee siempre que sea de tipo abierto, o una vez cumplido el plazo mínimo de permanencia que generalmente es de 30 días para el caso de fondos escalonados. Se aclara también que los FIC pueden presentar rentabilidades variables que pueden superar el DTF en cualquier momento y si esto coincide con el momento en el que el ahorrador decida retirar su inversión, le habrá significado una rentabilidad mayor.

4.4 posibles alternativas que generen un incremento en el uso de FIC como instrumento de inversión para los comerciantes afiliados a Undetco

Aunque los fondos pudieran en sí mismos resultar ventajosos, lo mismo que otros instrumentos de inversión, se hace indispensable que exista una educación financiera básica y clara para poder apreciar el valor de estos e implementarlos de manera inteligente de acuerdo a las necesidades de los depositarios.

A pesar de que el gobierno ha buscado métodos para desarrollar una estrategia en busca de incentivar la educación financiera y dicha estrategia ha tomado relevancia gracias a la disposición legal incluida en la Reforma Financiera de 2009 en la que se obliga a las entidades financieras supervisadas por la Superintendencia Financiera de Colombia a desarrollar programas de educación financiera “con respecto a los productos y servicios ofrecidos” por dichas entidades, se denota la falta de seguimientos a este tipos de programa por parte del gobierno y falta de voluntad por parte de las empresas del sector financiero de emprender programas que impacten de forma directa a la población objetivo, con lo que encontramos que existen problemas para el desarrollo de dicha estrategia. (Minhacienda Colombia, 2016)

Con base en esto, se estima importante incluir a las agremiaciones de comerciantes, en este caso Undetco,, en estos programas de educación financiera, con el fin de masificar la información a los pequeños y medianos comerciantes afiliados por medio de programas de capacitación, en productos, opciones de inversión y ahorro, ventajas y desventajas de los mismos, etc.

Si bien, Undetco ha venido brindando como parte de sus funciones bases la capacitación en marketing (con temas como adecuación de los puntos de venta, presentación de la mercancía, entre otros) para mejorar las ventas con una mejor apariencia de los negocios, el apoyo en las gestiones ante las entidades para impuestos, permisos y demás, y el apoyo en asesorías de lo administrativo y financiero, este último punto no cuenta con un programa propio que contenga los materiales requeridos para la formación específica en finanzas básicas.

Cabe aclarar que al presente Undetco solo da formación financiera a sus afiliados gracias a que la Cámara de Comercio de Cartagena la ofrece, y la agremiación solo cita a los comerciantes quienes van de manera voluntaria. La mayoría de los afiliados que cuenta con educación financiera estructurada es por vinculación a procesos más amplios de la Cámara de Comercio con proyectos como el de Desarrollo empresarial de Tenderos de Cartagena ejecutado desde 2007 hasta 2010 mediante el Centro de Emprendimiento “Cemprende”.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación muestran que más allá de no tener una educación financiera, la mayoría de los afiliados a Undetco, evidencia una capacidad de ahorro de hasta \$300.000 mensualmente, mostrando un perfil en donde prevalece el ahorro a un mediano plazo, cercano a un año, para darle uso a los mismos.

Se encontró que la mayoría de los afiliados presentan un perfil de riesgo bajo, pues no quieren perder valor de sus ahorros, ya que estos están destinados al crecimiento de su negocio primordialmente. Muy seguramente esta población se vería aún más incentivada a desarrollar y fortalecer hábitos de ahorro siempre y cuando estos les generen una mayor rentabilidad.

También es notorio que gran parte de los encuestados no hacen uso del sistema financiero para ahorrar, y quienes los usan no tienen claro los costos y rentabilidad de los productos que han adquirido. Dentro de los hallazgos se evidenció que es muy bajo el uso de medios electrónicos para el manejo de productos financieros, lo que acarrea costos y gastos adicionales no cuantificables pero que terminan por disminuir la rentabilidad de los ahorros; esto también hace que no se pueda llevar un control permanente de los rendimientos y costos financieros.

De otro lado, es de observar que los fondos que se consultaron generan una rentabilidad positiva y de baja volatilidad, constituyendo una opción de ahorro rentable aún mejor que los CDT's y mucho más sobre las cuentas bancarias tradicionales, pero en el proceso investigativo se notó que estos fondos no tienen la publicidad necesaria como para que siquiera se sepa por parte de la población estudiada qué son este tipo de fondos, y mucho menos como para hacerles saber las ventajas que constituyen como forma de guardar y rendir los excedentes, tanto para lo personal como para el avance y desarrollo de las economías de sus negocios. Uno de los hallazgos significativos es que estos fondos no requieren de aportes fuera del alcance del límite de ahorro de los encuestados, siendo posible iniciar aún desde \$50.000, con lo que se elimina el pretexto de necesitar grandes sumas de dinero para invertir en un FIC.

Undetco es una agremiación en constante desarrollo donde sus afiliados poseen un gran potencial de ahorro, esto representa una verdadera alternativa para el desarrollo económico de este sector y por ende del sector financiero gracias al crecimiento del uso de FIC como opción de inversión. Se aspira a que la presente iniciativa se fortalezca, y este proyecto sea un precedente para integrar a la mayoría de afiliados de Undetco iniciativas que de él surjan y que se extienda la educación financiera en alianza con personal idóneo, y con capacitaciones brindadas directamente por fiduciarias, instituciones bancarias y financieras y demás aliados estratégicos para fomentar de manera eficaz un aumento de la inversión en FIC y similares en la población de comerciantes en Cartagena.

Hace falta una mejor estrategia de educación financiera a nivel nacional y a nivel local por parte de los gremios, es indispensable para que se avance en el uso de instrumentos de inversión que dinamicen el mercado financiero nacional, pero que también ayuden no solo al uso de FIC sino a un mejor ejercicio de control e inversión en todos los aspectos de las dinámicas diarias de los comerciantes, en vista de, por ejemplo, hacer un uso cada vez más extensivo del ahorro en la medida de lo posible para evadir créditos teniendo en cuenta las altas tasas para créditos de consumo y que la exigencia para acceder a estos aún son un impedimento para quienes los solicitan.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Asofiduciarias. (2 de Marzo de 2016). <http://www.asofiduciarias.org.co>. Obtenido de <http://www.asofiduciarias.org.co>: <http://www.asofiduciarias.org.co/caracteristicas-fondos-inversion>
- CaixaBank. (23 de Febrero de 2016). <https://portal.lacaixa.es>. Obtenido de <https://portal.lacaixa.es>: https://portal.lacaixa.es/docs/diccionario/F_es.html#FONDO-DE-INVERSION
- El Tiempo. (8 de Enero de 2015). Bancarización en Colombia, no tan alta como se cree. El Tiempo, pág. 9.
- Gallo, H. (2006). Diccionario Económico Financiero. Medellín: Sello Editorial Universidad de Medellín.
- Gordon, A. (2003). Fundamentos de Inversión. México DF: Pearson Education.
- Grupo Bancolombia. (15 de Abril de 2016). <http://www.grupobancolombia.com>. Obtenido de <http://www.grupobancolombia.com>: <http://www.grupobancolombia.com/wps/portal/personas/productos-servicios/inversiones/fondos-inversion-colectiva/renta-balanceado/>
- Minhacienda Colombia. (12 de 4 de 2016). <https://www.superfinanciera.gov.co>. Obtenido de <https://www.superfinanciera.gov.co>: <https://www.superfinanciera.gov.co/SFCant/ConsumidorFinanciero/estratenaledufinanciera012011.pdf>
- Porvenir. (20 de Abril de 2016). <https://www.porvenir.com.co>. Obtenido de <https://www.porvenir.com.co>: https://www.porvenir.com.co/Personas/PensionesVoluntarias/AcercaProducto/Paginas/rentabilidades_pv.aspx
- Szalachman, R(2003). Promoviendo el ahorro en grupos de menores ingresos: experiencias latino américas. Unidad de estudios especiales, Santiago de Chile
- Superfinanciera. (1 de 2 de 2016). <https://www.superfinanciera.gov.co>. Obtenido de <https://www.superfinanciera.gov.co>: <https://www.superfinanciera.gov.co/jsp/loader.jsf?lServicio=Publicaciones&lTipo=publicaciones&lFuncion=loadContenidoPublicacion&id=11262&dPrint=>

PONENCIA #45

MEDICIÓN DEL IMPACTO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON ESTADOS UNIDOS: EL CASO DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA 2009 - 2015

AUTORES:

Jose Jardani Giraldo Uribe

Economista, Universidad Libre. Candidato a Doctor en Desarrollo Sostenible, Universidad de Manizales. Docente del Programa de Administración de Empresas de la Facultad de Economía y Administración. Investigador del grupo Exporta, Universidad Surcolombiana de la ciudad de Neiva – Huila – Colombia: Avenida Pastrana Borrero – Carrera 1, PBX: (57) (8)8754753. Email institucional: jose.giraldo@usco.edu.co

Hector Hugo Ruiz Agudelo

Administrador de empresas. Especialista en Alta Gerencia. Docente del Programa de Administración de Empresas de la Facultad de Economía y Administración. Investigador Grupo Exporta, Universidad Surcolombiana de la ciudad de Neiva – Huila – Colombia: Avenida Pastrana Borrero – Carrera 1, PBX: (57) (8)8754753. Email institucional: hechuras1@usco.edu.co

ÁREA TEMÁTICA:

Economía, Contabilidad y Gestión Financiera

Medición del impacto del tratado de libre comercio con Estados Unidos: el caso del departamento del Huila 2009 - 2015

RESUMEN: El 15 de mayo de 2012 entró en vigencia el acuerdo de promoción del comercio entre

Colombia y los Estados Unidos, denominado TLC (en inglés: Colombia Trade Promotion Agreement (TPA)). El departamento del Huila hace parte de Colombia y por lo tanto sus exportaciones e importaciones de bienes se encuentran influenciadas por las políticas acordadas en dicho tratado de libre comercio. El objetivo de esta investigación es medir el impacto del TLC con los Estados Unidos para el departamento del Huila, entendido este impacto en primer lugar como la evolución de las exportaciones e importaciones del departamento hacia este mercado internacional y, en segundo lugar, el cambio en el comportamiento de la ventaja comparativa de los bienes producidos por el Huila hacia los Estados Unidos, es decir si se ha mejorado la ventaja comparativa o se ha producido el efecto contrario. La metodología planteada consiste en primer lugar en un análisis cuantitativo de la evolución del comercio exterior del Huila en el periodo comprendido entre el año 2009 al 2015, donde se tienen en cuenta las variaciones en las exportaciones e importaciones del Huila hacia el mercado americano. En segundo lugar, se presenta la identificación de las ventajas comparativas de los productos exportados por el Huila a los Estados Unidos para el periodo 2009 al 2015, mediante una serie de indicadores como IVCR (índice de ventaja comparativa revelada), III (índice de intensidad importadora), el ICC (índice de complementariedad comercial) basados en la teoría de la ventaja comparativa de Balassa. Los datos se presentan con fecha de corte 30 de diciembre de cada año.

Los principales resultados reflejan que el Departamento del Huila presenta un impacto negativo representado en una disminución del 55,1% del total de sus exportaciones al mercado de Estados Unidos desde la vigencia del TLC, aspecto que se explica principalmente por la caída en un 99,2% de la exportación de petróleo, situación que se contrasta con el aumento en un 40,7% de las exportaciones de café y 100,4% en las exportaciones de filete de tilapia en el periodo 2012-2015. Con respecto a las importaciones totales, el impacto se sitúa en una disminución del 56,2% destacándose una disminución del 100% en bienes necesarios para la producción de petróleo como camiones y máquinas de perforación entre otros. No obstante, se destaca el aumento de las importaciones de maíz y bombas para líquidos en un 954,4% y 5310,5% respectivamente. La balanza comercial es favorable al Departamento del Huila desde la vigencia del TLC por el café, el cual representó en el 2015 el 85,3% del total exportado hacia el mercado americano. Con relación a la ventaja comparativa se observan aumentos en el ICC de 68,6% y 237,1% en productos como café y bizcocho de achira respectivamente y disminución en el ICC de -34,7% y -66,7% en productos como filete de tilapia y tilapia congelada. Los productos como petróleo (-98,6%) y los demás de tilapia fresca o refrigerada (-100%) presentan impactos negativos.

PALABRAS CLAVE: impacto, tratado de libre comercio, ventaja comparativa.

Introducción

En los últimos años se habla sobre la incidencia que tienen los Tratados de Libre Comercio “TLC” en la economía colombiana y a nivel regional en el Departamento del Huila, si realmente le han representado un impacto de crecimiento o decrecimiento en sus exportaciones e importaciones y si las ventajas comparativas han aumentado o disminuido. La evaluación del impacto del Tratado sobre la región reviste especial importancia en la medida en que el departamento del Huila presenta exportaciones per cápita en el año 2014 por valor de U\$ 461,2, por debajo del promedio nacional de exportaciones per cápita de U\$1.149,7. A nivel de las importaciones, el índice per cápita para el 2014 representa U\$62,2 muy por debajo del promedio nacional que asciende a U\$1.434,4. Los principales productos exportados son: Café (79,8%), Petróleo crudo (13,4%), Filetes de pescado (4,9%), Cacao en grano (0,7%) y otros (1,2%) siendo el principal país destinatario de las exportaciones los Estados Unidos con una participación del 45,2%, seguido de Canadá 8,6%, España 6% y Japón 5,9%.¹

Se tomó como referente el estudio “Medición del impacto de los acuerdos de libre comercio en América Latina: el Caso de México” publicado por la CEPAL en el año 2009, en donde los autores consideran que la medición del impacto de los acuerdos de libre comercio está en función de la evolución del sector externo, el comportamiento de los indicadores de comercio exterior, el conocimiento de las ventajas comparativas por producto, la competencia internacional y la productividad tanto del trabajo como de los demás factores productivos. Para efectos de la presente investigación se calculó la evolución del sector exterior del Huila y el conocimiento de las ventajas comparativas por producto, los otros elementos presentan limitantes de disponibilidad de información.

Con respecto a las ventajas comparativas la metodología fue tomada y adaptada por los autores del estudio de “Análisis de las potencialidades y vulnerabilidades de los sectores productivos colombianos derivados del TLC con Canadá” realizado por el Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario en el año 2012 y de las orientaciones metodológicas desarrolladas por Cámara de Comercio - Fedesarrollo (2007) en su estudio “Impacto económico del TLC con Estados Unidos en la región Bogotá-Cundinamarca.” Cabe resaltar que también se tuvo en cuenta el estudio “Oportunidades del TLC con Canadá para el Departamento del Huila” elaborado por la Universidad Surcolombiana en 2014. Del total de los productos exportados por el Huila solo se tomaron para el análisis de la ventaja comparativa aquellos que cumplieran con las siguientes condiciones: un monto igual o mayor a 10 mil dólares² y por lo menos dos períodos de tiempo consecutivos.

El proyecto desea aportar a la respuesta de la pregunta ¿Cuál es el impacto del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos para el Departamento del Huila? Entendiendo que el impacto en esta investigación se refiere a la evolución del comercio exterior (exportaciones e importaciones) del Huila y los cambios en la ventaja comparativa de dichos productos durante la vigencia del TLC con Estados Unidos periodo 2012 - 2015. Por lo tanto, se persiguen los siguientes objetivos: 1. Analizar la evolución del comercio exterior del Departamento del Huila con respecto a Estados Unidos y 2. Examinar la ventaja comparativa de los productos huilenses en el mercado americano.

1 MinCIT. Abril de 2015. Perfil económico: Departamento del Huila

2 Definido por los autores >= a U\$10.000 dólares.

- Metodología

Análisis cuantitativo. Evolución e indicadores de comercio exterior del Huila en el marco del TLC con Estados Unidos

La metodología planteada en el primer capítulo, consiste en primer lugar en un análisis cuantitativo de la evolución del comercio exterior del Huila en el período comprendido entre el año 2009 al 2015, donde se tienen en cuenta las exportaciones e importaciones del Huila hacia el mercado americano. Con la anterior información se calcula el comportamiento de la balanza comercial (exportaciones totales menos importaciones totales) por cada año. Se hace énfasis en las variaciones (impactos) entre el año 2012 y el año 2015, ya que el año 2012 se caracteriza por ser el año donde se inició formalmente la vigencia del tratado de libre comercio entre Colombia y Estados Unidos. Se tiene en cuenta el código de las diferentes partidas arancelarias tanto para los productos importados como para los exportados.

Análisis cuantitativo. Dinamismo comercial entre el Huila y los Estados Unidos.

En el segundo capítulo, se presenta la identificación de la evolución de las ventajas comparativas de los productos exportados por el Huila a los Estados Unidos para el período 2009 - 2015, mediante una serie de indicadores como IVCR (índice de ventaja comparativa revelada), III (índice de intensidad importadora), el ICC (índice de complementariedad comercial) basados en la teoría de ventaja comparativa de Balassa.

Estos indicadores por producto según partida arancelaria permiten obtener una visión de los renglones productivos del Huila que están en una posición de ventaja o desventaja frente a la mayor apertura comercial con Estados Unidos derivada de la suscripción del TLC el 15 de mayo de 2012. Es decir, se busca identificar si la ventaja comparativa va en aumento o por el contrario ha disminuido.

Para el cálculo de los índices explicados anteriormente, se utiliza la base de datos de la Cámara de Comercio Internacional basados en estadísticas de Naciones Unidas (UN COMTRADE) que contiene información de todos los países del mundo de acuerdo a la posición arancelaria de cada uno de los productos. La información analizada en este capítulo es un reporte estadístico detallado de las importaciones y exportaciones a nivel mundial y para Estados Unidos durante el periodo 2009-2015, dicho reporte se encuentra a seis dígitos bajo la clasificación del sistema armonizado³. Los valores totales de las exportaciones están dados en precios FOB y las importaciones están dados en precios CIF y en miles de dólares americanos.

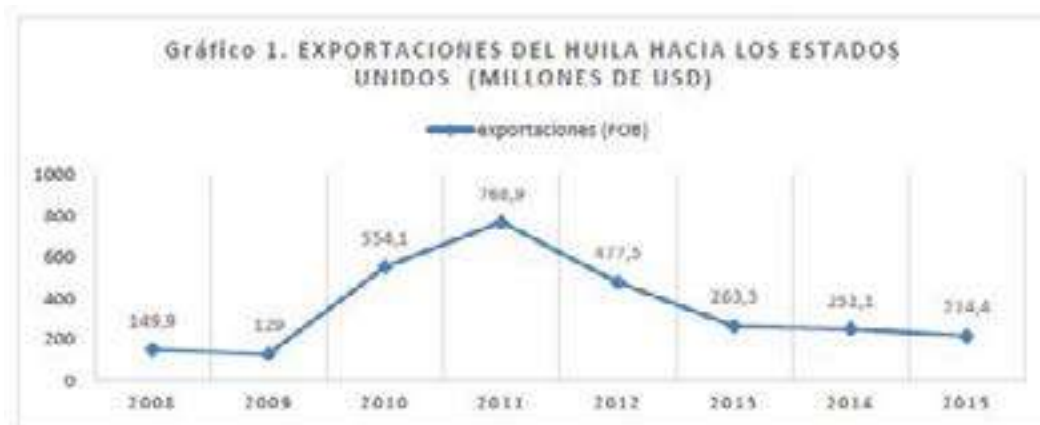
Para obtener los datos de exportación e importación del Huila se utiliza la base de datos de la Administración de Impuestos Nacionales – DIAN y el Departamento Administrativo de Estadísticas Nacionales – DANE. Finalmente se tuvieron en cuenta los informes de Coyuntura Económica Regional elaborados por el Ministerio de Comercio Exterior para el Huila. Las series de datos se presentan con fecha de corte 30 de diciembre. La administración de la información se llevó a cabo a través de Microsoft Excel 2013, con el fin de dar un manejo adecuado y obtener resultados confiables y pertinentes para la investigación.

³El Sistema Armonizado (SA; en inglés HS Harmonized System) es un modelo para la nomenclatura de productos desarrollado por la Organización Mundial de Aduanas. Su finalidad es la creación de un estándar multi-propósito para la clasificación de los bienes que se comercian a nivel mundial.

- Resultados del Estudio
- Exportaciones

Las exportaciones del Huila hacia los Estados Unidos representaron el 64.6% del total de las exportaciones del departamento en el año 2012 al llegar a USD \$477,5 millones con un decrecimiento de 55.1% (- USD \$263,1 millones) en comparación con el año 2015. Durante el periodo comprendido entre 2012 y 2015 en vigencia del TLC, las exportaciones del departamento hacia Estados Unidos tuvieron una disminución en la participación porcentual total de 26% al pasar de 64,6% en 2012 a 38,6% en 2015

Gráfico 1 . EXPORTACIONES DEL HUILA HACIA LOS ESTADOS UNIDOS (MILLONES DE USD)



Fuente: DANE-DIAN-Cálculos de los autores.

Por partida arancelaria, el comportamiento se detalla en la tabla 1, destacándose aquellos productos que registran un crecimiento por encima del 100% en el período 2012-2015 como pan tostado (190540) y filete fresco de tilapia (030431) con un crecimiento de 167.2% y 100.4% respectivamente. Por debajo de 100% se ubica el café con un crecimiento durante el período de análisis de 40.7%.

El petróleo con una disminución de 99.2% en el total exportado es el producto que más impacta en la caída de las exportaciones del Huila y se explica principalmente por la combinación de dos razones: por un lado el desplome de los precios internacionales del barril de petróleo WTI al pasar de USD \$90,87 en 2012 a USD \$36,6 en 2015⁴ generando que “las empresas petroleras mantuvieran en 2015 sus inversiones en el nivel más mínimo, cerraron pozos no rentables y hubo muy poca perforación....A

agosto de 2015, más de mil empleos, entre directos e indirectos, habían sido suprimidos por las empresas operadoras y prestadoras de servicios petroleros de la región” (CAMARA DE COMERCIO DE NEIVA, 2015, págs. 10-21) y la segunda se presenta en 2014 donde “la producción departamental experimentó una reducción de 23,7 por ciento, frente a una disminución de 1,8% observado para el total de la producción petrolera nacional. Dicha disminución se explica principalmente por el agotamiento de los yacimientos del departamento” (Martha Delgado, 2015).

⁴Datos tomados de www.bloomberg.com con fechas de corte 30 de diciembre de 2012 y 2015

TABLA 1. Productos exportados por el Huila hacia los Estados Unidos según posición arancelaria 2012 – 2015
Miles de USD.

Posición Arancelaria	Producto	2012	2013	2014	2015	Variación %
		Valor FOB	Valor FOB	Valor FOB	Valor FOB	
28020000	EMBUTIDOS Y PRODUCTOS SIMILARES DE CARNE, SUCOPOROS O SANGRE		0,006			-
08020000	LOS DEMÁS		43,1			-
19040000	PANES TORTADOS Y PRODUCTOS SIMILARES TORTADOS	53,6	54,4	80,4	30,2	147,2
72021000	CABLES SOLIBRE CONFECCIONES CONGRUAS COMPLETAS DE 1,0 - 3,0MM				95,7	-
27080000	ACETIL ORCÓLICO DE PETRÓLICO O DE MINERAL, SITUANDOS	328.784,1	108.494,3	40.120,0	3.680,1	-86,3
30020000	LOS DEMÁS	23,0				-100,0
08027000	TILAPIA FRESCA O REFRIGERADA	4,2	20,7	144,6		300,0
08023000	TILAPIAS CONGELADAS	72,0	34,6	104,6	46,4	-36,1
08024000	LOS DEMÁS	0,1	0,1	0,1		100,0
08080000	LOS DEMÁS	4.588,4				-100,0
19042000	PASTICOS, BIZCOCHOS, PASTEL, TILAPIA	14.131,4	17.276,4	27.340,4	28.320,3	100,0
71081000	ALUMINIO EN FORMA DE BARRAS		71,6		69,7	-
84080000	DE PIEZAS USANDO	0,3	0,3			100,0
09011000	CAFE	130.083,4	137.084,3	141.100,0	181.000,0	40,0
09012000	-DE GRANO			3,2	4,3	-
09013000	SOLCAFINADO			183,6	228,01	-
	Total exportaciones	\$ 477.533,6	\$ 261.286,4	\$ 231.010,3	\$ 214.495,5	56,1

Fuente: DANE-DIAN-Cálculos de los autores.

- Importaciones

Las importaciones del Huila procedentes de los Estados Unidos representaron el 33,3% de las importaciones totales del departamento en 2012 al llegar a USD \$16,9 mil millones con un decrecimiento de 56.3% (- 9,5 USD \$ mil millones) en comparación con el año 2015. Durante el periodo comprendido entre 2012 y 2015 las importaciones del departamento desde Estados Unidos tuvieron una disminución en la participación porcentual total de 4.1% al pasar de 33.3% en 2012 a 29.2% en 2015

Evolución de las importaciones del Huila en el marco del TLC



Fuente: DANE-DIAN-Cálculos de los autores.

Tabla 2. Participación porcentual de las importaciones desde Estados Unidos en el total importado por el Huila. Miles de millones de dólares – FOB

AÑOS	IMPORTACION TOTAL	IMPORTACIONES DE E.U	%
2008	59,0	39,3	66,6
2009	58,5	23,5	40,2
2010	58,0	17,9	30,9
2011	85,7	44,8	52,3
2012	50,8	16,9	33,3
2013	46,6	10,2	21,9
2014	71,0	17,7	24,9
2015	25,3	7,4	29,2

DANE-DIAN-Cálculos de los autores.

TABLA 3. Productos importados por el Huila desde los Estados Unidos según partida arancelaria 2012 – 2015 Miles de USD.

Partida Arancelaria	Descripción de producto	2012	2013	2014	2015	Variación (%) 2012/2015
		VALOR FOB	VALOR FOB	VALOR FOB	VALOR FOB	
84792000	Máquinas y aparatos mecánicos, para moler, amasar o sobar, quebrantar	2.734,30	56,7	208,4	0	-100
87032000	Carros para transporte para caminos o perforación	1.070,90	2.000,20	-	0	-100
71090000	Termopares para la alimentación de los animales	38,3	1.937,30	-	0	-100
84740000	Las demás máquinas y aparatos para quebrantar, triturar, o pulverizar tierra	244,1	173,8	-	0	-100
85020000	Los demás motores de émbolo de explosión por combustión (diésel o semidiésel) del	44	157,1	37,1	0	-100
85402000	Los demás conductores eléctricos, para una tensión superior a 1000 v.	21,3	-	300,9	0	-100
90080000	Los demás instrumentos y aparatos eléctricos o electrónicos,	2.328,70	1,1	23,2	0	-100
87037000	Veículos automotores para el transporte de mercancías, con motor de émbolo	1.795,30	-	-	0	-100
86021000	Calderas sustitutas (generadores de vapor)	1.127,60	-	-	0	-100
90290000	Los demás instrumentos y aparatos para mediciones de electricidad, por otros	361,8	-	-	0	-100
84740000	Molinos de café	130,8	-	-	0	-100
84200000	Los demás gases mecánicos, empujados, autopropulsados, no incluidos en otras	230,1	-	36,4	0	-100
84130000	Los demás bombas manuales con émbolo de salida inferior o igual a 500 mm	256,8	44,7	-	0	-100
71092000	Los demás tubos de extracción, utilizados para la extracción de petróleo o gas.	340	170,2	303,1	0,4	-99,3
84040000	Los demás motores de émbolo o seguridad	203,9	203,2	306,9	4,3	-99,1
71090000	Los demás accesorios de tuberías o de acero	308,6	104,1	734	-17,3	-67,1
84030000	Los demás partes destinadas a las máquinas de sondas o perforación	250,7	206,1	250,1	54,4	-81,7
87030000	Carros para transporte	221	21	17,8	41,2	-87,2
90320000	Los demás instrumentos y aparatos automáticos para la regulación y el control	27,7	230,4	1,2	6,2	-84,1
24040000	Fortas y demás residuos sólidos de la extracción del aceite de soja (soya)	220,2	329,4	60,9	200,2	-10,1
71090000	Equipos de flujo de los tubos para extracción con gas natural	1.171,00	305,1	1.707,30	401,2	-17,1
87030000	Los demás vehículos automotores para otros espaciales,	79,1	509,2	34,3	137,7	-71,2
84120000	Los demás partes de bombas para líquidos,	22,7	400,1	147	46,4	-111,1
90260000	Instrumentos y aparatos para medida o control de presión,	46,2	37,2	103,8	130,1	-179,7
84200000	Máquinas autopropulsadas para extracción de granos	77	-	-	401	-100,0
24090000	Melo duro amarillo	27,7	300,1	1.376,20	73,4	-954,1
84140000	Los demás bombas para líquidos,	1,7	17,4	106,1	201,2	-100,0
84040000	Los demás motores de émbolo o de perforación	-	421,4	50,1	-	-
85000000	Partes identificables como destinadas, radiales o principalmente, a las máquinas	-	287,2	220,2	-	-
87030000	Carros para transporte	-	-	1.280,90	300,4	-
85402000	Los demás conductores eléctricos de cobre, para una tensión superior a 1000 v.	-	42,1	1.264,90	-	-
84790000	Los demás máquinas y aparatos automáticos con una función propia,	-	-	101,8	2	-
85020000	Los demás grupos electromotrices de émbolo émbolo,	-	34,7	302,7	80,1	-
84020000	Baterías acumuladas de plomo y recambio de placas	-	-	190	-	-
71090000	Los demás tubos del tipo de los utilizados para la extracción de petróleo o gas.	-	-	40,8	-	-
30060000	Los demás aerosoles empujados o pulverizados, incluso sulfuro o alcoholado.	-	-	-	3.228,00	-
85020000	Grupos electromotrices con motor de émbolo de encendido por chispa	-	-	-	431,7	-
84030000	Tapa de los motores (bujías) y tapas de los engranes (englobados)	-	-	-	204,8	-
20070000	Trozos y desechos de pollo o patina, congelados	-	-	-	246,9	-
84040000	Máquinas y aparatos de émbolo de tierra o de vapor y aparatos de otros sistemas,	-	-	27,4	23,8	-
84030000	Los demás valores de engranes	-	-	-	711,1	-
82090000	Los demás cuchillas y hojas cortantes de metales comunes, para máquinas	-	1,4	1,4	244,2	-
	Remo de producción	2.492,70	1.707,20	2769,9	1400,1	-40,1
	Totales	16.990,20	30.218,10	17.677,50	7.420,20	-56,1

Fuente: DANE-DIAN-Cálculos de los autores.

Por partida arancelaria, el comportamiento se detalla en la tabla 3, destacándose aquellos productos que registran una disminución del 100% en el período 2012-2015 que pertenecen principalmente a la industria petrolera como camiones – automóviles para sondeo o perforación, máquinas para pulverizar la tierra, motores de encendido, los demás tubos de entubación para extracción de petróleo o gas y otras subpartidas relacionadas con la actividad. En el sector agrícola se presentó disminución del 55,3% en la importación de tortas y demás residuos de la extracción de aceite de soya (230400). El maíz duro amarillo (100590) es el producto agrícola con mayor crecimiento de importación 954,4% en el periodo analizado al pasar de USD \$67.7 miles en 2012 a USD \$714 miles en 2015.

- Evolución de la balanza comercial Huila- Estados Unidos.



Fuente: DANE-DIAN-Cálculos de los autores.

La balanza comercial del Departamento del Huila con respecto a los Estados Unidos se encuentra durante la vigencia del TLC en superávit, sin embargo, este superávit ha disminuido 44,9% en el periodo 2012 – 2015 es decir, el superávit implica que están entrando más recursos al Huila a través de las ganancias de las exportaciones y que los recursos son suficientes para el pago de las importaciones sin embargo los recursos para el desarrollo de la economía del Huila vía balanza comercial tienden a ser menores.

TABLA 4. Balanza Comercial del Huila con Estados Unidos

Millones de USD.

AÑO	EXPORTACIONES	IMPORTACIONES (CIF)	Balanza Comercial
2008	149.9	39.3	110.6
2009	129.0	23.5	105.5
2010	554.1	17.9	536.2
2011	768.9	44.8	724.1
2012	477.5	16.9	460.6
2013	263.3	10.2	253.1
2014	251.1	17.7	233.4
2015	214.4	7.4	207.0

Fuente: DANE-DIAN-Cálculos de los autores

.Evolución de las ventajas comparativas de los productos exportados por el Huila a los Estados Unidos 2012 – 2015

El índice de complementariedad comercial (ICC) muestra el grado de asociación entre los productos que exporta una economía y los que importa otra; en este caso, el país importador es B (Estados Unidos) y el departamento exportador es A (Huila). El ICC es el resultado de la multiplicación de los dos indicadores analizados previamente, IVCR del Huila y el III de Estados Unidos. Se dice que existe complementariedad comercial entre dos países cuando el índice muestra un valor superior a 1

Tabla 5. Evolución del Índice de Complementariedad Comercial Huila – Estados Unidos. 2009 - 2015

Posición	Producto	Índice de Complementariedad Comercial (ICC)						
		2009	2010	2012	2013	2014	2015	
12540000	PAN TOSTADO Y PRODUCTOS SIMILARES TOSTADOS	2,0	4,5	5,4	2,7	4,1	5,9	3,3
27000000	ACEITES CRUDOS DE PETRÓLEO O DE MINERAL BITUMINOSO	-	58,6	97,7	98,2	9,9	5,7	0,4
12071000	LOS DEMÁS DE TILAPIA FRESCA O REFRIGERADA	-	-	-	15,1	121,7	230,9	0,0
12052000	TILAPIA CONGELADA	-	-	-	93,0	17,6	42,1	20,1
12040000	FILETE DE TILAPIA	-	-	-	13429,6	6254,1	7212,9	81126,3
12011000	CAFFÉ	104,2	124,7	139,4	90,4	134,4	137,1	169,5
12012000	DESCAFEINADO	48,9	0,0	0,0	0,0	0,0	10,4	124,4

Fuente: Cámara de Comercio Internacional con base en UNCOMTRADE. Elaboración propia de los autores

Durante el período de vigencia del TLC 2012 – 2015 se observa el aumento de la ventaja comparativa en productos como pan tostado (237,1%), café (68,6%) y café descafeinado. Durante el mismo período se mantiene la ventaja comparativa con productos como tilapia congelada y filete de tilapia; no obstante se observa disminución en el ICC en la tilapia congelada (-66,7%) y en el filete de tilapia (-34,7%). Los productos como petróleo (-98,6%) y los demás de tilapia fresca o refrigerada (-100%) presentan impactos negativos.

- Conclusiones

El impacto en las exportaciones del TLC con los Estados Unidos para el Departamento del Huila ha sido de decrecimiento en un 55,1% que representan USD \$263,1 millones en el periodo 2012 – 2015, siendo el petróleo el producto más destacado con una disminución del 99,2%. Por el contrario, el café aumentó su nivel de exportación (40,7%), el bizcocho de achira (167,2%) y el filete de tilapia (100,4%). Con relación a la ventaja comparativa el café aumentó su índice de complementariedad comercial en un 68,6%. Igual sucedió con el bizcocho de achira al aumentar su ICC un 237,1% sin embargo el filete de tilapia ha disminuido su ventaja comparativa en un 34,7% desde la vigencia del TLC lo cual hace necesario profundizar en futuras investigaciones sobre las causas de esta situación.

El impacto de las importaciones del TLC con los Estados Unidos para el Departamento del Huila ha sido de disminución al pasar de una participación porcentual de 33,3% en 2012 a 29,2% en 2015, la mayor disminución se registra en los productos relacionados con el sector petrolero. El maíz duro amarillo se destaca como el producto agrícola de mayor crecimiento de importación 954,4% al pasar de USD \$67.7 miles en 2012 a USD \$714 miles en 2015. Con respecto a la balanza comercial del Huila con relación a los Estados Unidos continua en superávit, sin embargo, se observa tendencia a la baja desde la vigencia del TLC. En general no se observa diversificación de nuevos productos hacia el mercado americano y productos como frutas, pasifloras y cacao no registran exportaciones hacia este mercado.

- Bibliografía

Colombia frente a la globalización. Análisis retro-prospectivo. Ivarth Palacio Salazar. Editorial Universidad del Rosario 2010.

Diccionario de Comercio Internacional. Cristóbal Osorio Arcila. Ecoe Ediciones. 2006

Diez años del TLCAN en México. Monica Gambrill. Universidad Nacional Autónoma de México. 2006

Efectos del tratado de libre comercio entre Colombia y Estados Unidos: Un enfoque de Equilibrio parcial para el sector agrícola – Maíz colombiano. Juan Tonconquispe

Evaluación del Impacto del TLC en la Economía Peruana. Eduardo Morón. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico 2006

Fundamentos de las Relaciones Internacionales. Karen Mingst. Colección Estudios Internacionales CIDE 2009

Impactos del Tratado de Libre Comercio Colombia – Estados Unidos. En el sector salud del distrito capital. Mayo de 2005.

Impacto económico del TLC con Estados Unidos en la región Bogotá-Cundinamarca. Junio 2007.

Inserción Internacional del Valle del Cauca: Indicadores del Sector Externo 2006-2011. Gobernación del Valle del Cauca.

La economía nacional y la agricultura de México a tres años de operación del TLCAN.

José Luis Calva. Universidad Nacional Autónoma de México. 1994

Las reglas de juego del TLC. Santiago Rojas Arroyo – María Eugenia Lloreda 2013. Confecamaras

Medición del impacto de los acuerdos de libre comercio en América Latina: el caso de México. Cepal 2009. José Romero.

Mercado internacional de alimentos empresariales colombianos. Elmer Castaño Ramírez – Blanca Edilia Raigosa Vargas. Editorial Universidad de Caldas. 2012

Negocios exitosos TLC Colombia – Estados Unidos. Primera edición. Editorial LEGIS 2013

Negocios internacionales. Fundamentos y estrategias. Universidad del Norte. Segunda edición 2014

Tratado de libre comercio entre Chile y Estados Unidos: Revisión de estudios que cuantifican su impacto. Mabel Cabezas. Banco Central de Chile. Noviembre de 2003.

Tratado de libre Comercio entre Colombia y Estados Unidos: ¿Qué impacto puede tener en Colombia? Orlando Gracia – Hernando Zuleta. Noviembre de 2007. Universidad del Rosario

PONENCIA #46

INTERNACIONALIZACIÓN DE DOBBLE SEIS: INDUSTRIA CULTURAL ARTESANAL PROMOTOR DE LA INCLUSIÓN SOCIAL

AUTORES:



Laura Camargo
Laura Fernández
Mario Hurtado

Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

ÁREA TEMÁTICA:

Innovación y transformación productiva

INTERNACIONALIZACIÓN DE DOBBLE SEIS:

INDUSTRIA CULTURAL ARTESANAL PROMOTOR DE LA INCLUSIÓN SOCIAL

Innovación y transformación productiva

Resumen

El estudio de caso de la empresa colombiana Doble Seis, permite reafirmar la importancia de las Industrias Culturales como promotores de la economía latinoamericana, y en especial la colombiana, pero para poder ampliar la participación del sub-sector de la Industria Artesanal se puede identificar la estrategia de internacionalización del Modelo de Uppsala para aumentar la utilidad y la participación en el mercado internacional, y en conjunto a las herramientas de emprendimiento cultural se aumentaría el valor de la innovación de los productos del sector, y en especial de la empresa; a su vez, la participación activa de este tipo de empresas en la vinculación de individuos vulnerables de la sociedad, en forma de inclusión social, permitiría darle un valor agregado aún mayor a la transformación productiva que genera este sector, y como muestra la empresa Doble Seis.

Palabras clave: Internacionalización; Industria Cultural; Innovación; Inclusión Social; Artesanía.

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

INTERNACIONALIZACIÓN DE DOBBLE SEIS:

INDUSTRIA CULTURAL ARTESANAL PROMOTOR DE LA INCLUSIÓN SOCIAL

INTRODUCCIÓN

Debido a la eliminación de fronteras comerciales gracias a la globalización y a la subsecuente creación de la necesidad de explorar nuevos mercados, y a partir de la investigación principal de la línea de investigación de Industria Culturales, del semillero SINI (Semillero de Investigación de Negocios Internacionales, denominado “Posicionamiento económico y social de las industrias culturales en Latino América”, se ha planteado establecer una estrategia de internacionalización para la Industria Cultural Artesanal Colombiana, para el caso de la compañía Doble Seis, de esta manera aumentar la presencia en los mercados internacionales de sus productos. Más allá de esto, se pretende reconocer la situación económica de la Industria Cultural Artesanal Colombiana con el fin de analizar su participación en el PIB colombiano del periodo comprendido entre el 2012 al 2016; e igualmente identificar la situación interna de la compañía Doble Seis a través de un análisis denominado Cadena de Valor de Michael Porter, lo que permitirá aumentar la capacidad productiva para responder a estos mercados, generando así la necesidad de aumentar la fuerza laboral, siendo esta una oportunidad para que las personas afectadas por el conflicto colombiano puedan cubrir esta necesidad generando inclusión social; además los productos de la empresa Doble Seis hacen parte de la Industria Artesanal colombiana (Industria Cultural), lo cual hace pertinente incluir las herramientas de emprendimiento cultural, con el fin de aumentar la factibilidad de la propuesta de internacionalización para la empresa.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

Colombia posee una ventaja competitiva referente a la industria cultural ya que muchas personas tienen la capacidad de innovar con productos autóctonos del país y de producir manufacturas en las cuales implementan el sello artesanal colombiano. Un claro ejemplo es la adaptación del juego parchis, convertido en el parqués, el cual es uno de los juegos de mesa más representativos en Colombia. Esto promueve a que nuevas compañías tengan la capacidad de confiar en los productos colombianos y en sus talentos, e innoven en nuevos mercados.

Debido a la necesidad inherente de ampliar el mercado de las compañías pertenecientes al sector de la industria cultural artesanal, es necesario implementar un plan de acción que le permita a las compañías de este sector, penetrar de manera exitosa los mercados extranjeros mediante la implementación de dos categorías de análisis; por una parte la debida estrategia de internacionalización y por otro lado la aplicación de las herramientas de emprendimiento cultural. En este estudio de caso se toma como referencia a la compañía Doble Seis, la cual tiene un significativo potencial de innovación artesanal y con la implementación de la debida estrategia de internacionalización, la compañía podría generar competitividad en este sector de la industria cultural.

1.1. Estrategia de Internacionalización

Entre las estrategias de internacionalización, la más adecuada para una compañía que se dedica a la elaboración de juegos de mesa artesanales e innovadores, artesanías como llaveros y demás utensilios, la que se plantea utilizar en este estudio de caso de la compañía Dobbles Seis es la estrategia del “Modelo Upsala” el cual “predice que la empresa incrementará de forma gradual sus recursos comprometidos en un país concreto a medida que vaya adquiriendo experiencia de las actividades que se realizan en dicho mercado (Johanson y Wiedersheim-Paul, 1975).”

Este modelo manifiesta que las empresas deben tener un proceso de expansión internacional gradual, por medio del cual se establecen dos pautas principales; la primera hace referencia a que las empresas, tratan de eludir al máximo el riesgo y la incertidumbre, comenzando sus acciones internacionales con países de menor a mayor distancia psicológica, la segunda se refiere a que las empresas en el proceso de internacionalización en un mercado extranjero, pasan por cuatro etapas diferentes, que se establecen de la siguiente manera:

- 1°. Exportación esporádica
- 2°. Exportaciones vía agente independiente
- 3°. Filiales comerciales
- 4°. Filiales de producción

En cada etapa ocurre un grado mayor de implicación (compromiso de recursos) internacional de la empresa en ese mercado; así mismo aumenta gradualmente la experiencia e información que tiene la empresa sobre el mercado exterior, implicando además la adopción de un modo de entrada diferente (Johanson y Wieder- Johanson y Wiedersheim-Paul, 1975)

1.2. Inclusión Social

De igual manera es imprescindible el deseo y el ideal de una empresa retribuirle a la sociedad, y una de las vías es a través de la responsabilidad Social Empresarial (RSE), y como lo manifiesta el Senior en Leyes, Harry Lipson, en su artículo “Do Corporate Executives Plan for Social Responsibility?” de 1975, el deber de seguir una pautas, como las siguientes:

Incorpora objetivos sociales en su planeación.

Utiliza normas comparativas de otras organizaciones en sus programas sociales.

Presenta reportes a los miembros organizaciones y a los socios sobre los progresos en su responsabilidad social.

Experimentan diferentes enfoques sociales y el retorno de las inversiones en programas sociales.

Por otra parte, es importante encaminar las estrategias que vinculen el comportamiento empresarial (la actividad de la organización) conjunto a los actores del entorno a asociar, tomando como referencia las políticas públicas que permiten al empresario facilitar esta labor; según Preston y Post, este tipo de vinculación se denomina “Enfoque de responsabilidad pública”, donde se contempla la participación activa de la empresa, no solo en la promoción y ejecución de leyes que integren la demanda laboral con las necesidades del entorno para sus oferentes, como a su vez en la participación en el desarrollo de esas mismas políticas públicas, buscando así vínculos con el estado positivos en materia laboral, lo cual fue compilado en su libro de 1975: “Private Management and Public Policy. The Principle of Public Responsibility”.

1.3.Cadena de Valor

Para realizar un análisis interno que permita entender, a profundidad, las características intrínsecas de la compañía, se determina su análisis a través de la Cadena de Valor pues cada empresa es un conjunto de actividades que se desempeñan para diseñar, producir, llevar al mercado, entregar y apoyar a sus productos. La cadena de valor despliega el valor total, y consiste en las actividades de valor y del margen.

Para determinar los resultados de la Cadena de Valor, se debe tener en cuenta los siguientes ítems:

Margen: Es la diferencia entre el valor total y el costo colectivo de desempeñar las actividades de valor.

Actividades de Valor: Son las distintas actividades que realiza una empresa. Se dividen en dos amplios tipos.

Actividades Primarias: Las actividades primarias en la cadena de valor son las implicadas en la creación física del producto, su venta y transferencia al comprador así como la asistencia posterior a la venta. Se dividen a su vez en las cinco categorías genéricas que se observan en la imagen.

Y para poder obtener la respuesta de estos ítems, se deben analizar las siguientes áreas de la empresa:

En las actividades primarias:

1. *Logística interna:* La primera actividad primaria de la cadena de valor es la logística interna. Las empresas necesitan gestionar y administrar una manera de recibir y almacenar las materias primas necesarias para crear su producto, así como el medio para distribuir los materiales. Cuanto más eficiente sea la logística interna, mayor es el valor generado en la primera actividad.
2. *Operaciones:* La siguiente etapa de la cadena de valor son las operaciones. Las operaciones toman las materias primas desde la logística de entrada y crea el producto. Naturalmente, mientras más eficientes sean las operaciones de una empresa, más dinero la empresa podrá ahorrar, proporcionando un valor agregado en el resultado final.
3. *Logística Externa:* Después de que el producto está terminado, la siguiente actividad de la cadena de valor es la logística de salida. Aquí es donde el producto sale del centro de la producción y se entrega a los mayoristas, distribuidores, o incluso a los consumidores finales dependiendo de la empresa.
4. *Marketing y Ventas:* Marketing y ventas es la cuarta actividad primaria de la cadena de valor. Aquí hay que tener cuidado con los gastos de publicidad, los cuales son una parte fundamental de las ventas.
5. *Servicios:* La actividad final de la cadena de valor es el servicio. Los servicios cubren muchas áreas, que van desde la administración de cualquier instalación hasta el servicio al cliente después de la venta del producto. Tener un fuerte componente de servicio en la cadena de suministro proporciona a los clientes el apoyo y confianza necesaria, lo que aumenta el valor del producto.

En las actividades de apoyo:

1. *Infraestructura de la empresa:* El marco organizacional que influye en todas las actividades primarias de forma general.
2. *La administración de recursos humanos:* Consiste en rodar aquellas actividades relacionadas con el control del personal de la compañía, incluidas las funciones que los gerentes realizan y los papeles que desempeñan.
3. *El desarrollo tecnológico:* Se refiere a todas las actividades en las que interviene la tecnología, incluida la aplicación de esta misma de manera eficaz.
4. *La adquisición (abastecimiento):* Se ocupa de obtener recursos como material y equipo, y las que las actividades primarias usan.

1.4. Herramientas del Emprendimiento Cultural

Por otra parte, para hacer de la estrategia de internacionalización un método más asertivo para la compañía Doble Seis; se implementaran a su vez las siguientes herramientas de emprendimiento cultural, conforme al Ministerio de Cultura:

La Amplitud perceptual
La Creatividad y la Innovación
La Inteligencia Social

Estas herramientas de emprendimiento son las más convenientes porque en el caso de la amplitud perceptual, le permite a la compañía ampliar la visión sobre el mercado objetivo, visualizando el mercado extranjero como una oportunidad. De igual manera, la herramienta de Creatividad e Innovación le permite a la compañía adaptarse a los nuevos mercados en los que desea incursionar, permitiéndole aprovechar las oportunidades que le puede ofrecer y la solución de problemas a través de diferentes formas de pensar. Por último, la herramienta de inteligencia social le ofrece a la compañía un método de comunicación eficaz, por medio del cual pueda lograr una apropiada incursión en los mercados internacionales.

2. METODOLOGÍA

Se utiliza como herramienta de investigación el método de estudio de caso, ya que permite que los datos puedan ser obtenidos desde una variedad de fuentes, tanto cualitativas como cuantitativas; esto es, documentos, registros de archivos, entrevistas directas, observación directa, observación de los participantes e instalaciones u objetos físicos (CHETTY, 1996)

Por otra parte, Yin (1994, citado en Chetty (1996)) argumenta que el método de estudio de caso ha sido una forma esencial de investigación en las ciencias sociales y en la dirección de empresas, así como en las áreas de educación, políticas de la juventud y desarrollo de la niñez, estudios de familias, negocios internacionales, desarrollo tecnológico e investigaciones sobre problemas sociales. (Carazo, 2006).

Este método científico cualitativo, es el más pertinente para la investigación realizada a la compañía Doble Seis, en primera instancia porque permite la recolección de datos de diferentes fuentes, lo que ha beneficiado a la investigación ya que la compañía es relativamente nueva siendo fundada en el 2015 y se posee muy poca información sobre ella, en segundo lugar porque se trata del estudio de una compañía específica y por otro lado que es una metodología utilizada en la investigación del área de negocios internacionales y en este caso se busca plantear una estrategia de internacionalización para la compañía en mención.

3. RESULTADOS

Según la periodista Daliana Garzón Ortigón, en el artículo “El sector cultural quiere aumentar su participación en el PIB a 3,6% para 2016”, publicado el día 30 de Marzo del 2015 por el diario La República:

La economía cultural que es denominada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) como la economía naranja, se ha convertido en un gran elemento que aporta al desarrollo económico del país, en los últimos años su aporte al Producto Interno Bruto (PIB) ha sido de 3,3% y sus avances han sido significativos, razón por la que desde el Ministerio de Cultura esperan que a 2016 el aporte sea de 3,6%. (para. 1)

Lo que además conlleva un impacto importante en la generación de empleo, expuesto en el mismo artículo:

De acuerdo con el más reciente informe del BID, la economía creativa impacta en la generación del empleo con 5,8%, cifra que está por encima de países como Holanda, Reino Unido y Finlandia, lo que indica que la cultura en Colombia es un potencial generador de crecimiento económico. (para. 3)

Por otro lado, a partir del primer acercamiento realizado con la compañía, se pueden identificar ciertas fallas:

Falta de puntos de comercialización. Falta de puntos de producción.

Descuido del mercado nacional debido al intento de promoción de exportaciones esporádicas.

Así mismo, es importante mencionar que la compañía Doble Seis, a lo largo del 2016 presentó ventas por valor de \$24.000.000 de los cuales \$6.000.000 representaron sus ganancias netas (25%) y el 75% restante fueron destinados a los gastos de la compañía. Para Diciembre de 2016 la compañía presentó un promedio de ventas de \$3.000.000 – \$4.000.000, aunque manifiesta que el primer periodo del año en curso no ha presentado ventas considerables; en cuanto a las exportaciones, en 2016 esta empresa logró exportar productos a España dos (2) veces y a Estados Unidos tres (3), en estas se utilizó como intermediario a la empresa Servientrega. Adicional a lo anterior, los productos exportados generan 200% más de ganancia sobre el precio al cual se venden nacionalmente, aun así la empresa evidencia que mantiene un stock de \$5.000.000 - \$6.000.000 en productos.

Respecto a los gastos de publicidad la compañía invierte en ferias como: la Feria del Libro, Feria del Tunal y Feria del Hogar, generando un costo aproximado de \$50.000 por cada una, Doble Seis asume el gasto de un arriendo compartido por valor de \$300.000 con servicios y respecto a la fabricación de sus productos, alrededor del 50-60% del costo total de los mismos implica el pago del proceso de corte laser, ya que la empresa o cuenta con la máquina necesaria para hacerlo directamente, sino que necesita de un intermediario.

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Con la información que se ha recopilado sobre la Industria Artesanal colombiana, como ramificación de las Industrias Culturales, desde el 2012, se ha podido determinar un aumento de la presencia importante en esta industria y uno de los productos con mayor posibilidad de crecimiento hacia futuro, de igual manera esto generaría un efecto dominó en la Industria Cultural colombiana aumentando su presencia en el PIB colombiano, pudiendo así aumentar más del 3% (datos estimados para 2013); como el panorama es nacional, el estudio de caso de la empresa Doble Seis, con presencia en varios puntos de la geografía colombiana, permite ver el alcance que un planteamiento de estrategia internacionalización afectaría a nivel nacional.

A través del primer acercamiento hecho a la empresa, se logró identificar ciertas fallas las cuales se pueden analizar mediante la utilización del método de Cadena de Valor, estas han sido identificadas en las actividades primarias afectando el área de Marketing y Ventas como el de Operaciones.

No solo la exportación de un producto es una forma efectiva para la Internacionalización, la decisión de optar por el estudio del Modelo de Uppsala para determinar la estrategia, con la cual se le sugiere a la empresa Doble Seis una participación con mayor presencia en los mercados externos, derivada de la progresividad con la que el modelo se ha descrito con anterioridad, pasando de las esporádicas exportaciones actuales que tiene la empresa hacia la vinculación con asociaciones o redes estratégicas en puntos de alto impacto comercial en el extranjero.

Según la teoría de Preston y Post sobre “Enfoque de Responsabilidad Pública” donde se contempla la participación activa de la empresa, buscando vínculos con el estado positivos en materia laboral, la compañía Doble Seis puede aminorar el impacto impositivo de la carga tributaria a través de los impuestos, en una visión gerencial, conforme se vinculen las personas reinsertadas en la etapa de posconflicto conjunto a la empresa; por consiguiente, se podría entender, desde la visión del afectado del conflicto, la valoración de su trabajo no solo como fuerza laboral sino también como “plus” en el valor intrínseco del producto, promoviendo tanto el valor comercial como el valor artesanal del mismo.

Al enmarcar el estudio de caso en el nodo Colombia, resalta la importancia de las Industrias Culturales en Latinoamérica, pues esta metodología de estudio permite afianzar de una manera “práctica” lo expuesto

en la investigación central del semillero, “Posicionamiento económico y social de las industrias culturales en Latino América”, individualizando una empresa y el desenvolvimiento frente al contexto nacional, tomándolo como referente de la Industria Cultural Artesanal.

Aunque la inversión más importante que hace la empresa Doble Seis está focalizada en la producción, es importante reconstruir la estructura de costos con base en la estrategia Uppsala en la búsqueda de aumentar el margen de ganancia en la internacionalización, puesto que se debe dirigir la producción hacia una economía de escala para obtener el margen financiero necesario para el posicionamiento en otro país cercano geográficamente; de igual modo, a partir de las herramientas de emprendimiento cultural propuestas, tiene la oportunidad de expandir sus puntos de comercialización esporádicas ya sea en otras ferias que denotan la importancia de las artesanías como productos económicamente rentables.

Por otro lado los gastos de publicidad y mercadeo son bajos frente al costo total de producción, el trabajar a través de un modelo e-commerce B2C (Business to Consumer) permite aminorar esta carga en el producto final, pero aun así se espera que con la implementación de una economía de escala y la adquisición de una cortadora laser propia, los costos por producto se vuelvan más asequibles al público; la publicidad de la empresa ha presentado “Inteligencia Social” en cuanto a la publicidad de su negocio. Debido a que la compañía manifiesta que en el primer periodo del año en curso no ha presentado ventas considerables, se espera que para Abril las ventas aumenten con la participación de Doble Seis en la Feria del Libro que se llevará a cabo en Abril y Mayo de este año.

Por último, el factor clave de diferenciación que se ha encontrado en la empresa, radica en la Innovación de sus productos conforme a lo entendido en una visibilidad en 3D, es decir, en el realce de las dimensiones de los diseños de sus productos para darles un ambiente más realista, el cuál podría ser un factor clave en el momento de competir en los mercados internacionales, en conjunto a la aplicación de las herramientas del emprendimiento cultural como lo son la Creatividad y la Inteligencia Social.

BIBLIOGRAFÍA



- Barrios Hernández, R. (2016). **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: EL PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES EN EL POSTCONFLICTO COLOMBIANO.** *Revista de los Estudiantes de Administración de Empresas*, 45-56.
- Carazo, P. C. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento y Gestión Universidad del Norte*, 165 - 193.
- Cardozo, P. P., Chavarro, A., & Ramírez, C. A. (2007). *Acerca de nosotros: Universidad de La Rioja*. Obtenido de Unirioja Web site: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4780130.pdf>
- CHETTY, S. (1996). *The case study method for research in small- and médium - sized.* *International small business journal*.
- Descuadrando. (8 de Julio de 2013). *Acerca de nosotros: Descuadrando*. Obtenido de Descuadrando Web site: http://descuadrando.com/Modelo_de_Uppsala
- Garzón Ortégón, D. (30 de Marzo de 2015). *Acerca de nosotros: Editorial La República S.A.S*. Obtenido de La República Web site: http://www.larepublica.co/el-sector-cultural-quiere-aumentar-su-participaci%C3%B3n-en-el-pib-36-para-2016_237401
- GestioPolis.com Experto. (8 de Julio de 2001). *Acerca de nosotros: GestioPolis.com*. Obtenido de GestioPolis.com Web site: <https://www.gestiopolis.com/que-es-la-cadena-de-valor/>

- Johanson, J., & Wiedersheim-Paul, F. (1975). The internationalization of the firm. Four swedish cases. *Journal of management studies*, XII, 305-323.
- Lipson, H. (1975). Do Corporates Executives Plan for Social Responsibility? *Business and Society Review*, 80-81.
- Nociones de Economía y Empresa. (9 de Marzo de 2013). *Acerca de nosotros: Nociones de Economía y Empresa*. Obtenido de Wordpress Web site: <https://nocionesdeeconomaiayempresa.wordpress.com/2013/03/09/el-modelo-de-uppsala/>
- Porter, M. (1985). *The Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior*. New York: Free Press.
- Post, J., & Preston, L. (1975). *Private Management and Public Policy: The Principle of Public Responsibility*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Restrepo, F. B. (2013). *La Economía Naranja Una Oportunidad Infinita*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- UNCTAD . (2010). *Acerca de nosotros: Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo*. Obtenido de UNCTAD Web site: http://unctad.org/en/Docs/ditctab20103_en.pdf
- Universidad Nacional de Colombia. (2013). *Acerca de nosotros: Ministerio de Cultural de la República de Colombia*. Obtenido de MinCultura Web site: http://www.mincultura.gov.co/areas/fomento-regional/Documents/Cartilla_Emprendimiento-Cultural-para-la-Innovacion-Desarrollo-Asociatividad-MinCultura-2013.pdf
- Web y Empresas. (2017). *Acerca de nosotros: Web y Empresas*. Obtenido de Web y Empresas Web site: <http://www.webyempresas.com/la-cadena-de-valor-de-michael-port>

PONENCIA #47

HECHOS ESTILIZADOS DE LOS LINEAMIENTOS DEL ACUERDO DE PAZ CON LAS FARC EN COLOMBIA

AUTORES:



Diego Suárez

**Asociación Colombiana de
Facultades de Administración**

ÁREA TEMÁTICA:

Economía, Contabilidad y Gestión Financiera

HECHOS ESTILIZADOS DE LOS LINEAMIENTOS DEL ACUERDO DE PAZ CON LAS FARC EN COLOMBIA

Economía, Contabilidad y Gestión Financiera

Resumen

El “Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera” no es acuerdo con lineamientos diferentes a otros procesos de paz firmados alrededor del mundo. Desde 1975 hasta el 2011 se han firmado 216 acuerdos de paz. Cada acuerdo de paz tiene criterios de regulaciones en justicia, comportamiento, territorio, implementación y relaciones gubernamentales. Adicionalmente el 42% de estos acuerdos continuaron con el conflicto luego de firmados, y el 58% dio por terminado el mismo. El presente artículo busca analizar la relación entre acuerdos de paz en el mundo, y el acuerdo colombiano, en cada uno de sus criterios; además busca concluir si el acuerdo tal como se estructuró el día 12 de noviembre del 2016 tiene una alta probabilidad de continuar con el conflicto y su influencia en la administración empresarial.

Palabras Clave: Acuerdo de Paz, Justicia, Implementación, Comportamiento, Territorio, Relaciones Gubernamentales, Empresarial, Conflicto, Transformación, Administración, Economía.

HECHOS ESTILIZADOS DE LOS LINEAMIENTOS DEL ACUERDO DE PAZ CON LAS FARC EN COLOMBIA

INTRODUCCIÓN

Según el estudio realizado por la Universidad Uppsala sobre los conflictos alrededor del mundo, un conflicto armado es definido como “Una incompatibilidad impugnada, referida al gobierno y/o territorio en el que existe el uso de la fuerza armada entre dos partes, de las cuales una es el gobierno de un estado; y que se traduce en al menos 25 muertes anuales”. El conflicto de las FARC y el estado colombiano cumple con esta definición; el “Uppsala Conflict Data Programm” incluye todos los acuerdos de paz desde el año 1975 hasta el 2012 donde haya existido un conflicto armado.

Los acuerdos de paz pueden ser clasificados según el comportamiento de las partes, las relaciones gubernamentales, relaciones territoriales, justicia transicional, implementación del acuerdo, terminación del conflicto y tipo de acuerdo. El presente trabajo se hizo bajo el estudio del “Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera” publicado el 12 de noviembre del 2016, y donde aún queda pendiente su nueva refrendación.

Para cada una de las clasificaciones de un acuerdo de paz se establecieron los criterios a los que pertenecía el acuerdo entre el estado colombiano y las FARC en alrededor de 65 variables, y se hizo una comparación entre los acuerdos de paz llevados a cabo en el pasado alrededor del mundo que cumplen los requisitos de igualdad con el del caso colombiano. La variable base de conclusión es si después de 5 años de firmado el acuerdo el conflicto continuó; esto con el fin de determinar la probabilidad de eficacia en el caso colombiano y su relación con las futuras relaciones empresariales.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

Desde el año 1975 hasta el 2012 se han presentado 216 acuerdos de paz en conflictos armados alrededor del mundo según un estudio realizado por el departamento de Estudios de Conflictos de la Universidad de Uppsala. Actualmente, Colombia terminó de firmar un acuerdo de paz reformado entre el Estado colombiano y las FARC bajo el nombre de “Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera” el día 12 de noviembre del 2016, donde aún está pendiente el mecanismo de refrendación.

El acuerdo de paz colombiano tuvo un periodo de duración de 6 años. Entre el 2011 y noviembre del 2012 se llevaron a cabo negociaciones secretas entre el gobierno de Juan Manuel Santos y las FARC; y en donde se logró firmar una agenda de seis puntos para llevar a cabo una negociación. Los puntos a negociar fueron: Primero, Política de desarrollo Agrario Integral; segundo, participación política; tercero, fin del conflicto; cuarto, solución al problema de drogas ilícitas; quinto, víctimas; y sexto, mecanismo de refrendación de acuerdos. Estos puntos se negociaron entre noviembre del 2012 (con la instalación de mesa de la Habana), hasta la firma del acuerdo final el 26 de septiembre del 2016 en Cartagena (Gómez,

2016). Aun así, para el 12 noviembre del 2016 se logró un nuevo acuerdo de paz con modificaciones y aclaraciones dada la pérdida de la refrendación del acuerdo de paz por medio de plebiscito el 2 de octubre del 2016.

El periodo de duración del proceso de paz colombiano tuvo una duración promedio a otros acuerdos de paz en el mundo; en Angola duró 14 años, en Sudafrica 11, El Salvador 10, Irlanda del Norte 21, Sudán 7, Sierra Leona 8, Burundi 10 años; entre otros (Fisas, 2010). Se debe precisar que en Colombia se han llevado a cabo más de 6 intentos de procesos de paz en los gobiernos de Betancur, Barco, Samper, Pastrana e Uribe.

El gobierno colombiano ha firmado cuatro procesos de paz desde el año 1975. El primero es el Acuerdo Final entre el Gobierno Nacional y Ejército Popular de Liberación firmado el 15 de febrero de 1991; y con el que se dio el proceso de desmovilización, y fin del conflicto con estos rebeldes. El segundo es un proceso de paz firmado el 2 de febrero del 1999 bajo el nombre de “Agenda Común Para el Camino de una Nueva Colombia” entre el gobierno colombiano por parte del presidente Pastrana y las FARC; y que sirvió como una agenda base de negociación, que luego fracasaría por falta de garantías de las dos partes. El tercero y el cuarto es el “Acuerdo de los Pozos” firmado entre el 2001 y 2002, siendo un acuerdo de paz parcial, con 13 puntos que fracasaría en marzo del 2002 (Gutiérrez, 2012).

El gobierno colombiano para poder llevar a cabo este proceso de paz le da un origen político al grupo terrorista de las FARC. Las FARC nace como grupo revolucionario en 1964 en el sur del Tolima bajo los líderes alias Manuel Marulanda, y Alias Tirofijo. Alrededor de los 52 años de conflicto armado, las FARC celebraron 10 conferencias guerrilleras que tenían como fin establecer metas revolucionarias a corto plazo. Para el año de 1998, el 70% de sus propósitos estaban cumplidos: crecimiento político, crecimiento organizacional, acciones ofensivas militares, crecimiento económico y acciones publicitarias. Para el año 2002, las FARC ya contaban con más de 25.000 hombres. Bajo el “Plan Colombia” apoyado por Estados Unidos, la nominación de “Grupo Terrorista” del grupo rebelde a nivel internacional, y el sistema de “Seguridad Democrática” apoyado por el gobierno de Álvaro Uribe durante ocho años (2002-2011) dio de baja a todos los logros de las FARC incluyendo la recuperación de territorios por parte del ejército colombiano, y la disminución de las FARC hasta aproximadamente 8000 hombres (Pataquiva, 2009).

2. METODOLOGÍA

En esta investigación se buscó hacer una comparación entre los lineamientos de acuerdos de paz en el mundo, y el acuerdo de paz entre el estado colombiano y las FARC. Los resultados se dividen en los diferentes criterios que caracterizan los acuerdos de paz, y se busca concluir cual es probabilidad que continúe el conflicto luego de que empiece la implementación del acuerdo y efectos en las relaciones empresariales.

Para llevar a cabo este estudio se utilizó la base de datos de Estudios de Conflictos de la Universidad de Uppsala que contiene más de 65 variables en relación a regulaciones en justicia, comportamiento, territorio, implementación y relaciones gubernamentales de los 216 acuerdos de paz que han existido en el mundo desde 1975 hasta el 2012.

Luego se hizo un estudio detallado de el “Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera” firmado por el gobierno colombiano y el grupo de las FARC; y se determinó la relación por cada de las variables según sus categorías.

Al finalizar se tomó como variable de relación si después de 5 años de firmado el acuerdo el conflicto continuó, y se concluyó la probabilidad por cada una de las categorías de la continuación del conflicto en el caso colombiano. Actualmente el proyecto busca determinar la relación de estas probabilidades con las relaciones empresariales en las zonas donde existía el conflicto armado.

3. RESULTADOS

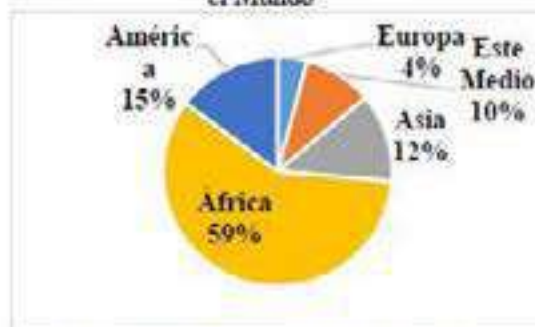
De los 216 acuerdos de paz en el mundo firmados desde 1975 hasta el 2011, 127 acuerdos han sido en África, 27 en Asia, 21 en el Este Medio, 9 en Europa y 32 en América (Véase figura 1).

Cuadro 1. Acuerdos de Paz en el Mundo desde 1975 hasta 2011

Región	Número de Acuerdos
Europa	9
Este Medio	21
Asia	27
Africa	127
América	32
Total	216

Fuente: Uppsala Conflict Data Program.
Elaboración Propia

Figura 1. Porcentaje de Procesos de Paz en el Mundo



Fuente: Uppsala Conflict Data Program.
Elaboración Propia

Esto nos afirma que solo el 15% de los acuerdos de paz han sido cercanos geográficamente (América); y que cerca del 60% de los acuerdos en el mundo han sido en continente africano.

En el caso de América de los 32 procesos de paz que se han llevado a cabo, 16 casos han sido en Guatemala, es decir, el 50%; 9 en el Salvador (28%), y en el caso colombiano se han registrado 4 (13%). (Véase cuadro y figura 2)

Cuadro 2. Acuerdos de Paz en América desde 1975 hasta 2011

Nombre	Número de Casos
Colombia	4
Ecuador - Perú	1
El Salvador	9
Guatemala	16
Haiti	1
México	1
Total	32

Fuente: Uppsala Conflict Data Program
Elaboración Propia

Figura 2. Procesos de paz en América



Fuente: Uppsala Conflict Data Program
Elaboración Propia

La variable de análisis de esta investigación es si existió continuación del conflicto pasados cinco años luego de firmado el acuerdo de paz. Para esto se tuvieron dos conclusiones importantes: En el total de los 216 acuerdos de paz en el mundo, 90 continuaron con el conflicto y 125 no lo continuaron. En el caso de América de los 32 acuerdos de paz, 14 continuaron con el conflicto, y 18 no lo continuaron (Véase cuadro 3)

En Europa el 100% de los acuerdos firmados llevaron a una no continuación del conflicto, en Este Medio el resultado fue negativo dado que el 76% de los casos continuaron con el conflicto; en Asia el 37% lo continuaron y en África el 40%. (Véase figura 3).

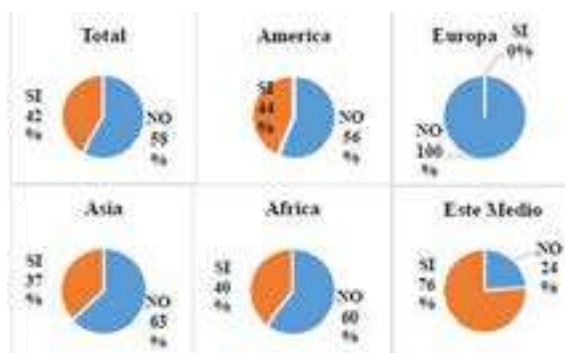
Cuadro 3. Continuación del Conflicto Pasados Cinco Años Después de la Firma del Acuerdo de Paz

	Europa	Este Medio	Asia	África	Américas	Total
NO	9	5	17	76	18	125
SI	0	16	10	50	14	90
Total	9	21	27	127	32	216

Fuente: Uppsala Conflict Data Program. Elaboración Propia

Figura 3. Continuación del Conflicto Pasados Cinco Años Después de la Firma del Acuerdo de Paz

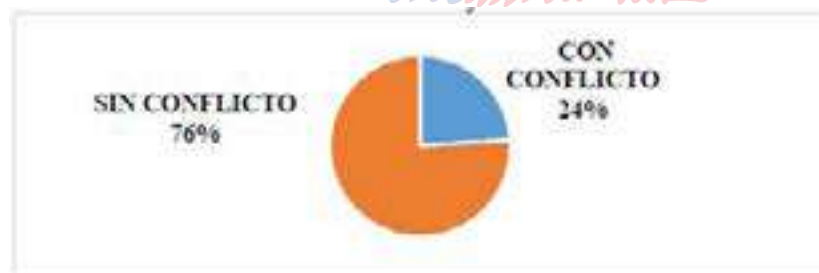
Fuente: Uppsala Conflict Data Program. Elaboración Propia



Las similitudes del “Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera” entre el Estado Colombiano y las FARC con los diferentes acuerdos de paz alrededor del mundo se pueden clasificar según los criterios de consistencia de los acuerdos de paz: el comportamiento de las partes, las relaciones gubernamentales, relaciones territoriales, justicia transicional, implementación del acuerdo, terminación del conflicto y tipo de acuerdo.

Según su comportamiento el acuerdo de Paz entre las FARC y el Gobierno Colombiano cumple los siguientes requisitos: Primero, el acuerdo incluye disposiciones para un alto fuego y cese de hostilidades; segundo, el acuerdo no prevé la integración de los rebeldes al ejército nacional; tercero, el acuerdo incluye disposiciones para el desarme de las partes en el conflicto, incluso si el desarme es solo para una de las partes del conflicto; y cuarto, el acuerdo no prevé la retirada de las fuerzas extranjeras (Gobierno Colombiano & FARC, 2016). Al comparar estas variables con los 216 procesos de paz llevados a cabo en el mundo se pudo determinar que 25 (el 11,75%) procesos de paz se parecen en las variables de “comportamiento” con los del estado colombiano; de estos 3 hacen parte de América (dos del gobierno guatemalteco con la URNG, y el del Salvador con el FMLN). De estos 25 procesos de paz, el 76% continuó sin conflicto pasados cinco años después de la firma, mientras el 24% continuó con el conflicto.

Figura 4. Continuación del Conflicto Pasados Cinco Años de Firmado el Acuerdo de Paz en el Mundo; y que coinciden con las variables de “Comportamiento” en el Acuerdo de Paz entre el Estado colombiano y las FARC

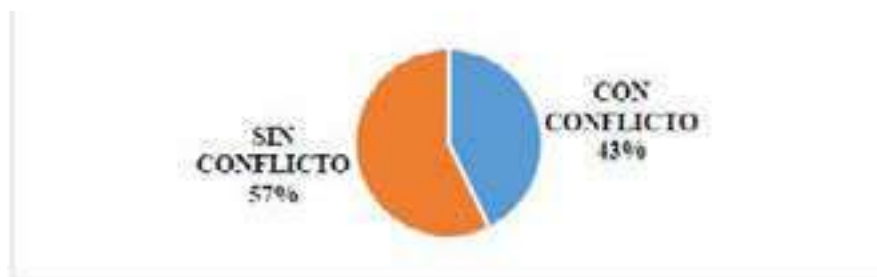


Fuente: Uppsala Conflict Data Programm. Elaboración Propia

El acuerdo de paz entre el gobierno guatemalteco, y el grupo rebelde “Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteco” llegó a su fin en el año 1996 tras 36 años de guerra. Este conflicto llevó más de 200.000 muertos; y tiene relación con el acuerdo de paz colombiano, al ratificar filológicamente: una paz firme y duradera, incorporación política de las guerrillas, participación de la mujer, la creación de una comisión histórica de esclarecimiento y la intervención de las naciones unidas. Se diferencian en la incorporación del grupo rebelde a la policía nacional civil, un acuerdo sobre el tema indígena y la creación de una asamblea constituyente (Pásara, 2003).

Según la Regulación Gubernamental, el acuerdo de Paz entre las FARC y el Gobierno Colombiano cumple los siguientes requisitos: Primero, el acuerdo prevé el derecho para el grupo rebelde de transformarse en partido político; segundo, el acuerdo previa elecciones o reformas electorales; tercero, el acuerdo no prevé la integración de los rebeldes en el gobierno de turno; y cuarto, el acuerdo no incluye disposiciones para compartir el poder del nuevo gobierno (Gobierno Colombiano & FARC, 2016). Al comparar estas variables con los 216 procesos de paz llevados a cabo en el mundo se pudo determinar que solo 7 (3,24%) se asimilan al acuerdo colombiano. De estos solo 1 es similar en América (Gobierno del Salvador con el FMLN). De los 7 casos el 57% continuó con el conflicto pasados cinco años; y el 43% dio por terminado el conflicto. (Véase Figura 5).

Figura 5. Continuación del Conflicto Pasados Cinco Años de Firmado el Acuerdo de Paz en el Mundo; y que coinciden con las variables de “Regulación Gubernamental” en el Acuerdo de Paz entre el Estado colombiano y las FARC

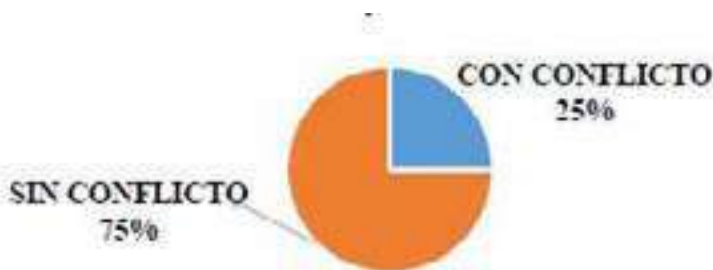


Fuente: Uppsala Conflict Data Programm. Elaboración Propia

La negociación del acuerdo de paz entre el gobierno del Salvador y el grupo rebelde “Frente Nacional Farabundo Martí para la Liberación Nacional” fue firmado en 1992. Se relaciona con el acuerdo colombiano porque establece: paz firme y duradera, áreas veredales movilización, la creación de COPAZ como la Jurisdicción Especial para la Paz, una amnistía nacional, y la transición del FMLN como partido político. Se diferencian porque hubo una intervención directa por parte de la ONU, y no una de control y verificación, se creó una asamblea constituyente y durante todo el proceso de paz hubo una filtración de prensa (Ribera, 2000).

Según el ámbito de justicia; el acuerdo de paz entre el estado colombiano y las FARC; primero, prevé una amnistía, segundo, prevé la liberación de presos; y tercero, dentro del acuerdo se incluye el concepto de Reconciliación Nacional. De los 216 procesos de paz hasta el 2011, 12(5,56%) tienen similitud con el acuerdo colombiano de los cuales ninguno tiene relación con otro caso dentro de América. De estos 12, el 75% continuó sin conflicto pasados cinco años desde la firma, y el 25% continuó con el conflicto. (Véase Figura 6)

Figura 6. Continuación del Conflicto Pasados Cinco Años de Firmado el Acuerdo de Paz en el Mundo; y que coinciden con las variables de “Justicia” en el Acuerdo de Paz entre el Estado colombiano y las FARC



Fuente: Uppsala Conflict Data Programm. Elaboración Propia

Según el criterio de implementación; el acuerdo: Primero, no reafirma acuerdos anteriores; segundo, el contrato marco se estableció mediante una agenda de negociación que incluye negociaciones sobre incompatibilidad de las partes; y tercero, prevé la creación de una comisión o comité para supervisar la aplicación del acuerdo. De todos los acuerdos de paz, 15 acuerdos (6,94%) se asemejan al acuerdo colombiano, de los cuales 2 son de América (Gobierno de Haití con las Fuerzas de Raoul Cedras; y el gobierno guatemalteco con la URNG). De los acuerdos en el mundo que se parecen en su implementación, el 33% continuó sin conflicto pasados cinco años después de la firma, y el 67% continuó con el conflicto (Ver Figura7).

Figura 7. Continuación del Conflicto Pasados Cinco Años de Firmado el Acuerdo de Paz en el Mundo; y que coinciden con las variables de “Implementación” en el Acuerdo de Paz entre el Estado colombiano y las FARC

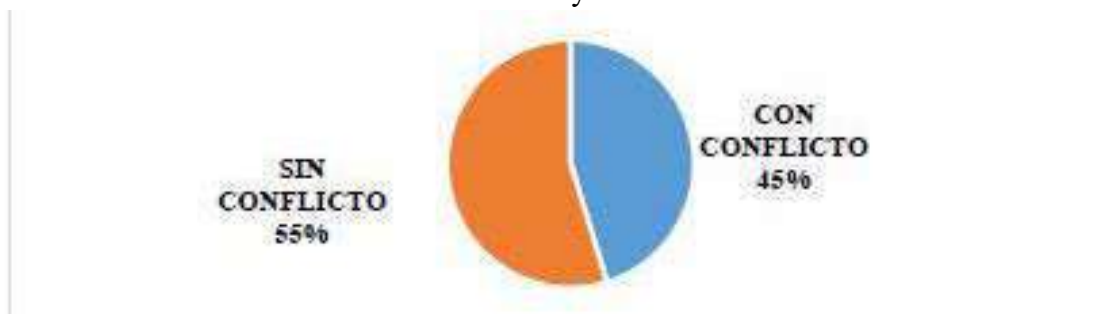


Fuente: Uppsala Conflict Data Programm. Elaboración Propia

Según el criterio de “Tipo de Acuerdo”, el acuerdo de paz con las FARC: primero, está disponible completamente; segundo, el acuerdo prevé nuevas negociaciones o futuro acuerdo nacional (Este punto se hizo bajo la hipótesis del primer acuerdo perdido por medio de plebiscito, y que dio la posibilidad de una nueva renegociación); y tercero, se firmó como único acuerdo final de proceso de paz. Solo 2 acuerdos de paz en el mundo son iguales al acuerdo colombiano, y donde ninguno de estos sucedió en América.

Por último, en el criterio de “Regulación de Territorios”, el acuerdo de paz del pasado 12 de noviembre no tiene disposiciones de carácter territorial dado que la problemática del conflicto no delimitó el territorio colombiano. Para este punto 137 acuerdos de paz (63,43%) son similares al colombiano; de los cuales 27 han ocurrido en América Latina. De este 63,43%; el 55% de los acuerdos continuó sin conflicto armado pasados cinco años; y el 45% continuó con el conflicto (Ver figura 8).

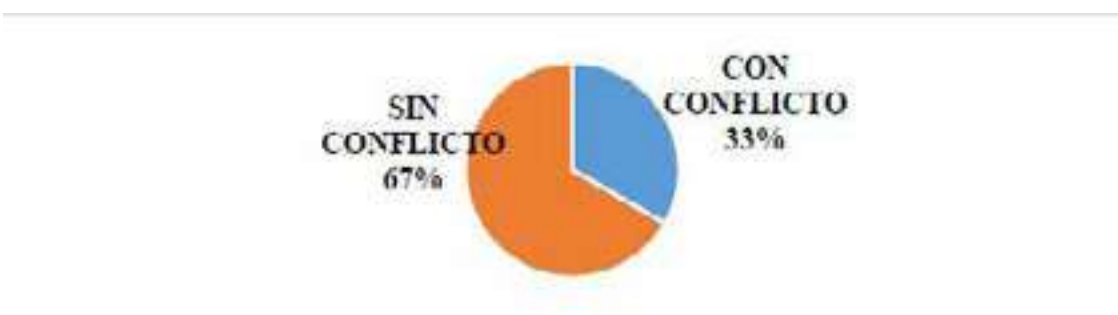
Figura 8. Continuación del Conflicto Pasados Cinco Años de Firmado el Acuerdo de Paz en el Mundo; y que coinciden con las variables de “Regulación de Territorios” en el Acuerdo de Paz entre el Estado colombiano y las FARC



Fuente: Uppsala Conflict Data Programm. Elaboración Propia

Uno de los puntos que más conmueve a los colombianos y a las fuerzas políticas del país es el punto de participación política; por esta razón, se decidió mirar el efecto de una variable del criterio “regulación Gubernamental”: Transición del grupo rebelde como partido político. De los 216 procesos de paz, 30 acuerdos de paz incluyen transición política (13,89%); de los cuales 3 han sido en América Latina (gobierno de Guatemala con el URNG, Gobierno del Salvador con el FMLN y el Gobierno de Colombia con el EPL). Del 13,89% de estos acuerdos, el 67% han continuado sin conflicto pasados cinco años desde la firma del acuerdo; y el 33% ha continuado con el conflicto (Ver Figura 9).

Figura 9. Continuación del Conflicto Pasados Cinco Años de Firmado el Acuerdo de Paz en el Mundo; y que coinciden con la variable de “Transición Política del Grupo Rebelde” en el Acuerdo de Paz entre el Estado colombiano y las FARC



Fuente: Uppsala Conflict Data Programm. Elaboración Propia

4. CONCLUSIONES PRELIMINARES Y DISCUSIÓN

El “Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera” firmado entre el gobierno colombiano y las FARC no es un acuerdo con lineamientos diferentes a otros acuerdos de paz en el mundo. Su estructuración está dada por el comportamiento, la regulación gubernamental, la justicia, la implementación, y la regulación territorial. En el comportamiento, el 11,57% de los acuerdos de paz en el mundo tienen una misma estructura; en la regulación gubernamental un 3,24% de los acuerdos, en la justicia un 5,56%, en su implementación un 6,94%, y en su regulación gubernamental un 63,43%. Todas estas cifras en relación a los 216 acuerdos de paz firmados desde 1975 hasta el 2011.

Por otro lado, y como se evidencia en el cuadro 4, de los acuerdos de paz que se asemejan a los criterios anteriormente mencionados con el acuerdo colombiano; algunos continuaron con el conflicto pasados cinco años después de la firma del mismo.

Cuadro 4. Continuación del Conflicto Pasados Cinco Años de Firmado Acuerdos de Paz en el Mundo; y que coinciden con los Criterios en el Acuerdo de Paz entre el Estado colombiano y las FARC



	Comportamiento	Regulación Gubernamental	Justicia	Implementación	Regulación Territorial
Con Conflicto	24%	43%	25%	67%	45%
Sin Conflicto	76%	57%	75%	33%	55%

Facultades de Administración

Es evidente que a excepción del criterio de implementación, el acuerdo colombiano no tiene una mayor probabilidad al 45% de continuar con el conflicto. Esto se puede interpretar como una buena señal de eficacia de la terminación de esta guerra de 52 años; aun así, se debe estudiar a fondo el proceso de implementación, dado que es aquí donde el 67% de los acuerdos similares ha continuado con el conflicto armado.

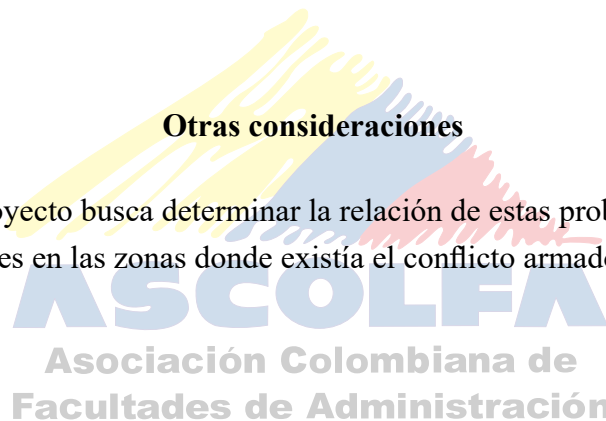
BIBLIOGRAFÍA

- Fisas, V. (2010). *Procesos de Paz Comparados*. Cataluña: Agencia Cataluña de Cooperación y Desarrollo.
- Gobierno Colombiano, & FARC. (2016). *Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera*. Habana: Presidencia de Colombia.
- Gómez, M. (2016). *La Historia Secreta del Proceso de Paz*. Bogotá: Intermedio.
- Gutiérrez, A. (2012). Negociaciones de Paz en Colombia, 1982-2009. Un Estado del Arte. *Universidad de Antioquia*, 175-200.
- Pásara, L. (2003). Acuerdos de Paz y Cambio en Guatemala. *Nueva Sociedad*, 38-51.
- Pataquiva, G. (2009). Las FARC, Su Orige y Evolución. *UNISCI*, 154-185.
- Ribera, R. (2000). El Salvador: La Negociación del Acuerdo de Paz. *Revista Realidad: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 89-134.

ANEXOS

Otras consideraciones

- Actualmente el proyecto busca determinar la relación de estas probabilidades con las relaciones empresariales en las zonas donde existía el conflicto armado.



PONENCIA #50

HOSTS OF THE HISTORICAL HERITAGE CENTER OF CARTAGENA DE INDIAS

AUTORES:

Omar Cifuentes

Sandra Osorio

Warner Polo

Patricia Dueñas



ÁREA TEMÁTICA:

Innovación y transformación productiva

Título:

Anfitrión del Patrimonio Histórico del Centro de Cartagena de Indias

Eje temático y líneas de investigación

Innovación y transformación productiva

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito proponer la cátedra de “Anfitrión del Patrimonio histórico del centro de Cartagena de Indias”, dado que en la actualidad como está concebido la guianza turística no logra recoger todos los aspectos para un buen servicio.

La investigación fue de tipo descriptiva con un enfoque documental que sirvió de base para proponer la cátedra de Anfitrión del Patrimonio Histórico del centro de Cartagena de Indias en el programa de Tecnología en Administración Turística del Colegio Mayor de Bolívar”.

Los resultados permiten inferir que con esta nueva concepción se pueden superar las actuales falencias del servicio de guianza específicamente en el Patrimonio Histórico del centro de la ciudad de Cartagena.

Palabras clave. Anfitrión
Patrimonio histórico
Cartagena
Guianza
Catedra



ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

Anfitrión Del Patrimonio Histórico Del Centro De Cartagena De Indias

1. INTRODUCCIÓN

Una persona guía es el mayor contacto humano con los turistas y por la primacía de Cartagena como destino turístico sobre patrimonio en Colombia al ser declarado Patrimonio Nacional de Colombia, en 1959, y, en 1984, el Comité del Patrimonio Mundial de la UNESCO la incluyó en la lista del patrimonio mundial como “Puerto, Fortaleza y Conjunto Monumental de Cartagena de Indias”.

La ciudad fue fundada en 1533, por el madrileño Pedro de Heredia y su principal atracción es la extraordinaria arquitectura militar que posee, caracterizada por las sólidas murallas y castillos para defenderla de piratas, corsarios y de ejércitos, que, en su época, buscaban el saqueo de riquezas acumuladas por el comercio de valiosas mercancías y de esclavos.

Durante la dominación española, Cartagena tuvo una función crucial como centro comercial y puerto de embarque de los tesoros de la Corona. A partir de su independencia, adquirió el título de “La Ciudad Heroica” y tiene, además, atractivos como sus calles y plazas, que se recorren con admiración intercalándose entre lo moderno y el estilo “republicano”.

Cartagena de Indias es una ciudad mágica que envuelve el pasado con el presente. Es el escenario donde protagonizaron páginas destacadas de su historia, personajes como la India Catalina, Francis Drake, San Pedro Claver, El Barón de Pointis, Blas de Lezo, Antonio de Arévalo, Pedro Romero, Simón Bolívar y Rafael Núñez.

1.1 Problema de investigación

El Colegio Mayor de Bolívar es una Institución de Educación Superior de carácter tecnológico. La Ley 30 de 1992, que organizó el Servicio Público de la Educación Superior, demandó una nueva reestructuración de los estatutos, los cuales fueron aprobados por el Acuerdo No. 18 de diciembre de 1993 y reformados por el Acuerdo No. 27 de 1994. La Ley otorgó autonomía para designar las autoridades académicas y administrativas, crear y desarrollar programas académicos, definir y organizar las labores formativas, docentes, científicas y de extensión y la conformación de nuevos organismos de gobierno. Estos fueron asumidos por la Institución en los términos que exige la Ley. (Colegio Mayor de Bolívar, 2016).

El servicio de guianza está regulado por el decreto 503 de 1997 y se concibe al guía como la persona que representa el más humano de los servicios turísticos que puede ofrecerse a un viajero o visitante: es quien lo atiende, lo protege, le enseña, lo conduce y lo acompaña durante su viaje por algún destino del mundo. Es en síntesis, la persona quien, utilizando infinidad de recursos académicos, técnicos y humanos, hace que el turista o viajero se sienta satisfecho durante su desplazamiento por alguna región del planeta y vuelva a su lugar de origen con una sonrisa, un grato recuerdo del sitio visitado y el deseo de volver a aquel lugar en donde se sintió a gusto. (MINCIT, 1997).

Sin embargo y por citar un ejemplo el gerente de la Sociedad Portuaria de Cartagena, manifestó que es necesario crear unos espacios en donde estén los guías esperando a los turistas, pero el que el visitante acepte los servicios de un guía depende mucho de las habilidades de éste último, “ya que eso no se impone, eso se gana”, señaló el funcionario. (El Universal, 2012). Para el caso del sector amurallado de la ciudad el problema es aún mayor por el desconocimiento, relación, análisis y actitud de servicio. Así mismo, cada vez más, llegan turistas ilustrados que esperan un valor agregado de análisis en el contexto y momento que vivía no solo Cartagena sino el mundo, visto por Europa, Asia, África y América.

De seguir presentándose esta y otras situaciones, persistirán las quejas, crecerán y tendrán un impacto

negativo en el número de turistas que visiten la ciudad. Por lo anterior surge como opción, adelantar una investigación que permita proponer la cátedra de Anfitrión de Patrimonio Histórico en el programa de tecnología en gestión turística.

1.2 Pregunta de investigación

¿Qué aspectos deben ser tenidos en cuenta para proponer la Cátedra de Anfitrión del patrimonio histórico del centro de Cartagena de Indias?

1.3 Objetivos General y específicos

1.3.1 Objetivo General

Proponer la cátedra de Anfitrión del Patrimonio Histórico del centro de Cartagena de Indias para el programa de Tecnología en Gestión Turística del Colegio Mayor de Bolívar.

1.3.2 Objetivos específicos

- Revisar la evolución marco sobre Patrimonio histórico, guianza y Anfitrión.
- Rastrear experiencias sobre la cátedra o curso en Anfitrión de patrimonio.
- Plantear la cátedra de Anfitrión del patrimonio histórico del centro de Cartagena de Indias para el programa de Tecnología En Gestión Turística del Colegio Mayor de Bolívar.

2. FUNDAMENTO TEÓRICO.

El Colegio Mayor de Bolívar como institución fue creada por ley 48 de 1946 del Congreso y presentada por el escritor y entonces ministro de educación Germán Arciniégas. El Colegio Mayor de Cultura Femenina de Bolívar empieza labores el día 22 de marzo de 1947, con el apoyo del Gobernador Juan Pupo Villa y del presbítero e intelectual Camilo Villegas Ángel, encaminado a facilitar a la mujer costeña capacitación laboral y cultural, Sus primeras carreras de estudio fueron la Escuela de Delineantes de Arquitectura e Ingeniería y también Asistencia Social (hoy Promoción Social). En 1951 abrió nuevos programas en las áreas de Secretariado y Orientación Familiar y años después se crea la Escuela de Idiomas y Preescolar.

Desde la fundación de la Institución en 1947 hasta 1967-68 funcionó en un amplio local en la calle de la Inquisición pero al crecer la población estudiantil se vieron obligados a arrendar varias casas vecinas, entre ellas en la calle de Santa Teresa en donde funcionaban algunos semestres de la Escuela de Delineante y el resto de ellos en una casona de la familia Cavellier en calle de Gastelbondo.

Ante la necesidad de funcionar en un solo local propio y que congregar a todos, las directivas adquieren el edificio actual en 1966 que habían dejado los hermanos lasallistas. El edificio estaba en mal estado y ayudan en su reforma en 1970 el Icfes, el congresista Joaquín Franco Burgos y colaboradores de la institución, el Instituto de Construcciones Escolares se encarga de la obra con los planos del Arquitecto Rafael Luna Franco.

La Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar, recibió la categoría de establecimiento público del orden nacional por medio del decreto 758 de 1988. Es actualmente un organismo con Personería Jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al ministerio de Educación nacional.

Más tarde, la Ley 80 de 1980, dio base para la transformación en institución tecnológica y con la Ley 83 de 1980 el Colegio logró esta transformación iniciando nuevos ajustes y revisiones curriculares que finalmente culminaron con la aprobación de todos los programas ante el ICFES.

La Ley 24 de 1988, convirtió en establecimientos públicos oficiales a los Colegios mayores e instituciones técnicas y tecnológicas, con todas las exigencias de orden administrativo y presupuestal, condi-

ción requerida para transformarse en un ente autónomo, modificando su condición de unidad especial adscrita al Ministerio de Educación nacional. En 1990, para dar cumplimiento al principio de equidad consagrado en la Constitución Política, se convierte en una Institución de Educación Superior que ofrece sus servicios a estudiantes de ambos sexos.

La Ley 30 de 1992, que organizó el Servicio Público de la Educación Superior, demandó una nueva reestructuración de los estatutos, los cuales fueron aprobados por el Acuerdo No. 18 de diciembre de 1993 y reformados por el Acuerdo No. 27 de 1994. La Ley otorgó autonomía para designar las autoridades académicas y administrativas, crear y desarrollar programas académicos, definir y organizar las labores formativas, docentes, científicas y de extensión y la conformación de nuevos organismos de gobierno. Estos fueron asumidos por la Institución en los términos que exige la Ley.

Por otro lado, la Convención para la Protección del Patrimonio Mundial Cultural y Natural de 1972 que surge tras la necesidad de identificar parte de los bienes inestimables e irremplazables de las naciones. (UNESCO, 1972).

En cuanto se refiere a los inmuebles, con la ley 24 de 1896, se pueden diferenciar dos orientaciones: primero, las directrices que mandan comprar o reparar edificaciones donde sucedió algún hecho relevante, o vivió un prócer de la independencia, cuyos textos hacen referencia explícita a su valor histórico, como “la pronta reparación de la fortaleza denominada San Sebastián de Pastelillo”. (Congreso de la República, 1896).

En 1902 “se reorganiza la Escuela Nacional de Artes” con funciones como adquirir obras para el museo que nace como parte de la institución y “contribuir a la conservación de los Monumentos Nacionales”. (Congreso de la República, 1902).

La Sociedad de Mejoras Públicas de Cartagena se creó en 1923 y el gobierno nacional le encargó velar por “la conservación de los monumentos históricos existentes en aquella ciudad” bajo su tutela, y definió que debía “dictar todas las medidas conducentes a la conservación y reparación de los referidos monumentos históricos, y al embellecimiento del puerto y ciudad de Cartagena”. (Congreso de la República, 1924).

El 13 de noviembre de 1924 se sancionó la ley 32, que en el Artículo 7° establece: “Prohíbese en absoluto la demolición de las murallas, castillos y demás fuertes de la ciudad de Cartagena, y ninguna autoridad podrá autorizarlo”.

En 1931 se crea el Servicio Oficial de Turismo, que tendrá un papel muy importante en la conservación de los monumentos, con resultados notorios, especialmente en la segunda parte del siglo xx, cuando se convertirá en la Corporación Nacional de Turismo. (Congreso de la República, 1931).

Para el año 1940 se sanciona la ley 5, sobre monumentos nacionales y realización de algunas obras en la ciudad de Cartagena, que en su artículo 3°, plantea que dentro del perímetro amurallado de la ciudad de Cartagena, nadie podrá realizar construcción, demolición o variación alguna sin la previa aprobación y reglamentación del Gobierno, que la impartirá por sí o por medio de la entidad, personal u organismo que al efecto designe. (Congreso de la República, 1940).

En 1947 se promulga la ley 107 que modifica a la ley 5 de 1940, sobre monumentos nacionales y realización de algunas obras en la ciudad de Cartagena, como declarar monumentos nacionales, de utilidad pública, todos aquellos edificios y lugares que por su antigüedad y belleza arquitectónica.

La Constitución Política de Colombia marca un momento de cambio en 1991, e imprime un nuevo adelanto pues define específicamente los derechos de los ciudadanos a la cultura y la protección del patrimonio cultural de la nación. (Congreso de la República, 1991). Con este nuevo marco se formuló la Ley General de Cultura que desde 1997 que independizó la cultura del sector de la educación, dio un nuevo empuje a la conservación de los bienes de interés cultural y creo el Ministerio de la Cultura. (Congreso de la República, 1997).

Con el propósito de poder mostrar y explicar el Patrimonio histórico en Colombia, en 1956 el Gobierno

Nacional determinó la existencia legal del Guía de Turismo o Cicerone, ante la necesidad de contar con una persona calificada que sirviera y atendiera adecuadamente a los visitantes y turistas.

En 1979 la Corporación Nacional de Turismo de Colombia acreditó a los Guías de Turismo y ordenó que el ejercicio de esta actividad fuera desarrollado exclusivamente por personas debidamente reconocidas y controladas por el Gobierno Nacional. (MINCIT, 1997).

Por medio del artículo 94 de la ley 300 de 1996 los Guías de turismo de Colombia recibieron su reconocimiento profesional viendo elevado así un antiguo oficio a nivel de una de las profesiones de nuestro País. (Congreso de la República, 1996). El decreto 503 de 1997, creó el Consejo Profesional de Guías de Turismo, cuyas funciones son las de regir y controlar el ejercicio de la profesión del Guionaje Turístico y expedir las correspondientes Tarjetas Profesionales.

El concepto de Anfitrión viene del Rey de Tirinto, y cuenta la leyenda que Zeus sedujo a su esposa Alcmena, aprovechando que éste se encontraba en el campo de batalla, tomando la forma de Anfitrión; de esta relación nació Heracles (también llamado Hércules).

En esa escena final, se representa un gran banquete, donde Socia, que era el mensajero del capitán Anfitrión, habla con su amo, o con el dios Zeus convertido en éste (él no sabía con quién estaba hablando). Como su mensajero de confianza, se le invita a sentarse a la mesa, a participar del banquete, y entonces dice esta frase: “le véritable Amphitryon est l’Amphitryon où l’on dine...”, que podría traducirse como: “El verdadero Anfitrión, es el que invita a cenar”. (Samsoni, G, s,f).

3. METODOLOGÍA

La investigación es de tipo descriptiva con un enfoque documental, en donde se revisó experiencias de esta catedra que sirva de base para proponer la catedra de Anfitrión del Patrimonio Histórico en el programa de tecnología en Gestión Turística del Colegio Mayor de Bolívar”.

4. RESULTADOS

4.1 Evolución marco sobre Patrimonio histórico, guianza y Anfitrión.

La Convención para la Protección del Patrimonio Mundial Cultural y Natural de 1972 surge tras la necesidad de identificar parte de los bienes inestimables e irremplazables de las naciones. La pérdida de cualquiera de dichos bienes representaría una pérdida invaluable para la humanidad entera.

Actualmente, la Lista de Patrimonio Mundial cuenta con 1052 sitios inscritos, de los cuales 814 son bienes culturales, 203 bienes naturales y 35 bienes mixtos, situados en 165 Estados Partes. A partir de noviembre de 2016, 192 Estados Partes han ratificado la Convención del Patrimonio Mundial. (UNESCO, 1972).

Es después de la adopción de la convención, cuando la comunidad internacional comienza a hablar de “desarrollo sostenible” puesto que la conservación del Patrimonio Natural y Cultural constituye una contribución trascendental al desarrollo del sitio y, por ende, de su entorno. (UNESCO, 2016).

Actualmente, Colombia cuenta con seis lugares inscritos en la lista de Patrimonio Mundial de la UNESCO, entre Puertos, Murallas y Monumentos de Cartagena de Indias (1984): El puerto, las fortalezas y el centro histórico de Cartagena de Indias, fueron inscritos en la lista de patrimonio mundial de la UNESCO el 1 de diciembre de 1984, lo cual permitió una mayor toma de conciencia sobre las responsabilidades en su manejo e intervención, y en especial la reafirmación de la ciudad como destino turístico y de convenciones. (UNESCO, 2016).

Ahora bien, en Colombia, la preocupación por la conservación del patrimonio histórico se remonta al siglo XIX, como plantea Barbosa, J (2012), “En 1886 el gobierno colombiano decide adquirir la Quinta de San Pedro Alejandrino en Santa Marta, donde murió el libertador Simón Bolívar, porque considera que es un deber atender a la conservación y ornato de los monumentos que por su importancia histórica son y deben ser objetos de respetuosa atención para la patria”.

En aquel entonces, se hablaba de monumentos históricos, artísticos, nacionales, o simplemente de monumentos, en los dos sentidos del término¹: monumentos como elementos conmemorativos, construidos con ese fin, y como edificaciones que se valoran por su relación con la historia; aún no se hablaba de patrimonio cultural² o de bienes culturales³. Conservar los monumentos significaba comprarlos para protegerlos de una posible demolición o ruina, adaptarlos a un nuevo uso, “repararlos” y “embellecerlos”, pero no se trataba aún de restauración. (Barbosa, J, 2012).

En cuanto se refiere a los inmuebles, se pueden diferenciar dos orientaciones: primero, las directrices que mandan comprar o reparar edificaciones donde sucedió algún hecho relevante, o vivió un prócer de la independencia, cuyos textos hacen referencia explícita a su valor histórico, como “la pronta reparación de la fortaleza denominada San Sebastián de Pastelillo”. (Congreso de la República, 1896). En 1902 “se reorganiza la Escuela Nacional de Artes” con funciones como adquirir obras para el museo que nace como parte de la institución y “contribuir a la conservación de los Monumentos Nacionales”. (Congreso de la República, 1902). Inicialmente, no trabajaron en la restauración de monumentos, y cuando los intervinieron sus obras se concibieron como renovaciones, como sucedió con la construcción de la cúpula de la iglesia de San Pedro Claver en Cartagena, de Gastón Lelarge, con la “refacción de la cúpula de la Iglesia de Santo Domingo”. (Niño, C, 2003).

En escritos como “Las murallas y los castillos de Cartagena” de 1918, denunció la demolición de las murallas que adelantaba el municipio, enfatizó sus valores histórico y artístico, afirmó la necesidad de no “defraudar a las futuras generaciones” y pidió a la Academia de Historia que evitara tal destrucción, incluso propuso ponerlas “bajo el amparo de una Junta nacional”. (s,n, 1918). La Sociedad de Mejoras Públicas de Cartagena se creó en 1923 y el gobierno nacional le encargó velar por “la conservación de los monumentos históricos existentes en aquella ciudad” bajo su tutela, y definió que debía “dictar todas las medidas conducentes a la conservación y reparación de los referidos monumentos históricos, y al embellecimiento del puerto y ciudad de Cartagena”. (Congreso de la República, 1924).

Afortunadamente, el debate público en el que terció la Academia Nacional de Historia para defender las murallas y, probablemente, la insuficiencia de fondos para adelantar la tarea llevó a la suspensión de la demolición y a su protección mediante varias leyes. Innumerables voces en defensa de la conservación de las murallas y monumentos de Cartagena se sintieron en esos años; algunas reiteraron solicitudes “al efecto de conservar estas reliquias”.

1 Desde el Renacimiento las dos acepciones de monumento eran utilizadas, pero sin duda la reflexión del austriaco Alois Riegl en 1902 sobre los monumentos históricos y sus valores en su reconocido ensayo “El Culto moderno a los monumentos” es esclarecedora y aún vigente en muchos de sus planteamientos; específicamente él define los monumentos intencionados y los no intencionados. Alois Riegl, El culto moderno a los monumentos. Caracteres y origen, Madrid, Visor, 1987, pp. 21-43.

2 El término Patrimonio relacionado con la herencia cultural surge en Francia. “Patrimonio nacional” aparece utilizado en Colombia, probablemente por primera vez, en 1940 en la Ley 5 del 6 de septiembre “sobre monumentos nacionales y realización de algunas obras en la ciudad de Cartagena”, en: Diario Oficial, N°24458, Año LXXVI, Bogotá, sábado 7 de septiembre de 1940, p. 721.

3 El término bien cultural aparece en los primeros años de la década del sesenta del siglo xx. En Italia, en 1964, la Commissione Franceschini define bien cultural como “testimonio material con valor de civilización y relevancia jurídica” mediante acto de reconocimiento o declaratoria de su valor. Ver Liliana Grassi voz ‘Restauró’ en el Diccionario Enciclopédico Unedi, vol. XII, Roma, 1980.

El 13 de noviembre de 1924 se sancionó la ley 32, que en el Artículo 7° establece: “Prohíbese en absoluto la demolición de las murallas, castillos y demás fuertes de la ciudad de Cartagena, y ninguna autoridad podrá autorizarlo”.

En 1931 se crea el Servicio Oficial de Turismo, que tendrá un papel muy importante en la conservación de los monumentos, con resultados notorios, especialmente en la segunda parte del siglo xx, cuando se convertirá en la Corporación Nacional de Turismo. (Congreso de la República, 1931). Para el año 1940 se sanciona la ley 5, sobre monumentos nacionales y realización de algunas obras en la ciudad de Cartagena, que en su artículo 3°, plantea que dentro del perímetro amurallado de la ciudad de Cartagena, nadie podrá realizar construcción, demolición o variación alguna sin la previa aprobación y reglamentación del Gobierno, que la impartirá por sí o por medio de la entidad, personal u organismo que al efecto designe. (Congreso de la República, 1940).

Para el año 1947 se promulga la ley 107 que modifica a la ley 5 de 1940, sobre monumentos nacionales y realización de algunas obras en la ciudad de Cartagena, como declarar monumentos nacionales, de utilidad pública, todos aquellos edificios y lugares que por su antigüedad y belleza arquitectónica, o por su tradición histórica, merezcan ser conservados como patrimonio nacional, en su artículo 3, dentro del perímetro amurallado de la ciudad de Cartagena nadie podrá realizar construcción, demolición o variación alguna sin la previa aprobación y reglamentación del Gobierno, que la impartirá por sí o por medio de la entidad, persona u organismo que al efecto designe, previo concepto favorable de la academia de historia y de la sociedad de mejoras públicas de la ciudad de Cartagena. (Congreso de la República, 1947).

En el periodo que va hasta 1959 como año de referencia señalado por la ley 163, se pueden diferenciar dos fases de evolución de la conservación del patrimonio en Colombia y la defensa del patrimonio histórico, artístico y monumentos públicos de la Nación. (Congreso de la República, 1959).

La primera correspondería al surgimiento del interés de conservar los monumentos relacionados con la historia y a su institucionalización en el país, y podría comprender hasta 1936, cuando se suscriben los primeros acuerdos internacionales sobre el tema. El caso emblemático de esta primera fase fue la demolición de una parte de las murallas de Cartagena que provocó las protestas a favor de la conservación del conjunto fortificado y en contra del supuesto desarrollo de la ciudad, pero, sobre todo, llevó al debate público la necesidad de conservar los monumentos.

La segunda fase de este periodo, que comprendería desde 1936 hasta 1959, se caracterizaría por un avance notorio que probablemente refleja una búsqueda de profesionalización en las medidas de protección, influenciada por el marco internacional, que se reflejó en la introducción de términos especializados, en el incremento de las declaratorias que llevaron incluso a la primera que se hizo de carácter urbano y en la intención de restaurar los monumentos, aunque los primeros proyectos con este objetivo realmente no se inscribieron en los principios teóricos que orientaban este tipo de intervenciones. (Barbosa, J, 2012).

En 1991 la Constitución Política de Colombia marca un momento de cambio, e imprime un nuevo adelanto pues define específicamente los derechos de los ciudadanos a la cultura y la protección del patrimonio cultural de la nación. (Congreso de la República, 1991). Con este nuevo marco se formuló la Ley General de Cultura que desde 1997 independizó la cultura del sector de la educación a nivel de la administración pública y dio un nuevo empuje a la conservación de los bienes de interés cultural sobre patrimonio cultura, fomento y estímulos a la cultura y se crea el Ministerio de la Cultura. (Congreso de la República, 1997).

Resguardado en una bahía del mar Caribe, el puerto de Cartagena posee el conjunto de fortificaciones más completo de toda Sudamérica. Un sistema de zonificación divide la ciudad en tres barrios diferenciados: el de San Pedro, con la catedral y numerosos palacios de estilo andaluz; el de San Diego, antiguo lugar de residencia de los mercaderes y la pequeña burguesía; y la barriada popular de Getsemaní. (Lemaitre, E, 2005).

Con el propósito de poder mostrar y explicar el Patrimonio histórico en Colombia, en 1956 el Gobierno Nacional determinó la existencia legal del Guía de Turismo o Cicerone, ante la necesidad de contar con

una persona calificada que sirviera y atendiera adecuadamente a los visitantes y turistas. En 1979 la Corporación Nacional de Turismo de Colombia acreditó a los Guías de Turismo y ordenó que el ejercicio de esta actividad fuera desarrollado exclusivamente por personas debidamente reconocidas y controladas por el Gobierno Nacional. (MINCIT, 1997).

Por medio del artículo 94 de la ley 300 de 1996 los Guías de turismo de Colombia recibieron su reconocimiento profesional viendo elevado así un antiguo oficio a nivel de una de las profesiones de nuestro País. (Congreso de la República, 1996). El decreto 503 de 1997, creó el Consejo Profesional de Guías de Turismo, Adscrito al Viceministerio de Turismo del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, cuyas funciones son las de regir y controlar el ejercicio de la profesión del Guionaje Turístico y expedir las correspondientes Tarjetas Profesionales que identifican a estos prestadores de servicios turísticos.

También es importante señalar el concepto de Anfitrión fue el Rey de Tirinto, y cuenta la leyenda que Zeus sedujo a su esposa Alcmena, aprovechando que éste se encontraba en el campo de batalla, tomando la forma de Anfitrión; de esta relación nació Heraclés (también llamado Hércules).

Aunque el término parece ser que viene de los fabulosos banquetes que organizaba este Rey, otros autores no lo tienen tan claro y se decantan por otros orígenes, pues en aquella época los grandes banquetes los daban muchas personalidades y gente de la clase alta.

Conocido el hecho del engaño de Zeus, Plauto (254-184 a.C.) quiso reflejar este drama en una de sus obras, y fue el motivo principal de la obra Anfitrión. Posteriormente, allá por el año 1.668, Moliere (1622-1673), el gran dramaturgo francés recupera y adapta esta comedia de Plauto y es en la escena final donde se habla de un estupendo banquete. (Samsoni, G, s,f).

La primera edición del diccionario de la Real Academia Española que recoge esta acepción es la edición de 1869. Ser un buen anfitrión, es el arte de cumplir con los compromisos sociales, un buen anfitrión debe tener en cuenta ciertos aspectos básicos de cortesía, educación y comportamiento, para hacer sentirse cómodos a sus invitados. Los anfitriones deben recibir a la puerta a sus invitados, para saludarles e invitarles a pasar e incorporarse a la reunión. También es correcto que hagan las correspondientes presentaciones entre los invitados que no se conocen, siempre que ello sea posible. Un buen anfitrión, aparte de ser buen organizador, tiene que ser un buen “relaciones públicas” y debe saber hacer presentaciones, conversar, e incluso debe saber cómo salir de situaciones embarazosas o incómodas. Debe saber crear un ambiente agradable para todos sus invitados. (Samsoni, G, s,f).

Desde el 2004 el ICONTEC, que es el Instituto Colombiano para normalización y estandarización, ha venido promulgando una serie de normas técnicas sectoriales para las actividades de guianza. A continuación se relacionan:

- Norma técnica NTS sectorial GT005 2004-08-13 guías de turismo. Norma de competencia laboral. Conducción de grupos en recorridos eco turísticos.
- Norma técnica NTS sectorial GT006 2004-08-13 guías de turismo. Norma de competencia laboral. Conducción de grupos en actividades de buceo con tanque cumpliendo con el programa establecido.
- Norma técnica NTS sectorial GT007 2004-03-11 guías de turismo. Norma de competencia laboral. Conducción de grupos en actividades de buceo a pulmón cumpliendo con el programa establecido.
- Norma técnica NTS sectorial GT008 2004-03-11 guías de turismo. Norma de competencia laboral. Recorridos guiados en museos.
- Norma técnica NTS sectorial GT009 2004-12-20 guías de turismo. Norma de competencia laboral. Conducción de grupos en recorridos de alta montaña.
- Norma técnica NTS sectorial GT010 2010-07-26 guías de turismo. Norma de competencia laboral. Prestación del servicio de guianza de acuerdo con lo requerido por el pasajero de cruceros, sujeto a un itinerario de llegada y salida del barco.
- Norma técnica NTS sectorial GT011 2015-03-10 guías de turismo. Norma de competencia laboral. Conducción de grupos en recorridos de cabalgata.
-

- Norma técnica NTS sectorial GT012 2016-04-13 guías de turismo. Norma de competencia laboral. Prestación del servicio de guianza turística. (ICONTEC, 2016)

4.2 Experiencias sobre la catedra o curso en Anfitrión del patrimonio histórico.

En un rastreo por Bases de datos se hallaron seis experiencias que muestran el giro de Guianza de turismo hacia Anfitrión de turismo. Ver tabla 1.

Tabla 1. Experiencias de Anfitrión en turismo

Entidad	Nombre	País	Propósito	Contenidos
Instituto de turismo de España	Anfitriones	España	Incrementar e impulsar la calidad experiencial en el sector turístico español incidiendo en dos aspectos complementarios. La mejora del trato dado al cliente - subprograma Cultura del Detalle	De práctica y afianzamiento del rol Adquisición de competencias comunicacionales. Adquisición de competencias prácticas Psicología de la comunicación Rol del anfitrión turístico. Valor turístico del trato
			La mejora del espacio público de los destinos turísticos - subprograma Destino en Detalle.	Centros de atención al visitante Manejo de imprevistos y quejas.
Universidad Nacional de Mar del Plata	Anfitriones ambientales	Argentina	Realizar un aporte sustantivo en la mejora de la calidad de los destinos turísticos a partir de dos ejes cognitivos: conocimiento del residente para satisfacer las necesidades de información de los visitantes y conocimiento para lograr una sensibilización profunda sobre el patrimonio natural y cultural del sitio donde reside el anfitrión turístico, con énfasis en la problemática ambiental	Introducción al Turismo Historia Mundial del Turismo El Turismo en Argentina El sistema turístico Los impactos económicos, socio culturales y ambientales del turismo en los destinos Las empresas turísticas. Agencias de viajes La comercialización turística La gestión pública en turismo Turismo sostenible o sustentable Conservación del patrimonio cultural Turismo accesible La calidad en los servicios turísticos. Interpretación de mapas, planos y gráficos.

Comisión de turismo y el Centro Comercial e Industrial Salta	Anfitriones turísticos	Argentina	Que Salto sea conocido no solamente por sus atractivos turísticos sino también por la hospitalidad de su gente, promoviendo un trato amable y servicial al turista.	Conocer nuestra ciudad y sus atractivos turísticos. Cuidar los espacios públicos, Ser servicial y ser amable, entre otros.
Plan de turismo Español	Anfitriones del turismo	España	Mejorar la calidad de las empresas y destinos turísticos para satisfacer de forma correcta las expectativas del turista mas exigente	Impulsar la cultura del detalle a través de programas de sensibilización y formación de los prestatarios de servicios turísticos en materia de atención al
				cliente (Programa Cultura del Detalle). Favorecer el embellecimiento de los destinos turísticos como factor clave para influir positivamente en la percepción global que el cliente mantenga de éstos (Programa Destino en detalle).
Universidad Autónoma de Puebla	Anfitriones turísticos	México.	Hacer estrategias y actuaciones para que el turista no llegue a aburrirse y le guste el lugar del que nosotros le estamos hablando ya que esto hace competitivo el lugar.	Saber recibir y despedir a los invitados. Saber controlar todo tipo de situaciones, por incómodas que sean (discusiones, invitados que han bebido más de la cuenta, etc.). Moverse con soltura charlando, a poder ser, con todos los invitados, y haciendo sentirse cómodos a todos ellos, por muy tímidos o retraídos que sean. Saber elegir el menú adecuado al tipo de evento, a la época del año y al gusto de la mayoría de sus invitados. Lo mismo con la bebida, la decoración y el ambiente general de la sala. Tener la casa en perfectas condiciones. Hay que procurar que no falte de nada.

				Saber colocar a los invitados. Hay que evitar poner juntas a personas que tienen cierta enemistad, colocar a un invitado extranjero entre personas que no hablan su idioma, etc. Atender y facilitar, en la medida de lo posible, el movimiento de personas con alguna discapacidad, personas mayores, etc.
Sernatur	Buen Anfitrión	Chile	A partir de ser un buen Anfitrión lograr que el turista decida volver.	Conozca y valore los destinos turísticos de la región. Atienda cordialmente al turista y sonría siempre. Cobre siempre el precio justo por su servicio.

Fuente. Los Autores.

4.3 Propuesta de cátedra de Anfitrión del patrimonio histórico del centro de Cartagena de Indias para el programa de tecnología en gestión turística del Colegio Mayor de Bolívar.

A continuación se detalla las características de la cátedra en anfitrión del Patrimonio Histórico de Cartagena de Indias, para el programa de Tecnología en Gestión Turística, así:

Tabla 2. Propuesta Cátedra Anfitrión del Patrimonio Histórico del centro de Cartagena.

Entidad	Nombre	País	Propósito	Contenidos
Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar	Anfitrión del Patrimonio Histórico de Cartagena	Colombia	Coadyuvar a posicionar a Cartagena como el primer destino turístico en Patrimonio Histórico.	Historia de Cartagena Patrimonio histórico de Cartagena: Murallas. Baterías Militares. Fuerte Militar. Armamento militar. Arquitectura colonial. Arquitectura Republicana Atención al turista.

Fuente. Los Autores.

5. Conclusiones

- Colombia a partir de tener conciencia en el Patrimonio histórico ha logrado consolidar destinos turísticos en este sentido, siendo el principal el de Patrimonio Histórico de Cartagena de Indias.
- El concepto de Anfitrión viene siendo utilizado, en al menos seis países desde anfitriones turísticos a Anfitriones eco turísticos, por lo que la propuesta de nombre es viable para el caso del patrimonio de Cartagena.

- En general la diferencia entre Guianza y Anfitrión, es darle una visión más integral a la actividad más humana del turismo como es el atender a los turistas por una serie de recorridos.
- La catedra propuesta permitirá mejorar la actividad de atención a los turistas que visitan a Cartagena interesados en el Patrimonio Histórico.

6. Bibliografía

- Barbosa, J. (2012). *El papel de la Academia Colombiana de Historia en la conservación del Patrimonio Cultural Inmueble*. Bogotá: UNAL. Ensayos y teoría del Arte.
- Colegio Mayor de Bolívar. (2016). *PEP Programa de tecnología en gestión turística*. Cartagena: COLMAYOR.
- Congreso de la República. (1896). *Ley 24 de 1896*. Bogotá: Diario Oficial No 10174.
- Congreso de la República. (1902). *Decreto 1365 de 1902*. Bogotá: Diario Oficial No 11736.
- Congreso de la República. (1924). *Ley 32 de 1924*. Bogotá: Diario Oficial No 19754.
- Congreso de la República. (1931). *Ley 86 de 1931, por la cual se fomenta el turismo en el territorio de la República*. Bogotá: Diario Oficial, No 21745.
- Congreso de la República. (1940). *Ley 5 de 1940*. Bogotá: Diario Oficial, No 24458.
- Congreso de la República. (1947). *Ley 107 modificación ley 5 de 1940*. Bogotá: Diario oficial No 29322.
- Congreso de la República. (1959). *Ley 163 de 1959, medidas de defensa y conservación del patrimonio histórico*. Bogotá: Congreso de la República.
- Congreso de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogota: Gaceta Constitucional.
- Congreso de la República. (1996). *Ley 300 general de turismo*. Bogotá: Congreso de la República.
- Congreso de la República. (1997). *Ley 397 de 1997*. Bogotá: Congreso de la República.
- El Universal. (2012). *Guías de turismo indignados*. Cartagena: Editora del Mar.
- ICONTEC. (2016). *Normas técnicas sectoriales en actividades de guianza turística*. Bogotá: ICONTEC.
- Lemaitre, E. (2005). *Historia general de Cartagena*. Bogotá: El Ancora.
- MINCIT. (1997). *Decreto 503 de 1997*. Bogotá: Diario Oficial No 42994.
- Niño, C. (2003). *Arquitectura y Estado*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- s,n. (1918). *Las murallas y los castillos de Cartagena*. Bogotá: Boletín de Historia y Antigüedades, vol XII, No 134.
- Samsoni, G. (s,f). *Una mirada en ceremonial y protocolo*. Salta: Educasa.
- UNESCO. (1972). *Convencion para la Protección del Patrimonio Mundial Cultural y Natural*. París: UNESCO.
- UNESCO. (2016). *Patrimonio*. París: UNESCO.

PONENCIA #51

CULTURA DEL AHORRO EN LOS JÓVENES SANTISTAS

AUTORES:

Dariana Restrepo
Ana Balcazar



ÁREA TEMÁTICA:

Economía, Contabilidad y Gestión Financiera

CULTURA DEL AHORRO EN LOS JÓVENES SANTISTAS

Área temática a evaluar: Economía, Contabilidad y Gestión Financiera

Resumen

El concepto de ahorro es fundamental para el crecimiento económico de un país, es por ello conveniente estimular desde temprana edad la cultura del ahorro. Si desde la niñez se estimula a las personas hacia el buen uso del dinero, en la madurez manejarían de forma adecuada los ingresos.

El presente trabajo es un análisis efectuado en la Institución Educativa Departamental Eduardo Santos de Yacopi, con el fin de verificar los conocimientos de los estudiantes en cuanto al término de ahorro.

El desarrollo de la investigación es de tipo cualitativo descriptivo, cuya técnica de recolección de información son los cuestionarios abiertos, efectuados a los estudiantes. De igual forma se efectuó una entrevista a un experto en el tema del ahorro. Para la entrega de los resultados se utilizan diagramas de pastel, los cuales muestran los resultados de acuerdo a la edad, sexo y grado escolar.

De acuerdo a los resultados se puede concluir que los estudiantes de grados inferiores, tienen el mismo conocimiento que los estudiantes de grados superiores, lo cual es preocupante ya que refleja la poca cultura con relación al tema del ahorro en los jóvenes. Es necesario en consecuencia generar espacios de capacitación y difusión a través de alianzas entre colegios y organismos financieros con el fin de estimular el buen uso del dinero desde temprana edad. Los bancos cuentan con proyectos para menores de edad, los cuales enseñan a manejar el dinero, promueven la cultura hacia el ahorro y les proyectan metas de tipo financiero.

Palabras clave: Ahorro; Jóvenes; Cultura; Ingresos, Consumo.

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

CULTURA DEL AHORRO EN LOS JÓVENES SANTISTAS INTRODUCCIÓN

Cada persona es libre de elegir en qué, cuánto y cuando gasta sus ingresos. En la sociedad actual los jóvenes tienen un flujo de dinero constante (mesadas escolares) que los hace ser consumidores.

En consecuencia, desde temprana edad se maneja el concepto de ingresos y gastos (consumo). Gastos representados en material de trabajo, alimentación, recursos de investigación, etc. Esta es la principal razón por la cual se obtienen recursos monetarios desde la infancia, ya sea el otorgado por los padres o el obtenido por el trabajo.

Es necesario en consecuencia transmitir conocimientos frente al uso del dinero, y fomentar una cultura hacia el ahorro desde los primeros años de vida; considerando que dicho ahorro en uno de los principales motores para el crecimiento económico de un país.

La banca comercial cuenta con proyectos encaminados a los menores de edad, con el ánimo de generar conocimiento frente al concepto del ahorro, pero por falta de difusión y alianzas con instituciones educativas no obtiene los resultados esperados.

El consumismo es algo cotidiano, este conlleva a la acumulación de productos innecesarios, la publicidad y la moda contribuyen con este fenómeno. Es necesario orientar las tendencias de gasto de los jóvenes con el fin de lograr que parte de los ingresos sean constituyente fundamental del ahorro.

La hipótesis a desarrollar en el presente trabajo se enfoca en verificar que la cultura y conocimientos hacia el ahorro en los jóvenes, no existen en la cultura colombiana, ya sea por los bajos ingresos o por una cultura hacia el consumo. A través de la investigación cualitativa, descriptiva efectuada en la institución Educativa Departamental Eduardo Santos de Yacopi, se pretende efectuar un análisis para corroborar dicha hipótesis y sacar unas conclusiones.

La presente propuesta consta del fundamento teórico, en el cual se expondrán las teorías de ahorro más importante a nivel económico: Hipótesis Keynesiana de Jhon M. Keynes, Hipótesis de ingreso relativo de Duesenberry y Samuelson, Hipótesis del ciclo vital de Franco Modigliani, Teoría de Renta Permanente de Milton Friedman, posteriormente se explicara la metodología de investigación cualitativa descriptiva, y se presentaran finalmente los respectivos resultados.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO.

La importancia del ahorro en un país radica en la capacidad de financiar al sector productivo y evitar un endeudamiento externo, el endeudamiento no es positivo para la economía ya que implicaría la entrada de divisas, (crédito externo) lo cual afecta el comportamiento de la moneda local. De igual forma parte de las utilidades generadas a través de las inversiones deben transferirse al exterior como parte de deuda.

El ahorro interno juega un papel clave en el desarrollo de los países ya que constituye la principal fuente de recursos para el financiamiento de la inversión y para la generación de proyectos de reforma estructural que promuevan el desarrollo económico y social. Así, el ahorro, la educación y el progreso tecnológico se encuentran entre los principales factores que estimulan el crecimiento económico.

Por otra parte, el ahorro es el proceso mediante el cual una economía reserva parte de su producto y lo utiliza para generar ingresos en el futuro. Las unidades familiares guardan dinero para adquirir una casa y para la jubilación. Las empresas acumulan utilidades para construir nuevas fábricas, y los gobiernos acumulan activos en sistemas de pensiones e infraestructura. El ahorro agregado constituye la principal limitación al gasto en inversión y, por lo tanto, desempeña un papel macroeconómico crucial. Debido a que el gasto en inversión proporciona un vínculo clave que conduce a la productividad y el crecimiento del ingreso real, para que la economía avance a un ritmo aceptable se requiere una adecuada oferta de ahorro. (Ortega, 1995:19)

La tasa de ahorro de los países subdesarrollados es menor que la de los países desarrollados, esto se debe a la falta de ingresos y por una escasa cultura hacia el ahorro (cultura de consumo), convirtiéndose en un ciclo vicioso teniendo en cuenta que si no hay ahorro las posibilidades de crecimiento económico son nulas.

A continuación se presentan las teorías económicas que han aportado conocimiento frente al concepto de consumo y ahorro.

1.2 TEORIAS ECONOMICAS FRENTE EL AHORRO.

1.2.1. Hipótesis del ingreso relativo: (Duesenberry y Samuelson)

Esta teoría expone que existe la tendencia a mantener el mismo nivel de consumo a pesar de las disminuciones de los ingresos, lo cual conlleva a una disminución del ahorro. Además que los consumidores imitan los modelos de consumo de individuos con alto poder adquisitivo debido a la propaganda comercial.

El consumo constante que promueve esta teoría generaría de acuerdo al ingreso resultados de ahorro y desahorro. En consecuencia, si el ingreso aumenta la tendencia sería hacia el ahorro; si por el contrario el ingreso disminuye la tendencia sería hacia el desahorro y el endeudamiento.

1.2.2. La teoría keynesiana.

La explicación más frecuente en los años cuarenta y cincuenta para explicar el ahorro familiar fue la keynesiana. Keynes (1936) suponía una relación directa y sencilla del consumo y, por lo tanto, del ahorro, con la renta disponible; con una propensión marginal al consumo constante o decreciente con la renta, y con una propensión media al consumo menor a la marginal y también decreciente con la renta. En esta teoría, los agentes no miran hacia el futuro, sino que toman sus decisiones de acuerdo con su situación (renta) presente. (Lera, 1996: 91)

En el libro de economía de Paul Samuelson y William Nardhaus se explica claramente que la economía Keynesiana introdujo al pensamiento económico, las teorías de consumo e inversión frente a la renta disponible, lo cual hace parte de la teoría económica moderna.

Se entiende por renta disponible, el ingreso que se puede destinar a un consumo o ahorro. Es el ingreso neto, ingresos menos los descuentos respectivos como los impuestos directos y los indirectos, pagos a préstamos, deducciones entre otros.

Keynes toma el ahorro y el consumo como una función única. La función de consumo que muestra la relación entre el nivel del gasto de consumo y la renta disponible, es una de las relaciones más importantes de la macroeconomía. Se entiende por consumo como la demanda efectiva, es decir la acción de compra real en bienes o servicios para la satisfacción de necesidades de quien efectúa la compra, el consumidor.

La función del ahorro relaciona el ahorro de los agentes económicos frente a la renta disponible, teniendo en cuenta que el ahorro se define como la proporción de ingreso que no se destina al gasto. Nardhaus y Samuelson exponen que la teoría Keynesiana explica el concepto de consumo y ahorro teniendo en cuenta, los patrones de gasto de los individuos lo que se denomina Patrones de Gasto presupuestario.

Los patrones de gasto presupuestario indican que no todos los agentes económicos, gastan su dinero de la misma forma, pero que si existen patrones que determinan los niveles de gasto y de ahorro.

Las familias más pobres destinan sus ingresos en la compra (consumo) de bienes de primera necesidad (Alimentos, arriendos, vestido, salud), en estas familias cuyos ingresos son bajos las posibilidades de ahorro son pocas.

En las familias de ingresos altos la proporción del gasto en bienes de primera necesidad frente a la renta, son más bajos. Se incrementa el consumo en bienes de lujo y las tendencias o propensiones hacia el ahorro son más elevadas.

A medida que aumenta el ingreso las posibilidades de ahorro aumentan, y al aumentar la tendencia a ahorrar las personas pueden utilizar esos ahorros en posibilidades de mayores ingresos, generando así un mayor crecimiento económico en las economías domésticas y en consecuencia al país.

El ahorro permite que las personas puedan invertir este dinero y así multiplicarlo (efecto multiplicador del dinero- \$1 se convierte en \$10) lo cual conlleva a mejorar las condiciones de vida en las personas.

1.2.3. La teoría del ciclo vital y la renta permanente.

En un intento de ampliar el modelo anterior, sugen las hipótesis del ciclo vital (Life cycle) y de la renta permanente de un modo simultáneo e independiente, ambas sobre una misma base teórica: un agente racional optimizador; un concepto de renta que abarca toda la vida del sujeto, el consumo como una función estable en el tiempo, a la vez que se define de un mejor modo al incluir los servicios de los bienes duraderos, aunque no la adquisición de los mismos. (Lera, 1996:92).

La renta permanente es el nivel de renta que percibirá una economía doméstica cuando se eliminan las influencias temporales o transitorias, como la climatología, un breve ciclo económico o unos beneficios o pérdidas extraordinarios. (Samuelson y Nardhaus, 1994: 538)

La teoría de renta permanente propuesta por Milton Friedman implica que las personas mantendrán sus niveles de consumo de acuerdo a su renta constante. Si obtienen ingresos adicionales como primas o prestaciones sociales, ahorrarán parte de esta renta, para utilizarlos en épocas de menores ingresos y mantener de esta forma sus niveles de consumo.

La hipótesis del ciclo vital (propuesta por Franco Modigliani) en la cual se plantea que un individuo tiene periodos en los cuales obtiene más renta, en estos periodos ahorra (el individuo ahorra en los años de juventud y de vitalidad) y hay periodos de escasez en los cuales el individuo utiliza estos ahorros y/o riquezas acumuladas en la juventud, para mantener sus niveles de consumo en el periodo de vejez o jubilación.

La teoría del ciclo vital y de la renta permanente difieren un poco de la Keynesiana en el cual El consumo depende efectivamente de la renta, la diferencia radica en que dicho consumo no dependerá de la renta del periodo sino de la renta que se obtenga a lo largo de toda su vida, es decir una renta permanente, en este sentido las crisis afectarían menos al consumo.

Existen situaciones en las cuales se ve afectado al consumo según las hipótesis del ciclo vital y de la renta permanente que no lo harían según la teoría keynesiana del consumo. Si un individuo recibe una herencia que no esperaba podría incrementar su consumo.

Para la teoría de ciclo vital y renta permanente cobra vital importancia el concepto de riqueza y herencias teniendo en cuenta que considera los niveles de renta de la vida entera y no solo considera la renta del periodo.

2. METODOLOGÍA

La metodología aplicada en la investigación es de carácter cualitativo descriptivo con orientación a las conclusiones.

Según Pita Fernández, y Pértegas Díaz (2002), en la investigación cualitativa se hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas. La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica.

La investigación descriptiva, como su nombre lo indica describe de modo sistémico las características de una población o situación, con el fin de llegar a conocer costumbres y comportamientos marcados de acuerdo a sus procesos.

Según Sampieri La investigación descriptiva tiene como fin definir, clasificar y caracterizar el objeto de estudio, no hay manipulación de las variables y se describen las variables a estudiar como se presentan. Las técnicas para la recolección de información bajo este esquema de investigación a implementar son la observación, las encuestas y los estudios de casos.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo de investigación toma como muestra a los estudiantes la Institución Educativa Departamental Eduardo Santos de Yacopi nivel primaria y bachillerato, con el fin de verificar sus conocimientos en cuanto al término de ahorro.

Para cumplir con el objetivo de la investigación se efectúa la recolección de datos a través de entrevistas con cuestionarios abiertos, con el fin de conocer el punto de vista de los estudiantes objeto de estudio, frente al concepto del ahorro.

Adicionalmente se realizaron algunas entrevistas de tipo no estructurado a particulares y conocedores del tema, cuyas consignas se encuentran en videos. El primer video contiene la entrevista a un experto en el tema de ahorro y educación financiera. El segundo video contiene entrevistas a personas vinculadas con el sector financiero como los Directores de bancos y trabajadores bancarios. El objetivo de estas entrevistas es establecer la existencia de proyectos encaminados al desarrollo del ahorro en menores de edad. Finalmente teniendo en cuenta la orientación de la investigación hacia las conclusiones se presentan los resultados en diagramas pastel con las respectivas anotaciones.

3. RESULTADOS

GRAFICO 1



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 43% de los jóvenes Santistas encuestados, consideran que la mejor definición de ahorro es guardar el dinero.

GRAFICO 2



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 43% de los jóvenes Santistas encuestados, considera que un banco es una institución para guardar dinero.



GRAFICO 3



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 76% de los jóvenes Santistas encuestados, se encuentran ahorrando.

GRAFICO 4



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 52% de los jóvenes Santistas encuestados prefieren ahorrar el dinero en alcancías.

GRAFICO 5



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 24% de los jóvenes Santistas encuestados considera que es bueno ahorrar, para mitigar situaciones futuras. Un 19% ahorra para compras futuras.

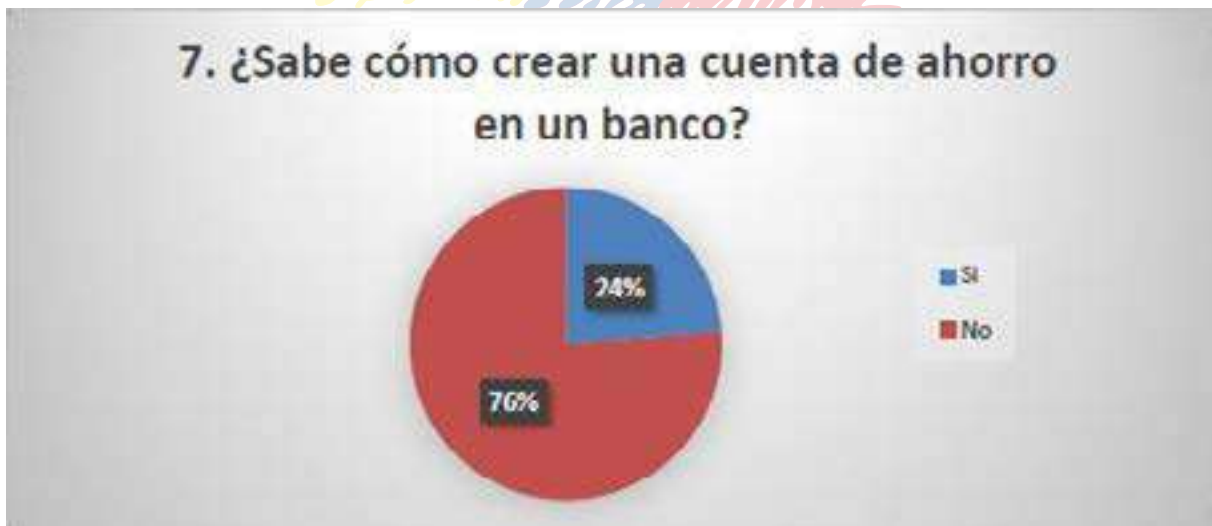
GRAFICO 6



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 38% de los jóvenes Santistas consideran que la mejor manera de ahorrar es en el banco.

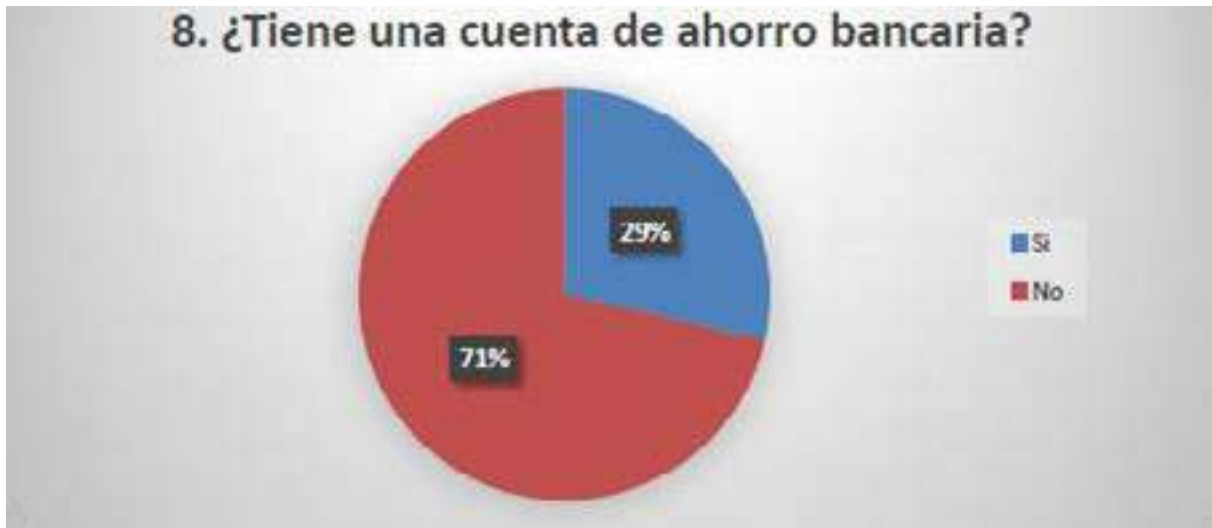
GRAFICO 7



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 76% de los jóvenes Santistas encuestados no sabe cómo crear una cuenta de ahorro.

GRAFICO 8



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 71% de los jóvenes Santistas encuestados, no cuentan con una cuenta de ahorros bancaria.

GRAFICO 9



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 71% de los jóvenes Santistas encuestados manifiestan que no han asistido a ninguna capacitación o actividad relacionada con el tema del ahorro.

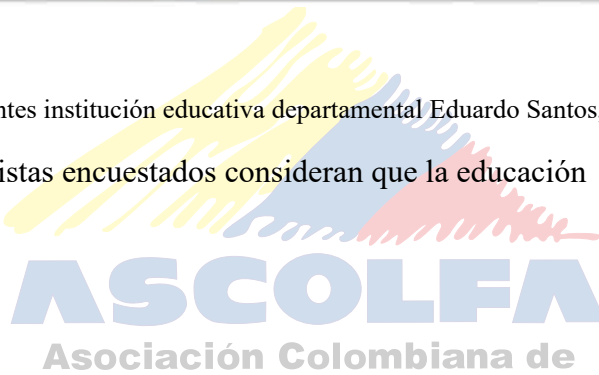
GRAFICO 10



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 48% de los Jóvenes Santistas encuestados consideran que la educación en el colegio sobre el tema financiero es buena.

GRAFICO 11



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 52% de los jóvenes Santistas encuestados no han recibido instrucción frente al tema del ahorro.

GRAFICO 12



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 88% de los jóvenes Santistas encuestados, manejan y llevan dinero al colegio.

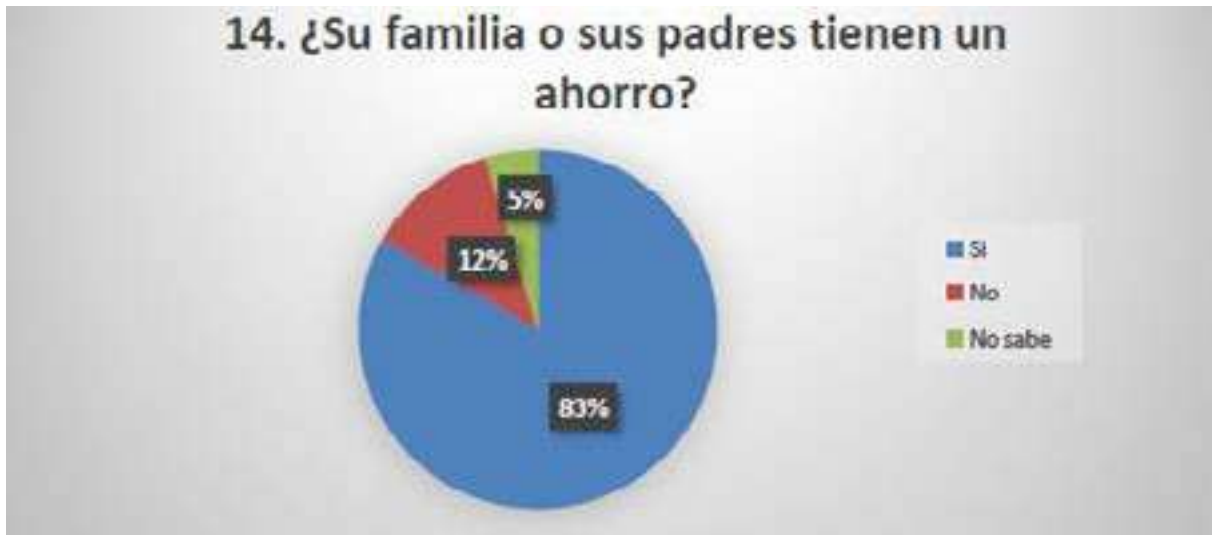
GRAFICO 13



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 69% de los jóvenes Santistas encuestados, gastan el dinero en comida.

GRAFICO 14



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 83% de los familiares de los jóvenes santistas encuestados poseen ahorros.

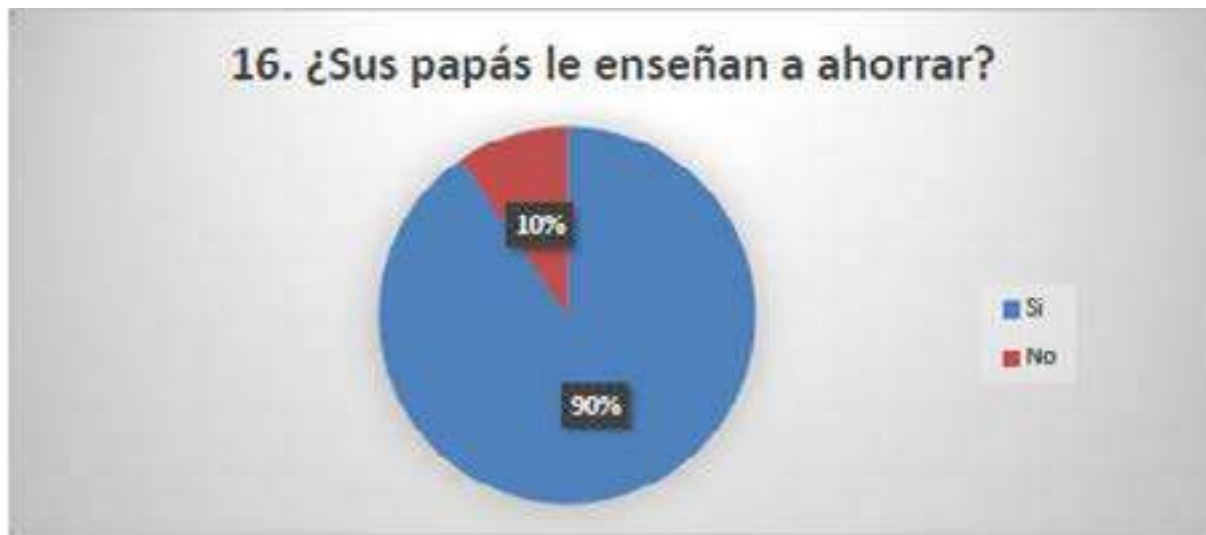
GRAFICO 15



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia

El 38% de los familiares de los jovenes Santistas encuestados ahorran en el banco.

GRAFICO 16



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 90% de los jóvenes Santistas encuestados son orientados hacia el ahorro por sus padres.

GRAFICO 17



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 64% de los jóvenes santistas encuestados, llenaron una alcancía.

GRAFICO 18



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 24% de los jóvenes Santistas encuestados gastaron sus ahorros en ropa.

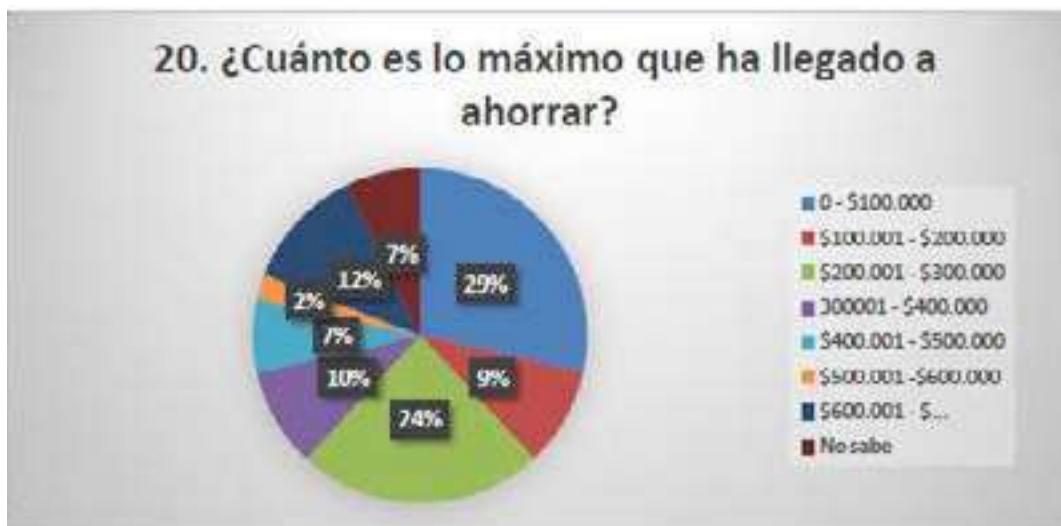
GRAFICO 19



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia.

El 41% de los jóvenes Santistas encuestados seguirán gastando sus ahorros en ropa.

GRAFICO 20



Fuente. Encuestas Estudiantes institución educativa departamental Eduardo Santos, Elaboración propia. El 29% de los jóvenes Santistas han ahorrado como máximo entre \$100.000 a \$200.000 pesos.

ANALISIS DE RESULTADOS.

Esta presentación de resultados, se hizo de manera cualitativa; las preguntas de la encuesta fueron abiertas, y para poderlas graficar utilizamos palabras claves.

En la primera intervención, se puede observar que la mayoría de estudiantes asocian la palabra ahorrar con guardar dinero, lo cual es erróneo ya que el concepto ahorrar tiene un significado mayor que solo el hábito de acumulación de ingresos. Según los resultados las definiciones con porcentaje menores son las que apropian el concepto de ahorro, y son las menos utilizadas por los encuestados.

Los estudiantes de la institución educativa departamental Eduardo Santos, al vincular la palabra ahorro con guardar, lo hacen de igual manera con la palabra banco, deduciendo que es un lugar donde se guarda el dinero. Aquí podemos ver el desconocimiento financiero que muchos tienen. La opción con menor porcentaje de respuesta nuevamente es la más acertada en tanto a su definición ya que el banco es la institución donde usualmente manejan el dinero de terceros de acuerdo a su criterio y en pro de beneficio para los ahorradores, ya sea para préstamos, ahorros, transacciones o consignaciones.

En la tercera pregunta más de la mitad de las respuestas fueron afirmativas en cuanto a la disposición a ahorrar, pero si no saben realmente que es el ahorro no saben si la manera de ahorrar es la correcta, además evidencia que no es constante la decisión de este ahorro. Este es un problema, ya que la cultura del ahorro no está desarrollada de manera útil para los jóvenes y la toma de sus decisiones financieras.

La herramienta que más utilizan los jóvenes para ahorrar es la alcancía, este es un medio que para ellos es muy efectivo por la seguridad y disponibilidad inmediata.

Los jóvenes Santistas consideran que el ahorro es un dinero que se debe gastar a futuro, aunque se considera a los bancos como las mejores instituciones a la hora de ahorrar, la mayoría de los encuestados desconocen el proceso para abrir una cuenta de ahorros, aun conociendo sobre el tema del ahorro bancario. El conocimiento acerca del concepto de ahorro de los jóvenes Santistas lo obtiene a través de los padres en su mayoría y en segundo lugar a través de la institución educativa.

Se habla de una educación financiera que no trabaja con la cultura del ahorro y todo lo referente a ello. Un poco más de la mitad concuerda que no hay temas de ahorro que se trabaje en el colegio, por esta razón hay tanta indiferencia y no muchos tienen la práctica que se necesita.

Un porcentaje bastante alto de los encuestados tiene la opción de manejar dinero en el colegio, y por ende tienen un ingreso y posibilidades de ahorrar, pero consideran que los ahorros se deben utilizar para compras futuras.

La mayoría de los encuestados gasta el dinero en comida y útiles para el colegio y el dinero que ahorran lo gastan a futuro en ropa, convirtiendo el ahorro en consumo.

Muchos de los alumnos tienen una información sobre el ahorro gracias a sus padres, de esta manera empiezan a interactuar mejor con el dinero, los padres enseñan lo que saben, pero no es suficiente para que los estudiantes desarrollen una cultura que los haga ser mejores ahorradores al pasar el tiempo. De acuerdo al estudio la cultura del ahorro se pierde con el pasar de los años, esto se evidencia cuando la mayoría de los encuestados sostienen que manejaron alcancías en su niñez pero que en la actualidad no la poseen. Con relación a la cantidad de dinero ahorrado se observa que es baja ya que el nivel máximo de ahorro de los jóvenes santistas se encuentra en el rango de \$100.000 a \$200.000 pesos.

De acuerdo a la entrevista efectuada al personal de los bancos, se aprecia que existen productos de ahorro para niños y jóvenes, pero que por falta de conocimiento de estos la demanda hacia estos productos y servicios es baja.

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

“El camino hacia la riqueza depende fundamentalmente de dos palabras: trabajo y ahorro”

Benjamín Franklin

De acuerdo al análisis de los resultados es preocupante observar como el concepto que se tiene de ahorro en la juventud es la de guardar el dinero para gastos futuros. No existe el concepto de ahorro para ser utilizado a futuro en inversión, o en la ejecución de una actividad económica empresarial que se conviertan en constituyentes de nuevos ingresos.

Esta conclusión que se construye a partir de lo particular, puede describir lo que está ocurriendo en general dentro de nuestra economía.

Las personas ahorran en época de abundancia, para consumo futuro. Consideran el ahorro como una forma de economizar o de guardar el dinero. El dinero que se ahorra no es para dejarlo quieto, es para multiplicarlo. El ahorro se debe convertir en inversión, cumpliendo de esta forma con un efecto multiplicador del dinero y en consecuencia con un aumento en la calidad de vidas de las personas, contribuyendo de esta forma con el crecimiento económico.

Colombia al ser un país con poco crecimiento económico, no considera el término de ahorro dentro de las economías domésticas, este se debe al poco nivel de ingresos de las personas. Entre menores sean los ingresos, menores las expectativas de ahorro.

Se puede inferir que los colombianos tendemos al consumismo, pese que aunque no haya un nivel de ingresos altos en nuestra economía, el dinero extra que se considera ahorro es empleado para el consumo no para la inversión.

Si se quiere que la economía cambie es necesario generar estrategias para difundir el concepto del ahorro. Está claro que la orientación hacia este concepto se origina desde los hogares en donde no se está implementando el concepto efectivamente. Se deben generar mecanismos de capacitación desde edades tempranas, en los colegios y en acompañamientos de los bancos y organismos financieros para crear una verdadera cultura de ahorro en nuestra sociedad.

El desconocimiento de formas de ahorro y producción de dinero es evidente, existen las alternativas de ahorro pero no son conocidas por los usuarios, y es preocupante observar como a medida del pasar de los años se desdibuja el significado del ahorro, ya sea por el consumismo o por la falta de ingresos.

Al efectuar la revisión de literatura se observa, que los países más desarrollados son aquellos en los cuales los ciudadanos, ahorran y son capaces de multiplicar el dinero. Es por ello importante generar una cultura financiera en los hogares, colegios, universidades con el apoyo de las instituciones competentes en el tema en pro de enseñar a las personas el verdadero significado del ahorro, de igual forma que identifiquen los productos y servicios para este fin

BIBLIOGRAFÍA

ANDO, A. y MODIGLIANI, F. (1963) «The life-cycle hypothesis of saving. Aggregate implications and tests», American Economic Review, núm. 53, pp. 55-84.

Lera, F (1996), Teorías macroeconómicas explicativas del ahorro de las economías domesticas: situación actual del debate, Universidad Pública de Navarra. Pág. 90-113.

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/5103/32638_5.pdf?sequence=1

Moscoso, A (2008), Características del ahorro en el ciclo de vida, Escuela de Economía y Administración, Universidad de Chile. Pag. 1-21.

Ortega, H (1995), La importancia del ahorro en la economía, Comisión Nacional de Seguros y Fianzas. Pag 1-28.

<http://www.cnsf.gob.mx/Difusion/OtrasPublicaciones/DOCUMENTOS%20DE%20TRABAJO%20DESCRIPTIVOS/DdT62conimag%20BV%20ok.pdf>

Pita, S & Pertegas, S (2002), Investigación Cuantitativa y Cualitativa diferencias y limitaciones, pag. 76-78.

Samuenson, P & Nordhaus, W (1994), Economía, ISBN 978047000044.

Sampieri R (2006), Metodología de la investigación sexta edición, Mc Graw Hill ISBN 970-105753-8.

WEBGRAFIA

- http://www.manejatusfinanzas.com/El_ahorro7cuentasbancarias/cuentadeahorro/tabid/114/language/es-co/Default.aspx
- www.valoresdefuturo.com/es/content/por-que-debemos-enseñar-los-niños-ahorrar
- www.guiainfantil.com/blog/292/como-enseñar-a-los-niños-a-manejar-y-ahorrar-eldinero.html
- <http://flashxpressmelipilla.wordpress.com/tramites-bancarios/>
- www.finanzaspracticas.com.co/finanzaspersonales/presupuestar/ninos/educacion.php
- <http://blog.selfbank.es/establece-tu-mapa-del-ahorro-a-corto-medio-y-largo-plazo/>

PONENCIA #56

IMPACTO Y COBERTURA DE LAS FARC EN COLOMBIA

AUTORES:

Jeane Galvez
María Rojas



ÁREA TEMÁTICA:

Gobernanza y políticas públicas

IMPACTO Y COBERTURA DE LAS FARC EN COLOMBIA

Resumen

Colombia ha sido uno de los países que se ha visto afectado por el conflicto armado a través de los años, que ha influenciado en gran manera al agro Colombiano ya que la mayor parte de la concentración de estos grupos al margen de la ley se encuentra en el campo trayendo consigo diversos problemas sociales como el desplazamiento forzado teniendo que dejar sus tierras en manos del conflicto para tener que dirigirse a grandes ciudades donde esto puede ser causal de pobreza de tal modo que se ve afectado el bienestar de los campesinos llegando a vulnerar el derecho a la educación, vivienda y hasta la propia vida además de traer problemas en el crecimiento y desarrollo del país porque son los campesinos quienes trabajar arduamente el campo para contribuir de manera determinante a la economía Colombiana.

Palabras claves: Colombia, Conflicto, Concentración, Tierras, Víctimas.

Abstract

Colombia has been one of the countries that has been affected by the armed conflict over the years, which has greatly influenced the Colombian agricultural sector since most of the concentration of these groups outside the law is in The countryside bringing with it various social problems such as forced displacement having to leave their lands in the hands of the conflict to have to go to large cities where this can be a cause of poverty in such a way that is affected the welfare of the peasants, The right to education, housing and even life itself, as well as bringing problems in the growth and development of the country because it is the peasants who work hard the field to contribute decisively to the Colombian economy.

Keywords: Colombia, Conflict, Concentration, Lands, Victims.

Introducción

En Colombia el conflicto se puede llamar como un conflicto insurgente que lleva más de cuarenta años además de surgir por presentar diferencias políticas y sociales en los años sesenta buscando así su posicionamiento en regiones de difícil acceso en la geografía nacional atentando no únicamente la estabilidad del estado si no que también ocasionando inseguridad ciudadana del tal modo que también se ve afectada desgarradoramente la economía nacional, es por esto que se puede decir que el conflicto armado es la confrontación que existe entre las fuerzas militares del Estado y los grupos al margen de la ley que buscan cada una el control sobre la tierra además de querer el control del estado Colombiano, teniendo de esta manera un sin número de problemas que afectan a la política, economía y sociedad del país generando de esta manera un enfrentamiento directo entre las dos partes en las que los campesinos son los principalmente afectados puesto que estos enfrentamientos son en el campo viéndose así afectada la tranquilidad, el bienestar y poniendo en riesgo la vida misma, es por esto que en muchos casos la única solución que encuentran es el desplazarse a grandes ciudades para buscar nuevas oportunidades que mejoren su calidad de vida además de intentar borrar el mal recuerdo del conflicto armado, sin llegar a darse cuenta que al intentar darle una solución a sus problemáticas están es generando más ya que se pueden incrementar los índices de pobreza en las principales ciudades porque las

ofertas de empleo no son lo suficientes para la demanda o simplemente no logran un buen desempeño dentro de los mismos porque su vocación es el agro.

Metodología

Es un documental con análisis mixto de la información en el que se aborda el nivel de concentración del conflicto armado en Colombia que permita identificar la mayor o menor intensidad del mismo ya sea por región o por departamentos conociendo los criterios para dicha determinación en relación con el sector agro por medio de la interpretación de documentos oficiales, leyes que permitan conocer y analizar más a fondo como ha sido el manejo del estado Colombiano frente a esta problemática.

Para establecer los periodos históricos se realizó una revisión desde el momento en el que inicio el conflicto armado para identificar cuáles fueron las causas que hicieron que se conformaran grupos al margen de la ley como las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia – Ejército del Pueblo para determinar si existe relación con el agro estableciendo su constante evolución en los niveles de concentración en los sectores agro más productivos del país así mismo de qué manera afecta a la sociedad Colombiana hasta llegar finalmente a concluir por medio del acuerdo de paz hasta llegar a ser prioridad en el análisis de las principales problemáticas del país determinándose así la Reforma Rural Integral: Hacia un nuevo campo Colombiano que busca brindar mayor seguimiento y control del campo quien es uno de los mayores contribuyentes al óptimo desarrollo de la economía del país.

Desarrollo de las FARC en Colombia

Se dice que el territorio es un vínculo entre varias partes que genera dominio, poder, pertenencia en un espacio geográfico es por esto que se asocia a la existencia de un lugar donde una persona o estado tienen cierto control y dominio porque le genera algún beneficio lo que generalmente trae consigo enfrentamientos para su apropiación, de allí se genera el conflicto que nace por dicho enfrentamiento que se presenta en el momento que se genera polémica por el usufructo que se genera. (Martinez, 2004)

Colombia presenta una crisis social presentada por la disputa y control de los territorios que se ha convertido en un punto preocupante al tener que generarse estrategias que beneficien al sector rural ya que estos han sido los principalmente afectados, dado que en el sector rural se encuentran las más grandes concentraciones de grupos al margen de la ley por brindarles un aislamiento propicio para el desarrollo de sus actividades ilícitas, con el fin de brindar seguimiento además de control siempre y cuando no se dejen de un lado los intereses de las familias más influyentes del país en el sector agroindustrial porque generan mayor control en estas para que se les permita llevarse una porción de los grandes ingresos que puede llegar a dejar el agro Colombiano al darle un correcto manejo es por esto que se llegó al acuerdo de realizar una priorización al campo que establece a la Reforma Rural Integral para conocer los procesos necesarios para poder llegar a tener un excelente funcionamiento del mismo y acabar con los altos niveles de concentración que presenta las regiones de Colombia. (Roa, 2009)

Marquetalia se encuentra en la cordillera central encontrándose su parte central en un pequeño altiplano, que por sus condiciones geográficas la convertían en una zona impenetrable, lo que en ese momento favorecía al movimiento agrario que se estaba preparando para una operación en contra de la tenencia de la tierra el cual se encontraba en ese momento organizado por 48 hombres manteniendo alejados a mujeres y niños que se estaban desarrollando como una especie de guerrillas móviles en donde el 27 de mayo de 1964 se produce un enfrentamiento entre tropas del ejército y campesinos de tal modo que este enfrentamiento es el punto de partida del nacimiento de las FARC. (Navarro, 2014)

Pero solo hasta el año de 1966 se hicieron llamar como lo hacen actualmente, Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia – FARC, en su segunda conferencia en donde ya contaba con más de 350 hombres alzados en armas, establecieron estatutos, reglamentos, normas, planes y establecieron un movimiento guerrillero en el que el propósito era la toma del poder con la unión de la clase obrera y todo el pueblo trabajador, así mismo el congreso por el partido comunista estableció la lucha guerrillera en el campo que sería conocida después como la combinación de todas las formas de lucha.

En su tercera conferencia en el año de 1969 las FARC reafirmaron su estrategia militar con asaltos y emboscadas hasta no tener la capacidad y el dominio suficiente para impulsar una guerra de movimiento, allí también se creó el IV frente que sería ubicado en el área de Magdalena Medio, acompañado de un grupo de contrainteligencia que les traía como resultado abastecer sus grupos con implementos, equipos y municiones.

En el año de 1974 a las FARC contaban con cuatro frentes ubicados en Meta, Tolima y Caquetá con procesos de establecer uno en Antioquia, y un sexto en el Valle del Cauca logrando posesionarse de los territorios donde el estado no llegaba, llegando así en su quinta conferencia al propósito de ampliar su fuerza guerrillera a tal punto de convertirla en un ejército revolucionario. En 1976 se propusieron abrir cuatro frentes más el 1, 2,3 y 6 del Caquetá, como a su vez pulían más sus planes y estrategias militares y sus frentes contaban con autonomía y estado mayor, al este tiempo las FARC contaban con veinte frentes, de los cuales, mil hombres estaban armados y 120 pertenecían a los altos mandos de cada frente.

La llegar la séptima conferencia de las Fuerzas Revolucionarias de Colombia entre los años 1982 a 1993 logran incrementar sus tropas y su gente, alcanzando un nivel de concentración en gran parte del territorio colombiano con veintisiete frentes y más de 3000 hombres por una misma causa, convirtiéndolos en una guerrilla de acontecimiento nacional. Para ello crearon el plan llamado Campaña Bolivariana que consistía en ampliar sus frentes a más de veintiocho mil hombres y mujeres armados que los llevan al reclutamiento excesivo de personas entre los quince y treinta años de edad, el fijar la meta de ocho mil millones para crear ocho bloques que serían dirigidos a las principales ciudades del país, como también proponer realizar como mínimo cuatro ataques por cuadrillas de las cuarenta y ocho que serían creados, brindando cursos intensivos al manejo de explosivos, por último en el ámbito político buscaban las uniones, las creaciones de sindicatos agrarios con el fin de esclarecer porque se habían creado y cuál era su fin.

Entre el periodo comprendido de 1993 al 2007 donde se llevaron a cabo la octava y novena conferencia los guerrilleros habían logrado cumplir todas las metas y propósitos establecidos en el 93 dando varios golpes al estado y dejando como resultado la victoria de los guerrilleros pues aprisionaron a quinientas personas de la fuerza pública en uno de sus golpes, pero así como subieron a la cima con sus grandes acontecimientos también cayeron en una gran crisis quizás la más grande en su historia, en los siguientes años recurrieron a los secuestros ya que la vacuna había dejado de dar los mismos frutos mortificando así a miles de familias colombianas. Todos estos acontecimientos llevaron al gobierno de Pastrana entre 1999 y el 2000 a iniciar los Diálogos de Paz que fueron un total fracaso ya que mientras llegaban a la solución cada uno por su parte engrandecían sus ejércitos para la guerra.

En el gobierno de Álvaro Uribe Vélez quien incremento el presupuesto militar para combatir radicalmente a las FARC, bajo la política de seguridad democrática, lograron reducir su fuerza y sus golpes contra la población civil. En el año de 2007 realizaron su última conferencia en la cual volvieron a replantear su modo de ataque, ya que se convertirían en las guerrillas de sus inicios atacando en zonas de muy baja población y minas antipersonal. (Abierta, 2012)

Es por esto que La operación Marquetalia quedo plasmada en los recuerdos de todos los colombianos al ser planteada como la guerra entre el estado Colombiano y en ese momento las nacientes Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia. La cual ha tenido ya medio siglo de violencia, dos fallidos procesos de paz que las FARC han podido sobrepasar con el paso de los años al lograr desarrollar planes de guerra sin dejar de ser una amenaza latente para el Estado teniendo cobertura en todas las regiones del país en unas más que otras puesto que su ubicación geográfica, sus actividades económicas eran determinantes para el desarrollo de las FARC antes de firmados los acuerdos de paz en el año 2016.

Tabla 1 Concentración conflicto región Caribe

DEPARTAMENTO	CONCENTRACION DE LAS FARC	CONCENTRACION DEL ELN	DESMOVIILIZADOS 2002-2016	% DESMOVILIZADOS 2002-2016
BOLIVAR	Frente 24	Frente Dario Ramirez Castro	1.317	3%
ATLÁNTICO	N/A	N/A	1.368	3%
GUAJIRA	Frente 59	N/A	400	1%
CESAR	Frente 41	Frente Nororiental	3.067	7%
CORDOBA	Frente 18	Frente Dario Ramirez Castro	3.371	7%
MAGDALENA	N/A	N/A	2.053	4%
SUCRE	N/A	N/A	918	2%
TOTAL			12.494	27,0%

Como se refleja en la Tabla 1, en los departamentos de la región del Caribe el nivel de concentración de los grupos al margen de la ley se ve evidenciado en los departamentos de Bolívar, Guajira, Cesar y Córdoba por la concentración de las FARC en los frentes 24, 59, 41 y

18, en los departamentos de Bolívar, Cesar y Córdoba por el ELN en los frentes Darío Ramírez Castro y Nororiental, así mismo los desmovilizados de estos grupos entre los años 2.002 y 2.016 es de 12.494 equivalente a un 27% a nivel Colombia.

Tabla 2 Concentración conflicto en Andina

DEPARTAMENTO	CONCENTRACION DE LAS FARC	CONCENTRACION DEL ELN	DESMOVLIZADOS 2002-2016	% DESMOVLIZADOS 2002-2016
ANTIOQUIA	Frente 5, 34 y 57	Frente Darío Ramírez Castro	11.934	26%
BOYACA	N/A	Frente oriental	839	2%
CALDAS	N/A	N/A	610	1%
CUNDINAMARCA	N/A	N/A	1.736	4%
BOGOTÁ D.C	N/A	N/A	0	0%
HUILA	Columna móvil Teófilo Forero	N/A	1.223	3%
RISARALDA	N/A	N/A	1.047	2%
QUINDIO	Frente 25	N/A	449	1%
NORTE DE SANTANDER	N/A	Frente Nororiental	1.321	3%
SANTANDER	Frente 35 y 37	Frente Nororiental	2.276	5%
TOLIMA	Frente 21	N/A	1.258	3%
TOTAL			22.693	49,1%

En la tabla 2 se muestra que en los departamentos de la región Andina el nivel de concentración de los grupos al margen de la ley se ve evidenciado en los departamentos de Antioquia, Huila, Quindío Santander y Tolima por la concentración de las FARC en los frentes 5, 21, 25, 34, 35, 37 y 57, en los departamentos de Antioquia, Boyacá, Norte de Santander y Santander por el ELN en los frentes Darío Ramírez Castro, oriental y nororiental así mismo los desmovilizados de estos grupos entre los años 2.002 y 2.016 es de 22.693 equivalente a un 49,1% a nivel Colombia.

Tabla 3 Concentración conflicto Pacifica

DEPARTAMENTO	CONCENTRACION DE LAS FARC	CONCENTRACION DEL ELN	DESMOVLIZADOS 2002-2016	% DESMOVLIZADOS 2002-2016
CHOCÓ	Frente 47	Frente occidental	585	1%
CAUCA	Frente 6 y columna Móvil Jacobo Arenas	Frente suroccidental	856	2%
NARIÑO	Frente 29	Frente suroccidental	478	1%
VALLE DEL CAUCA	Frente 30	N/A	2.734	6%
TOTAL			4.653	10,1%

Se ve reflejado en la tabla 3 que en los departamentos de la región Pacífica el nivel de concentración de los grupos al margen de la ley se ve evidenciado en los departamentos de Choco, Cauca, Nariño y Valle del Cauca por la concentración de las FARC en los frentes 6, 29, 30, 47 la columna móvil Jacobo Arenas en los departamentos de Choco, Cauca y Nariño por el ELN en los frentes occidental y suroccidental así mismo los desmovilizados de estos grupos entre los años 2.002 y 2.016 es de 22.693 equivalente a un 10.1% a nivel Colombia.

Tabla 4 Concentración conflicto Orinoquia

DEPARTAMENTO	CONCENTRACION DE LAS FARC	CONCENTRACION DEL ELN	DESMOVLIZADOS 2002-2016	% DESMOVLIZADOS 2002-2016
META	Frente 23,10, 2, 7, 24, 40, 43, 44, y 63	N/A	3.253	7%
CASANARE	Frente 23,10, 2, 7, 24, 40, 43, 44, y 63	Frente oriental	920	2%
ARAUCA	Frente 23,10, 2, 7, 24, 40, 43, 44, y 63	Frente oriental	222	0%
VICHADA	Frente 23,10, 2, 7, 24, 40, 43, 44, y 63	N/A	69	0%
TOTAL			4.464	9,7%

Se evidencia en la tabla 4, que en los departamentos de la región Orinoquia el nivel de concentración de los grupos al margen de la ley se ve evidenciado en los departamentos de Meta, Casanare, Arauca y Vichada por la concentración de las FARC en los frentes 23, 10, 2, 7, 24, 40, 43, 44 y 63 en los departamentos de Casare y Arauca por el ELN en el frente oriental así mismo los desmovilizados de estos grupos entre los años 2.002 y 2.016 es de 4.464 equivalente a un 9.7% a nivel Colombia.

Tabla 5 Concentración conflicto Amazonia

DEPARTAMENTO	CONCENTRACION DE LAS FARC	CONCENTRACION DEL ELN	DESMOVLIZADOS 2002-2016	% DESMOVLIZADOS 2002-2016
AMAZONAS	N/A	N/A	25	0%
PUTUMAYO	Frente 32 y 48	N/A	501	1%
CAQUETA	N/A	N/A	1.084	2%
GUAINIA	N/A	N/A	47	0%
GUAVIARE	N/A	N/A	177	0%
VAUPES	Frente 23,10, 2, 7, 24, 40, 43, 44, y 63	N/A	60	0%
TOTAL			1.894	4,1%

Como se ve reflejado en la tabla 5, los departamentos de la región Amazonía el nivel de concentración de los grupos al margen de la ley se ve evidenciado en los departamentos de Putumayo con los frentes 32 y 48 mientras que Vaupés por la concentración de las FARC en los frentes 23, 10, 2, 7, 24, 40, 43, 44 y 63, sin presencia en estos departamentos del ELN.

Tabla 6 Concentración conflicto Insular

DEPARTAMENTO	CONCENTRACION DE LAS FARC	CONCENTRACION DEL ELN	DESMOVLIZADOS 2002-2016	% DESMOVILIZADOS 2002-2016
ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES Y PROVIDENCIA	N/A	N/A	1	0%
TOTAL			1	0,0%

En la tabla 6 en el departamento de la región Insular el nivel de concentración de los grupos al margen de la ley no se ve evidenciado en el departamento del Archipiélago de san Andrés y providencia por la concentración de las FARC ni del ELN así mismo los desmovilizados de estos grupos entre los años 2.002 y 2.016 es de 1 equivalente a un 0.0 % a nivel Colombia.

Camilo Echandía Castilla en el artículo El conflicto armado colombiano en los años noventa: cambios en las estrategias y efectos económicos, plasma la incidencia de la guerrilla en el agro colombiano en los años noventa, siendo una organización que tenía como fin el apoderamiento de ciertas zonas del país, aprovechándose de las circunstancias económicas, políticas y militares.

Actualmente sus medios para el apoderamiento han cambiado drásticamente logrando ser parte de la política y administración mostrando gran incidencia en las zonas petroleras, mineras así como en la siembra de cultivos ilícitos, de igual forma la postergación del conflicto armado en Colombia se establece en la fuerza y autonomía que este grupo armado adquirió. Sin embargo la economía del país sigue en constante desarrollo a pesar de las circunstancias que han trastornado la misma, el desinterés de los diferentes sectores al no prestar la atención necesaria y no fijar la mira en que dicha problemática afecta los intereses colectivos y amenaza el desarrollo de la sociedad. (Echandía Castilla , 2001)

De acuerdo a Claudia Margarita Martínez Sanabria en su artículo La restitución de tierras en Colombia expectativas y retos, evidencia que uno de los fines más trascendentales del estado es garantizar la seguridad nacional velando por la dignidad de las personas gestionando de igual forma la solución de conflictos para lograr una convivencia sana vigilando también las instituciones de orden jurídico y de convivencia. La obligación del estado radica en salvaguardar el orden de vida de los campesinos creando medidas de ayuda para la protección y reparación integral de los desplazados por el conflicto armado orientado en las víctimas internas, en búsqueda de condiciones sanas y seguras para las condiciones de vida e integridad de los afectados.

Martha Bello en el artículo El desplazamiento forzado en Colombia: acumulación de capital y exclusión social enfatiza en que la historia colombiana se ha distinguido por diversos y violentos métodos de abuso como de destitución hacia la población indígena, negra y campesina del país.

Para el campesino es difícil acatar los procedimientos de mejora pensando en los intereses del país, los movimientos migratorios que han sido en su mayoría forzosos e impetuosos son regidos por aquellos que tienen el poder sobre los dominios, prueba de esto la época de violencia entre los años 1946-1958 lo que representó para Colombia el desplazamiento forzoso de miles de Colombianos quienes fueron obligados a dar paso a la era agroindustrial siendo los paganos de los acosos así como del maltrato por parte de los grupos armados legales e ilegales de los partidos políticos de ese tiempo. Desde los años ochenta hasta finales de los noventa se presenta otro hecho que marca la historia del país los procesos de abuso y expulsión empeoran los actos de violencia, algunos de ellos fueron continuación de conflictos que no fueron resueltos en su momento, el desplazamiento forzoso no es más que la muestra de las decisiones corruptas tomadas en el país que forman parte del conflicto armado interno. (Bello, 2003)

Rodrigo Uprimny-Yepes en el artículo Los dilemas de la restitución de tierras en Colombia expresa que a los pocos días de ser elegido el presidente de la república Juan Manuel Santos Calderón tuvo una reunión con Gustavo Petro, para tratar el principalmente el tema de restitución de tierras las cuales estaban en poder de las mafias del país, a partir de extorsión, violencia e intimidación a los campesinos quienes eran los dueños de estos predios, es tan importante para el gobierno brindar ayuda a los afectados por el conflicto que creo una alianza con los diferentes partidos políticos con el fin de subsanar los daños causados a la población rural, pues no solo esta se vio afectada por todas las incidencias que tuvo en su momento el conflicto si no que todo el pueblo Colombiano se vio alterado y afectado por las causales que dejaron estos ataques al sector primario del país. El ideal de dicha unión es la unificación de la democracia con el objetivo de solucionar dos de los problemas más grandes que afectan el desarrollo socioeconómico del país: el desplazamiento masivo y la mala distribución de recursos fértiles, mediante diferentes estrategias aplicadas a los sectores sociales, todos ellos relacionados a la restitución de tierras. (Uprimny-Yepes & Sanchez, 2010)

Para el Senador de la República Luis Carlos Avellaneda El conflicto armado a lo largo de su desarrollo ha girado en torno al tema de tierras puesto que desde la primera reforma agraria que adoptó el gobierno de Carlos Lleras Restrepo se vieron una cantidad de inconvenientes entre los cuales se encontraban su preferencia por el poder regional y local, lo cual condujo al a seguir con el eje principal de conflicto y aumentar en gran cantidad los actos de violencia ya que para la época las guerrillas habían incrementado su presencia en el país. (Avellaneda, 2011)

Colombia se ha destacado como uno de los países que desde el siglo XIX ha llevado en su historia la guerra, en representación de ella según el documental Impunity una realidad del conflicto armado en Colombia, se encuentra las guerras civiles derivadas de la lucha bipartidista, conflicto armado interno, amenazas terroristas, lucha ideológica, los famosísimos extremos de izquierda y los de derecha, (Impunity, 2013). Así mismo el Centro de Memoria Histórica en su recopilación en el informe Basta ya, Colombia, Memorias de Guerra y Dignidad, el conflicto armado ha tenido una larga historia en Colombia empezando especialmente desde los grupos políticos liberales y conservadores quienes por su avaricia al obtención total del poder generaron infinidad de conflictos despojando a familias de sus tierras y acabando con la vida de miles de ciudadanos, logrando así la conformación de grupos armados como las

FARC , ELN y el M-19, quienes luchaban contra la injusticia, protección de derechos y especialmente a lo que se refiere a los dominios de la tierra, pero para las aun así estos grupos no contaban con alto poder militar y fue allí donde surgió el narcotráfico con lo cual lograron apoderarse de gran parte del territorio colombiano todos estos acontecimientos han dejado una gran marca en la vida de más de tres generaciones a consecuencia de diferentes delitos como actos que van en contra de la población civil, secuestros, amenazas, asesinatos, masacres, reclutamiento, desplazamiento forzado y de más actos que dieron origen a un sin número de consecuencias que actualmente afecta la estructura social y económica del país. (Historica C. d., 2013)

En algunas regiones de Colombia el nivel de conflicto armado es mucho mayor que en otras, el columnista David Baracaldo da a conocer algunos datos que reflejan el nivel de conflicto en diferentes zonas del país, según los reportes de violencia emitidos por La Oficina para la Coordinación de Asuntos Humanitarios en Colombia OCHA , los departamentos más afectados debido a actos de violencia por parte de grupos armados, en los últimos años se encuentran los que tiene ausencia o abandono por parte del estado, es constituido por cultivos ilícitos y su gran concentración de protesta social, sin embargo en los departamentos en los que estos grupos armados se encuentra y tienen posesión, no existen grandes oleadas de violencia como en otras que son ajenas a ellos, de acuerdo a la última observación del monitor de eventos de conflicto se afirman en base a estos resultados que las zonas rojas como son denominadas, son Antioquia, Cauca, Caquetá, Nariño, Valle del Cauca, Norte de Santander, Arauca Putumayo y Meta, en los cuales sus hechos más relevantes, en unos más que en otros son las emboscadas, combates, secuestros, reclutamiento forzado, desplazamiento forzoso, hostigamiento a la población civil minas antipersonal e inclusive desapariciones, sin dejar atrás que uno de los verdaderos temas que preocupan e inquieta a todo un país son los graves hechos y actos que se cometen en contra de los niños vulnerando todos sus derechos (Baracald, 2013)

Las tierras desde la década de los sesenta ha sido un tema controversial dentro del conflicto armado Colombiano, puesto que para Salomón Kalmanovitz columnista para el Espectador, los campesinos y gobiernos se han disputado su poder para la obtención de las mismas, los diferentes intereses en cuanto a la tierra hacen que entren a jugar muchos factores como el narcotráfico, la acumulación de rentas institucionales y demás, a tal punto de que los grupos armados obligan a los campesinos y propietarios de la tierra a salir de sus territorios de manera forzosa sin derecho a objetar convirtiéndolos en desplazados de la violencia, siendo los principales afectados el sector rural dejando como saldo en esa época aproximadamente un total de dos millones de personas. Es por ello que debidos a los diferentes acontecimientos, se fueron creando diferentes grupos armados quienes surgieron principalmente por la negación de derechos en cuanto a la estabilidad de la vida rural. (Kalmanovitz, 2016)

El Ministerio de Agricultura y desarrollo Rural en cuanto a la restitución de tierras hace referencia a los predios que por alguna razón fueron arrebatados y despojados a los propietarios o habitantes de los mismos mediante actos que implicaban la venta del predio, la entrega total o por ende el desalojo del mismo , protegiendo su integridad, el derecho a la vida como a la protección de toda su familia, las víctimas del conflicto armado hoy cuentan con la ley de víctimas que busca la restitución de estas tierras a las personas que cumplan con los requisitos de poseer por medio de escritura pública, resolución del Incoder o del Incora a las víctimas que se les fueron arrebatados sus predios a consecuencia del conflicto armado en Colombia durante el periodo que se contemplaran entre 1991 y el año 2021 hasta el 10 de junio. Si por alguna razón la persona no cuenta con las pruebas físicas suficientes de que es poseedor de estas tierras se encargara junto con la ayuda de la Unidad de Gestión de Restitución de

Tierras, a la búsqueda intensiva de hechos que lo vinculen directamente con aquel predio, puesto que en la vida rural muchas de las veces los actos de esta índole se hacen mediante la palabra y no por escrito. (Rural, 2016)

Después de firmados los acuerdos de paz en el año 2016 entre el Gobierno Colombiano y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia FARC, el acuerdo número uno llamado Reforma Rural Integral “hacia un nuevo campo colombiano” es vivo ejemplo en el cual se puede observar que si promueve la restitución de la tierra adecuadamente muchos de los conflictos se darían por terminados. Este punto está enfocado en la transformación del campo y en generar un calidad de vida idónea para las víctimas del conflicto armado, esta reforma permitirá que principalmente las familias que fueron despojadas de sus tierras vuelvan a poseerla y trabajar arduamente en ellas con ayuda el estado mediante planes del sector rural en cuanto a educación, salud, infraestructura, asistencia técnica entre otras que permitirán que el campesino trabaje en ellas debidamente ampliando las ofertas de producto producidos por el campo como la disminución de la pobreza generando igualdad en el sector rural. (Paz, 2016) Para este punto el gobierno creara un banco de tierras que están comprendidas en la obtención de baldíos, tierras donadas y recuperadas mediante extinción de dominio, dicho fondo estará constituido por tres millones de hectáreas las cuales serían restituidas a las víctimas del conflicto armado colombiano con el apoyo de los programas de desarrollo con enfoque territorial (PDET), para Roberto Junguito Ex Ministro de Hacienda el impacto presupuestal se enfocara principalmente en el primer punto de los acuerdos , puesto que muchos de los gastos que incurrirán en el proceso de ejecución de la reforma no fueron estimados ni calculados con anterioridad, pues entre ellos se encuentran los costos que generarían la adquisición de predios dado el caso que no fueran suficientes los baldíos recuperados, a su vez el cuarto punto también requeriría de costos adicionales ya que al sustituir cultivos de drogas ilícitas a cultivos legales no es algo para nada fácil, es por ello que el Ex Ministro dice que la nueva tarea del Ministerio de Hacienda es sentarse a mirar punto por punto y que gastos genera cada uno de ellos, y si lo recaudado en los nuevos cambios en la reforma tributaria serán suficientes. (Janguito, 2016)

Los procesos de paz es algo que se queda corto, para una vida de guerra y conflicto armado en la cual por varias décadas han llevado a cuestras miles de colombianos, según el artículo publicado en Las 2 Orillas espacio historiador, los acuerdos de paz no solo deben estructurar en la solución de los diferentes actos que desencadenaron las guerras sobre la disputa de tierras y el alza de las armas en cuanto a la participación política, sino que debe enfocarse en restaurar también la raíz del problema que desencadenó todo un conflicto y afecto a toda una nación. Es por ello que el Gobierno tiene planeado tres estrategias que van encaminadas al cumplimiento total de los objetivos establecidos en los acuerdos de paz, el primero de ellos es el aislamiento en campamentos establecidos por el propio gobierno para evitar repercusiones en actos de violencia seguido y en consecuencia de este buscar la confianza de todo un país, para iniciar una convergencia a la paz llegando así en tiempo de 10 años a la reconstrucción y normalización de Colombia. (Orillas, 2016)

Ya firmados los procesos de paz entre las FARC y Gobierno Colombiano, son muchas de las incógnitas que quedan en el aire, pues la paz es el principal objetivo de estos acuerdos y de todo el gobierno del presidente Juan Manuel Santos, pero es ahí donde surge la gran pregunta ¿que pasara con los grupos armados de otra índole, los cuales se dedican a la delincuencia común? esto es un tema del cual hay mucho por hablar ya que mantener buena relación con otros grupos armados por decirlo así, es algo que hará que el camino se vuelva difícil y complicado en el propósito de cumplir con la promesa de la paz para toda una nación, pues así lo afirma el comité Internacional de la Cruz

Roja quien también enseña un breve resumen del impacto de la violencia en los últimos años hasta el 2016 según la Unidad Para la Atención y Reparación Integral de las Víctimas, dando como resultado 301.900 víctimas de grupos armados, entre los cuales los hechos más reportados se encuentra un 97,7% seguido de las amenazas con un 12%, los hechos de afectación por combates y por ende pérdida de bienes representan 1,3% seguido de los delitos contra la dignidad e integridad sexual con él 0,2%, cabe resaltar que las víctimas que reportan estos hechos lo pueden hacer varias veces. (Roja, 2017)

Hipótesis

Ilustración 1 Concentración del conflicto en Colombia



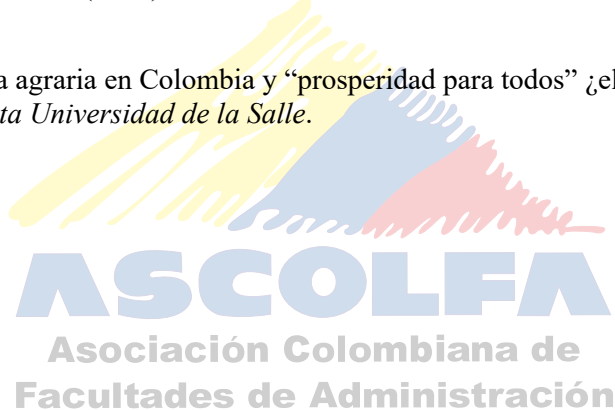
Como se ve reflejado en la ilustración 1, de las 6 regiones que conforman el estado Colombiano la Región Andina es quien lidera el conflicto armado encontrándose en ella grandes zonas de concentración de grupos al margen de la ley los cuales para su financiamiento tienen cultivos ilícitos, actividades indebidas que afectan de manera determinante la vida de los campesinos quienes son los principalmente afectados por tener dichas zonas de concentración en el área rural los cuales tienen que irse de sus tierras dejándolas en manos de ellos para que continúen así con sus actividades viéndose afectados sus derechos y su calidad de vida, mientras que las otras regiones tienen más bajo el índice de concentración ya que su ubicación geográfica o las principales actividades económicas de los departamentos no generan los mismos beneficios que tal vez les brinda la ubicación de los departamentos en la región Andina.

Bibliografía

- Abierta, V. (12 de 11 de 2012). *VerdadAbierta.com*. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.verdadabierta.com/la-historia/la-historia-de-las-farc>
- Arboleda, J. C. (7 de Septiembre de 2016). *Hacemos Memoria*. Obtenido de <http://hacemosmemoria.org/2016/07/05/reforma-agraria-la-apuesta-del-acuerdo-1-de-la-habana/>
- Avellaneda, L. C. (18 de Marzo de 2011). *Congreso Visible*. Obtenido de <http://www.congreso-visible.org/agora/post/victimas-tierras-y-conflicto-armado-en-colombia/1078/Avenida>, T. R. (29 de Octubre de 2009). *La cuestión agraria en Colombia*. Recuperado el 07 de Marzo de 2017, de Agencia Prensa Rural: <http://www.prensarural.org/spip/spip.php?article3153>
- Baracald, D. (22 de Junio de 2013). *KIENYKE*. Obtenido de <https://www.kienyke.com/politica/las-zonas-de-mas-violencia-en-colombia>
- Bello, M. (2003). El desplazamiento forzado en Colombia: acumulación de capital y exclusión social. *Revista Aportes Andinos N° 7. Globalización, migración y derechos humanos*.
- C., A. M. (Noviembre de 1999). Reforma agraria: una ilusión que resultó un fracaso. *Revista Credencial Historia*, <http://www.banrepcultural.org/node/32856>. Obtenido de <http://www.banrepcultural.org/node/32856>
- Cañas, M. F. (18 de Octubre de 2010). *Reforma agraria en Colombia: Evolución histórica del concepto. Hacia un enfoque integral actual*. Obtenido de http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/2momento_legislacionpoliticasayagrarias/CDR_8-67_-_4.pdf
- Colombia, E. C. (31 de Diciembre de 1944). *Sistema Unico de Información Normativa*. Obtenido de <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1635845>
- Colombia, E. C. (03 de Agosto de 1994). Ley 160 de 1994. Bogotá, Cundinamarca, Bogotá: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0160_1994.html.
- Correa, M. V. (04 de Septiembre de 2016). Punto uno: Hacia un Nuevo Campo Colombiano. *El Colombiano*, págs. <http://www.elcolombiano.com/colombia/acuerdos-de-gobierno-y-farc/punto-uno-hacia-un-nuevo-campo-colombiano-NI4912618>.
- Cueto, I. P. (Diciembre de 2014). *Revistas UNAL*. Obtenido de <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/ede/article/viewFile/50431/50933>
- Debatiendo, E. (29 de Enero de 2011). Debate: Proyecto de Ley de Restitución de Tierras. *Red de Prensa*, págs. http://www.es.lapluma.net/index.php?option=com_content&view=article&id=1487:debate-proyecto-de-ley-de-restitucion-de-tierras-&catid=93:america-latina&Itemid=426.
- Echandia Castilla, C. (2001). EL CONFLICTO ARMADO COLOMBIANO EN LOS AÑOS NOVENTA: CAMBIOS EN LAS ESTRATEGIAS Y EFECTOS ECONÓMICOS. *Colombia internacional*.
- Fajardo Montaña, D., & Tirado Mejía, A. (1984). La reforma agraria en Colombia. *Lecturas de economía*.
- Fajardo Montaña, D. (Diciembre de 1999). Colombia: reforma agraria en la solución de conflictos armados. *Colombia: reforma agraria en la solución de conflictos armados*.

- Franco-Cañas, M., & De los rios , I. (2011). Reforma agraria en Colombia.
- Gomez Hernandez, B. (2011). La tenencia de la tierra y la rteforma agraria en Colombia. *Verba Luris* .Guzmán, J. H. (2013). *Reforma Agraria y Alianza Para el progreso en Colombia 1960- 1967*. Bogotá, D.C, Cundinamarca, Colombia. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/41953/1/468453.2014.pdf>
- Hernandez, A. F. (29 de Junio de 2015). *Razon Publica*. Obtenido de <http://www.razonpublica.com/index.php/conflicto-drogas-y-paz-temas-30/8558-sobre-la-historia- del-conflicto-agrario-en-colombia.html>
- Historica, C. d. (2013). Obtenido de http://centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes2013/bastaYa/capitulos/basta-ya- cap2_110-195.pdf
- Historica, C. N. (Noviembre de 2013).
- Hommes, R. (11 de Septiembre de 2016). *El Tiempo*. Obtenido de <http://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/reforma-rural-integral-rudolf-hommes-columnista- el-tiempo/16698950>
- Ibañez, A. M. (9 de Octubre de 2016). *El Tiempo*. Obtenido de <http://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/tierras-paz-y-derechos-de-propiedad-privados-ana- maria-ibanez-columnista-el-tiempo/16722157>
- Impunity. (08 de Agosto de 2013). Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=BjDzVxY4mhg>
- Janguito, R. (20 de Septiembre de 2016). *Portafolio*. Obtenido de <http://www.portafolio.co/opinion/roberto-janguito/financiacion-de-la-reforma-rural-integral-500475>
- Kalmanovitz, S. (19 de Junio de 2016). *El Espectador*. Obtenido de <http://www.elespectador.com/opinion/opinion/la-enorme-concentracion-de-la-tierra-columna- 638741>
- Martinez, M. E. (2004). La conformación territorial en Colombia:. *Cuadernos del desarrollo rural*, http://www.javeriana.edu.co/ier/recursos_user/documentos/revista51/61_90.pdf.
- Mojica, J. (19 de Agosto de 2016). Lo que usted debe saber sobre el Fondo de Tierras para la Paz. ¡Pacifista!, págs. <http://pacifista.co/lo-que-usted-debe-saber-sobre-el-fondo-de-tierras-para-la- paz/>.
- Navarro, C. R. (06 de Junio de 2014). Marquetalia y el inicio del conflicto armado contemporáneo. *Agencia Prensa Rural*, pág. <http://prensarural.org/spip/spip.php?article14346>.
- Orillas, L. 2. (28 de Febrero de 2016). *Las 2 Orillas*. Obtenido de <http://www.las2orillas.co/los-281- municipios-donde-las-farc-el-eln-estan-presentes-hace-30-anos/>
- País, R. E. (24 de AGOSTO de 2016). En detalle: estos son los seis puntos del acuerdo final de paz con las farc. *ELPAIS*.
- Paz, A. d. (24 de Agosto de 2016). Obtenido de <http://www.farc-ep.co/pdf/Acuerdos/Acuerdofinal/2- ACUERDO-FINAL-reforma-rural-integral.pdf>
- Peña Lopera , L. (2011). LA RESTITUCIÓN DE TIERRAS COMO PLATAFORMA DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO EN COLOMBIA. bogota.
- República, E. C. (10 de Julio de 2011). Ley 1448 de 2011. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: <http://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/ley-1448-de-2011.pdf>.
- Restrepo, J. C. (21 de Febrero de 2017). *Asociación Colombiana de Jurisprudencia*. Obtenido de http://www.acj.org.co/images/descargas/noticias/derecho_agrario_proceso_paz_colombia.pdf

- Rivera, V. A. (07 de Diciembre de 2007). *La tenencia de la tierra: un problema en Colombia*. Recuperado el 07 de Marzo de 2017, de <http://prensarural.org/spip/spip.php?article1288>
- Roa, T. A. (29 de Octubre de 2009). *Prensa Rural*. Obtenido de <http://www.prensarural.org/spip/spip.php?article3153>
- Roja, C. I. (08 de Marzo de 2017). *Comite Internacional de la Cruz Roja*. Obtenido de <https://www.icrc.org/es/document/la-violencia-armada-aun-marca-las-zonas-mas-vulnerables-de-colombia>
- Rural, M. d. (07 de Abril de 2016). *MinAgricultura*. Obtenido de <https://www.minagricultura.gov.co/aten-cion-ciudadano/preguntas-frecuentes/Paginas/Restitucion-de-Tierras.aspx>
- Samper, L. N. (30 de Marzo de 2012). Es momento de una reforma agraria: experto del equipo de Carlos Lleras. *El Tiempo*.
- Thahir Silva, S. (20 de enero de 2008). *Agencia prensa rural*. Obtenido de Agencia prensa rural: <http://www.prensarural.org/spip/spip.php?article1289>
- Uprimny-Yepes, R., & Sanchez, N. (2010). Los dilemas de la restitución de tierras en Colombia. Bogota: Estud. Socio-Juríd.
- Vergara, W. (2011). Reforma agraria en Colombia y “prosperidad para todos” ¿el camino hacia el desarrollo humano? *Revista Universidad de la Salle*.



PONENCIA #64

CURRENT SITUATION OF CARTAGENA'S FIVE STARS HOTELS - BASIS FOR THE DESIGN OF A CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY MODEL

AUTORES:

Omar Cifuentes
Cielo Ocampo
Sandra Osorio
Sandra Bohorquez



ÁREA TEMÁTICA:

Responsabilidad social y creación de valor compartido

Título:

Situación actual de los hoteles cinco estrellas de Cartagena – base para el diseño de un modelo de Responsabilidad Social Empresarial

Eje temático y líneas de investigación

Responsabilidad social y creación de valor compartido

Resumen

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) debe ser entendida como el compromiso que asume las organizaciones con el desarrollo económico sostenible y con el mejoramiento de las condiciones de vida de la sociedad en general, lo cual debe ir más allá del solo cumplimiento de las normas y las leyes.

El objetivo de la investigación fue analizar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial de los hoteles cinco (5) estrellas, ubicados en el centro Histórico desde la perspectiva de los indicadores Ethos, con el propósito de plantear estrategias para reducir la brecha y que sirvan de insumo para proponer a futuro un modelo de RSE bajo el método Ethos-Brasil.

La investigación fue de tipo descriptiva con un método deductivo, haciendo uso de fuentes secundarias como la concepción de responsabilidad social empresarial, las diferentes normas y artículos científicos sobre la temática y de un instrumento de encuesta para los grupos de interés elaborado y validado por el Instituto Ethos de Brasil, el cual divide en siete (7) grupos de interés, estos inicialmente se ponderaron y luego se evaluaron por parte de los Administradores o Gerentes, de los hoteles cinco estrellas del centro histórico de Cartagena.

Los resultados permitieron plantear estrategias para reducir la brecha y que sirvan a futuro para diseñar un modelo de RSE para Hoteles de la ciudad.

Palabras clave. Ethos, Responsabilidad Social Empresarial, Grupos de Interés, Cinco Estrellas, Sostenibilidad

1. INTRODUCCIÓN

“La RSE es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales”. (Instituto Ethos, 2007).

El Libro Verde de la organización de las naciones unidas (ONU) que define la RSE como “un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio”, afirmando que “Las prácticas de responsabilidad social implican asumir voluntariamente el compromiso que va más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, que deberían cumplir en cualquier caso las empresas que intentan elevar los niveles de desarrollo social, protección medio ambiente y respeto a los derechos humano y adoptan un modo de gobernabilidad abierto que reconcilia intereses de diversos agentes en un enfoque global de calidad y viabilidad”. (Comunidad Económica Europea, 2002).

Por lo anterior el objetivo de la investigación es analizar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial de los hoteles cinco (5) estrellas, ubicados en el centro Histórico desde la perspectiva de valores, público interno, medio ambiente, proveedores, consumidores y clientes, comunidad y gobierno y sociedad, con el propósito de plantear estrategias para reducir la brecha y que sirvan de insumo para proponer a futuro un modelo de RSE bajo el método Ethos-Brasil. (Congreso de la República, 2015).

1.1 Problema de investigación

Cartagena de Indias está ubicada al nororiente de Colombia, en el litoral caribe y fue declarada en 1984, Patrimonio Histórico y Cultural de la Humanidad por la UNESCO, lo que ha ayudado a que sea uno de los destinos más preferidos en América Latina y la segunda después de Bogotá con más turistas por año, pero que proporcionalmente es la primera. (UNESCO, 2016).

El turismo es uno de los grandes jalonadores de la economía nacional, aseguró la Asociación Colombiana de Agencias de Viajes y Turismo, Anato, quien destacó que el sector aportó al PIB de 2015 unos 5.200 millones de dólares, representados en generación de nuevos empleos y divisas. Indicó que al cierre del año pasado Colombia recibió alrededor de 4.4 millones de visitantes extranjeros, un crecimiento del orden del 6% respecto al 2014, incremento que supera en dos puntos porcentuales el promedio mundial. En cuanto a las salidas de colombianos, tuvieron una disminución del 1,3% y con una tendencia a que esta caída siga creciendo, como consecuencia principal de la devaluación del peso frente al dólar, que actualmente supera el 36%. (El Heraldo, 2016).

En ese sentido, el World Heritage City (2015), planteo que los visitantes que llegaron a Cartagena de Indias en 2014, gastaron alrededor 1.023 millones de dólares, una suma que equivale al 7.3% del PIB anual del Departamento de Bolívar en el período. “Esta es una cifra importante para Cartagena de Indias, y lo es aún más si se tiene en cuenta que el dinero que gastan los turistas en la ciudad, se reparte entre muchos subsectores de la economía y entre muchas personas que ejercen diversos oficios” (World Heritage City, 2015).

Por otro lado, el DANE considera que el 30% del empleo en Cartagena de Indias proviene del sector Comercio, Hoteles y Restaurantes, “sector ligado estrechamente con el turismo”. Esto equivale, según el Sistema de Información Turística de Cartagena de Indias (SITCAR) a unos 130 mil empleos. (Destino Cartagena Business & Tourism, 2017).

Ahora bien, el Instituto Ethos de Brasil está entre las mejores organizaciones promotoras de Responsabil-

idad Social Empresarial, debido a la elaboración de tres bibliografías que sirven como brújula para mejorar las gestiones sociales de las empresas. La orientación para la práctica diaria de RSE en las compañías públicas y privadas, ha sido uno de los logros de esta organización no gubernamental.

Para el Instituto Ethos, “La RSE es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales”. (CEDIDE, 2016).

Cartagena de Indias cuenta con una amplia y variada estructura hotelera que ofrece el mayor confort y comodidad a los turistas que a diario arriban a la ciudad, y el centro histórico no es la excepción, hoy en día cuenta con dos Hoteles cinco (5) estrellas como lo son el Hotel Santa Clara y el Hotel Santa Teresa que están desarrollando importantes proyectos con inversiones muy elevadas para hacer que la experiencia en el llamado “corralito de piedra” sea único e inigualable.

Por lo anterior, esta investigación pretende como en la actuación de estos Hoteles en RSE a la luz de los indicadores Ethos-Brasil, al realizar una evaluación, encontrar las brechas y proponer estrategias para que a futuro se pueda diseñar un modelo de Rse para los Hoteles de la ciudad, que permita lograr la sostenibilidad hotelera y coadyuvar en la del sector turístico.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es la situación actual de los hoteles cinco estrellas de Cartagena que sirva de base para el diseño de un modelo de Responsabilidad Social Empresarial?

1.3. Objetivo general y específico

1.3.1 Objetivo General

Analizar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial de los hoteles cinco (5) estrellas, ubicados en el centro Histórico desde la perspectiva de valores, público interno, medio ambiente, proveedores, consumidores y clientes, comunidad y gobierno y sociedad, con el propósito de plantear estrategias para reducir la brecha y que sirvan de insumo para proponer a futuro un modelo de RSE bajo el método Ethos-Brasil.

1.3.2 Objetivos específicos

- Caracterizar los hoteles cinco estrellas del centro amurallado de Cartagena.
- Evaluar la responsabilidad social empresarial de los hoteles (5) cinco estrellas del centro histórico de la ciudad de Cartagena bajo los indicadores Ethos-Brasil.
- Proponer estrategias para reducir la brecha.

2. FUNDAMENTO TEÓRICO.

La responsabilidad social empresarial tiene diversas teorías que sustentan sus bases, como la Teoría de los Grupos de Interés, cuyo representante principal es Edward Freeman, quien señala que no solo los participantes deben ser aquellos identificados por la sociedad como los únicos que importan a las empresas, tales como los propietarios, empleados, clientes, sino que también son aquellos identificados con la organización como los proveedores, competidores, bancos, comunidades, entre otros. (Freeman, E, 1984).

Además plantea que es de gran trascendencia el papel que las partes relacionadas de las organizaciones ha cobrado en los últimos años, destacando una manifiesta concurrencia de los partícipes en el desarrollo de la empresa y su consecuente contribución a la comunidad en que se encuentra como un importante actor social preocupado por las nuevas exigencias y problemas emergentes de la sociedad en pro de un estado de bienestar general actual y futuro. (ECON Argentina, 2014).

Otro enfoque es el de la Teoría de la Legitimidad, la cual plantea que el quehacer empresarial se ajusta a partir del sistema de valores en que una sociedad se ha establecido en su devenir, considerando una visión más amplia de sus precedentes y expectativas autenticando las actuaciones que las organizaciones habrán de considerar entre sus objetivos con identificación total a su entorno. Incluso la propia empresa será hábil para influir en las propias reglas y expectativas de la sociedad, siempre que comparta el sistema de valores de ésta. (Medina L, s,f).

Es importante señalar que, al igual que en la teoría de los partícipes, la organización debe manifestar su legitimación a través de la emisión de resultados que puedan ser por todos conocidos (aun cuando en este caso no son completamente identificables por la empresa, cada uno de los stakeholders).

Una de las definiciones más conocidas es la de la Comisión Europea: “La RSE es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores. (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000).

Otras definiciones de RSE son: “La RSE es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad, con el objeto de mejorar la calidad de vida. (WBCSD, 2001).

“La RSE es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales”. (Instituto Ethos, 2007).

Estas definiciones permiten conformar una idea clara de lo que es la RSE. Sin embargo, hay que advertir de que la RSE es concepto dinámico y en desarrollo, por lo que es preciso caracterizarlo con algunas claves para comprender mejor su verdadera dimensión. Así, la RSE es: integral, es decir, abarca a un conjunto complejo de dimensiones de la empresa; es gradual, puesto que se presenta como un camino de excelencia a seguir, es proporcional, dado que la expectativa de su ejercicio y aplicación tiene una relación directa con el tamaño de la empresa. (Momberg, 2006).

Entre los grupos de interés o stakeholders, se encuentran:

INTERNOS: Accionistas, propietarios, empleados, directivos, sindicato.

EXTERNO: Clientes, consumidores o usuarios, proveedores, profesionales por honorarios, alianzas con competidores, agentes sociales, ONGs, medios de comunicación, el Estado.

Dentro de las normas que regulan la RSE en Colombia, se tiene La Constitución Política de Colombia de 1991, la ley 300 de turismo, la ley 100 de 1993 de sistema integral de seguridad social, entre otros.

3. METODOLOGÍA

Para el logro de los objetivos trazados, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva con un método deductivo, haciendo uso de fuentes secundarias como la concepción de responsabilidad social empresari-

al, las diferentes normas y artículos científicos sobre la temática y de un instrumento de encuesta para los grupos de interés elaborado y validado por el Instituto Ethos de Brasil, el cual divide en siete (7) grupos de interés, estos inicialmente se ponderaron y luego se evaluaron por parte de los Administradores o Gerentes, de los hoteles cinco estrellas del centro histórico de Cartagena los cuales suministraron la información. (Instituto Ethos, 2007). Posteriormente se procedió a tabular, graficar e interpretar para conocer la situación real y la brecha que tienen, con esto se plantearon estrategias para reducir esta brecha y a futuro que sirva de insumo para proponer un modelo de RSE para hoteles cinco (5) estrellas de la ciudad de Cartagena basado en la metodología Ethos-Brasil.

4. RESULTADOS

4.1 Caracterización de los hoteles cinco estrellas del centro amurallado de Cartagena.

Los hoteles son estructuras pensadas, diseñadas y construidas con la finalidad de ofrecerles hospedaje a personas que por diferentes motivos deben pernoctar fuera de sus lugares de residencia.

Hoy en día existen diferentes clasificaciones de los hoteles dependiendo las comodidades y la variedad de servicios que brindan a los viajeros. La más usual está compuesta por estrellas que van de 1 a 5, siendo la número 5, la que indica que el hotel ofrece el máximo nivel de confort. A nivel mundial, es la Organización Mundial de Turismo, la encargada de determinar y unificar los criterios en cuanto a la clasificación hotelera, pero es decisión de cada país, establecer las bases y requisitos que deben cumplir los hoteles para alcanzar una estrella determinada.

En Colombia, son tres las entidades encargadas de categorizar los hoteles, SGS, Bureau Veritas y el Icontec, siendo este último, el que instaura una Norma Técnica que plantea los requisitos a tener en cuenta para categorizar los hoteles por estrellas, dicha norma es la denominada “Norma Técnica Sectorial Colombiana 006”. Esta norma las características de calidad en infraestructura y servicios ofrecidos que deben cumplir los hoteles para obtener su certificado de calidad turística, así mismo, define la clasificación de los establecimientos de alojamiento y hospedaje, mediante la categorización por estrellas para los hoteles en las modalidades 1, 2, 3, 4, 5. (ICONTEC, 2015).

De esta forma, los establecimientos de alojamiento y hospedaje se clasifican según la modalidad de prestación de servicio en la siguiente forma:

- Albergue, refugio, hostel.
- Aparta hotel.
- Apartamentos turísticos.
- Alojamiento rural. -Hotel.
- Posadas turísticas.
- Recinto de campamento o camping.

Con respecto a la categorización de los hoteles por estrellas, se evalúan los factores de:

- Requisitos de planta.
- Requisitos de accesibilidad.
- Requisitos de servicio.
- Normativa legal.

SOFITEL LEGEND SANTA CLARA. En el año de 1621 en la ciudad de Cartagena de Indias, sobre el mar Caribe colombiano, el “constructor de oficio” español Simón González terminó de construir un edificio conventual para la Orden de Las Monjas Clarisas. Pero esto fue posible gracias a una donación de Doña Catalina de Cabrera, filántropa de Cartagena, quien al morir, dejó un legado de 2.500 pesos y un terreno para la construcción del convento.

La vida en el lugar transcurre sin mayores acontecimientos ni sobresaltos hasta bien entrado el siglo XIX, cuando en 1861 el General Tomás Cipriano de Mosquera promulga el decreto ley de expropiación de bienes de manos muertas y las clarisas, cobijadas por tan drástica medida, quedan privadas de todos sus bienes muebles e inmuebles, entre ellos, el más importante, su amado convento. (El Tiempo, 1998).

Es hasta el año 1991, cuando un grupo de inversionistas colombianos encabezados por la firma constructora de Arias Serna Saravia S.A.S, que en coordinación con expertos de la amurallada Cartagena, se encargan de darle vida a este antiguo lugar y comienzan a trabajar para su restructuración, diseño y restauración. Un completo equipo de trabajo integrado por obreros, contratistas, artesanos, maestros y profesionales, junto sus esfuerzos para que este magnífico edificio, que hace parte del patrimonio histórico y cultural fuese testimonio de su dedicación. (Colegio Mayor de Bolívar, s,f).

Sofitel Legend Santa Clara cuenta con espacios reinventados e innovadores, los cuales recrean un palacio tropical, las paredes y techos conservan la magia histórica del área colonial. Cuenta con 124 habitaciones, incluyendo 19 suites, con balcones o terrazas privadas, finamente decoradas, con vista al interior del hotel o a la muralla junto al mar Caribe. Prestando atención al más mínimo detalle de lujo y comodidad, con un moderno sistema de sonido y TV, servicio de mayordomo y productos franceses con el fin de hacer de su estadía, una experiencia inolvidable y una noche reparadora. Ofrece además, 6 salones de reuniones con capacidad hasta 300 personas en auditorio y equipados con la más alta tecnología para eventos y convenciones. (Hotel Santa Clara, 2017).

Cuenta con las siguientes habitaciones: Habitación Classic, Habitación Superior, Habitación Luxury, Junior Suite Colonial, Suite Colonial Duplex, Junior Suite Legend, Suite Presidencial Fernando Botero, las cuales ofrecen todos los servicios y facilidades.

CHARLESTON SANTA TERESA. A principios del siglo XVII, Doña María de Barras y Montalvo, dama acaudalada de la aristocracia cartagenera de la época, ordenó la construcción del convento Santa Teresa. Su propósito era pasar sus últimos años de vida en compañía de las monjas Carmelitas, y por esta razón decidió mandar a construir el primer convento de la ciudad amurallada. (SEMANA, 1996).

En el siglo XX el edificio fue sede de la Policía de Cartagena y en los años 80 fue comprado por el Banco de la República, quien se lo vendió a Hoteles Pedro Gómez y Cía. Esta organización se encargó de su restauración definitiva, dando paso al más exclusivo y lujoso hotel de la ciudad. Restaurado por manos expertas, el buen gusto en los detalles se aprecia en todo el ámbito del hotel, desde su imponente fachada hasta su cálido y majestuoso interior. Cada rincón del Hotel Charleston evoca la época de la Cartagena antigua, la Cartagena de siempre. (SEMANA, 1996).

El hotel está ubicado dentro de la ciudad amurallada, en la plaza Santa Teresa, y hace parte de este patrimonio de la humanidad llamado Cartagena. Con una ubicación privilegiada cerca al Centro de Convenciones Getsemaní y a solo minutos de la ciudad moderna, los huéspedes podrán encontrar el sabor, la historia y la mística de Cartagena de Indias. Este es un lugar donde la historia permanece viva, donde los estilos colonial y republicano ofrecen un contraste singular y armónico para el pleno goce de los sentidos.

El Hotel cuenta con las siguientes habitaciones: Habitación Estándar, Habitación De luxe, Habitación Superior, Junior Suite, Master Suites, Grand Suite y Penthouse Suite. (Hotel Santa Teresa, 2010).

4.2 Evaluación de la responsabilidad social empresarial de los hoteles (5) cinco estrellas del centro histórico de la ciudad de Cartagena bajo los indicadores Ethos-Brasil.

La evaluación se adelantó mediante la aplicación de los indicadores Ethos, los cuales están divididos en siete (7) dimensiones o grupos, que fueron ponderados, ver tabla 1, los cuales fueron evaluados por parte de la Gerencia de los Hoteles o un delegado, posteriormente se promedió y se obtuvieron sendas tablas

con el valor real, el valor ideal y la brecha, posteriormente se presenta una tabla resumen con la misma información.

Tabla 1. Ponderación Grupos de Interés Ethos- Brasil

Ítem	Grupo	Ponderación %
1	Valores, transparencia y Gobierno de la empresa	10
2	Público interno	20
3	Medio ambiente	25
4	Proveedores	10
5	Consumidores y clientes	15
6	Comunidad	10
7	Gobierno y Sociedad	10
Total		100

Fuente. Los Autores

Respecto al grupo valores, transparencia y Gobierno de la empresa los Hoteles cinco estrellas cumplen a cabalidad mostrando coherencia entre lo que promulgan y lo que hacen o realizan, ver tabla 2.

Tabla 2. Evaluación Grupo Valores, Transparencia y Gobierno de la empresa Hoteles cinco estrellas centro histórico Cartagena

Ítem	Valores, transparencia y Gobierno de la empresa	Ponderación	Si	No	Total
1	Expone adecuadamente sus compromisos éticos por medio de material institucional, por la Internet o de otra manera adecuada a sus partes interesadas	0,588235294	1		0,58823529
2	Existe un código de ética prohíbe expresamente la utilización de prácticas ilegales (como corrupción, extorsión, coima) para la obtención de ventajas comerciales	0,588235294	1		0,58823529
3	Existe un código de ética que estimula la coherencia entre los valores y principios éticos de la organización y la actitud individual de sus empleados	0,588235294	1		0,58823529
4	Existe un código de ética, parámetros éticos y/o declaración de principios que vinculan expresamente la actuación jurídica y contable.	0,588235294	1		0,58823529
5	Tiene la compañía comités, consejos responsables formales por cuestiones éticas	0,588235294	1		0,58823529
6	Verifica la compañía la adecuada actuación de proveedores a sus valores y principios	0,588235294	1		0,58823529
7	Los empleados de la compañía demuestran familiaridad en su cotidiano con los temas propuestos y contemplados en el código de ética, aplicándolos espontáneamente.	0,588235294	1		0,58823529
8	Existen procedimientos para enfrentar denuncias y resolución de conflictos relacionados con el código de ética.	0,588235294	1		0,58823529

9	Cuenta con mecanismos o sistemas formales para la evaluación periódica de sus integrantes.	0,588235294	1	0,58823529
10	Utiliza estudios, investigaciones y el apoyo de especialistas para mejor fundamentar la resolución de dilemas éticos, socio ambientales y relativos a derechos humanos	0,588235294	1	0,58823529
11	Incluye el respeto a los derechos humanos, como criterio formal en sus decisiones de inversión y/o adquisiciones.	0,588235294	1	0,58823529
12	Mantiene comunicación regular con grupos o partes interesadas que critiquen la naturaleza de sus procesos, productos o servicios	0,588235294	1	0,58823529
13	Expone públicamente y con frecuencia sus principios en relación con la competencia (por ejemplo de material institucional, del informe anual, etc)	0,588235294	1	0,58823529
14	Las informaciones sobre la situación económico-financiera de las actividades de la compañía son auditadas por terceros	0,588235294	1	0,58823529
15	Las informaciones sobre aspectos sociales y ambientales de las actividades de la compañía son auditadas por terceros	0,588235294	1	0,58823529
16	En el proceso de elaboración del balance social la compañía involucra por lo menos cuatro de los siguientes stakeholders: comunidad, público interno, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general (por ejemplo por medio de contactos de ONG entidades de salud o defensa de derechos humanos).	0,588235294	1	0,58823529
17	Incorpora la compañía en el balance social críticas, sugerencias y testimonios de partes interesadas.	0,588235294	1	0,58823529
	Total			1.0

Fuente. Los Autores.

En cuanto al grupo de público interno obtuvo 10.9 de 20 posibles presentando debilidades en programas para estimular procesos, entre otros. Ver tabla 3.

Tabla 3. Evaluación Grupo Público interno

Ítem	Público interno	Ponderación	Si	No	Total
1	Posee la compañía políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar posturas, preocupaciones sugerencias y críticas de los empleados con el objetivo de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos.	0,909090909	1		0,90909091
2	Posee programa para estimular y reconocer sugerencias de los empleados para mejoría de los procesos internos.	0,909090909	0		0

3	Tiene un programa específico para la contratación de aprendices.	0,909090909	1	0,90909091
4	Cumple con las responsabilidades legales sobre la protección a la familia de los trabajadores.	0,909090909	1	0,90909091
5	Respeto la legislación que prohíbe el trabajo infantil y valora la importancia de la educación de los hijos de los trabajadores.	0,909090909	1	0,90909091
6	Posee políticas explícitas de no discriminación (de raza, género, edad, religión y orientación sexual) en la política salarial, en la admisión, en el entrenamiento y en el despido de empleados	0,909090909	1	0,90909091
7	Paga salarios y ofrece prestaciones idénticos a hombres y mujeres que ejerzan la misma función en cualquier nivel jerárquico.	0,909090909	1	0,90909091
8	Ofrece flexibilidad de horario para hombres y mujeres con hijos menores de 6 años.	0,909090909	0	0
9	Mantiene programa especial para la contratación de personas con discapacidad	0,909090909	1	0,90909091
10	Tiene política preferente para la contratación de individuos con edad superior a 45 años o desempleados desde hace más de dos años.	0,909090909	1	0,90909091
11	Integra trabajadores subcontratados.	0,909090909	1	0,90909091
12	Posee una política de integración de los trabajadores subcontratados, con la cultura, valores y principios de la empresa.	0,909090909	0	0
13	Realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a su política de remuneración y prestaciones	0,909090909	0	0
14	Ofrece las prestaciones de plan de salud familiar	0,909090909	1	0,90909091
15	Ofrece las prestaciones de plan de educación de los hijos	0,909090909	1	0,90909091
16	Ofrece las prestaciones para la adquisición de vivienda	0,909090909	1	0,90909091
17	Ofrece programa de prevención y tratamiento para la drogadicción y adicción y alcohol	0,909090909	0	0
18	Ofrece programa específico para la salud de la mujer	0,909090909	0	0
19	Promueve programa de combate el estrés para los empleados.	0,909090909	0	0
20	Posee política de equilibrio trabajo-familia que aborde cuestiones relativas a horario laboral y horas extras.	0,909090909	0	0
21	Mantiene programa de erradicación del analfabetismo (absoluto y/o funcional) educación primaria o enseñanza supletoria entre sus empleados con metas y recursos definidos.	0,909090909	0	0
22	Prepara a los empleados para la jubilación.	0,909090909	0	0
	Total		20	10,9090909

Fuente. Los Autores

En cuanto al grupo medio ambiente se obtuvo 12.5 de 25 posibles, mostrando debilidad en la no participación en comités regionales de protección al medio ambiente y otros. Ver tabla 4

Tabla 4. Evaluación Grupo Medio Ambiente

Ítem	Medio ambiente	Ponderación	Si	No	Total
1	Tiene una persona responsable por el área de medio ambiente que participa en sus decisiones estratégicas	2,083333333	1		2,083333333
2	Participa de comités/consejos locales o regionales para discutir la cuestión ambiental con el gobierno y la comunidad	2,083333333	0		0
3	Tiene política explícita de no utilización de materiales e insumos provenientes de exploración ilegal de recursos naturales.(como madera, animales. Etc.)	2,083333333	1		2,083333333
4	Desarrolla periódicamente campañas internas de reducción del consumo del agua y de energía	2,083333333	0		0
5	Desarrolla periódicamente campañas internas para el consumo consciente y para el reciclado de materiales.	2,083333333	0		0
6	Posee un plan de emergencia ambiental que relaciona todos sus procesos y productos o servicios que involucren situaciones de riesgo y entrena a sus empleados en intervalos frecuentes para enfrentar tales situaciones	2,083333333	0		0
7	Posee programa de gerenciamiento de residuos para la recolección de materiales tóxicos o reciclado post consumo	2,083333333	1		
8	Provee a sus consumidores y clientes informaciones detalladas sobre los daños ambientales resultantes del uso y de la destinación final de sus productos	2,083333333	0		0
9	Discute con empelados, consumidores y clientes, proveedores y la comunidad los impactos ambientales causados por sus productos o servicios.	2,083333333	0		0
10	La compañía prioriza la contratación de proveedores que comprobadamente tengan buena conducta ambiental.	2,083333333	1		2,083333333
11	Mantiene acciones de control de la contaminación causada por vehículos propios y de terceros a su servicio	2,083333333	1		2,083333333
12	Monitorea el aumento de la eficiencia energética	2,083333333	1		2,083333333
	Total				12,5

Fuente. Los Autores

En el grupo proveedores se obtuvo 10 de 10 siendo una fortaleza de los Hoteles cinco estrellas del centro histórico. Ver tabla 5.

Tabla 5. Evaluación Grupo Proveedores

Ítem	Proveedores	Ponderación	Si	No	Total
1	Discute cuestiones relacionadas a la responsabilidad social con sus proveedores, con vistas al entrenamiento y adecuación de sus criterios	1,428571429	1		1,42857143
2	Conoce en profundidad el origen de las materias primas e insumos utilizados en la producción y operaciones diarias y tiene la garantía que en esos orígenes se respetan los derechos humanos y el medio ambiente	1,428571429	1		1,42857143
3	Adopta criterios de compra que contemplan la garantía de origen para evitar la adquisición de productos piratas, falsificados o fruto de robo de carga	1,428571429	1		1,42857143
4	Ofrece entrenamientos, cursos o reuniones sobre prácticas de responsabilidad social con los proveedores.	1,428571429	1		1,42857143
5	Incluye entre sus proveedores individuos o grupos de la comunidad, tales como cooperativas, asociaciones de barrio y ONG para grupos usualmente excluidos.	1,428571429	1		1,42857143
6	Apoya a organizaciones que practican y promueven el comercio justo	1,428571429	1		1,42857143
7	Tiene como norma el tratamiento justo a los proveedores, privilegiando el pequeño proveedor (con remuneración justa, al día y calidad en la relación)	1,428571429	1		1,42857143
	Total				10

Fuente. Los Autores

Se obtuvo 15 de 15 en el Grupo Consumidores siendo fortaleza. Ver tabla 6.

Tabla 6. Evaluación Grupo Consumidores y clientes

Ítem	Consumidores y clientes	Ponderación	Si	No	Total
1	Actualiza cuando es necesario el material de comunicación destinado a los consumidores/clientes (como rótulos, embalajes, bulas, manuales de operación, instrucciones de uso, términos de garantía y piezas publicitarias) para hacer más seguro el uso de sus productos.	2,142857143	1		2,14285714
2	Llama la atención del cliente/consumidor para alteraciones en las características de sus productos o servicios (composición, calidad, plazos, peso, precio)	2,142857143	1		2,14285714
3	Tiene política formal contra la propaganda que coloque a los niños, adolescentes, negros, mujeres o cualquier individuo en situación de riesgo, de prejuicios, o falta de respeto.	2,142857143	1		2,14285714

4	Ofrece el servicio de atención al cliente u otra forma de atención especializada para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a sus productos y servicios.	2,142857143	1		2,14285714
5	Promueve entrenamiento continuo de sus profesionales de atención al público para una relación de respeto a los derechos del consumidor	2,142857143	1		2,14285714
6	Tiene la compañía política explícita de no soborno para obtención de decisión de compra de productos o contratación de servicios	2,142857143	1		2,14285714
7	Mantiene programa especial con foco en salud y seguridad del consumidor/cliente de sus productos y servicios	2,142857143	1		2,14285714
	Total				15

Fuente. Los Autores

En el grupo Comunidad se obtuvo 10 de 10 siendo fortaleza. Ver tabla 7.

Tabla 7. Evaluación Grupo Comunidad

Ítem	Comunidad	Ponderación	Si	No	Total
1	Reconoce la comunidad en que está presente como parte interesada importante en sus procesos decisorios	1	1		1
2	Participa activamente en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de soluciones,.	1	1		1
3	Contribuye con mejoras en la infraestructura o en el ambiente local que pueda la comunidad disfrutar	1	1		1
4	Entrena a sus empleados para respetar los valores y tradiciones de la comunidad donde actúa	1	1		1
5	Hace monitoreos a los impactos causados en la comunidad por sus actividades -	1	1		1
6	Tiene políticas contra el exceso de basura, mal olor, efluentes y otras formas de contaminación	1	1		1
7	Hace levantamiento de las necesidades locales antes de diseñar sus proyectos en la comunidad	1	1		1
8	Realiza en la comunidad, en conjunto con organizaciones locales, campañas educativas y/o de interés público	1	1		1
9	Utiliza los incentivos fiscales de deducción no descuento de donaciones y patrocinios.	1	1		1
10	Divulga internamente los proyectos que poya y desarrolla, ofreciendo oportunidades de trabajo voluntario y estimulando la participación de los empleados.	1	1		1
	Total				10

Fuente. Los Autores

El grupo Gobierno y sociedad obtuvo 3.3 de 10, muestra debilidad en Educación ciudadana y otros. Ver tabla 8.

Tabla 8. Evaluación Grupo Gobierno y Sociedad

Ítem	Gobierno y sociedad	Ponderación	Si	No	Total
1	Desarrolla actividades eventuales que se centra en la educación ciudadana especialmente en época electoral	1,666666667	0		0
2	Favorece la discusión e intercambio de información sobre temas políticos	1,666666667	0		0
3	Asume el papel de formar ciudadanos en la discusión de temas como participación y combate de la corrupción	1,666666667	0		0
4	Patrocina o realiza campañas de medios relacionadas con cuestiones de interés público	1,666666667	0		0
5	Patrocina programas públicos o privados de beca escolar	1,666666667	1		1,6666667
6	Articula y coordina asociaciones en los programas en los cuales participa	1,666666667	1		1,6666667
	Total				3,3333333

Fuente. Los Autores

En resumen la evaluación real fue de 72 de 100 puntos ideales, por lo que la brecha se sitúa en 28, en los grupos de Público Interno, Medio Ambiente y Gobierno y Sociedad; siendo el más crítico medio ambiente. Ver tabla 9.

Tabla 9. Resumen evaluación por Stakeholders ideal vs real y brecha

Ítem	Grupos de interés	Ideal	Real	Brecha
1	Valores, transparencia y Gobierno empresa	10	10	0
2	Público interno	20	11	9
3	Medio ambiente	25	13	13
4	Proveedores	10	10	0
5	Consumidores y clientes	15	15	0
6	Comunidad	10	10	0
7	Gobierno y sociedad	10	3	7
	Total	100	72	28

Fuente. Los Autores

4.3 Estrategias para reducir la brecha.

Las estrategias planteadas para reducir la brecha y cumplir a cabalidad los indicadores Ethos- Brasil por grupo son:

Grupo Público Interno.

- Elaborar un programa para estimular y reconocer sugerencias de los empleados para mejoría de los procesos internos
- Ofrecer flexibilidad de horario para hombres y mujeres con hijos menores de 6 años
- Promulgar una política de integración de los trabajadores subcontratados, con la cultura, valores y principios de la empresa.
- Realizar encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a su política de remuneración y prestaciones
- Ofrecer programa de prevención y tratamiento para la drogadicción y adicción y alcohol
- Ofrecer programa específico para la salud de la mujer
- Promover un programa de combate al estrés para los empleados.
- Promulgar una política de equilibrio trabajo-familia que aborde cuestiones relativas a horario laboral y horas extras.
- Mantener un programa de erradicación del analfabetismo (absoluto y/o funcional) educación primaria o enseñanza supletoria entre sus empleados con metas y recursos definidos. -Diseñar un programa para preparar a los empleados para la jubilación.

Grupo Medio Ambiente.

- Participar en comités/consejos locales o regionales para discutir la cuestión ambiental con el gobierno y la comunidad
- Desarrollar periódicamente campañas internas de reducción del consumo del agua y de energía -Desarrollar periódicamente campañas internas para el consumo consciente y para el reciclado de materiales.
- Poseer un plan de emergencia ambiental que relaciona todos sus procesos y productos o servicios que involucren situaciones de riesgo y entrena a sus empleados en intervalos frecuentes para enfrentar tales situaciones
- Proveer a sus consumidores y clientes informaciones detalladas sobre los daños ambientales resultantes del uso y de la destinación final de sus productos.
- Discutir y dialogar con empleados, consumidores y clientes, proveedores y la comunidad los impactos ambientales causados por sus productos o servicios.

Grupo Gobierno y Sociedad

- Patrocinar programas públicos o privados de beca escolar.
- Articular y coordinar asociaciones en los programas en los cuales participa.

6. CONCLUSIONES

Los Grupos de Valores, Transparencia y Gobierno de la empresa, Proveedores, Consumidores y Clientes y Comunidad obtuvo la máxima evaluación por lo que se consideran fortaleza por parte de los Hoteles cinco (5) estrellas del centro Histórico de la ciudad de Cartagena.

Los Grupos de Público Interno, Medio Ambiente (el de menor evaluación) y Gobierno y Sociedad fueron evaluados por debajo del valor ideal, considerándose debilidad y en donde se deben plantear estrategias para su reducción.

La evaluación total real fue de 72 de 100 puntos ideales, por lo que la brecha se sitúa en 28, en los grupos de Público Interno, Medio Ambiente y Gobierno y Sociedad.

Los resultados van a servir para que a futuro se diseñe un modelo de RSE para los Hoteles de la ciudad de Cartagena.

6. BIBLIOGRAFÍA

- CEDIDE. (2016). *Responsabilidad Social Instituto Ethos: brújula para la RSE*. Rio de Janeiro: CEDICE.
- Colegio Mayor de Bolívar. (s,f). *Hotel Santa Clara*. Cartagena: COLMAYOR.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2000). *Libro Blanco "Sobre responsabilidad social de las empresas"*. Bruselas: UE COM.
- Comunidad Económica Europea. (2002). *Libro Verde de la Comisión Económica Europea*. Bruselas: CEE.
- Congreso de la República. (2015). *Compendio de leyes y normas*. Bogotá: Gaceta Constitucional.
- Destino Cartagena Business & Tourism. (2017). *Cartagena de Indias impacta su PIB gracias al turismo*. Cartagena: B & T.
- ECON Argentina. (2014). *Foro Contabilidad Ambiental*. Buenos Aires: UBA.
- El Heraldo. (23 de Febrero de 2016). Turismo aportó 5.200 millones de dólares al PIB. *El Heraldo*, pág. 7.
- El Tiempo. (1998). *Hotel Sofitel Santa Clara*. Bogotá: EL Tiempo.
- Foro Social de las Américas. (s,f). *Responsabilidad Social Empresarial*.
- Freeman. (2009). *La evolución del concepto de los grupos de interes*. Navarra: IESE Bussines School.
- Freeman, E. (1984). *Strategic Management. A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.
- Hotel Santa Clara. (2017). *Pagina Oficial*. Cartagena: Santa Clara.
- Hotel Santa Teresa. (2010). *Historia del Hotel Santa Teresa*. Cartagena: HST.
- ICONTEC. (2015). *Norma Técnica Sectorial Colombiana 006*. Bogotá: ICONTEC.
- Instituto Ethos. (2007). *Indicadores Ethos*. Asunción: ETHOS.
- Medina L. (s,f). *Reflexionando sobre las bases de la Responsabilidad Social de la Empresa*. Guadalajara: CU-CEA.
- Momberg, M. (2006). *Resonsabilidad Social Empresarial como ventaja competitiva*. Santa Maria: EUMED.NET.
- SEMANA. (1996). *Nostalgia de una época*. Bogotá: SEMANA.
- UNESCO. (2016). *Patrimonio*. París: UNESCO.
- WBCSD. (2001). *Responsability Accountant*. Bruselas: WBCSD.
- World Heritage City. (2015). *Turismo impacta el PIB en Cartagena de Indias*. Cartagena: WHC.

PONENCIA #67

SEMILLERO EMPRENDIMIENTO UVD

AUTORES:

Jonathan Sanchez

Paula Pachon

Leidy Gonzalez



**Asociación Colombiana de
Facultades de Administración**

ÁREA TEMÁTICA:

Innovación y transformación productiva

SEMILLERO EMPRENDIMIENTO UVD

Innovación y transformación productiva

Resumen

La UVD realiza su correspondiente labor académica, incluyendo en sus diferentes programas, asignaturas que promueven el emprendimiento, pero no cuenta con evidencia de que dicha labor termine efectivamente con la creación de empresas reales, que perduren a través del tiempo y cumplan con los objetivos reales de la formación de emprendedores, en los que se puede contar: la creación de empresas auto sostenibles, socialmente responsables generadoras de riqueza para el empresario que coadyuven al crecimiento, la competitividad del país y a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos vía generación de empleo formal, con remuneración justa.

En este Semillero se está elaborando una investigación que busca conocer el perfil de los estudiantes de UVD en relación con las competencias del emprendedor en Colombia, con el fin de proponer alternativas de mejoramiento de acuerdo con el perfil profesional de los programas, la metodología que se aplica es hermenéutica comprensiva, con base en el desarrollo de métodos mixtos de investigación que contiene el diseño de instrumentos de recolección de información tales como cuestionarios, entrevistas en profundidad y grupos focales, con estudiantes y que muestra las competencias fuertes y las que se deben trabajar para mejorar los perfiles profesionales de los estudiantes.

En esta investigación se cuentan con resultados previos de los estudiantes, la cual se realizó por sesiones de 100 personas y con resultados donde los estudiantes de administración de Empresas UVD, en su gran mayoría cuentan con una clasificación ACEPTABLE en el perfil de sus competencias.

Palabras clave: Emprendimiento Universitario; Competencias emprendedoras; Empresa; Empresa; Perfil emprendedor

TÍTULO DE LA PONENCIA

INTRODUCCIÓN

Particularmente, la ley 1014 de 2006, involucra de manera directa a los diferentes niveles del sistema educativo, desde el preescolar hasta el universitario, como actores de primer nivel en fomento de la cultura emprendedora del país. Así pues, la Universidad minuto de Dios Virtual y a Distancia, UVD, no es ajena a dicha responsabilidad, no solo desde el ámbito legal, sino más aún, desde su orientación axiológica y consecuente responsabilidad social.

La UVD realiza su correspondiente labor académica, incluyendo en sus diferentes programas, asignaturas que promueven el emprendimiento, pero no cuenta con evidencia de que dicha labor termine efectivamente con la creación de empresas en el sector productivo, que perduren a través del tiempo y cumplan con los objetivos reales de la formación de emprendedores, en los que se puede contar: la creación de empresas auto sostenibles, socialmente responsables generadoras de riqueza para el empresario que coadyuven al crecimiento y la competitividad del país y a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos vía generación de empleo formal, con remuneración justa.

En un testeo inicial realizado en diferentes cursos de los docentes miembros del equipo de investigación, se evidencia que menos del 1% de los estudiantes tienen empresa, lo que es especialmente llamativo en cursos del programa de administración de empresas y contaduría de la facultad de ciencias empresariales en uniminuto virtual y a distancia de semestres avanzados.

En consecuencia, este proyecto generará beneficios para la comunidad académica en general, de un lado, nuestra razón de ser: los estudiantes, ya que al evaluarse los criterios de formación en emprendimiento en la universidad y las consecuentes propuestas de mejora, tendrán una formación más sólida en este aspecto, tal que les proporcionará las competencias a fortalecer de manera individual a los estudiantes y generales a Uniminuto, de otro lado, la comunidad docente, pues en el proceso se conocerán sus competencias y verán resultados más tangibles de su labor, desde luego, la institución pues tendrá indicadores claros de su gestión social, contribuyendo con la mejora en la calidad de vida de sus estudiantes y egresados, acumulando conocimiento y generando indicadores importantes que contribuyan en el posicionamiento de la universidad en el entorno académico nacional e internacional..

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

1.1. *Epistemológico*

Estudio del Arte Sobre Emprendimiento Universitario, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Asociación Colombiana de Universidades –ASCUN, Bogotá D.C – Colombia, 2014

Son varios los estudios que se han dedicado a la tarea de identificar los temas de investigación, las metodologías y el nivel de análisis de la producción académica en el tema del emprendimiento. Cai et al. (2012) hacen una revisión de la literatura en journals dedicados al emprendimiento entre 1998 y 2010, identificando tendencias recientes y nuevos desarrollos en contenido y enfoques metodológicos, lo que les permite construir un marco sobre la forma como se está desarrollando la investigación en emprendimiento a nivel mundial. En Brasil, Vania et al. (2010) hacen un esfuerzo similar y encuentran que los temas más recurrentes dentro de esta área de estudio son los comportamientos, actitudes, perfiles y competencias de los emprendedores

1.2. *Legal*

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA: Principalmente, su artículo 38 sobre Libertad de Asociación, artículos 333 sobre Libertad Económica y el artículo 158 sobre Unidad de Materia.

La LEY 29 DE 1990, por la cual se dictan disposiciones para el fomento de la investigación científica y el desarrollo tecnológico y se otorgan facultades extraordinarias.

El DECRETO 393 DE 1991, por el cual se dictan normas sobre asociación para actividades científicas y tecnológicas, proyectos de investigación y creación de tecnologías.

El DECRETO 585 DE 1991, por el cual se crea el Consejo Nacional de Ciencia y tecnología, se reorganiza el Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (Colciencias) y se dictan otra disposición.

LA LEY 344 DE 1996, por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se concede unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones. Normas correspondientes a la creación de empresas. En el artículo 16 trata sobre el acceso a los recursos para proyectos de incubadoras asociadas al Sena.

LA LEY 550 DE 1999, que establece un régimen que promueva y facilite la reactivación empresarial, la reestructuración de los entes territoriales para asegurar la función social de las empresas, lograr el desarrollo armónico de las regiones y se dictan disposiciones para armonizar el régimen legal vigente con las normas de esta ley. Normas sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana por ello se le denominó LEY MIPYMES, posteriormente modificada por: la Ley 905 de 2004 y por la Ley 1151 de 2007 por la cual se expide el PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2006-2010.

LA LEY 789 DE 2002, Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Norma por la cual se crea el FONDO EMPRENDER (Art.40).

EL DECRETO 934 DE 2003, Por el cual se reglamenta el funcionamiento del FONDO EMPRENDER (FE). El artículo 40 de la Ley 789 de 2002 creó el Fondo Emprender FE como una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, el cual será administrado por esa entidad y cuyo objeto exclusivo será financiar iniciativas empresariales en los términos allí dispuestos.

LA LEY 905 DE 2004, Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo del micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.

LA RESOLUCIÓN 470 DE 2005 de la Superintendencia Financiera, que permitió el establecimiento de Fondos de Capital Privado.

LA LEY 1014 DE 2006, Por la cual se dictan normas para el fomento a la cultura de emprendimiento empresarial en Colombia. El Ministerio del Comercio, Industria y Turismo, cuenta con el Viceministerio de Desarrollo Empresarial, el cual tiene la misión de consolidar una cultura del emprendimiento en el país y crear redes de institucionales en torno a esta prioridad del Gobierno Nacional.

El DECRETO 4466 DE 2006, por el cual se reglamenta el artículo 22 de la Ley 1014 de 2006, sobre constitución de nuevas empresas.

El DECRETO 2175 DE 2007, sobre la administración y gestión de carteras colectivas, en el cual se precisaron algunos aspectos relativos a los Fondos de Capital Privado (FCP).

2. METODOLOGÍA

La metodología más pertinente sería la metodología hermenéutica comprensiva, con base en el desarrollo de métodos mixtos de investigación que incluirían el diseño de instrumentos de recolección de información tales como cuestionarios, entrevistas en profundidad y grupos focales, con estudiantes, docentes y directivos de los diferentes programas académicos de la comunidad académica de Uniminuto virtual y a Distancia.

El cuestionario que se empleará como instrumento de medición de competencias emprendedoras de los estudiantes de Uniminuto Virtual y a Distancia, será el contenido en la cartilla “Como crear su propia empresa”, Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga, Nov 2009, Bogotá D.C-Colombia

El procedimiento a trabajar para la recolección de los datos es inicialmente aplicar este cuestionario en grupos focales de 100 personas, que permite clasificar las competencias emprendedoras de una persona y su estado actual en cada uno de los ítems de clasificación que esta establece en sus cuartiles.

Luego se realizará una aplicación a una muestra más amplia de todos los estudiantes de educación virtual y a distancia de uniminuto, realizando una clasificación por facultad y programa académico. Así logrando conocer las características emprendedoras que tienen los estudiantes de uniminuto. Esta muestra está determinada por el mínimo de 50% de los estudiantes de todo UVD, mediante una encuesta virtual obligatoria a todos los estudiantes, esperando que sea más alta la participación de la comunidad académica. Y la cual se comparará con los resultados de los grupos focales inicialmente analizados.

3. RESULTADOS (alineado a la izquierda, negrita, texto en mayúscula, letra Times New Roman 12)

se han hecho dos conferencias sobre competencias emprendedoras con estudiantes del programa de administración de empresas y un grupo de contaduría, durante la charla se ha aplicado el instrumento de medición de las competencias emprendedoras a todos los participantes.

Los resultados del ejercicio han sido procesados, y están disponibles para ser analizados una vez se obtengan más datos al realizar las charlas programadas para este año.

Las conferencias se encuentran disponibles en los siguientes links:

-Primera Charla de emprendimiento, 23/07/2016: <https://youtu.be/04rIScx9JR8>

-Segunda Charla de emprendimiento, 08/10/2016: https://youtu.be/njcp7_DUGAY

El instrumento se encuentra disponible para ser visualizado en: https://docs.google.com/a/uniminuto.edu.co/forms/d/1mEehOr14Cv1EUhjVQMwQ4dWmDksor5BaN2_qa3MbykM/edit

En estas charlas, encontramos que los estudiantes de Administración de empresas UVD invitados se encuentran en su mayoría en un cuartil de calificación “Aceptable”, entendiendo que una primera caracterización muestra que existen aún competencias emprendedoras des de el aspecto académico que pueden ser mejoradas.

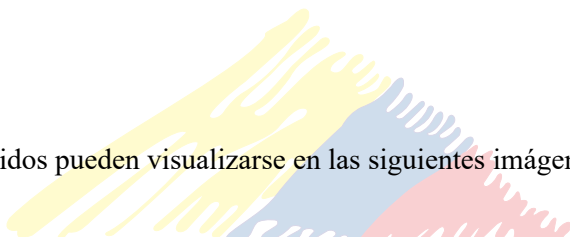
Las competencias Evaluadas son:

	PUNTAJE	CUAR- TILES
RESPONSABILIDAD	10	2,5
MOTIVACIÓN	10	2,5
CURIOSIDAD	12	3
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	14	3,5
CONFIANZA EN SÍ MISMO Y TENACIDAD	12	3
COMUNICACIÓN	10	2,5
INICIATIVA	12	3
PLANIFICACIÓN	14	3,5
TOTAL PUNTOS	<u>94</u>	

Cada una de estas competencias es tan determinadas por Cuartiles, donde se realiza una clasificación por puntajes. Estos puntajes están determinados, según la clasificación:

- A. Insuficiente
- B. Suficiente
- C. Aceptable
- D. Destacable

Los resultados parciales obtenidos pueden visualizarse en las siguientes imágenes:



Primera Charla de emprendimiento
23/07/2016



<https://youtu.be/04r1Scx9JR8>





Rótulos de fila	Administración de Empresas	Contaduría Pública	Total general
ACEPTABLE	43	22	65
DESTACABLE	23	9	32
SUFICIENTE	2	3	5
Total general	68	34	102



Segunda Charla de emprendimiento
 08/10/2016



https://youtu.be/njcpZ_DUGAY





Rótulos de fila	Administración de Empresas	Total general
ACEPTABLE	44	44
DESTACABLE	45	45
SUFICIENTE	7	7
Total general	96	96



ACUMULADO A LA FECHA



Rótulos de fila	Contaduría Pública	Administración de Empresas	Total general
ACEPTABLE	27	44	71
DESTACABLE	4	45	49
SUFICIENTE	3	7	10
Total general	34	96	130



4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Se espera que el realizar una minuciosa evaluación de los criterios de formación en emprendimiento en los programas profesionales de UNIMINUTO Virtual y a Distancia, genere un diagnostico fehaciente de la situación del emprendimiento de la institución, de tal forma que se puedan proponer acciones concretas que permitan mejorar los indicadores del alma mater en este ítem, entre otros, la definición de los elemento a partir de los cuales se propondría un centro de emprendimiento y un plan de mejora para los programas académicos de UNIMINUTO Virtual y a distancia, que redunde en el beneficio de los diferentes miembros de la comunidad académica, de la institución misma y de la comunidad en general.

Esto, dado que en los resultados preliminares se conocen las competencias y perfil de los estudiantes del programa de administración de Empresa UVD, los cuales están en segunda fase de análisis, para compararlos con las mayas curriculares del programa y aplicar los respectivos cambios desde el diseño curricular para potenciar los aspectos encontrados en cada una de las competencias

El Semillero ha mostrado un total interés investigativo y siempre acompañando los procesos de conferencias y análisis de la información.

BIBLIOGRAFÍA

Libro: Emprendimientos en América Latina
Desde la subsistencia hacia la transformación productiva
Editor: CAF publicaciones@caf.com
Bogotá, Colombia – Junio 2013 Corporación Andina de Fomento
http://publicaciones.caf.com/media/33191/red_2013.pdf

Biblioteca Virtual Uniminuto
Plataforma Pearson
-Emprendimiento, Carlos Prieto Sierra: <https://www.biblionline.pearson.com/Pages/BookDetail.aspx?b=1471>
Plataforma Getabstract

- 10 tipos de innovación, Larry Keeley, Helen Walters, Ryan Pikkell y Brian Quinn
Willey: <https://www.getabstract.com/es/resumen/liderazgo-y-gestion/diez-tipos-de-innovacion/21404?u=uniminuto>
Cai, L., Liu, Q., Deng, S., & Alon, I. (2012).

A general review of entrepreneurship research (1998 to 2010): Theoretical implications, management applications and future research directions. African Journal of Business Management, 6(2), 474. Retrieved from
<http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login?url=http://search.proquest.com/docview/920254365?accountid=30799>

Vânia Maria, J. N., Natacha, B. S., Arnaldo, T. O., Bontempo, P. C., & Tinoco, T. (2010). Entrepreneurship: área in evolution? A review of studies and articles published between 2000 and 2008. RAI, 7(1), 175-n/a. doi:<http://dx.doi.org/10.5585/rai.v7i1.458>
“Como crear su propia empresa”, Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga, Nov 2009, Bogotá D.C-Colombia

Ley 1014 de 2016
La LEY 29 DE 1990,
Decreto 1192 de 2009

Estudio del Arte Sobre Emprendimiento Universitario, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Asociación Colombiana de Universidades –ASCUN, Bogota D.C – Colombia, 2014

PONENCIA #73

IMPORTANCIA DE LAS RAZONES FINANCIERAS PARA EL DESARROLLO COMPETITIVO DE LAS PYMES EN LA CIUDAD DE NEIVA

AUTORES:

Miller Ramirez
Ofelia Palencia



ÁREA TEMÁTICA:

Economía, Contabilidad y Gestión Financiera

IMPORTANCIA DE LAS RAZONES FINANCIERAS PARA EL DESARROLLO COMPETITIVO DE LAS PYMES EN LA CIUDAD DE NEIVA

Eje temático y línea de investigación:

Economía, Contabilidad y Gestión Financiera
Resumen

Este escrito surge como continuación a la investigación realizada por el grupo de investigación CO-RATENEA de la Corporación Universitaria del Huila Corhuila de la Ciudad de Neiva, la misma está referida sobre el conocimiento de las herramientas financieras por las Pymes de Neiva. El propósito de este estudio es determinar la importancia que tienen las razones financieras para la generación del desarrollo competitivo. Se utilizó apoyo de autores como Álvarez-Abreu (2008), Amat Oriol (2000), Solleiro y Castañón (2005), entre otros. El tipo de investigación utilizada fue documental – descriptiva, la población objeto de la investigación fue los pequeños y micro empresarios que desarrollen actividades manufacturera ubicados en la ciudad de Neiva (total 1.100 empresas como población y muestra 300 empresarios). Los resultados arrojaron que en las empresas no le dan una utilización adecuada a las razones financieras y por ende tienen dificultades para asumir diversos cambios que conduzcan al desarrollo competitivo y productivo de las mismas. Lo que permite aconsejar a los empresarios, gestores financieros y administrativos, contadores y gerentes de las organizaciones consultadas iniciar un proceso de capacitación conjunta en lo relativo al análisis e interpretación de las razones financieras para que estos conduzcan adecuadamente al fortalecimiento del factor competitivo en cada una de las empresas.

Palabras clave: Competitividad; Razones financieras; Razones de liquidez; Razones financieras de apalancamiento; Razones financieras de rentabilidad.

IMPORTANCIA DE LAS RAZONES FINANCIERAS PARA EL DESARROLLO COMPETITIVO DE LAS PYMES EN LA CIUDAD DE NEIVA

INTRODUCCIÓN

A través del presente estudio se pretendió realizar una revisión bibliográfica sobre los aspectos relacionados al análisis financiero y su incidencia en el desarrollo competitivo de las Pymes. Para ello, se expondrá definiciones tanto de aspectos que tengan que ver con las razones financieras como del desarrollo competitivo.

Para Álvarez, y Abreu (2008), es importante tener estrategias financieras claras en la pequeña y mediana empresa Pyme para “no caer en lo que ninguna empresa quiere, la quiebra, y a su vez es importante saber que de llevarse a cabo buenas estrategias financieras y aplicarlas en la Pyme de manera correcta, se pueden lograr resultados muy favorables en pro del desarrollo competitivo de la misma”. Para aplicar estrategias financieras son esenciales contar con los estados financieros, a los fines de determinar las razones o indicadores financieros; con ello se podrá realizar estimaciones, medir tendencias y establecer proyecciones con el propósito de disminuir escenarios de incertidumbre y riesgo que presente la compañía.

En la ciudad de Neiva (Huila), cuenta con un potencial de pequeñas y medianas empresas quienes aportan al crecimiento continuo de la economía, a su vez proporcionan un gran número de empleos en la región, permitiendo la cercanía de muchos de los departamentos vecinos que proyectan una verdadera estabilidad y crecimiento dentro de sus empresas. No obstante lo anterior, según resultados de la investigación realizada al interior del Grupo de investigación CORATENEA – de la Corporación Universitaria del Huila, CORHUILA, los propietarios de las Pymes no aplican herramientas financieras necesarias en sus empresas redundando en una baja capacidad administrativa, principalmente por la carencia de información sobre las variables y un manejo adecuado de ellas, pues no se establece con certeza cuál es su realidad en el contexto del mercado en que se proyecta y los beneficios de estas para el desarrollo competitivo. El problema de la investigación está relacionado con la cantidad de Pymes que toman las decisiones muchas veces no acertadas en términos financieros y bajen su desarrollo productivo, de ahí, es que el presente estudio tenga como propósito determinar la importancia de las razones financieras para el desarrollo competitivo de las Pymes en la ciudad de Neiva (Huila).

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

El fundamento teórico del presente documento tiene en cuenta la opinión estructural y bibliográfica de los siguientes autores:

Solleiro y Castañón (2005), afirman que la competitividad es un concepto completo sobre el cual no existe una definición única, ya que su importancia radica en la posibilidad de identificar estrategias para generar empresas que ayuden a elevar el bienestar. Es así como la pequeña y mediana empresa se consolidan en una posibilidad de ofrecer ese bienestar superando su tamaño y fortaleciéndose en su inversión.

Álvarez, y Abreu (2008), es importante tener estrategias financieras claras en la pequeña y mediana empresa y para ello es importante contar con indicadores como las razones financieras, las cuales muestran las posibilidades de ingresar en competencia garantizando su permanencia como producto de su fortalecimiento financiero.

Salas-Fumás V. Modelos de Negocio y Nueva Economía Industrial, el modelo de negocio de negocio surge como unidad de análisis enmarcada en un contexto de innovación, que logra la confianza de sus clientes, genera ingresos para cubrir los costos y sostenerse en el Mercado.

Álvarez, Mariana y J. L. Abreu Estrategias financieras en la pequeña y mediana empresa. “Es de suma

importancia tener estrategias financieras claras en la pequeña y mediana empresa para no caer en la quiebra es importante saber que de llevarse a cabo buenas estrategias financieras y aplicarlas de manera correcta, se pueden lograr resultados muy favorables.

Amat Oriol, análisis de estados financieros, fundamentos y aplicaciones, 8 edición (2000). El análisis de una empresa a partir de sus estados financieros es imprescindible para diagnosticar su situación y para evaluar cualquier decisión con repercusiones económico- financieras.

Bandler James, How to Use Financial Statements: A Guide to Understanding the Numbers.” Cualquiera sea su situación, entender los Estados Financieros es muy importante para los dueños de las empresas que necesitan sacar mejor provecho de su inversión e identificar fortalezas y debilidades.

2. METODOLOGÍA

La presente investigación tiene como característica fundamental la revisión bibliográfica.

Investigación Grupo CORATENEA. “Conocimiento de los estados financieros y razones financieras, que tienen los pequeños empresarios del sector manufacturero, de la ciudad de Neiva – Huila y la aplicación en sus empresas”.

La investigación es de enfoque cuantitativo, descriptivo analítico que comprende las etapas exploratoria, descriptiva, analítica. Se utilizó como herramienta la encuesta estructurada, validada por expertos en finanzas. La información proviene de fuentes primarias, mediante la recolección de la información a través de trabajo de campo. La muestra fue de 300 encuestas aplicadas a los dueños de las mipymes.

3. RESULTADOS

Una vez hecho el análisis se considera que las razones financieras para el desarrollo competitivo de las Pymes en el caso de Neiva pueden ser:

Razones de liquidez, que comprenden la razón corriente como una relación entre el activo y pasivo corriente ($\text{Activo corriente} / \text{Pasivo corriente}$); Prueba ácida ($\text{Activo corriente} - \text{inventario} / \text{Pasivo corriente}$); Prueba de efectivo ($\text{Relación entre el efectivo de disposición inmediata y las deudas de vencimiento a corto plazo}$).

Razones financieras de apalancamiento, entre las cuales se consideran la razón de endeudamiento ($\text{Pasivo total} / \text{activo total}$); razón de cobertura ($\text{Utilidad operativa} / \text{intereses}$). Esta razón se refiere a la capacidad de pago de la organización en el largo plazo.

Razones financieras de rentabilidad, como el margen bruto en ventas ($\text{Utilidad bruta en ventas} / \text{ventas netas}$); Margen operativo en ventas ($\text{Utilidad operativa} / \text{ventas netas}$); Margen neto en ventas ($\text{Utilidad neta} / \text{ventas netas}$); Retorno sobre la inversión ($\text{Utilidad neta} / \text{activo total promedio}$), muestra utilidad, en términos porcentuales que está generando la empresa en un período específico.

En la revisión de antecedentes se consideraron las siguientes investigaciones:

González Cómbita S.M (2014), en la investigación sobre gestión financiera y el financiamiento a las Pymes del sector comercio en la ciudad de Bogotá¹, indago lo pertinente a su estructuración financiera con el fin de conocer la posibilidad de financiamiento como una estrategia que ofrece posibilidades de crecimiento en las Pymes, mediante la gestión de los recursos financieros.

Álvarez, y Abreu (2008), considera que es importante tener estrategias financieras claras en la pequeña y mediana empresa y para ello es importante contar con indicadores como las razones financieras, las cuales muestran las posibilidades de ingresar en competencia garantizando su permanencia como producto de su fortalecimiento financiero y otras variables de competitividad como la innovación, atención al cliente, aplicación de tecnología e innovación. De hecho el resultado de los indicadores financieros puede determinar cuál es la decisión a tomar con el fin de asegurar la inversión y proceder al desarrollo de las otras variables de competitividad.

1 La gestión financiera y el acceso a financiamiento de las Pymes del sector comercio en la ciudad de Bogotá (2014).

2 Grupo de investigación CORATENEA. Conocimiento de los estados financieros y razones financieras, que tienen los pequeños empresarios del sector manufacturero, de la ciudad de Neiva-Huila y la aplicación en sus empresas.

Conociendo el estado de las empresas a través de las razones financieras, se puede medir la tendencia de la empresa y hacer proyecciones financieras con el propósito de minimizar el riesgo.

De otra parte los resultados del estudio sectorial en la ciudad de Neiva, departamento del Huila, donde se indagó, sobre el conocimiento y utilización de los estados y razones financieras en el subsector de confecciones², el cual es un importante generador de empleo, el subsector cuenta aproximadamente con 1100 mipymes registradas en cámara de comercio de Neiva, las cuales tienen un potencial de crecimiento, considerado que Huila es la puerta hacia el territorio surcolombiano lo que permite una ventaja comparativa para la comercialización de los productos, con la apertura de centros comerciales, la incursión en el mercado regional de empresas sostenibles financieramente con proyección mundial, de ahí la importancia para los propietarios de las micro, pequeñas y medianas empresas que conozcan y apliquen en sus negocios los estados financieros y sus respectivas razones financieras.

El estudio realizado cuyo objetivo era determinar el conocimiento que tenían los micro, pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Neiva, sobre los estados y razones financieras, realizado con una muestra del 30%, estuvo soportado en el análisis de Álvarez, Mariana y J.L. Abreu², que afirma que una estrategia correctamente aplicada en la empresa determina el éxito de la misma, ya que sin ellas las empresas viven al día y en algún momento no van a funcionar poniendo en riesgo la empresa, sugiere que se haga un análisis de estados financieros mensualmente; Amat Oriol³, considera que el “análisis de una empresa a partir de sus estados financieros es imprescindible para diagnosticar su situación y para evaluar cualquier decisión con repercusiones económico – financieras”; Bandler James⁴, en el libro finanzas estratégicas y creación de valor, considera como una estrategia táctica y debe ser coherente, consistente y periódica.

Los resultados de la investigación fueron agrupados y se presentan a continuación:

Tabla 1. Resultados

Variable	Resultado
Clasificación de las empresas	El 74% corresponden a micro empresas y el 26% corresponden a pequeñas y medianas empresas.
Conocimiento sobre las razones financieras	El 28% de los empresarios cuentan con conocimiento sobre las razones de rentabilidad. El 19% conoce las razones de cobertura.
Interés en capacitación sobre razones financieras	El 56% les gustaría profundizar sobre las diferentes razones financieras.
Manejan registros contables en las empresas	El 54% de las empresas no llevan registros contables.
Frecuencia en la utilización de los estados contables	Mensualmente el 54%. Semestralmente el 27%.

3 Álvarez, Mariana y J. L. Abreu Estrategias financieras en la pequeña y mediana empresa (2008).

4 Amat Oriol, Análisis de estados financieros, fundamentos y aplicaciones, 8° edición, año 2000.

5 Bandler James. How to use financial statements: A guide to understanding the numbers.

Estado financiero más utilizado por las empresas que lo aplican	El 28% de las empresas que llevan contabilidad utilizan el balance general y el estado de resultados.
	El menos aplicado es el estado de cambio en la situación financiera con un resultado del 14%.
Personal especializado para los registros contables	El 63% de las empresas que llevan contabilidad cuentan con personal especializado.

Fuente: Elaboración propia.

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

De acuerdo a las teorías y antecedentes investigativos, el conocimiento y aplicación de las razones financieras es muy importante para el desarrollo competitivo de las empresas y su crecimiento en la región. Las empresas en su mayoría son microempresas (74%) y por ende tienen dificultad de asumir capacitación sobre procesos cualificados y aplicación de herramientas financieras para el desarrollo competitivo de sus empresas lo cual se convierte en empresas de día a día, sin ninguna proyección.

De las empresas que aplican algún sistema contable (54%), no realizan un manejo adecuado sobre los procesos como los estados financieros, por no considerarlo necesario, y por ende no utilizan esa información para generar una reestructuración financiera y propiciar un factor de competencia al interior de la compañía y que este se transforme un aspecto potencializador de cambio para la sociedad.

Dadas las condiciones de crecimiento comercial y urbanístico de la ciudad de Neiva y la proyección económica del departamento del Huila, las instituciones públicas y privadas deben optar por estrategias de sensibilización y seguimiento a los microempresarios, con el fin de generar planes de capacitación para fortalecer el aparato productivo de las Pymes.

BIBLIOGRAFÍA

Ortiz Anaya, Héctor. Análisis Financiero Aplicado, Universidad Externado de Colombia.

Vera-Colina, Mary A.(2019 Metodología para el análisis de la gestión financiera en Pymes

Cámaras(2006).Financiación y nuevos instrumentos financieros para las PYME

Álvarez, Mariana y J. L. Abreu (2008). Estrategias financieras en la pequeña y mediana empresa

Ospina M. A. (2011) Caracterización del riesgo financiero en las pymes –estudio de caso ciudad de Manizales

Sánchez-Serna Aracely del Socorro .Las necesidades de las pyme –pequeñas y medianas empresas– y el sistema de información contable y financiero como una estrategia para atenderlas Antonio Aragón Sánchez 1 , Alicia Rubio Bañón 1 , Ana Ma. Serna Jiménez 1 , Juan José Chablé Sangeado 2. Estaregia y competitividad empresarial, un estudio en la mipymes de Tabasco

PONENCIA #75

ARTICULACIÓN DE LOS SISTEMAS DE CALIDAD CNA Y NORMAS NTC - ISO 9001 PARA PROGRAMAS ACADÉMICOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN INSTITUCIONES PÚBLICAS

AUTORES:

Ingrid González
Carlos Ramirez



ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

ÁREA TEMÁTICA:

Innovación y transformación productiva

ARTICULACIÓN DE LOS SISTEMAS DE CALIDAD CNA Y NORMAS NTC - ISO 9001 PARA PROGRAMAS ACADÉMICOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN INSTITUCIONES PÚBLICAS

EJE TEMÁTICO Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovación y Transformación Productiva

RESUMEN

Los programas de pregrado de educación superior pública colombiana se enfrentan a dos sistemas de gestión de calidad para aproximarse a un juicio de valor sobre la excelencia de la formación académica impartida y del impacto en la sociedad: de un lado están los lineamientos para acreditación de alta calidad para programas de pregrado establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación, y de otro, las normas técnicas de calidad ISO 9001:2015 y NTC GP 1000:2009.

Asimismo, se deben rendir examen ante instituciones disímiles como el Ministerio de Educación Nacional y el Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC. Esta situación provoca hasta cierto punto visiones fragmentadas sobre el nivel de calidad de los programas de pregrado de educación superior, lo que conlleva a darle más importancia a un sistema que a otro. Además, se encuentran grandes vacíos en cada uno, pero se detecta un alto grado de complementariedad entre los dos sistemas.

Esta investigación apunta a unificar los dos sistemas de calidad, de tal manera que se incluyan en los lineamientos de acreditación del CNA, requerimientos de las normas ISO y NTC en cada factor de CNA.

Para lograr este propósito se realizó una revisión de normas de calidad en educación superior vigentes, un estudio de estado del arte en varias universidades públicas, se participó activamente en procesos de autoevaluación y acreditación de programas de pregrado y se consultó a expertos en ambos sistemas de calidad.

El resultado se presenta aquí en la matriz de concordancia entre estos sistemas de calidad.

Palabras clave: NTC GP 1000:2009; ISO 9001:2015; Acreditación; Articulación; Programas Pregrado Educación Superior.

INTRODUCCIÓN

Una de las palancas para el crecimiento y desarrollo es la calidad en la educación superior como fuente de competitividad que permite enfrentar las exigencias del mundo moderno; en las últimas décadas la educación superior de la mayoría de los países se ha caracterizado por el crecimiento y por ofrecer una amplia variedad de programas de formación y surge la necesidad de enfocarse en políticas basadas en la calidad de los resultados del aprendizaje.

Colombia no es una excepción a esta tendencia, actualmente la Universidad Pública Colombiana va en dirección a la competitividad académica, en función del mejoramiento y aseguramiento de la Calidad mediante el cumplimiento de los requisitos de Ley, que por un lado, han adoptado prioritariamente la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTC GP 1000:2009 de acuerdo a la Ley 872 de 2003 y sus respectivos Decretos que la reglamentan y actualizan, y por otra, han acogido los lineamientos de acreditación de alta calidad, estipulados por el consejo nacional de acreditación.

En esta investigación se estudiaron los casos de 16 universidades públicas con el fin de diagnosticar los procesos de aseguramiento y certificación de la calidad, y se pudo establecer que a pesar de haber adelantado procesos de acreditación en alta calidad abordan de manera separada las normas ISO y los estándares de calidad del CNA.

Es muy importante unificar estos dos sistemas por cuanto los beneficios que se derivan se traducen en mayor bienestar a todos los actores que intervienen en el sistema de educación superior. El Consejo Nacional de Acreditación señala que “algunos de los beneficios que tienen las instituciones, al mantener vigentes las acreditaciones de alta calidad que han obtenido sus programas de pregrado, son el reconocimiento y convalidación de títulos universitarios en otros países, facilidad en los procesos de movilidad de sus estudiantes y docentes, entre otros”; de igual manera, cumplir con las exigencias de las normas NTC - ISO se revierte en un mejoramiento continuo, por lo cual es necesario que estas vertientes de calidad se unifiquen para alinear todos los esfuerzos institucionales.

Esta investigación se ha planteado en dos etapas: en la primera, cuyo resultados se presentan aquí, se han unificado los dos sistemas de calidad aplicados a programas de educación superior públicos, mediante una matriz que establece la correlación entre estas dos instancias, y la segunda etapa, que está en proceso de experimentación, consiste en llevar dicha unificación a un modelo de cuadro de mando integral, para simular en un aplicativo los procesos de autoevaluación y gestión estratégica.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

El fundamento teórico es abordado desde la concepción de la calidad a través de diferentes enfoques, como se muestra en la siguiente tabla:

Autor	Definición
Norma ISO 9000	La calidad es el “grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos”, entendiéndose por requisito “necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria”. (Modelo ISO 9001, 2015, p. 1)
Ley de Educación Superior	La calidad “hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del servicio prestado y a las condiciones en que se desarrolla cada institución.” La calidad actual del sistema de educación superior en nuestro país “es la resultante de un proceso histórico en que se han conjugado factores, tanto endógenos como exógenos, que han afectado el desarrollo de las funciones sustantivas en las instituciones. Basta recordar los cambios ocurridos a raíz de la promulgación de la Ley 30 del 92 para advertir la dinámica compleja del sistema global de la educación superior y su heterogeneidad interna.” (Consejo Nacional de Acreditación, s.f., p. 1)
Consejo Nacional de Acreditación	La calidad “está determinada por la universalidad, la integridad, la equidad, la idoneidad, la responsabilidad, la coherencia, la transparencia, la pertinencia, la eficacia y la eficiencia con que la institución cumple con las grandes tareas de la educación superior” (Consejo Nacional de Acreditación, s.f., p. 1) Es un conjunto de aspectos que permiten reconocer si se cumplen o no las condiciones para la acreditación institucional.
Walter Shewhart, 1931.	La calidad “se trata de una cualidad cuya valoración dependerá de lo que se perciba, de un producto bien o servicio.” (Shewhart, 1931, p. 3)
Joseph Juran	“la calidad es la adecuación de uso de un producto” (Castillo, 2002, p. 298)
Besterfield y la norma a3-1987 ANSI/ASQC	La calidad “es la totalidad de aspectos y características de un producto o servicio que permiten satisfacer necesidades implícitas o explícitamente formuladas.” (Summers, 2006, p. 381)
Mayra R. Moreno Pino (2003)	La calidad “es el conjunto de características de una entidad que resultan de un proceso de interacción e integración de determinados sujetos económicos para permitir satisfacer y superar las necesidades de los clientes sin afectar el entorno”. Añadir valor, pero valor que sea sostenible. (Moreno, 2012, p.98)

Tabla 1: Conceptos de calidad. Fuente: esta investigación

Para efectos de este estudio se tomó el concepto de calidad como la distancia entre lo que un programa académico de educación superior se propone alcanzar y lo realmente alcanzado, en el marco de los estándares de calidad determinados por el Consejo Nacional de Acreditación y las normas NTC-ISO.

2. METODOLOGÍA

Se consultó a expertos en el tema, se estudiaron varios casos de universidades públicas y sus avances en materia de Sistemas de Gestión de Calidad y se investigó el estado del arte entorno a la unificación de los dos sistemas de calidad, encontrando que los pocos esfuerzos que se han hecho se centran en las condiciones institucionales de calidad mas no las de los programas académicos. De otra, parte, se participó activamente en procesos de autoevaluación y acreditación de alta calidad en programas de educación superior, así como en las auditorías de ICONTEC en varias universidades.

Con la información sistematizada se procedió a elaborar un paralelo entre las condiciones del CNA y las exigencias de las normas ISO 9000 y NTC GP, con el fin de construir una matriz que representara los elementos concordantes entre ambos, manteniendo la primacía de los lineamientos del CNA, de tal manera que se logre complementar los Factores, Características y Aspectos a evaluar con los requisitos de estas normas.

3. RESULTADOS

Se logra consolidar un modelo de articulación de los sistemas de calidad con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos de ley, contar con un modelo complementario que oriente los elementos sistémicos y arroje un control para hacer más efectivo de la gestión de los procesos educativos. Se plantea el siguiente modelo de articulación de los sistemas de calidad considerando por un lado la norma NTC GP 1000:2009, ISO 9001:2015 desarrollada e implementada actualmente en las universidades públicas y los factores de acreditación para programas de pregrado del CNA.

Se presenta a continuación la matriz descriptiva de la articulación entre los 10 factores y las 40 características del CNA con los 28 requerimientos de las, con la descripción de la relación de las cuarenta características requeridas por el CNA para programas de pregrado y veintiocho requerimientos de la norma ISO 9001:2015 y la norma NTC GP 100:2009

CNA PROGRAMAS DE PREGRADO		Aspectos NTC - ISO a incluir en Factores CNA	ISO 9001:2015	NTC GP 1000:2009	RELACION
FACTOR	CARACTERÍSTICA				
1. Misión, proyecto institucional y de programa	N° 1. Misión, Visión y Proyecto Institucional	Determinación y documentación del alcance y la asignación de responsabilidades y autoridades de los procesos y procedimientos del sistema de gestión de la calidad.	4.1 Entendiendo la organización y su contexto	5.1 Compromiso de la dirección	El CNA reconoce la importancia de la socialización y apropiación del proyecto institucional y del programa por parte de la comunidad y sirve de referente fundamental para el desarrollo de sus funciones misionales y en cumplimiento la Norma ISO y NTC establecen las cuestiones tanto externas como internas que son pertinentes para cumplimiento del propósito, dirección estratégica y resultados previstos para el Sistema de Gestión de la Calidad.
	N° 2. Proyecto Educativo del Programa	Apropiación del sistema de Gestión de calidad por parte de la comunidad académica del Programa	4.4 Sistema de Gestión de Calidad. 7.3 Concienciación.		
	N° 3. Relevancia académica y pertinencia social del programa	Grado de Correspondencia entre la visión y la misión institucional, los objetivos del programa académico y el sistema de gestión de calidad Existencia y aplicación del Sistema de Gestión de la Calidad, así como la mejora continua de su eficacia, eficiencia y efectividad. Grado de correspondencia de las políticas de calidad con el plan de desarrollo, los planes sectoriales y de desarrollo administrativo, el Sistema de Control Interno, los planes estratégicos establecidos Existencia de disponibilidad de recursos para la implementación del sistema de gestión de calidad	4.3 Establecimiento del alcance del Sistema de Gestión de Calidad. 4.2 Entendiendo las necesidades y expectativas de las partes interesadas.	5.3 Política de la calidad	De igual forma es primordial asegurar de que las personas que llevan a cabo un trabajo bajo el control de la empresa tomen conciencia sobre todos los procesos de sistemas de gestión de calidad y la consecución de la misión y visión institucional y de programa (7.3 Concienciación)

<p>2. Estudiantes</p> <p>N° 4. Mecanismos de selección e ingreso</p> <p>N° 5. Estudiantes admitidos y capacidad institucional</p> <p>N° 6 Participación en actividades de formación integral</p> <p>N° 7 Reglamentos estudiantil y académico</p>	<p>Existencia y aplicación de plan de seguimiento, medición, análisis y medición, análisis y mejora de cumplimiento de objetivos de los procesos del sistema de gestión de calidad</p> <p>Existen métodos adecuados para obtener información sobre la apreciación de los estudiantes sobre la calidad de los espacios y estrategias que ofrece el programa, de acuerdo con la naturaleza y orientación de éste, para la participación en grupos o centros de estudio, proyectos de experimentación o de desarrollo empresarial y demás actividades académicas y culturales distintas de la docencia que contribuyan a su formación integral.</p> <p>Existen métodos adecuados para obtener información sobre la apreciación de los egresados, empleadores y usuarios externos sobre la calidad de la formación dada por el programa.</p> <p>Existen métodos adecuados para obtener información sobre la apreciación de empleadores sobre la calidad de la formación y el desempeño de los egresados del programa.</p> <p>Existencia y utilización de sistemas y mecanismos de evaluación de la gestión académica y de calidad.</p>	<p>9.1 Seguimiento, análisis y medición</p> <p>§.2 Seguimiento y medición</p> <p>El CNA permite potenciar al máximo las competencias, especialmente actitudes, conocimientos, capacidades y habilidades para un desarrollo y formación integral</p> <p>De igual forma la norma ISO y NTC contemplan la satisfacción del cliente, el seguimiento, medición y evaluación del mismo.</p>
---	--	---

3. Profesores	N° 8. Selección, vinculación y permanencia de profesores	Apropiación y empoderamiento de comunidad académica sobre la formación profesional integral	7.1 Recursos.	6.2 Talento humano	El CNA se enfoca en la calidad de los profesores, teniendo en cuenta la aplicación de políticas y programas de desarrollo profesional adecuados a la metodología, las necesidades y objetivos, sin dejar de lado los estímulos, remuneraciones y seguimiento y evaluación de los mismos.
	N° 9. Estatuto profesional	Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas son competentes de acuerdo con la educación, formación habilidades y experiencia.	7.2 Competencia		
	N° 10. Número, dedicación, nivel de formación y experiencia de los profesores	Existencia de registros de la educación, formación habilidades y experiencias de los servidores públicos y/o particulares.			
	N° 11. Desarrollo profesional				
	N° 12. Estímulos a la docencia, investigación, creación artística y cultural, extensión o proyección social y a la cooperación internacional				La ISO en el apartado 7.1.2 requiere que se cuente con el personal necesario para realizar un funcionamiento eficiente del Sistema de Gestión de la Calidad y de todos los procesos con el fin de cumplir de forma constante con todos los requisitos legales y los reglamentos con la respectiva medición y control de los mismos. La competencia en la capacidad del talento humano con la que se aplica los conocimientos y las habilidades con el fin de conseguir los resultados previstos.
	N° 13. Producción, pertinencia, utilización e impacto de material docente				
	N° 14. Remuneración por méritos				
	N° 15. Evaluación de profesores				

4. Procesos académicos	N° 16. Integralidad del currículo	Existencia de mecanismos de evaluación de las actualizaciones a control operacional, la integridad curricular	7.1 Planificación de la realización del producto o prestación del servicio	El CNCA se enfoca en: La formación integral, flexible, actualizada e interdisciplinaria, acorde con las tendencias contemporáneas del área disciplinar o profesional Estimular la interacción de estudiantes y profesores de distintos programas y de otras áreas de conocimiento
		Disponibilidad de la información y recursos para asegurar la operación eficaz y eficiente de los procesos ya definidos	Producción y prestación del servicio	Fomentar la investigación, el espíritu crítico y la creación de aportes al conocimiento científico, a la innovación y al desarrollo cultural
	N° 17. Flexibilidad del currículo	Existencia de planificación del diseño y desarrollo de procesos según método PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar)		Influenciar positivamente sobre el entorno a nivel regional, nacional e internacional, en el desarrollo de políticas definidas y en correspondencia con su naturaleza y su situación específica.
	N° 18. Interdisciplinariedad	Existencia de registros exigidos por al norma NTC GP 1000		Enfrentar académicamente problemas y oportunidades del entorno, para evaluar su pertinencia, promover el vínculo con los distintos sectores de la sociedad, el sector productivo, el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo
	N° 19. Estrategias de enseñanza y aprendizaje	Grado de correspondencia de los procesos misionales del sistema de gestión de calidad con el quehacer del programa. Existencia y aplicación de registros funcionales y de desempeño de los procesos realizados.	7.4 Adquisición de bienes y servicios	
	N° 20. Sistema de evaluación de estudiantes	Existencia de mecanismos de control de los elementos resultantes del proceso, los productos y los servicios no conformes	8.2 Requisitos para los productos y servicios. 8.3 Diseño y desarrollo de los productos y servicios	
			7.3 Diseño y desarrollo	Todo esto de la mano de los procesos de Evaluación y

<p>N° 21. Trabajos de los estudiantes</p>	<p>Existencia de procedimiento documentado que incluya la aprobación de los documentos para verificar la suficiencia antes de la edición.</p>	<p>Existencia de procedimiento documentado que incluya la revisión, actualización y reaprobación de los documentos.</p>	<p>autorregulación y del contar con los recursos y el ambiente apropiado para el desarrollo de todos los procesos.</p>
<p>N° 22. Evaluación y autorregulación del programa</p>	<p>Existencia de procedimiento documentado que incluya la revisión, actualización y reaprobación de los documentos.</p>	<p>Existencia de procedimiento documentado que incluya la identificación de los cambios y la revisión vigente.</p>	<p>La norma ISO y NTC inicialmente plantean:</p>
<p>N° 23. Extensión o proyección social</p>	<p>Existencia de procedimiento documentado que incluya la disponibilidad en los puntos de uso de las versiones pertinentes de la documentación aplicable.</p>	<p>Existencia de procedimiento documentado que incluya los mecanismos para asegurar la legibilidad y la fácil identificación de los documentos.</p>	<p>La planificación para implementar y controlar todos los procesos. Revisión de requerimientos tanto del cliente como condiciones internas y externas necesarias para el desarrollo de los procesos. El establecer, implantar y mantener el proceso de diseño y desarrollo que sea el adecuado para asegurarse de que se cumpla con la ejecución y desarrollo adecuado de los procesos.</p>
<p>N° 24. Recursos bibliográficos</p>	<p>Existencia de procedimiento documentado que incluya los mecanismos para asegurar la legibilidad y la fácil identificación de los documentos.</p>	<p>Identificación e implementación de disposiciones legales que les sean aplicables a la institución sobre el control de documentos.</p>	<p>Asegurar de que los productos, procesos y servicios que se suministran de forma externa se encuentren conformes a los requisitos. Implantación de disposiciones planificadas, en las etapas adecuadas, verificando que se cumplan todos los requisitos.</p>
<p>N° 25. Recursos informáticos y de comunicación</p>	<p>Existencia de procedimiento documentado que incluya los mecanismos para asegurar la legibilidad y la fácil identificación de los documentos.</p>	<p>Existencia y aplicación de mecanismos de control de los productos y servicios proporcionados externamente.</p>	<p>8.3 Control del producto y/o servicio no conforme</p>
<p>N° 26. Recursos de apoyo docente</p>	<p>Existencia de procedimiento documentado que incluya los mecanismos para asegurar la legibilidad y la fácil identificación de los documentos.</p>	<p>Existencia y aplicación de políticas externamente.</p>	<p>8.7 Control de las salidas no conformes</p>
<p>N° 27. Inserción del programa en contextos académicos nacionales e internacionales</p>	<p>Existencia y aplicación de políticas externamente.</p>	<p>Existencia y aplicación de políticas externamente.</p>	<p>8.4 Control de los procesos, productos y servicios suministrados externamente.</p>
<p>5. Visibilidad nacional e internacional</p>	<p>Existencia y aplicación de políticas externamente.</p>	<p>Existencia y aplicación de políticas externamente.</p>	<p>8.4 Control de los procesos, productos y servicios suministrados externamente.</p>

Nº 28. Relaciones de comunicación efectiva externas de profesores y estudiantes.
Existencia y aplicación de mecanismos de actividades posteriores a la finalización de los resultados de los proyectos de extensión o proyección social e investigación desarrollados por el programa

Nº 29. Formación para la investigación, la innovación y la creación artística y cultural
creación artística y cultural

Nº 30. Compromiso con la investigación y la creación artística y cultural

Nº 31. Políticas, programas y servicios de bienestar universitario

Nº 32. Permanencia y retención estudiantil

7.1 Recursos.

6.4 Ambiente de trabajo

En el CNA los servicios de bienestar universitario además de ser un apoyo a la formación integral, estos deben ser suficientes, adecuados y accesibles a todo el personal y deben responder a una política integral de bienestar universitario definida por la institución.

La ISO y NTC plantean como un recurso de apoyo o de soporte el brindar un excelente ambiente de trabajo y aprendizaje, de proporcionar los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar de forma continua que aporten a la Calidad y la consecución de objetivos propuestos.

Existencia de objetivos de la 5.1 Liderazgo y calidad para las funciones y niveles comprometidos pertinentes del programa

5.4 Planificación

El CNA requiere.

Una estructura administrativa y

Nº 33. Organización, administración y gestión del programa

<p>Grado de correspondencia de objetivos de calidad con el marco legal con el que circunscribe al programa</p> <p>6.2 Objetivos de calidad y planificación.</p> <p>En la formulación de los objetivos de calidad se han considerado los recursos humanos, financieros y operacionales con los que cuenta el programa</p> <p>Existencia y aplicación de auditorías internas para determinar el cumplimiento a conformidad de objetivos de los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad</p> <p>Existencia de registros de los resultados de auditorías</p> <p>Consideración de la revisión del estado de las acciones correctivas y preventivas.</p> <p>Existencia de director del programa designado formalmente</p> <p>Existencia y documentación de definición de responsabilidades y autoridad para asegurar que se establezcan. Implementen y se mantengan los procesos necesarios para el sistema de gestión de calidad</p>	<p>proceso de gestión al servicio de las funciones misionales del programa y en función de la vocación al programa y del proyecto educativo</p> <p>Contar con mecanismos eficaces de comunicación y con sistemas de información claramente establecidos y accesibles.</p> <p>Orientación y liderazgo en la gestión del programa, cuyos métodos de gestión están claramente definidos y son conocidos por la comunidad académica.</p>	<p>En la ISO y NTC se contemplan: Determinación de cambios a ejecutarse de manera planificada, abordando riesgos y oportunidades que deben ser proporcionales al impacto potencial en la conformidad, eficiencia, eficacia y efectividad.</p> <p>El establecer una planificación para determinar como se consiguen todos los objetivos de calidad</p> <p>La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso en todas las áreas y desarrollo de procesos</p> <p>De igual forma esta debe establecer, implementar, mantener una política de la calidad, y asegurarse de que las responsabilidades y autoridades quedan para los roles pertinentes quedan</p>	<p>5.5 Responsabilidad, autoridad y comunicación</p> <p>8.4 Analisis de datos</p>	<p>5.3 Roles, responsabilidad y autoridad.</p> <p>9.2 Auditorias Internas.</p> <p>7.4 Comunicación.</p>	<p>N° 34. Sistemas de comunicación e información</p> <p>N° 35 Dirección del programa</p>	<p>5.6 Revisión por la dirección</p> <p>7.2 Competencia</p>
--	--	---	---	---	--	---

<p>Existencia y documentación de definición de responsabilidades y autoridad para informar a la dirección sobre el desempeño de los procesos de calidad y cualquier necesidad de mejora para el sistema de gestión de calidad</p> <p>Existencia de revisión de la evaluación de las oportunidades de mejora</p> <p>Existencia de registros de las revisiones de la dirección</p> <p>Existencia de revisión concluyente respecto a la conveniencia, adecuación, eficiencia, eficacia y efectividad del sistema de gestión de calidad</p>	<p>asignadas, se comuniquen y se entiendan en toda la organización</p> <p>La competencia en la capacidad del talento humano con la que se aplica los conocimientos y las habilidades con el fin de conseguir los resultados previstos.</p> <p>Realización de auditorías internas dentro de unos intervalos de tiempo planificados, de ellas se obtendrá información muy valiosa para el direccionamiento estratégico.</p> <p>La información documentada se conserva como evidencia de la conformidad, se tiene que proteger frente a posibles modificaciones no autorizadas</p>
<p>6.1 Acciones para abordar los riesgos y las oportunidades.</p> <p>9.3 Revisión por la dirección</p> <p>7.5 Información documentada</p>	<p>En el CNA, el desempeño laboral de los egresados y del impacto que éstos tienen en el proyecto académico y en los procesos de desarrollo social, cultural y económico en sus respectivos entornos.</p> <p>Se debe realizar seguimiento a la ubicación y a las actividades que desarrollan los egresados en asuntos concernientes al logro de los fines de la institución y del programa.</p> <p>La ISO y NTC plantean el asegurar de que las salidas que no estén conformes con los requisitos, se identifiquen y se controlen con una posterior toma de decisiones</p>
<p>9. Impacto de los egresados en el medio</p>	<p>5.2 Enfoque al cliente</p> <p>8.5 Mejora</p>
<p>Existencia y aplicación de métodos adecuados de encuestas de satisfacción al cliente.</p> <p>Existencia de métodos de seguimiento y control de encuestas de satisfacción</p>	<p>8.6 Liberación de los productos y servicios.</p> <p>9.2 Seguimiento, medición, análisis y evaluación.</p>

basadas en la naturaleza de la no conformidad que impide el cumplimiento de metas y objetivos.

Contemplan también la satisfacción del cliente, el seguimiento, medición y evaluación del mismo.

N° 37 Impacto de los egresados en el medio social y académico

<p>10. Recursos físicos y financieros</p>	<p>6.1 Provisión de recursos</p>	<p>7.1 Recursos.</p>	<p>En el CNA, se plantea que se debe garantizar y presupuestar los recursos necesarios para dar cumplimiento óptimo al proyecto educativo y por mostrar una ejecución y manejo efectivos y transparentes de sus recursos físicos y financieros. En la norma ISO y NTC, se tienen en cuenta todos los recursos internos y externos, por lo que se incorpora el concepto de servicios subcontratados. El proporcionar los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar de forma continua, al igual se debe proporcionar y mantener la infraestructura necesaria para que los procesos operen con eficiencia.</p>
<p>N° 38 Recursos físicos</p>	<p>Existen registros de vida útil de los bienes, equipos e infraestructura.</p>	<p>Existencia y aplicación de métodos de manejo, seguimiento y de control de entradas y salidas de recursos.</p>	<p>6 3 Infraestructura</p>
<p>N° 39 Presupuesto del programa</p>	<p>Existencia de registros de todos los procesos y procedimientos realizados en presupuestos y adquisición de recursos físicos.</p>	<p>N° 40. Administración de recursos</p>	

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

El modelo propuesto de articulación de la calidad académica y administrativa complementa en doble vía los elementos del sistema de acreditación para programas de pregrado del CNA con el enfoque sistémico del sistema de gestión de la calidad de la norma ISO 9001:2015 y NTC GP 1000:2009. Tiene como objetivo servir como mecanismo para la acreditación en alta calidad teniendo en cuenta el mejoramiento continuo originando un cambio de una cultura de calidad con escalonamiento hacia la excelencia.

En el modelo de articulación se puede observar cómo los dos sistemas de calidad se complementan y que es muy viable la ejecución de la unificación de estos en pro a la consecución de la calidad. Esta nueva formulación que articula los sistemas de calidad existentes, permite solventar los conflictos en las relaciones que se dan entre estos y propende por la coherencia de sus resultados, lo cual coadyuva a asegurar la excelencia académica.

Después de esta matriz de concordancia se debe construir un modelo de cuadro de mando integral que pueda llevarse a un aplicativo, para desarrollar experimentalmente un modelo estratégico de autoevaluación y gestión conducente a la acreditación de alta calidad de los programas. En este sentido, la investigación se halla en la etapa de experimentación con el aplicativo de Sixtina, cuyos resultados se presentarán en otra disertación.

BIBLIOGRAFÍA

David, f. (2003). Conceptos de Administración estratégica. México: Pearson.

Martin, m. & Sauvageot, c. (2011) Constructing an indicator system or scorecard for higher education: a practical guide. Francia: International Institute for Educational Planning.

Acreditación, C. N. A. (Enero de 2013). Lineamientos Para La Acreditación De Programas De Pregrado. Obtenido de http://www.cna.gov.co/1741/articles-186359_pregrado_2013.pdf

Consejo Nacional de Acreditación. (s.f.). Obtenido de <http://www.cna.gov.co/1741/article190811.html>
ISO 9001:2015. (s.f.). Obtenido de <http://www.nueva-iso-9001-2015.com/>

Modelo ISO 9001. (2012). Obtenido de <http://queaprendemoshoy.com/%C2%BFque-es-lacalidad-vi-el-modelo-iso-9001-de-gestion-de-la-calidad/>

Moreno, M. (2012). Calidad Fuerza 4.

NTC GP 1000:2009. (s.f.).

Obtenido de <http://apolo.uniatlantico.edu.co/SIG/NTC%20GP1000-2009.pdf> Quiles, I. (1945). Isodoro de Sevilla. Argentina.

Shewhart, W. (s.f.). Introducción a la calidad. En C. F. Mazziotta, Gestión de la Calidad.

Summers, D. C. (2006). Administración de la Calidad. Mexico: Pearson Educación

Levy- Leboyer, C. (1997), “Gestión de las Competencias”, Barcelona, Gestión 2000.

Pedraza, X. (2010) Aporte del enfoque sistémico del modelo de gestión de la calidad NTC ISO 9001 al modelo de acreditación institucional en instituciones privadas de educación superior. Universidad Santo Tomás e ICONTEC. Colombia. 15 págs.

Stufflebeam, D. L. y Shinkfield, A. J. (1987). Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica. Barcelona: Paidós/MEC.

Congreso de la República, (1992). Ley 30, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior.

Congreso de la República, (1994). Ley 115, por la cual se expide la Ley general de educación.

Congreso de la República, (2008). Ley 1188 abril 25, por la cual se regula el registro calificado de Programas de educación superior y se dictan otras disposiciones.



ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

PONENCIA #83

ANALISIS DE TENDENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL MUNICIPIO DE FLORENCIA

AUTORES:

Adrian Vargas
Parcival Peña
Julian Rodriguez



ÁREA TEMÁTICA:

Liderazgo y Gestión del Capital Humano

ANÁLISIS DE TENDENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL MUNICIPIO DE FLORENCIA

Liderazgo y Gestión del Capital Humano (modalidad Semillero)

Resumen

El presente es una investigación en curso que desarrolla los conceptos de tendencias de la gestión humana que se están aplicando en las empresas privadas, enfocadas en atraer, retener y mantener al capital humano en la organización. Teniendo en cuenta la nueva generación de fuerza laboral (Millenials) que existe en el mercado y las expectativas que tiene con los procesos de la empresa.

La investigación en cursos propone aplicar un enfoque cualitativo basado en la revisión documental de estudios de tendencias de gestión humana a nivel mundial, nacional y regional; y en la aplicación de un cuestionario a nivel directivo y operacional que aborde el análisis de las tendencias estratégicas y su nivel de importancia y gobernabilidad en la organización. En los resultados se espera identificar las tendencias que se están desarrollando en las empresas y la perspectiva de los empleados hacia las prácticas empresariales destinadas al desarrollo del capital humano.

Palabras clave: Gestión humana; Atraer- Retener- Mantener; Organizaciones

ANÁLISIS DE TENDENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL MUNICIPIO DE FLORENCIA

INTRODUCCIÓN

El talento es un recurso escaso y valioso; por ello, desarrollarlo debe ser una prioridad en la agenda estratégica de las organizaciones interesadas en trascender y ser exitosas. Algunas empresas lo ven como una barrera, mientras que otras lo conciben como una ventaja; este aspecto se podrá convertir en una ventaja competitiva cuando la empresa trabaje en políticas y programas enfocados al óptimo desarrollo de habilidades y capacidades de sus colaboradores. Estas acciones influyen positivamente para solucionar los problemas de escasez y la guerra de talento.

Cuando el paradigma que opera es negativo, la organización se enfrenta con obstáculos que agravan los problemas para mantener al talento clave o lograr promoción del personal interno a los puestos de alta dirección; en este sentido, es necesario comprender el paradigma al que se enfrenta la organización y tomar en cuenta que para formar al talento de cada organización es vital alinear los requerimientos del negocio al plan de desarrollo de los colaboradores; Además, un imperativo para el funcionamiento exitoso de este plan será el compromiso de los líderes para ser sponsors del equipo de trabajo en aras de formarlo y desarrollarlo para potencializar y perfeccionar las competencias que incrementen el valor de la organización. En consecuencia, la responsabilidad de desarrollar el talento no recae sólo en el área de Recursos Humanos, sino que intervienen otros actores clave como la empresa, el jefe y el colaborador, cada uno con un papel importante.

“Por un lado, la empresa deberá —en primer lugar— tener una filosofía centrada en la persona que la acompañe con sistemas y procesos transparentes que den lugar al desarrollo del personal. En segundo lugar, el jefe debe estar genuinamente comprometido con su equipo para promoverlo, por medio de métodos como el coaching o el mentoring, además de evaluar y retroalimentar constantemente”. Ulrich, D. y Brockbank, W. (1998).

Por otra parte, los constantes cambios de paradigmas, generaciones y gestación de nuevas tendencias buscan que las empresas empiecen a rediseñar su estructura de acuerdo a la demanda que se encuentra en el mercado laboral. Por ende, las empresas y el área de recursos humanos han de incorporar en las gestiones de la misma las tendencias que se encuentran en el mercado. En este sentido Naisbit, J y Arburdene, P (1996) define que:

“Las tendencias no vienen ni van solas. Los grandes cambios económicos, tecnológicos, culturales y generacionales tardan en formarse, y una vez instalados, influyen en las personas y empresas durante cierto tiempo, de siete a diez años, o más. Tienen el alcance y el aspecto de un decenio de cambio”

Por ende, los empresarios y profesionales deben mantenerse al tanto de la población, la clientela y el mercado laboral que existe. Finalmente, el colaborador necesita interesarse en seguir aprendiendo y contribuyendo con la organización y estar abierto a nuevas experiencias y tendencias laborales.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

1.1. *Gestión Humana en las Organizaciones*

Debido a los cambios socio-económicos, culturales y generacionales, y los distintos avances de las teorías organizacionales, se ha tornado importante estructurar la manera en cómo administrar el talento humano dentro de las empresas para el logro de un objetivo en común sin afectar o interrumpir los objetivos individuales de los empleados. A través del desarrollo de diversas teorías enfocadas al desarrollo del talento humano en la organización, se ha optado en la actualidad por definirlo o denominarlo como gestión del talento humano. En este sentido, y de manera general García, M (2009) define que:

“la gestión del talento humano es definida como los procesos y actividades estratégicas de guía, apoyo y soporte a la dirección de la organización, compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades, con el objeto de obtener, formar, retribuir, desarrollar y motivar el personal requerido para potencializar la organización”.

En este sentido, autores como Dessler), Decenzo y Robbins (2001), Byars y Rue (1997), Rodríguez (2002), Chiavenato (2002), Sherman, Bohlander y Snell (1999) y García (2008), establecen que la gestión humana es la encargada de procurar la mejor elección, desarrollo y organización de los seres humanos en una empresa, brindando satisfacción en el trabajo y buscando el mejor rendimiento de todo el personal. Por otro lado Blass, E (2007) afirma que la gestión del talento humano hace referencia a *“la administración de los procesos y oportunidades que están a disposición de las personas que forman la organización y que son considerados con talento, lo que significa atraer, identificar, desarrollar, participar en la retención y despliegue de esas personas con potencial y que constituye valor especial para la organización”.*

De acuerdo a los conceptos desarrollados por las teorías relacionadas al manejo de los recursos humanos, y para vislumbrar lo que ha sido la evolución de estos a lo largo de diferentes autores, Prieto, H (2008) y otros autores (citado por Pardo, C y Porras, J (2011)), nos expone un compendio de autores y enfoques realizados.

Tabla 1 Desarrollo de la Gestión del Talento Humano

AUTOR	ENFOQUE
Taylor	Énfasis en la tarea <ul style="list-style-type: none"> Las tareas debían ser ejecutadas por obreros y empleados. La administración científica.
Fayol	Énfasis en la estructura organizacional <ul style="list-style-type: none"> División del trabajo, jerarquía, responsabilidad, etc.
Mc Gregor, Maslow, Lewin, Mary Parker Follet	Énfasis en las personas <ul style="list-style-type: none"> Teorías X y Y (falta de responsabilidad vs. desarrollo del potencial). Surgen los conceptos de motivación, liderazgo, participación, comunicación y satisfacción laboral. Énfasis en la tecnología <ul style="list-style-type: none"> Impacto de las TIC sobre la tarea, la gente y la estructura. Énfasis en el medio ambiente <ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad social empresarial. Énfasis en la globalización <ul style="list-style-type: none"> Bloques comerciales.
Metodologías administrativas de mejoramiento en procesos	Calidad total/ Benchmarking/ Reingeniería/ Justo a tiempo/ Empowerment/ Quinta Disciplina (Senge (1995), Organizaciones que aprenden)/ Cinco "S"/ Downsizing/ Outplacement (desvinculación asistida)/ Hoshin Kanri (administración por políticas)/ Coaching/ Outsourcing.
Cinco modelos del comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Autocrático De custodia. De apoyo. Colegiado. De sistemas.

Fuente: Prieto, H y otros autores (citado por Pardo, C y Porras, J (2011))

A partir de estos cambios de contextos que contribuyeron al desarrollo de diversas teorías sobre capital humano y la humanización de los procesos productivos en las organizaciones. Indiscutiblemente el desarrollo del mercado, las exigencias del entorno globalizado y los avances tecnológicos han cambiado simultáneamente las condiciones como se ha visto la gestión del capital humano desde el nacimiento de su teoría.

En este sentido, se establece que alrededor de la gestión humana actúan diversos factores que inciden en el desarrollo de esta, Calderón, G (2007) expone siete factores que afectan el desarrollo de la gestión del talento humano.

- **Características socio-político-económico del momento histórico:** determina las condiciones socio-político-económico de momento para el manejo adecuado de los recursos humanos dentro de los contextos actuales a tratar y desarrollar las diferentes estrategias en los procesos de la organización.
- **Concepción dominante del ser humano:** la manera en cómo se define al ser humano, durante la evolución de estas concepciones el ser humano ha pasado de ser económico a un ser social esto hace que las practicas o actividades que se quieran desarrollar en ellos tengan diferente enfoques cuando se formulan las estrategias de la organización.
- **Formas de organización del trabajo:** la manera en que se divide el trabajo, la normalización o estandarización de los procesos, procedimientos y actividades que se han de desarrollar para cada situación en la organización.

-
- **Concepción del trabajo:** determina el accionar de la gestión humana y gracias a ella se identifica la manera en cómo han de ser tratadas las personas cuando desempeñan sus labores, y las estrategias de las organizaciones entorno a la generación de riquezas y un trato humano a los empleados.
- **Relaciones laborales:** se entiende como las políticas, reglas y normas que regulan el accionar de los trabajadores dentro de la empresa, depende de cómo cada organización maneje este aspecto así mismo se formularan las acciones a realizar frente a las relaciones laborales y personales.
- **Mercado laboral:** los cambios constantes en la percepción de las personas hacen variar las características que deben poseer las empresas para permear estos mercados, las condiciones de oferta y demanda de productos y servicios como del capital humano, han hecho reestructurar las dinámicas organizacionales y estratégicas entorno a la toma de decisiones sobre este aspecto.
- **Teoría de gestión dominante:** la gestión humana está influenciada por el desarrollo de diversas teorías organizacionales que moldean el accionar de la administración y por ende la manera en cómo se maneja a los recursos humanos de la organización siendo éstos una parte fundamental de los procesos que se desarrollen.

Partiendo de esto, las organizaciones necesitan ampliar el ámbito de actuación sobre sus empleados, más allá de lo que se puede observar en los distintos comportamientos dentro de la organización. *Necesitan influir drásticamente y positivamente en las actitudes de sus empleados para generar un compromiso hacia los objetivos organizacionales* Ponds, F y Ramos, J (2012). Además es, *“necesario incorporar las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos, como parte de su estrategia de negocio y ello tiene la doble función de servir como catalizador de las demandas sociales y ayudar a realizar los procesos de gestión humana en las organizaciones”* Saldarriaga, J (2013)

La gestión del capital humano en relación con las organizaciones, entendiéndose estas como unidades sociales creadas deliberadamente a fin de alcanzar objetivos específicos Arias, F (1984). Centraban sus actividades en la captación de clientes, producción en masa y generación de utilidades, descuidando el ámbito humano que en ellas se encuentra; desde el surgimiento de la teoría de relaciones humanas se ha contemplado al personal importante e influyente en las actividades de la empresa.

En la concepción moderna, la gestión del capital humano genera impactos profundos en la manera en cómo tratarlos, buscarlos en el mercado, integrarlos, orientarlos, hacerlos trabajar, desarrollarlos, recompensarlos, monitorearlos y controlarlos, es un aspecto fundamental en la competitividad de las organizaciones. Al respecto Ruiz, H (2014) considera que *“el compromiso y esfuerzo expresado por los colaboradores es fundamental para que las organizaciones marchen de una manera eficiente y eficaz en todas sus actividades, de aquí surge la necesidad de prestar mucha atención al factor humano de las empresas”*.

En este sentido, muchas empresas creen y promueven la idea de que las personas son el recurso más importante dentro de las organizaciones en un mercado globalizado. Pardo, C y Porras, J (2011) afirma que:

“El desarrollo de estos mercados competitivos, las exigencias del entorno globalizado y el cambio tecnológico exigen que las empresas se adapten y enfrenten los retos que representan el contexto y el momento económico con un talento humano cada vez más competente, desarrollado bajo los lineamientos de las tendencias administrativas del momento alineado con la estrategia organizacional de la empresa”

1.2. Modelo Actual de Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano *ha sido considerada como un proceso estratégico al ser un recurso esencial para el cumplimiento de objetivos en la organización* Hernández, A y Gómez, R (2014). Entendiéndose como *“el producto de multiplicar competencias por compromisos, es decir, tomar como referencia las competencias a desarrollar en un puesto de trabajo dentro de una organización sin dejar de tener en cuenta el compromiso que adquiere el trabajador, como factor multiplicador para adquirir un nivel superior”* Castilla, A (2014).

De acuerdo con Milkovich, G y Boudreau, J. (1994) *“Los recursos humanos proporcionan la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios; de controlar la calidad; de distribuir los productos; de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y las estrategias para la organización”*. Además, esta área de la organización diagnostica y mejora la función de su área para aportar servicios a la empresa. Crea un proceso que asegure que las estrategias de recursos humanos se concreten Alles, M (2008).

Las nuevas estrategias implementadas por las áreas de gestión humana en las organizaciones están siendo *“re direccionadas hacia la creciente globalización y aumento de la gestión del conocimiento que ha hecho los mercados laborales más exigentes y competitivos, por ende, el tránsito hacia una economía basada en el conocimiento que va de la mano de un proceso de globalización, hace que las organizaciones realicen considerables inversiones en los empleados en términos de inducción, entrenamiento, desarrollo, mantenimiento y retención”* Moreno, L et al (2015).

Además, teniendo en cuenta la exigente globalización, el gerente de gestión humana en los modelos de gestión humana debe *asumir un rol de asesor el cual fomente el desarrollo de líderes y talentos en cada área y colabore en las mejoras de los procesos, aptitudes y actitudes de los colaboradores, con el fin de generar valor agregado para la organización* Piñeiro, M (2013).

Por ende, las organizaciones implementan modelos estructurales y empresariales en gestión humana. Estos modelos ofrecen formas de actuar sobre las personas, ya que estas le confieren vitalidad a los procesos de la organización. Por esto, los modelos se deben construir a partir de las relaciones sociales en la organización, conocer las reglas que regulan y explican las interacciones que existen en la relación que se dan en la cultura de cada organización.

En este sentido, *los diferentes modelos de gestión humana se encargan de diferenciar a las empresas dentro del mercado, mediante la caracterización de sus elementos y la capacidad que tiene para inferir en la vida organizacional, otorgándole una vida propia* Fischer (2002). Es decir, los modelos de gestión humana dan la especificidad a la empresa para que esta pueda distinguirse, gracias a sus particularidades, de otras firmas que puedan ofrecer un producto o servicio similar.

En relación con los modelos actuales de gestión humana dentro de las organizaciones la firma PriceWaterhouseCoopers realizó la investigación gestión humana a 2020. En consecuencia, PriceWaterhouseCoopers (2008) desarrolla un compendio de temas que demuestra la preocupación de las organizaciones en los nuevos retos centrándose explícitamente en el contexto empresarial y en el impacto en los empleados y su trabajo. En el cual, define cuáles serán las características de la gestión de personas a ese año enmarcándolas en tres modelos de gestión humana en las organizaciones:

- Empresa azul (la empresa, reina y señora): empresas basadas en el modelo económico actual las grandes compañías utilizarán la gestión del talento humano para mejorar el rendimiento de sus trabajadores. Buscarán sus empleados en cualquier parte del mundo. La competencia por los mejores es creciente. Las empresas globales crean diferencias y se apropian del escenario principal, dominan las preferencias de los consumidores.

En el mundo azul, el modelo de rendimiento y de personas se acerca a lo que aspiran muchas de las compañías líderes: relacionar las acciones de talento humano con mejoras en el rendimiento de las empresas y, mediante datos de capital humano más sofisticados, evaluar la actividad corporativa. En este escenario, la gestión de las personas y del rendimiento se convierte en una disciplina de negocio complicada y se sitúa, al menos, al nivel de finanzas en la jerarquía corporativa.

- Empresa verde (empresas preocupadas): la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad dominará la agenda de la empresa. El modelo de gestión de personas evolucionará hacia uno basado en el compromiso de las personas.

Las empresas desarrollan una fuerte conciencia social y un sentimiento de responsabilidad medioambiental. La sociedad y las empresas ven que sus prioridades van a la par, la responsabilidad social corporativa (RSC) es positiva y se fusiona con la gestión de personas. Como el movimiento por la vida sostenible es importante para la sociedad, recursos humanos se ve forzado a tener en cuenta la sostenibilidad como parte de la gestión de talento. Comunidades, clientes y proveedores se convierte en partes interesadas, igual que los empleados y los accionistas.

- Empresa naranja (lo pequeño es bonito): las empresas tenderán a trabajar como redes de colaboración con otras entidades más pequeñas, predominando la especialización, la gestión del talento humano garantizará que las pequeñas empresas cuenten con el personal que necesitan para desarrollarse de forma competitiva. Las organizaciones globales se fragmentan, prevalece el localismo, la tecnología capacita un modelo de negocio basado en la alta tecnología y en un bajo impacto. Las redes prosperan y las grandes compañías caen.

En este, las economías están compuestas básicamente por un intenso mercado, lleno de pequeñas compañías, contratistas y trabajadores “de portafolio”. La gestión de personas en intenta garantizar que estas pequeñas empresas cuenten con el personal que necesitan para ser competitivas. Esto hace que recursos humanos logre una posición dominante pues la cadena de suministros de trabajadores es un componente crítico de la empresa y se ocupa de ellos de forma estratégica.

En este sentido, la firma consultora PriceWaterhouseCoopers diseño el modelo de gestión humana ya expuesto estructurándose con base en los siguientes retos empresariales y de la gestión humana:

- ✓ Los modelos empresariales cambiarán de un modo radical: el ritmo de cambio durante los próximos diez años será más fuerte que hasta ahora. La tecnología, la globalización, la demografía y otros factores influirán en las culturas estructurales empresariales. Los escenarios actuales dibujan tres modelos empresariales futuros:
 - Grandes empresas convertidas en mini estados, que adoptan un papel predominante en la sociedad.
 - Una gran especialización que impulsa redes de colaboración.
 - Una agenda medioambiental que lleva a aplicar cambios importantes en la estrategia empresarial
- ✓ La gestión de talento humano se convertirá en uno de los retos más importantes para las empresas: las organizaciones de hoy se enfrentan a la escasez de personas con habilidades concretas, al trato con los trabajadores en periodos de cambio y a la creación de plantillas efectivas. En 2020, el cambio radical en los modelos empresariales se enfrentaran a temas como:
 - La desaparición de los límites entre la vida laboral y la personal porque las empresas asumirán una mayor responsabilidad en el bienestar social de sus empleados.
 - Rigurosas técnicas de control de personal para vigilar y hacer seguimientos de la productividad y el rendimiento.
- ✓ Los talento humano se someterá a cambios muy importantes: talento humano es percibido por muchos como un departamento pasivo, orientado a prestación de servicios, pero teniendo en cuenta el contexto empresarial y laboral del futuro, este, tienen ante sí tres caminos posibles:
 - Puede convertirse en el centro de la organización, adoptando nuevas atribuciones relacionadas con el personal, incorporando muchos otros aspectos de la empresa y ejerciendo una gran influencia.
 - Puede convertirse en el motor de la agenda sobre responsabilidad social corporativa dentro de la organización.
 - Puede convertirse en un mero gestor transaccional externalizado casi por completo. En este escenario, habrá funciones de recursos humanos que se desarrollaran desde fuera de la empresa u n recurso humano interno que se limitara a las contrataciones de personal.

1.3. Tendencias de las Organizaciones en la Gestión Humana

Según Castellanos, O. et al (2011) afirma que una tendencia es un patrón de comportamiento de los elementos de un entorno en particular durante un periodo. Además, Saldarriaga, J (2008) la define como una directriz o un direccionamiento colectivo que pretende lograr un fin también común. Es un punto de referencia hacia el cual avanzan muchas personas, hasta que se convierte en un eje central de la mirada colectiva.

Este concepto puede ser trasladado a la Administración, en la cual ocurren cambios a nivel mundial, que surgen en distintas teorías que marcan la acción administrativa y gerencial de los administradores.

En este sentido, las acciones administrativas en un mundo globalizado, versátil y competitivo donde las estrategias de una organización están orientadas a crear e implementar procesos o procedimientos que permitan generar una ventaja competitiva frente a las demás compañías es una ganancia duradera. *La competencia global generada por los negocios actuales a lo que están vinculadas las organizaciones, ha implicado la definición de nuevos estilos de gerencia para los responsables de la administración de los recursos humanos y el desarrollo de las organizaciones* Muñoz, J (2003). A su vez, las organizaciones estudian las exigencias y condiciones del mercado laboral, y así, identifican las tendencias que sean benéficas para la organización.

Además, en la gestión del talento humano se pretende identificar tendencias que procuren atender las exigencias del personal para desarrollar su talento en la organización; estas se han estudiado en base a la generación del milenio, la cual es la nueva fuerza laboral dentro de las estrategias de las organizaciones. En este sentido, será un referente el estudio e investigación realizada por la firma consultora PriceWaterhouseCoopers (2008).

En el entorno actual es de vital importancia para la organización el conocer y reflexionar sobre las nuevas estrategias relacionadas a atraer, retener y mantener el talento en la organización con el fin de generar lealtad y compromiso en los empleados Sánchez, C (2014). Por ende, es imperativo que las empresas superen los retos actuales de la gestión del talento humano; y así, las empresas busquen satisfacer las expectativas de sus clientes; las nuevas tendencias de gestión del talento humano exigen que se apliquen los mismos mecanismos para fortalecer el compromiso y permanencia de las personas que trabajan en ellas.

1.3.1. Atraer: en las organizaciones atraer al personal comprende las actividades dirigidas a cubrir sus necesidades personales y afrontar la carga productiva. Requiere de un análisis de la oferta potencial y la demanda futura de trabajadores Gutiérrez, J (2011). En este sentido, las áreas de recursos humanos deben hacer uso de las tecnologías de información, redes sociales y demás escenarios digitales que le permitan obtener información de las personas; La tecnología se ha transformado en un eficaz instrumento para el reclutamiento de un personal idóneo, no solo basta con leer el currículum, las empresas también revisan sus participaciones en redes sociales Seminarium (2013).

Con el fin de conocer a fondo la persona, esta herramienta además de permitir conocer a los postulantes, también sirven para dar a conocer aspectos de la empresa como la cultura organizacional, políticas, valores, beneficios sociales, experiencias de empleados, procedimientos, y llamar la atención de nuevos postulantes con aptitudes y actitudes idóneas que contribuyan al desarrollo de los objetivos organizacionales.

1.3.2. Retener: después de que las organizaciones atraen al personal, llega un nuevo reto que comprende buscar la manera en que el personal siga en las actividades de la organización; así mismo, Vaca, M (2015) considera *que la retención del talento, como parte de la visión estratégica del talento, debe ser considerada como una estrategia a través de la cual se garantiza la permanencia del personal crítico y clave dentro de la organización.* Por otra parte, Santacruz,

F (2011) afirma que *hablar de Retención hace referencia a un trabajo en condiciones favorables las cuales involucra un adecuado clima organizacional, programas de capacitación orientados a la formación continua del talento humano y al crecimiento cognitivo del trabajador*. Los gerentes de recursos humanos deben atender este nuevo reto, entendiendo que las personas han construido objetivos personales orientados a su desarrollo profesional, y al ingresar a la organización buscan que esta garantice o ayude al cumplimiento de estos objetivos, y en contribución a ello el genera un valor agregado a los procesos de la empresa.

1.3.3. Mantener: luego de que la organización atrae y retiene de una manera idónea y correcta al personal, este siente un compromiso con la organización dadas las múltiples garantías y beneficios que esta ofrece a su desarrollo profesional, familiar y cultural y así crea una afiliación con los objetivos estratégicos de la empresa y con la misión y visión de la misma. Algunos medios que los directivos pueden utilizar para reforzar este compromiso son a lo que se denomina empowerment o empoderamiento de las personas con las actividades y procesos que se llevan a cabo dentro de la organización para la obtención de resultados idóneos y rentables.

Así mismo Castillo y Dazza 2011 (citado por Figueroa, H 2014) expone que *atraer, retener y mantener el personal es un paso necesario, pero no suficiente, ya que no basta con tener talentos en la organización, es necesario saber aplicarlos y utilizarlos de la mejor manera posible*. Sin embargo, sea cual sea las estrategias de mejora de la gestión humana para obtener un capital humano calificado, se debe contar una alta calidad en la parte directiva que ejerza un liderazgo de calidad para garantizar las condiciones de la empresa

A nivel global, la Firma privada número uno de servicios profesionales del mundo Deloitte University Press cada año publica un informe sobre tendencias globales del capital humano en el cual expone las principales tendencias que marcan la gestión humana en las grandes compañías del mundo, para el año 2015 y 2016 en su informe de tendencias globales del capital humano representa las nuevas prácticas de gestión humana que se están desarrollando en el mundo y las perspectivas del empleado y el empleador entorno al ambiente y las cualidades que lo predominan. En este sentido, y para efectos del proyecto de investigación se referencia como documento base para el desarrollo de las tendencias que se pretenden identificar en el municipio de Florencia específicamente en las empresas privadas.

2. METODOLOGÍA

En la investigación se estructura desde un enfoque con un diseño metodológico desde la prospectiva, que nos enseña que no es necesario sufrir o padecer el futuro, sino que podemos construirlo. Y también nos muestra que si lo analizamos adquirimos mayores ventajas pues nos permite adelantarnos a tomar la decisión que aún no han pensado, en este sentido Mojica (2008), *manifiesta que de esta manera es posible ganar la delantera e impedir que el futuro nos sorprenda*.

En tal sentido, podemos construir las tendencias más apropiadas sin dejar de lado su factibilidad y con la única condicionante, que si la podemos soñar la podemos crear base de la cual ha partido la consecuencia de todos y cada uno de los avances que ha logrado el hombre para facilitar su existencia.

Tabla 2. Diseño metodológico.

FASES	HERRAMIENTAS
<p>Fase analítica:</p> <p>Análisis interno como externo sobre el desarrollo de la gestión humana.</p>	<p>Revisión “pesquisa documental” Fundamentación teórica y conceptual de las tendencias en la gestión humana. Diagnóstico e identificación de las tendencias en la gestión humana.</p>
<p>Fase II. Programación: Caracterización de las empresas que objeto de la investigación, clasificación de la importancia y gobernabilidad de las variables Seleccionadas.</p>	<p>Identificación y caracterización de las empresas seleccionadas en los ejes estratégicos. Aplicara Ábaco de Regnier, priorización de las tendencias estratégicas claves. Matriz IGO, y se definirán su pertinencia en el estudio.</p>
<p>Fase III Trabajo de campo:</p> <p>Visitas a los responsables de la gestión de las personas en las empresas seleccionadas.</p>	<p>Recolección de la tabulación de las tendencias estratégicas por su nivel de influencia. Análisis de la estructura y correlación de las tendencias de mayor impacto. (MIC-MAC). Taller de consenso entre los grupos de interés e involucrados.</p>
<p>Fase IV: Análisis estructural de las Tendencias.</p> <p>Influencia en la gestión de las personas en las organizaciones.</p>	<p>Análisis de la estructura y correlación de las tendencias de mayor impacto en el desarrollo de la gestión de las personas. Identificación de los cuadrantes de poder y conflicto en las relaciones de influencia de las tendencias de la gestión humana. Taller de consenso entre los grupos de interés e involucrados. Construcción de los resultados estratégicos .</p>

Fuente: Elaboración de los autores (2016).

2.1. Población:

Las empresas del sector privado debidamente formalizadas en el municipio de Florencia.

2.2. Muestra:

Las empresas que cumplan las siguientes condiciones: i) empresa formalizada en la cámara de comercio del municipio de Florencia; ii) Antigüedad de cinco (5) años de funcionamiento y iii) Numero de empleado siete (7) personas, con formalidad laborar,

3. RESULTADOS

La propuesta de investigación se encuentra en etapa de formulación y está diseñada a partir de cuatro fases de acuerdo a la metodología relacionada previamente (tabla 2), en las cuales espera tener los siguientes resultados para cada una de ellas:

3.1. Fase analítica:

Se realizará un análisis de los macro ambientes y microambiente de las organizaciones para conocer el desarrollo de la gestión humana en las empresas seleccionadas.

- Construcción de un marco teórico que nos permita fundamentar las tendencias del estudio en la gestión humana de las organizaciones.
- Diagnóstico del desarrollo de las áreas de gestión humano en las empresas seleccionadas.
- Identificar y fundamento de las tendencias en la gestión humana.

3.2. Fase II. Programación:

- Clasificación y categorización de las empresas en los modelos o área de administración de la gestión humana.
- Priorización estratégica de las tendencias según la clasificación de las empresas en el estudio.
- Validación de las tendencias según su importancia y gobernabilidad.

3.3. Fase III Trabajo de campo:

En esta fase los resultados esperados son conseguidos en el trabajo de campo interactuado con las personas de las áreas o departamentos de la administración de personas en la organización.

- Recolección y tabulación de las tendencias estratégicas y sus niveles de importancia y gobernabilidad.
- Análisis de los instrumento o herramientas aplicadas a los directores o jefes de los departamentos de gestión humana.
- Taller de consenso entre los grupos de interés e involucrados
- Realizar el análisis cualitativo de los resultados de las diferentes técnicas.

3.4. Fase IV: Análisis estructural de las Tendencias.

- Análisis de la estructura y correlación de las tendencias de mayor impacto en el desarrollo de la gestión de las personas. (Análisis de resultados MIC-MAC).
- Taller de consenso entre los grupos de interés e involucrados.
- Construcción de los resultados estratégicos y su pertinencia en las empresas del sector.

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Con el desarrollo de la presente investigación buscamos identificar las empresas del sector privado con su respectiva caracterización dentro de los parámetros de la formalización como entes generadores desarrollo económico y social en las regiones, pero a la vez lograr una construcción teórica de los fundamentos sobre la influencia de las tendencias de la gestión humana que nos permitan contribuir al cierre de la brecha entre la teoría y la practica administrativa ,mediante el análisis crítico de las tendencias que actualmente se imponen en el escenario administrativo y en las organizaciones

empresariales, determinando las diferentes maneras como estas tendencias se aplican en nuestras empresas, identificando conexiones y desconexiones entre los sustentos teóricos de estas tendencias y su práctica cotidiana y posibilitando una auto – reflexión de los procesos de gestión humana en las organizaciones que hacen parte de la investigación.

También pretendemos que con las tendencias estratégicas priorizadas en el área de gestión humana, analizar el nivel de influencia en la gestión humana con los directivos de las áreas, que permitan validar el nivel de importancia y gobernabilidad de cada una de ellas en el desarrollo de las organizaciones y con la aplicación del análisis estructura determinado el grado de motricidad y dependencia de influencia de la tendencias en su diferente correlaciones de poder, conflicto o autonomía para hacerles frente en el desarrollo regional.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* (Segunda edición ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial granica.
- Arias Galicia, F. (1984). *Aministración de Recursos Humanos*. Mexico D.F, Mexico: Trillas S.A.
- Blass, E. (2007). Talent Management. Maximising Talent for Business Performance. *Ashridge Consulting*. Obtenido de https://eoeleadership.hec.nhs.uk/sites/default/files/1237115518_RBgM_maximising_talent_for_business_performance.pdf
- Calderón Hernández, G., Naranjo Valencia, J., & Álvarez Giraldo, C. (2007). la gestión en colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Revista Estudio Gerenciales*, 23(103), pp. 39-64. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21210302>
- Castellano Domingez, O., Fúquene Montañez, A., & Ramírez Martínez, D. (2011). Análisis de tendencias: de la información hacia la innovación. Obtenido de http://www.bdigital.unal.edu.co/3564/1/analisis_de_tendencias_mayo_7.pdf
- Castilla Sanchez, A. (2014). Optimización del talento en las organizaciones: una mirada desde la realidad de la dirección de RRHH. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigacion Social*, 14(2), pp. 285-291. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53731393006>
- Davel, E., & Vergara, S. (2001). Gestión con las personas y la subjetividad.
- Dazza(2011), C., & Figueroa Isaza, H. I. (2014). Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana. *Revista Economica CUC*, 35(1), pp. 61-77. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/305163632/Estrategias-de-Atraccion-Y-Retencion-Del-Talento-Humano-en-La-Industria-de-La-Mineria-Colombiana>
- Deloitte University Press. (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Deloitte University Press. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/humancapital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>

- Deloitte University Press. (2016). *Tendencias Globales en Capital Humano 2016: La nueva organización: un diseño diferente*. Deloitte University Press. Obtenido de https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/humancapital/2016_HC%20Trends_espa%C3%B1olv4.pdf
- Fisher, A. (2002). Un rescate conceptual e histórico de los modelos de gestión de personas en M Fleury.
- García, M. S. (2009). Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana., *Revista Pensamiento y Gestión*(27), 200-209. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/846/491>
- Gutiérrez A, J. (2011). La gestión del talento humano y la generación de valor en la empresa. *Revista cuaderno de investigación EPGn*(15).
- Hernández González, A., & Gómez González, R. (2014). Proceso de Gestión de Recursos Humanos en un ámbito universitario. *Ingeniería Industrial*, 36(2), pp. 188-199. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360441056007>
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de Recursos Humanos* (Sexta ed.). México D.F, México: McGRAW-HILL.
- Moreno, L; Torres, Guadalupe, Virginia, & Vargas, María. (2015). comportamiento de la tasa de rotación laboral en la industria maquiladora en Mexicali, Baja California, 2009-2013. *Revista Global de Negocios*, pp.11-26. Obtenido de <http://search.proquest.com/docview/1643362279?accountid=49650>
- Muñoz, J. (2003). Las tendencias de la administración: Algunas Reflexiones preliminares. *Revista Académica e Institucional de la Universidad Católica de Pereira*(66). Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-SobreLasTendenciasDeLaAdministracion4897910.pdf>
- Naisbitt, J., & Aburdene, P. (1996). *Megatendencias 2000: diez nuevos rumbos para los años 90*. New York, Estados Unidos: William Morrow and company inc.
- Pardo Enciso, C., & Porras Jiménez, J. (2011). La gestión del Talento Humano ante el desafío de organizaciones competitivas. *Gestión Social*, 4(2), pp. 167-183. Obtenido de <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/gs/article/viewFile/280/214>
- Piñero, M. L. (2013). El rol que juegan los recursos humanos en el mundo de hoy. *Seminarium Letter*, pág. 2. Obtenido de <http://www.seminarium.com/>
- Ponds Verdú, F. J., & Ramos López, J. (2012). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), pp. 81-98. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231324583002>
- Price Water House Coopers. (2008). La gestión de personas en 2020. Obtenido de http://www.um.es/empleo-runae2008/pdf/presentacion/PWC._Gestion_de_personas_2020_.pdf
- Prieto Herrera, J. E. (2008). *Gestión estratégica organizacional* (Cuarta ed.). (J. E. Prieto Herrera, Ed.) Bogotá D.C, Colombia: Ecoe Ediciones. Obtenido de [https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=jQmlAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Prieto,+J.+\(2008\).+Gesti%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+organizacional.+Bogot%C3%A1:+ECOEdiciones&ots=AXyW9Nltgd&sig=ElXPPUehDhkNPTjPXAZoLysXEjo#v=onepage&q=Prieto%20J.%20\(2008\).%20Gesti%C3%B3n](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=jQmlAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Prieto,+J.+(2008).+Gesti%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+organizacional.+Bogot%C3%A1:+ECOEdiciones&ots=AXyW9Nltgd&sig=ElXPPUehDhkNPTjPXAZoLysXEjo#v=onepage&q=Prieto%20J.%20(2008).%20Gesti%C3%B3n)

- Ruiz Enríquez , H. (2014). La formación continua y la calidad del servicio del Talento Humano administrativo de la universidad Politecnica Estatal del Carchi. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qFbk-WIRJtgJ:repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8645/1/TESIS%2520MAE-STRIA%2520Hugo%2520Milton%2520Ruiz%2520Enriquez.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co>
- Saldariagas Rios, J. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. *Revista Estudios Gerenciales*, 29(126), pp. 110-117. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21228397013>
- Sanchez E, C. (2014). Como atraer, retener y comprometer a nuestro talento. *INARI: inteligencia laboral. empresa consultora*. Obtenido de <http://www.inariinteligencialaboral.com/comoatraer-retener-y-comprometer-a-nuestro-talento/>
- SantaCruz Villegas, F. (2011). Analisis de las prácticas de gestión humana en la efectividad para retener el talento humano dentro de la organización. *Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/3804/1/franciscojaviersantacruzvillegas.2011.pdf>
- Seminarium Letter. (2013). El uso de las redes sociales en los Recursos Humanos. *Seminarium Letter*(58), pág. p. 10. Obtenido de www.seminarium.com
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (1998). *Global HR Competencies: Mastering Competitive Value from the Outside*. Londres: McGraw-Hill.
- Vaca Espín, M. d. (2015). Estrategias de Retención de Asesores/as de Crédito en Organizaciones de Finanzas Populares. La experiencia de la Red Financiera Rural en Ecuador. *Universidad de Belgrano*. Obtenido de http://www.ruralfinanceandinvestment.org/sites/default/files/Estrategias_retencion_asesor_credito_ofp_mfg_sp_04_2015.pdf

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

PONENCIA #87

**PROCESOS QUE HAN MARCADO LA
FORMACION Y DESARROLLO DE
EMPRENDIMIENTOS EN LA INDUSTRIA
CULTURAL DE LOS MUNICIPIOS DE PITALITO,
GARZON, LA PLATA, PALERMO Y RIVERA EN EL
DEPARTAMENTO DEL HUILA**

AUTORES:

*German Hembuz
Hernado Gil*

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

ÁREA TEMÁTICA:

Liderazgo y Gestión del Capital Humano

**PROCESOS QUE HAN MARCADO LA FORMACION Y DESARROLLO DE
EMPREDIMIENTOS EN LA INDUSTRIA CULTURAL DE LOS MUNICIPIOS
DE PITALITO, GARZON, LA PLATA, PALERMO Y RIVERA EN EL
DEPARTAMENTO DEL HUILA**

**PROCESSES THAT HAVE MARKED THE FORMATION AND DEVELOPMENT
OF ENTREPRENEURS IN THE CULTURAL INDUSTRY OF THE
MUNICIPALITIES OF PITALITO, GARZON, LA PLATA, PALERMO AND RIVERA IN THE DE-
PARTMENT OF HUILA**

Área temática: Liderazgo y Gestión del Capital Humano

Resumen

El Objetivo de la presente investigación es la de determinar los procesos que han marcado la formación y desarrollo del emprendimiento en la industria cultural de los municipios de Pitalito, Garzón, La Plata, Palermo y Rivera en el Departamento del Huila. La Metodología utilizada es exploratoria¹, descriptiva² y analítica, en la cual se aplicó un proceso de intervención mixto. En los Resultados se evidenció que los artistas y gestores culturales deciden emprender sus iniciativas por influencia familiar. Ese legado artístico es la motivación para continuar desarrollando y preservando dichas tradiciones culturales. Hacen un llamado de atención trascendental para comprender la industria como un motor impulsador de desarrollo, para ser vistos como una iniciativa empresarial sólida y generadora de desarrollo, puesto que el sector es poco comprendido y subvalorado. Como Conclusiones podemos expresar que los emprendimientos culturales deben ser potencializados como fuente de ingresos, no solo como un objetivo impulsado por el arte. Esta industria puede impactar la sociedad recuperando el sentido de pertenencia por la cultura que caracteriza al opita. Por ello debe permitir que los escenarios de acción de este sector se multipliquen.

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

Palabras Clave: Emprendimientos, Industria cultural, desarrollo.

ABSTRACT

The objective of the present research is to determine the processes that have marked the formation and development of entrepreneurship in the cultural industry of the municipalities of Pitalito, Garzon, La Plata, Palermo and Rivera in the Department of Huila. The Methodology used is exploratory, descriptive and analytical, in which a mixed intervention process was applied. The Results showed that artists and cultural managers decide to undertake their initiatives by family influence. That artistic legacy is the motivation to continue developing and preserving these cultural traditions. They call for transcendental attention to understand industry as a driving force for development, to be seen as a solid entrepreneurial initiative that generates development, since the sector is poorly understood and undervalued. As Conclusions, we can express that cultural undertakings should be strengthened as a source of income, not just as an art-driven goal. This industry can impact the society recovering the sense of belonging by the culture that characterizes the opita. Therefore it must allow the action scenarios of this sector to multiply.

Keywords: Entrepreneurship, Cultural industry, development.

1 Weiers, Ronald (1998) nos argumenta que “una investigación exploratoria es aquella que ayuda a que el investigador se familiarice con la situación problema, identifique las variables más importantes, reconozca otros cursos de acción y proponga pistas idóneas para trabajos posteriores.

2 Hayman J.L, (1981) “es aquella en la que consiste describir y evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo, en ella se analizan los datos reunidos de cada una de las variables a investigar”.

INTRODUCCION

El grupo de investigación Gestión y Complejidad Organizacional, perteneciente a la Facultad de Economía y Administración de la Universidad Surcolombiana, a través de su equipo de trabajo llevó a cabo algunas investigaciones en torno a la industria cultural como emprendimiento.

Este documento presenta la consolidación de una enriquecedora experiencia y el resultado del análisis y procesamiento de entrevistas realizadas a gestores culturales, emprendedores y artistas más representativos en el campo de la música, la danza y el teatro de los municipios de Pitalito, Garzón, La Plata, Palermo y Rivera, en el departamento del Huila y que han tenido un recorrido histórico durante los años 1960 hasta el 2010.

El grupo de investigación inició el trabajo de investigación acercándose a las casas y/o secretarías de la cultura de cada uno de los municipios donde recibió información; de los gestores, artistas y emprendedores culturales más representativos y reconocidos, posteriormente se logró un acercamiento con ellos y para realizar una entrevista personalizada y a profundidad.

Parte de las intenciones buscadas a través de la revisión bibliográfica y de las entrevistas consistía en identificar los procesos que han marcado la formación y desarrollo del emprendimiento, destacando aquellos procesos se han implementado con el objeto de estimular iniciativas empresariales en la industria cultural, haciendo un reconocimiento de aquellos emprendimientos que se han destacado a lo largo del tiempo o porque han logrado un crecimiento socioeconómico de sus artistas, del municipio y del entorno en general.

Para el análisis de la información se utilizó un software de procesamiento de información cualitativa y se clasificaron en once categorías y veintiocho sub-categorías que permitieron hacer todo un recorrido a través de sus historias de vida e influencia familiar hasta comprender la visión, alcances e iniciativas, incluso conocer aspectos de formación y legalidad de su iniciativa empresarial.

Todo ello con el fin de entender la cultura y su industria como un motor impulsador de desarrollo que pueda ser replicarlo en todos los escenarios (políticos, académicos, sociales, económicos...etc.) para que sean tomados en cuenta como una iniciativa empresarial sólida, influyente, generadora de empleo y creadora de un producto cultural que forma parte del patrimonio de la comunidad huilense y del país, y que se ha construido a través del tiempo por la dedicación y el amor que los actores sienten por el arte, pero con la desconfianza y el oprobio de muchos sectores.

1. FUNDAMENTO TEORICO

Los productos culturales (para esta investigación; la danza, la música y el teatro) transmiten expresiones que no sólo son portadores de identidad, valores y significado, sino que además son factores de desarrollo económico y social. (UNESCO, 2006), dichos productos son desarrollados o distribuidos por las industrias culturales.

“En las últimas décadas, tanto el concepto industrias culturales como su percepción han experimentado severos y positivos cambios, que se derivan de su desarrollo y que, a su vez, inciden en su crecimiento. Hoy en día, los países latinoamericanos han superado, en parte, la tendencia reinante de los años ochenta que concentró sus acciones en defenderse de la amenazante “invasión de las industrias culturales” extranjeras, por medio de un discurso contestatario, más no, de acciones concretas como la generación de contenidos y medios de circulación propios”. (Compendio de Políticas Culturales)

Si la cultura se puede ver como industria, necesariamente ha de ser incluida como integrante de los diferentes sectores económicos que fortalecen una región productiva. Y de la misma manera estará afectada por la turbulencia de los mercados que determinaran su crecimiento o declinación. Ya que están ligadas por toda una cadena de valor y es necesaria la colaboración de todos sus eslabones y la articulación con el sector privado, el Estado, los artistas, y los empresarios que asumen el rol de manufactura, distribución y exhibición.

En los países desarrollados las industrias culturales están acompañada de políticas y programas estatales que incentivan el desarrollo de los emprendedores en diferentes campos de la cultura. Existen escuelas de formación que solo desarrollan la capacidad artística sino también la emprendedora. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2015)

En Colombia el Ministerio de Cultura a través de las “Políticas para el emprendimiento y las industrias culturales, reconoce que todos los actores de la cadena de valor de dichas industrias, agregan valor para que un producto cultural haga parte del patrimonio de una comunidad. Desarrollar el potencial productivo de los agentes y organizaciones, implica fortalecer todos los eslabones y actividades transversales, y el diseño de estrategias orientadas hacia la generación o la consolidación de relaciones y entramados de prácticas, circuitos, agentes, organizaciones e instituciones del campo concebido como una totalidad” (Holguin, 2010).

Existe una realidad inminente en esta importante industria dada por “la crisis ha aumentado la fragilidad de las estructuras empresariales culturales, más allá de las grandes firmas e instituciones, pues muchas de ellas se basan en una lógica de economía de proyecto que suele depender del financiamiento público. Así mismo, hay un efecto acelerador de la crisis sobre la fragilidad estructural del empleo cultural en una coyuntura desfavorable. Este produce una disminución del volumen del empleo cultural, aunque existan mecanismos amortiguadores tales como la intermitencia, las prácticas de actividades múltiples y actividades mixtas culturales y no culturales desarrolladas de maneras diversas según los sectores” (Chantepier, 2010)

Para ello se debe potencializar la formación puesto que busca el desarrollo de la cultura del emprendimiento mediante la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales dentro del sistema educativo formal y no formal y su articulación con el sector productivo. (Ministerio de Cultura). Bajo esta premisa se hace indispensable que pensemos en herramientas de educación empresarial que fortalezcan la capacidad de ser exitosos en una industria con grandes retos” (Hernández A., 2012)

Puesto que las industrias culturales generan valor desde dos vertientes, la primera de tipo inmaterial que se origina por la libertad del artista; y la segunda de tipo material producida por la libertad del emprendedor, siendo una combinación del “Homo Economicus” y el “Homo Ludens”. En este sentido, hay una mayor orientación hacia lo creativo y no a lo económico que puede analizarse desde la estructura organizacional adoptada, la que puede ilustrar en la medida que sea más grande, procesos administrativos complejos.

“El emprendedor cultural normalmente tiene una motivación más allá de ganar dinero. Su interés principal es el de mostrar su trabajo, hacer conocer su cultura, conservar su patrimonio cultural, ser reconocido por su talento, cuestionar la sociedad a partir del arte o generar productos innovadores y útiles para la sociedad desde la estética” (Holguín , 2011).

Más allá de la motivación que tiene el emprendedor, se requiere que la “la cultura sea vista como productora de conocimiento, autora de cohesión social y motor de desarrollo económico sostenible y competitivo, mediante la generación de industrias y productos basados en la propiedad intelectual. Por esto, se dice que la cultura juega múltiples roles en la competitividad de las naciones y es la fuente de la diferenciación que sustenta la transición de ventajas comparativas a competitivas; el valor agregado que suscita experiencias en una economía de los contenidos y los intangibles. De igual manera, se constituye en

la principal fuente de innovación, creatividad y fuerza local” (Holguín , 2011)

2. METODOLOGIA

La metodología de investigación adoptada es exploratoria, descriptiva y analítica, en la cual se aplicó un proceso de intervención mixto.

Es exploratoria ya que no existen investigaciones previas sobre el objeto de estudio, por lo cual se requiere explorar e indagar hasta determinar los factores relevantes al problema. Es descriptiva, dado que el objetivo fue determinar las formas de emprendimientos culturales en los campos de la danza folclórica, la música andina colombiana y el teatro haciendo una caracterización de los emprendedores y sus iniciativas; y es mixta ya que se aplicaron instrumentos cuantitativos y cualitativos, los cuales permitieron:

Desde el punto de vista cuantitativo, caracterizar los emprendimientos culturales existentes en los campos de la música andina, la danza folclórica y el teatro en el Departamento Huila. Así mismo, desde el enfoque cualitativo, llevar a cabo un estudio de casos sobre el discurso subjetivo de algunos líderes representantes de las expresiones culturales que han obtenido un importante reconocimiento en los campos de la música andina colombiana, la danza folclórica y el teatro.

Finalmente, se realiza una confrontación de los resultados obtenidos de la intervención mixta.

Método de investigación: es inductivo porque se parte de la observación de la situación general hasta llegar a la particular, de carácter historiográfico para conocer el proceso evolutivo de la industria cultural de los municipios de Pitalito, Garzón, La Plata, Palermo y Rivera del departamento del Huila durante el periodo 1960 – 2010.

Además, se reconoce la construcción de subjetividades de algunos representantes más destacados de los emprendimientos culturales.

Técnicas para la recolección de la información: La población está conformada por distintos representantes de los grupos más representativos de los municipios objeto de estudio. Para recolectar la información necesaria se hizo uso de:

- Lectura de fuentes secundarias: Que parten de la publicación de documentos de las Secretarías de Cultura Municipal y Departamental, la Academia de Historia del Huila, las Universidades entre otras instituciones que motivan la gestión y el desarrollo de emprendimientos culturales. Además, de la revisión de textos concernientes a la investigación objeto de estudio.
- Fuentes primarias: Se diseñó un instrumento (entrevista), que permitió determinar los objetivos propuestos para resolver el problema planteado a los actores de la industria cultural, con el fin de hacer un análisis del discurso sobre la construcción en materia cultural.
- Tratamiento de la Información: Se realizará un censo poblacional de los emprendimientos culturales de los municipios y se escogerán a los más representativos en el tiempo, a los cuales se les aplicará el formato de entrevista, que indagará sobre las formas, características, tipo y particularidades de las iniciativas emprendedoras y los emprendimientos culturales de la población objeto de estudio, en especial profundizando sobre el cumplimiento de variables que fundamenten el desarrollo de la industria cultural en los municipios objeto de estudio.

3. RESULTADOS

CATEGORIA DATOS GENERALES

Aspectos Familiares: Algunos emprendedores deciden sacar adelante iniciativas derivadas de las industrias culturales por influencia familiar. Porque se criaron en un ambiente donde se vivía la música, la danza o el teatro, o por decirlo de alguna manera por la influencia que ejerce tener un legado familiar que los motiva a continuar o preservar dichas tradiciones. “El emprendedor (ENT. E.S-Garzón) Por haber nacido en ese ambiente familiar donde nuestros padres PABLO EMILIO SIERRA y MARÍA CHAVARRO... mi papá tocaba el tiple, la guitarra y cantaba, entonces nos dio la idea para que nosotros siguiéramos cultivando esos talentos...no era que yo fuera un excelente músico, pero si nos dio la idea... y ahí empecé a mirar lo otros artistas, lo hermanos mayores y los músicos mayores de la vereda que iban a la casa. Nosotros lo mirábamos a él, a ellos y ahí fue como le fui cogiendo amor a la música y como hemos venido desarrollando todo ese trabajo hasta ahora”

Formación: La formación al igual que los antecedentes familiares influyó en la decisión de los emprendedores de trabajar sus iniciativas empresariales y ha sido fundamental en el proceso de desarrollo de dichas iniciativas.

“ENT. C.R-Garzón: Inicialmente fue de cineasta y final mente logre mi licenciatura en música en el conservatorio del Tolima.

Aparte de lo que estude en el conservatorio del Tolima licenciatura pues he venido desarrollando diplomados, en talleres con el ministerio de cultura, cosas así capacitaciones...”

Situación Laboral: Son diferentes los factores y procesos necesarios para la implementación, el desarrollo y la sostenibilidad de las iniciativas empresariales en la industria cultural, la situación laboral es influyente dentro de dichos procesos por dos razones, la primera y lo que se podría llamar el ideal es que la industria proporcione las condiciones necesarias para que los emprendedores se dediquen a desarrollar sus emprendimientos de manera exclusiva y la segunda tiene que ver con las condiciones que experimentan los artistas, muchos de ellos no pueden dedicarse exclusivamente a desarrollar sus emprendimientos, puesto que no es una fuente de ingresos estable, por ello deben complementarlo con otro tipo de ingresos o actividades.

“ENT. Y.L-La Plata: He venido trabajando con el proceso cultural Covadonga de forma independiente ya hace más de 10 años, con un grupo de danzas también ya 18 años, pero ahorita dependo económicamente o vengo trabajando a través de Corpo-sanpedro que es la corporación que se creó a través de la asamblea departamental para la habilitación de eventos y difusión de la cultura a nivel departamental en Neiva”.

CATEGORIA INICIATIVA

Origen: Visto como la fuente o la motivación que impulso al emprendedor a desarrollar dicha iniciativa empresarial.

“ENT. E.S-Garzón: Lo mío si proviene de venas de la sangre porque la familia sierra a todos nos corre la música por las venas. En la familia 7 son mujeres y la que no toca algún instrumento canta... pero alguna actividad musical hace, somos 6 hombres también todos cantamos y tocamos. Yo soy para eso un gomo de tiempo completo... apasionado por la música esa es la diferencia que yo tengo con mis hermanos”.

Innovación: Sin duda alguna el proceso de innovar es necesario en nuestro siglo, pero existe en desafío de incursionar en estos procesos sin perder lo autóctono de las expresiones culturales, y a esto le han apostado algunos emprendedores...

“ENT. F.O-Pitalito: Las innovaciones son grandes porque la tecnología ha sido parte fundamental, y hemos aprovechado estas herramientas porque en un principio hacíamos una música muy autóctona pero no se abría el espacio a los eventos sino era en san pedro no tocaba el grupo, entonces, comenzamos a innovar a meter instrumentos como el bajo, la batería, las congas y hacer música más fusión utilizando ritmos colombianos como la cumbia, los porros, los bambucos y hasta el mismo vallenato siempre la influencia ha sido grande.

A mis alumnos trato de mantenerle las raíces, porque a ellos les gusta lo moderno... con los instrumentos como la chirimía.

En uno de esos casetes grabamos un tema y yo le metí el bajo hicimos una combinación pero lo hicimos como por probar y resulta que el tema que más pego fue ese, y decidimos como para los años 90 incorpora la guitarra eléctrica, el bajo, las congas.. Hoy por hoy la guitarra es electro acústica, el tiple es electro acústico.

También vale la pena resaltar que las redes sociales han sido muy importantes para nosotros, hemos subido los videos y eso ha ayudado con la parte comercial de la agrupación”.

Experiencia: Es la suma del conocimiento (ya sea empírico o adquirido a raíz de estudios), la trayectoria, lugares y las vivencias de los emprendedores, hace referencia a los procesos que han tenido que vivir para desarrollar sus iniciativa en la industria cultural.

ENT. M.-Palermo: “He trabajado en las instituciones culturales de acá del departamento, como fue el instituto de cultura del Huila, en su época, para la secretaria de cultura en Palermo, y para otras secretarías de culturas, en unos momentos específicos, y con bibliotecas municipales de otros municipios aquí en el departamento”.

CATEGORIA ACTITUD DE CAMBIO

Producto, Procesos y Mercado: Entender la cultura y su industria como un motor impulsador de desarrollo permitirá que sean tomados en cuenta como una iniciativa empresarial sólida, influyente y generador de desarrollo, sin embargo este sector es poco comprendido.

En esta etapa la industria cultural debe hacer un estudio de mercado propio, con datos, estadísticas y documentos que permitan evidenciar la cantidad de oferentes y demandantes de los productos de dicha industria.

Los procesos culturales deben llevar inmersos en si procesos administrativos necesarios para la potencialización de sus objetivos, así lo manifestó “ENT. M- Palermo: Para mí es muy chévere que la administración de empresas hable del emprendimiento cultural, porque a mi si me gustaría ver a los administradores, tratando de representarnos a nosotros, que nos pongan a trabajar!, eso me parece muy bien, que tengan esa visión, porque además, la cultura es la herramienta para la paz, necesitamos un país distinto, y no la pueden seguir dejando de ultima, se tiene que convertir en toda una empresa, porque como te dije, movemos la economía”.

CATEGORIA IDENTIFICACION DE OPORTUNIDADES

Fuentes: Los emprendedores saben que dependen de ciertas épocas del año, ciertas fiestas y ciertos personajes para promover sus iniciativas y tener oportunidades de mercado. Por ello reconoce cuáles son sus principales fuentes, nos cuentan cómo se han podido sostener a través del tiempo pese a las dificultades propias de la industria y cuales son algunas de sus motivaciones más profundas.

“ENT. E.S-Garzón: En el caso mío me ha tocado duro, esto no es fácil porque en Colombia está muy desvalorizado los que luchamos porque hay que ser un luchador por nuestro arte. A medida que hemos ido creciendo musicalmente, nos hemos ido dando a conocer con cada tema musical en las emisoras hay entonces la gente dice, bueno lo escuchan a uno y este ha seguido no se ha quedado ahí la música está sonando cada día saca canciones nuevas, entonces uno tiene como una carta de presentación para presentarse a cualquier empresario y decirle mire yo voy hacer un nuevo CD si quiere la caratula le colocamos el logo de su empresa, entonces cuanto nos colabora, por ejemplo un jingle una publicidad y así nos han colaborado el comercio de Garzón del Huila, por ejemplo en TARQUI, QUESOS REYMA nos han colaborado, COOCENTRAL, muchas empresas en ese sentido nos han colaborado”.

Sostenibilidad: “ENT. E.R-Garzón: Pues lo he podido sostener pues con aportes, pequeños que me han hecho estas dos empresas, coofisam y María Auxiliadora, un aporte pequeño pero que me sirve hay para iniciar y fuera de eso he tenido que pedirles al comercio, al pueblo y al señor alcalde”.

Factores Clave: “ENT. E.S-Garzón: Amor a la música”, La motivación en el caso mío es que quiero dejar un legado bien grande, porque cuando arrancamos con el primer trabajo discográfico (en esa época yo decía, yo no me puedo quedar sin grabar un CD) que el CD quede como recuerdo, no pensaba tanto como en comercializarlo pero de mirar que el primero y la gente quedo como a la expectativa de otro. Entonces fuimos y hoy en día ya son 7 trabajos con los que cuento y tengo 60 temas de mi autoría y entonces dice uno esto no se puede quedar así ya esto va hasta la muerte si Dios quiere y la virgen y además, yo quiero divulgar eso lo que yo sé también dejárselo a muchos niños para que ellos se encarguen de hacer crecer esa semilla ósea continuar con el legado de la música campesina”.

CATEGORIA ACCESO A RECURSOS

Es sin lugar a duda la parte más difícil para los emprendedores y la más importante para lograrse sostener a través del tiempo.

Fuentes de Financiación: “ENT. E.S-Garzón: Muchas veces me he metido en un crédito... A todo mundo yo lo invito a que me colabore así sea con, por ejemplo en un trabajo discográfico yo saco unos bonos cada uno vale \$50.000 pesos unos bonos como especiales así como para gente que como que pueda comprarlo y por ahí me consigo uno 150 o 200 amigos que me colaboren con ese bono tienen derecho al CD y al evento de lanzamiento ese es aparte de todo, ahí las empresas se saca un afiche dándoles por ejemplo publicidad a la empresa eso es de moverse le toca a uno moverse cuando uno le pone corazón”.

ENT. M-Palermo: “Algunos son de parte de entes gubernamentales, algunos son de recursos propios, y a través de las ventas de bonos de apoyo, o de boletería cuando queremos presentar un trabajo”.

CATEGORIA POLITICAS PARA EL EMPRENDIMIENTO

Conocimiento y Experiencia: La gran mayoría de los emprendedores conocen que existen políticas que intentan favorecer las condiciones culturales, sin embargo poco o nada es la experiencia que tienen en dicho campo.

“ENT. H.V-Palermo: Si hay varias políticas, el ministerio de cultura, ha desarrollado muchas políticas, estamos precisamente en ello, presentando proyectos, a nivel departamental también... Lo que pasa es que no están bien fomentadas”.

“ENT. J.E.M-Garzón: Existe la ley nacional de cultura, el plan departamental, las fuentes de financiación hay muchos pactos pero desafortunadamente todavía falta en el sector musical aun no estamos lo

suficientemente organizados para apuntarle a eso, la gente no está lo suficientemente organizada, no conocemos los derechos, pero hay que seguir en el proceso”.

Efectividad: Ellos conocen que existen políticas y leyes que favorecen sus condiciones, y las experiencias respecto a la efectividad de la misma, depende de la situaciones que han vivido cada uno de los emprendedores, algunos de ellos reconocen las ayudas, los programas y la estrategias diseñadas, mientras que otros no las han percibido porque a la fecha no se han beneficiado de ellas.

“ENT. A.S-Garzón: Lo de la cultura es tan difícil porque a nivel de gobierno, municipal, departamental y nacional sobretodo en el nacional uno no ve que haya un apoyo para la gente de pueblos pequeños ni que muestren de su cultura, el ministerio de cultura tiene un presupuesto grande pero uno no ve que el apoyo sea para los pueblos si no para los artistas, hay algunas veces que se ha visto una ayuda muy mínima, son muy pocos los que logran salir en medio de tanta adversidad”.

CATEGORIA POTENCIAL EMPRENDEDOR

Origen, Alcance y Formación: “ENT. O.A-La Plata: Nuestro emprendimiento nos ha llevado a diferentes partes de Colombia hemos estado en Tocancipá, fuimos Villa de Leiva, hemos estado en Ibagué, en Pitalito, la Argentina, Paicol, Tesalia, la mayoría de las veces salimos a los municipios de nuestro departamento y cuando nos invitan a otras partes también vamos”.

“ENT. Y.L-La Plata: Hemos estado vinculados en diferentes festivales a nivel nacional, hemos estado en Barranquilla , en el Llano, en el eje cafetero , la parte sur Nariño hemos siempre llevado estos procesos, a través del ministerio de cultura y el plan nacional de música hemos estado presentes allá como articuladores , como mostrando experiencias significativas en el procesos que llevamos aquí en el municipio de la plata”.

CATEGORIA IDENTIFICACION DEL PRODUCTO O SERVICIO

Oferta de Bienes y Servicios: Los servicios ofrecidos por la industria cultural son tanto tangibles como intangibles y entre ellos se destacan:

“ENT. M-Palermo: El teatro, obras de teatro, pero alrededor de eso, nosotros también tenemos funciones de narración oral escénica, talleres espectáculos, distintos talleres elaborados sobre promoción de lectura”.

“ENT. O.A-La Plata: Presentaciones folclóricas resaltadas en música colombiana, coplas, rajaleñas”.

CATEGORIA ASPECTOS SOCIALES

Calidad de Vida: “La calidad de vida representa un término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida ‘objetivas’ y un alto grado de bienestar ‘subjetivo’, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades.” (Palomba, 2002) La anterior definición combina los componentes objetivos con los subjetivos, es decir la calidad de vida debe verse reflejada de manera objetiva por unos indicadores que permitan una estabilidad económica y social, como lo comenta “ENT. E.R-Garzón: muchos muchachos que empezaron conmigo en la música de cuerdas ya están a nivel nacional en la televisión en la radio”

“ENT. H.V-Palermo: Pues el emprendimiento cultural económicamente no deja mucho, si fuera únicamente un folclorista, seguramente estaría peor de cómo estoy, yo conozco muchos folcloristas que la pasan muy mal, porque en sí, el folclor no da, no es tan rentable, porque normalmente solo se trabajan

en temporadas, a menos de que uno esté vinculado con el ministerio de cultura, y ahí si medio se podría vivir con eso, haciendo talleres a nivel nacional, que es lo que nosotros buscamos, posicionarnos para eso, por ejemplo en nuestra agrupación hay psicólogos, contadores, hay licenciados en música, abogadas, profesores, y cada uno tenemos un oficio aparte y nos metemos en la parte cultural, entonces si no tuviéramos esas otras entradas económicas, sería muy complicado vivir de la parte cultural”.

Generación de Empleo: La generación de empleo es importante, aunque en muchas ocasiones está no se dé manera formal.

“ENT. H.V-Palermo: Normalmente solo se trabajan en temporadas, a menos de que uno esté vinculado con el ministerio de cultura, y ahí si medio se podría vivir con eso, haciendo talleres a nivel nacional, que es lo que nosotros buscamos posicionarnos para eso, por ejemplo en nuestra agrupación hay psicólogos, contadores, hay licenciados en música, abogadas, profesores, y cada uno tenemos un oficio aparte y nos metemos en la parte cultural, entonces si no tuviéramos esas otras entradas económicas, sería muy complicado vivir de la parte cultural”.

Infraestructura: “ENT. C.R-Garzón: Contamos con unas instalaciones amplias con varios salones, que los he logrado conseguir, tenemos buena infraestructura herramientas de trabajo”.

CATEGORIA CULTURA EMPRENDEDORA

Valores Culturales: Son las percepciones, las creencias, y actividades que desarrollan los emprendedores alrededor de sus iniciativas. “ENT. E.R-Garzón: Prácticamente los valores culturales vienen de los mismos campesinos que han colaborado en darnos las enseñanzas de la música”.

“ENT. E.S-Garzón: Quiero divulgar lo que yo sé... dejárselo a muchos niños para que ellos se encarguen de hacer crecer esa semilla, continuar con el legado de la música campesina”.

Interacción: ENT. E.S-Garzón: “Si ha habido invitaciones... a Costa Rica, a Venezuela pero no hemos podido llegar a un acuerdo económico con ellos para ir... no se ha podido hasta el momento”.

CATEGORIA FORMALIZACION LABORAL

Legalidad: “ENT. H.V-Palermo: “No tenemos personería jurídica, no tenemos contratación, solo lo hacemos vía oral” ... “ENT. J.R-Garzón: Llevamos 51 años y es la fecha que yo no le sacado personalidad jurídica al grupo, considero que no la necesito”... “ENT. J.E.MGarzón: Somos una organización constituida en el año de 1997 y que converge de un grupo de amigos en esa época quizá unos 10 que creemos que mediante unos hechos podemos cambiar las cosas no tanto con la opinión sino con hechos, y a eso a raíz de eso el lema de BARACOA es la rutina”.

Bueno tenemos un registro en la CÁMARA DE COMERCIO, su RUT, la parte contable, la DIAN, pues básicamente lo de una fundación y pues ahí está todo lo que nos permite ejercer nuestra actividad y estar al día con la parte legal.

Salarios: “ENT. H.V-Palermo: Son ingresos de temporada, por ejemplo la agrupación se mueve mucho en la temporada sanpedrina, porque es una agrupación de música folclórica del departamento del Huila, donde uno aprovecha la temporada de las rondas de junio, en diferentes presentaciones, obviamente en los diferentes eventos y actividades que giran en torno al festival”.

“ENT. J.R-Garzón: Yo no trabajo por un sueldo si no porque la cultura es la que me permite a mí hacer una relectura en mi proyecto de vida, ahora a mí me pagan unas horas como instructor de teatro porque así es más fácil uno sobrevivir y el grupo se pueda sostener”.

4. CONCLUSIONES Y DISCUSION

- Los emprendimientos culturales de los municipios del departamento, necesitan una caracterización que los identifique y permita conocer su estructura organizacional y social, sus dificultades, potenciales, retos y oportunidades, para reconocer sus mercados y explorar en mayor medida sus capacidades en la región.
- La cultura se debe romper el paradigma de que la cultura solo es vista como bellas artes, talento o entretenimiento y mirarse desde una nueva perspectiva, como variable de desarrollo e indicador de la calidad de vida. Por esto es importante, que se generen espacios públicos en los cuales los actores involucrados, no sólo consuman productos culturales sino que intervengan como ciudadanos en la definición de políticas locales y regionales. (Consejo Federal de Inversiones, 2008)
- Los emprendedores consideran que sus iniciativas mueven la economía ya que “ENT. E.R-Garzón Se utiliza a todo el mundo, se utilizan los hoteles, los restaurantes, los comerciantes ambulantes, los transportadores prácticamente hay un movimiento fuerte departamental y municipal no solo se benefician los músicos sino también la gente que llega”.
- ENT. M-Palermo: “Yo sostengo que la cultura mueve la economía, por un lado, los artistas, los músicos, los actores, se benefician de nuestros proyectos de una u otra manera, pero también los transportadores, los de los restaurantes, hoteles, se favorecen de nuestra gestión, por ejemplo si hago un festival de tres días, tengo que pensar, en todas esas necesidades básicas, en sí, movemos la economía.

5. BIBLIOGRAFIA

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Re pensar las políticas culturales*. Francia.

Chantepier, P. (2010). En el sector cultural hoy: oportunidades, desafíos y respuestas. . (M. d. Cultura, Ed.) 49.

Compendio de Políticas Culturales. (s.f.). *POLÍTICA PARA EL EMPRENDIMIENTO Y LAS INDUSTRIAS CULTURALES*.

Consejo Federal de Inversiones. (2008). *Estudio de Mercados de Industrias Culturales*.

Hernández A., J. (2012). La educación empresarial para el emprendedor cultural. . En *En: Memorias Conferencia Quest for Global Competitiveness*. (pág. 22). Puerto Rico.

Holguín , M. (2011). *Manual de emprendimiento cultural*. Bogotá, D.C.: Ministerio de Cultura.

Holguin, M. E. (2010). *Manual de emprendimiento cultural*. Bogotá: Ministerio de Cultura.

Ministerio de Cultura. (s.f.). *Manual para la implementación de procesos de emprendimiento y creación de industrias culturales*. Bogotá D.C.: La Silueta Ediciones.

Palomba, R. (24 de Julio de 2002). Taller sobre calidad de vida. Santiago de Chile. UNESCO. (Febrero de 2006). Obtenido de www.unesco.org

PONENCIA #88

CARACTERIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS PEQUEÑAS ORGANIZACIONES RECICLADORAS DE PALETS DE MADERA UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE SOACHA - CUNDINAMARCA.

AUTORES:

Lyda Gomez
Diana Lopez



ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

ÁREA TEMÁTICA:

Liderazgo y Gestión del Capital Humano

CARACTERIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS PEQUEÑAS ORGANIZACIONES RECICLADORAS DE PALETS DE MADERA UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE SOACHA - CUNDINAMARCA.

Indicación del área temática en la que será evaluado el trabajo

- Liderazgo y Gestión del Capital Humano

Resumen

Dado a la iniciativa de un conjunto de empresas de familia, que mediante sus experiencias de emprendimiento y desarrollo de procesos productivos que benefician a las comunidades a nivel socioeconómico, se plantea buscar y orientar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo cumpliendo los lineamientos técnicos y legales, que permiten de formar significativa evidenciar el uso de elementos de protección personal y los escenarios de los diferentes puestos de trabajo de empresas dedicadas al reciclaje de madera, para que así se reconozca la necesidad de mejorar los niveles de operación en cada uno de los puestos de trabajo y reduzca de manera significativa impactos adversos a la salud y seguridad de las personas que realizan los procesos de transformación de la madera.

De acuerdo a los lineamientos locativos, organizacionales, productivos y de seguridad industrial se plantea determinar los efectos físicos, mentales y sociales que inciden en las operaciones realizadas por los trabajadores como las enfermedades más comunes que se derivan de la manipulación de la madera en carpinterías, talleres e industrias son el Cáncer, EPOC (Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica); Asma Ocupacional y alergias e irritaciones, entre otras patologías (Gómez, 2014); por ello, se plantea mediante la metodología de OCRA, NIOSH, RULA y RNUR, medir y evaluar el puesto de trabajo mediante prescripciones técnicas de higiene y seguridad en un panorama de riesgos laborales, para así reducir los factores de riesgo y accidentes laborales, que inciden en los procesos de operación del reciclaje de madera en el municipio de Soacha.

Palabras clave: Reciclaje de madera; Seguridad e higiene; EPP; Trastornos musculo-esqueléticos;

CARACTERIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS PEQUEÑAS ORGANIZACIONES RECICLADORAS DE PALETS DE MADERA UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE SOACHA - CUNDINAMARCA.

INTRODUCCIÓN

El crecimiento de organizaciones informales dedicadas al reciclaje de madera ha permitido identificar la importancia de la salud en el trabajo y la buenas prácticas de manufactura ; además, promueve la calidad de vida de los trabajadores mediante ambientes laborales adecuados a sus labores contribuyendo a garantizar la productividad y eficiencia de los procesos productivos de las recicladoras de madera, generando un impacto empresarial y económico significativo en municipio de Soacha y sus alrededores.

Es importante mencionar las más reciente cifras emitidas la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la que se estima más del 85% de los trabajadores de empresas pequeñas, del sector no estructurado, el sector agrícola y los migrantes de todo el mundo no tienen ningún tipo de cobertura de salud ocupacional y presentan riesgos de traumatismos, ruidos, agentes cancerígenos , partículas transportadas por el aire y riesgos ergonómicos de las que se derivan enfermedades crónicas: 37% de todos los casos de dorsalgia; 16% de pérdida de audición; 13% de enfermedad pulmonar obstructiva crónica; 11% de asma; 8% de traumatismos; 9% de cáncer de pulmón; 2% de leucemia; y 8% de depresión y anualmente, 12,2 millones de personas, mayormente de países en desarrollo, mueren en edad laboral a causa de enfermedades no transmisibles; por ello las investigaciones han demostrado que las iniciativas en el lugar de trabajo pueden contribuir a reducir el absentismo por enfermedad en un 27% y los costos de atención sanitaria para las empresas en un 26%. (OMS, 2014)

Da acuerdo al Estudio de las condiciones de trabajo de un taller de maderas a partir de la percepción de los estudiantes de diseño industrial en el desarrollo de sus prácticas académicas de una universidad privada de Bogotá sobre identificación de los riesgos en el puesto de trabajo en cuanto a los peligros, valoración de riesgos, dio como resultado un 28% en la que contestaron realizar entre 5-6 prácticas en el taller de maderas y 15% de los estudiantes realizaron 1-2 prácticas. 27% de los estudiantes calificó la intensidad como moderada con la que se percibe el dolor en la espalda baja, mientras que el reporte de intensidad muy severo lo registra el 17% de la población; por ello, se propone fortalecer un programa de salud ocupacional que establezcan programas con el fin de realizar buenas prácticas de manufactura , asociadas a los peligros en el taller y lineamientos técnicos, normativos a nivel nacional e internacional, para así mejorar las condiciones de salud y seguridad de los estudiantes que se exponen durante el desarrollo de actividades del taller de madera. (NOVA, CONSTAIN, & GUTIÉRREZ, 2015)

Logrando una valoración profesional del proceso reciclaje y el intercambio de información de la práctica destacando su modelo de operación constituyéndose como oportunidad al favorecer las prácticas organizaciones de las empresas por medio de la apropiación social del conocimiento; por ello, la investigación busca identificar las condiciones laborales de los trabajadores dedicados al reciclaje de madera en el municipio de Soacha (Cundinamarca), evidenciando las prácticas empíricas empleadas para la prevención de lesiones y enfermedades derivadas de las actividades de producción y uso de los equipos, valorando mediante criterios técnicos los aspectos relevantes de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de accidentes y así garantizar el bienestar de los trabajadores.



Figura 1. Descripción áreas a trabajar en seguridad industrial en el aprovechamiento de residuos de madera

Fuente: Autor. Especificación de la línea de investigación de seguridad y salud en el trabajo del Macroproyecto de Caracterización del proceso de reciclaje de madera en las pequeñas empresas ubicadas en Soacha Cundinamarca.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La manipulación de la madera en carpinterías, talleres e industrias relacionadas con los procesamientos y transformación de la madera, ha permitido realizar estudios de las condiciones inadecuadas de seguridad industrial, en la que se encuentran vinculados a riesgos que generan a mediano y largo plazo severas afecciones de las vías respiratorias; el estudio realizado por S.O (Salud Ocupacional) en el Quindío determino más de 1200 enfermedades, dentro de la cuales el 52% son ocasionadas por productos químicos que sobrepasan veinte veces los niveles permitidos de concentración (de partículas), “Las enfermedades más comunes derivadas de la inadecuada manipulación de la madera en carpinterías, talleres e industrias son, Cáncer (sobre todo en relación con el procesamiento de maderas duras como el Roble); EPOC (Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica); Asma Ocupacional y alergias e irritaciones (ocasionadas por maderas blandas como el Pino Ciprés), entre otras patologías”, puntualizó la experta Milena Elizabeth Gómez, PhD, luego de ser consultada sobre el tema por el periodismo de la OFAC UQ. (Gómez, 2014)

Sólo el 2% de la madera aserrada se seca al horno y menos de 1% se preserva; además los procesos en madera aserrada en el Perú, es una de las más ineficientes en el mundo, desde el punto de vista del consumo de energía, requerida para su transformación y adicional a esto, no cuentan con personal calificado a nivel empresarial, lo cual afecta la calidad y costo en los procesos de producción de la madera. (M.M.Sc, 2016)

En el informe anual y cartilla de aprendizaje presentado en el ARL SURA promueve la “educación por el cuidado” el cual se enfoca en el aprendizaje y buenas prácticas empresariales, que mediante eventos educativos permite el diálogo de saberes, contenidos teóricos y herramientas pedagógicas, generando acciones efectivas en las empresas; también, ARL Sura proporciona una oferta académica que certifica los ciclos de aprendizaje como promotor, inspector, gestor y líder permitiendo el crecimiento de conocimientos y visibilizarían de los procesos de seguridad y salud en el trabajo, estructurado por 4 elementos significativos de aprendizaje, Relación entre el facilitador del aprendizaje, herramientas de aprendizaje, evaluación y diseño curricular, de la mano de momentos de aprendizaje en profundización del conocimiento, entorno, trabajo en equipo y cuidado ambiental El sistema General de Riesgos Laborales de la ARL Sura se encuentra regida por la ley 100 d 1993 en la cual ha diseñado un sistema de calidad en la administración de Riesgos laborales y uso de herramientas de mejores prácticas para el desarrollo de la seguridad y salud ocupacional, reconocida por parte de la certificación en calidad ISO 9001:2015 y a partir de 2007 por la OHSAS 18001:2007. (ARL Sura, 2017).

En la investigación de incidentes y accidentes laborales de ARLS en Colombia, su propósito es involucrar empleados y visitantes en donde se incentive la responsabilidad empresarial que por medio de la norma de Sistema General de Riesgos Laborales se garantice la vida de empleados por parte de empleadores en centros de trabajo, interviniendo en forma de mejora continua en procesos productivos para eliminar o minimizar los riesgos; las funciones de equipo investigador es definir la ocurrencia del evento, evidencias, establecimientos de medidas correctivas y prepara un informe de acuerdo a la resolución 1401 de 2007 y normatividad vigente de riesgos laborales: Resolución 1016 de 1989 (reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional), Decreto 1295 de 1994 (determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales), Decreto 1530 de 1996 (reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993), Ley 776 de 2002 (por la que se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales), Circular unificada de 2004 (unifica las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales), Resolución 1401 de 2007 (por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo), Decreto 052 en el que se debe sustituir el programa de salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2017)

La investigación busca determinar las condiciones locativas, ergonómicas y de seguridad e higiene de las organizaciones dedicadas a la transformación de desechos de madera en el municipio de Soacha, Cundinamarca, evidenciando las prácticas empíricas empleadas para la prevención de lesiones y enfermedades derivadas de las actividades de producción y manejo de equipos, valorando mediante criterios técnicos los aspectos relevantes en el diseño de gestión que propenda por garantizar las condiciones de seguridad para la prevención de salud y bienestar de los trabajadores.

JUSTIFICACIÓN

Este proyecto busca caracterizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través las experiencias empíricas de pequeñas empresas dedicadas al reciclaje de madera en el municipio de Soacha, Cundinamarca, relacionado con los grupos familiares, quienes tomaron la iniciativa de emprender su propia idea de negocio y así generar formas de empleo, que se están consolidando a nivel industrial dentro de la comunidad de Soacha. Sin embargo, durante el desarrollo de esta investigación se observó que las pequeñas empresas se basan en principios básicos de industria que destacan problemas a nivel del inadecuado uso de los elementos de protección personal, como también el desarrollo de enfermedades musculo esqueléticas y factores de riesgo que son causadas por una elevada carga postural, levantamiento de cargas excesivo y que pueden ocasionar trastornos en la salud de los trabajadores generando la necesidad de integrar y socializar proyectos empresariales con la comunidad y sus líderes comunitarios y así tener la posibilidad de orientar los lineamientos actuales a criterios técnicos por medio de consultorías y asesorías, que den luces en los procesos de registro de información, medición de posturas, valoración de riesgo, aplicación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y la normatividad vigente en Colombia con relación a los puestos de trabajo y equipos de las empresas recicladoras de madera.

La recolección de información y aplicaciones como observación directa, listas de chequeo y métodos de evaluación con es el OCRA, NIOSH, RULA Y RNUR utilizados con el fin de evaluar el uso de elementos de protección personal, la repetitividad de los movimientos, carga postural, levantamiento de cargas y entorno de trabajo, mediante la identificación de factores de riesgo durante el proceso de la transformación de la madera y manejo de los residuos en cada organización; Además, las empresas dedicadas a la recolección de residuos de madera aportan a la generación de empleo, que permitir la participación de la comunidad, entes municipales y nacionales, respondiendo a la responsabilidad social y bienestar empresarial de acuerdo marco de la normatividad vigente a nivel nacional.

MARCO TEÓRICO

Las condiciones desfavorables en la industria de la madera se centra en La dermatitis alérgica de contacto (DAC) se expresará como respuesta a alérgenos, ya sean de origen vegetal (maderas) o contaminantes biológicos de éstas (líquenes), o a agentes químicos utilizados en los procesos de tratamiento (conservantes) y de embellecimiento (barnices, pinturas de la que parten los productos orientados al consumidor final (empresas de muebles, carpinterías lo que permitió identificar clínicamente la sintomatología por la exposición del trabajador con residuos de madera por enfermedades dermatológicas (zonas expuestas: brazos, manos, cara) y respiratorias que inciden por el contacto de aserrín, polvo de madera, barnices, pintura, resinas, y colas. (Fernández-Redondo, 2008). El método OCRA (Occupational Repetitive Action) es un medio para determinar de forma detallada factores de riesgo independientes, relacionados con el puesto de trabajo, el cual consiste en ponderar una valoración de exposición al riesgo presente dentro de tiempo total de la actividad. Este tipo de puntuación oscila entre 1 a 10 y cada factor tendrá un índice de valor numérico ICKL (Índice Check List OCRA) y tendrá una calificación como Optimo, Aceptable, Muy Ligero, Ligero, Medio o Alto; a partir de su evaluación se consideran las medidas correctivas a realizar en puesto de trabajo, ya sea por medio de supervisión médica o entrenamiento específico para el área o equipo que lo requiera; el método es analizado por ochos horas de jornada independientemente si presenta rotación de puesto, debido a que el método tiene la capacidad de evaluar el riesgo asociado a un puesto o varios en conjunto; también son consideradas en el análisis el tiempo de ocupación real del trabajo repetitivo, como la duración de las pausas y descanso presentados en las actividades de desarrollo. (Universidad Politécnica de Valencia, 2017).

La seguridad y salud en el trabajo de entidades de producción limpia como lo son las recicladoras de madera es de vital importancia evaluar tareas en la que se realizan levantamientos de cargas debido a que muchas de sus actividades requieren de alzar cargas pesadas por ello la Ecuación de NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) mediante la fórmula del Peso Máximo Recomendado (RWL: Recommended Weight Limit) y la variable el Índice de Levantamiento (LI), un indicador que permite identificar levantamientos peligrosos, se define como el peso máximo de levantamiento para evitar problemas de espalda ; por tanto los resultados permiten valorar los trastornos presentados en el trabajador y la recomendaciones para mejorar las condiciones de levantamiento. “Según NIOSH La Constante de Carga (LC) toma el valor 23 kg. Otros estudio consideran que la Constante de Carga puede tomar valores mayores (por ejemplo 25 Kg.)”. Dentro de varios estudios relacionados al tema de levantamiento de cargas afirma que el 20% de las lesiones producidas en los puestos de trabajo se deben a lesiones de espalda y el 30% por sobreesfuerzos. (Sabina Asensio-Cuesta, 2012)

Los factores de riesgo más comunes son la aparición de trastorno musculoesqueléticos por el exceso de carga postural generado fatiga y problema graves de salud; por ello existen diferentes método de evaluación de riesgo asociado a las postural individuales o en conjunto, uno de esos métodos de observación directa es el método RULA (Evaluación de la carga postural), que evalúa la elevada carga postural y las consecuencias de trastorno de miembros superiores del cuerpo ,el cual fue desarrollado por McAtamney y Corlett, de la Universidad de Nottingham (Institute for Occupational Ergonomics), en 1993 y considera aspectos de postura, duración frecuencia y fuerzas ejercidas en el proceso; el resultado indicara el nivel de actuación si es aceptable o requiere cambios en el puesto de trabajo. (Francisco Soares Mascuro, 2012)

Las Condiciones de Trabajo requiere un tratamiento de globalidad de todos los factores ergonómicos y psicosociales presentes en una situación de trabajo que pueden afectar el bienestar y salud del trabajador, por lo cual es preciso evaluar mediante una análisis cuantitativo cada una de los determinantes de afectación de la salud laboral y así dar vía libre de mejoras y control de los factores de riesgo presentes en las áreas de trabajo por el método RNUR lo que permite la participación de los propios trabajadores en la valoración, evaluación y propuesta de mejoras de las Condiciones de Trabajo. (Ministerio de trabajo y Asuntos sociales de España, 1985).

Se menciona en el Decreto 052 del 12 de enero de 2017 que todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática. (MINISTERIO DEL TRABAJO , 2017)

El marco legal vigente relacionado con el aprovechamiento y manejo adecuado de los residuos de madera, permite comprender y aplicar la normatividad para regular las actividades y procesos del reciclaje de madera; como también, determinar las medidas regidas por la ley, y definir los instrumentos estratégicos, tácticos y operativos imprescindible para la implementación de políticas ambientales, sociales y económicas. Lo cual permite alinear los conocimientos empíricos existentes, a la aplicación y fortalecimiento técnico que requieren en el proceso de transformación de madera. Para la implementación de la legislación vigente, se deben tener en cuenta diferentes factores que no permiten aplicarla, como lo son: empresas en condición de ilegalidad, falta de políticas medioambientales en el municipio, y ausencia de entidades gubernamentales que definan programas de planeación, verificación y control en las disposiciones de residuos de madera.

**Asociación Colombiana de
Facultades de Administración**

**Tabla 1:
Marco legal del proyecto**

Decreto 052 de 2017	Sustitución del Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) (Ministerio del trabajo, 2017)
Decreto 472 de 2015	Se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. (Alcaldía Bogotá, 2015)

Decreto número 1471 de 2014	Tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y, ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. (Ministerio de Trabajo, 2014)
Decreto número - 0723 de 2013	Tiene por objeto establecer reglas para llevar acabo la afiliación, cobertura y el pago de aportes en el Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo. (Ministerio de trabajo, 2013)
Decreto número- 0100 de 2012	Establecer las reglas para la cancelación por una única vez de la multifiliación en el Sistema General de Riesgos Profesionales, y sus disposiciones se aplicarán a todos los aportantes al Sistema General de Riesgos Profesionales y a las Administradoras de Riesgos Profesionales -ARP- (Ministerio de trabajo , 2012)
NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC 5655	Principios para el diseño ergonómico de Sistemas de trabajo. (Certificación, 2008).
Resolución número 1401 de 2007	Reglamento de la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. (Social, 2007)
Reglamento técnico del Sector de Agua Potable y Saneamiento Básico	Sistemas de disposición de residuos sólidos. (Artículo 29) Manejo integral de desechos sólidos. (Artículo 30). (económico, 2000).
NORMA TÉCNICA NTC COLOMBIANA 1461	Higiene y seguridad, Colores y señales de seguridad (COLOMBIANA, 1987).
Ley 9 de 1974	Código Sanitario Nacional Título III Salud Ocupacional con intervención del ministerio de salud sobre las obligaciones del empleador y empleado. (Colombia, 1979).
Resolución 2400 de 1979	Disposiciones legales de higiene y seguridad en el trabajo (social, 1979).

Nota. Fuente: Elaboración propia. (<http://www.mintrabajo.gov.co/>), Información referente al marco legal en cual se aplica y es acogido por el proyecto de caracterización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en pequeñas empresas dedicadas al reciclaje de madera en el municipio de Soacha Cundinamarca.

METODOLOGÍA

Mediante el análisis metodológico se definen un diagrama de procesos con 4 fases principales que describe la evaluación y medición de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo ,para realizar un estudio de valoración mediante las variables descritas en la figura 1, y así definir la investigación de tipo descriptiva y exploratoria.



Figura 1. Diseño metodológico para la caracterización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Fuente: Autor. Especificación de las fases metodológicas de la línea de investigación de seguridad y salud en el trabajo del proyecto de Caracterización de las condiciones de trabajo en las pequeñas organizaciones recicladoras de palets de madera ubicadas en el municipio de Soacha - Cundinamarca.

FASE I

1. Identificar los sistemas de transformación productivos empleados por las pequeñas organizaciones recuperadoras de madera.

□ Método de la observación directa mediante un formato de inspección sobre el lugar de trabajo, elementos de protección personal, señalización, Capacitación, herramientas y equipos, permitiendo la identificación y clasificación de las empresas dedicadas al reciclaje de madera, figura. 2 en la que se compila información que respalde la investigación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.



Figura 2. Fase de descripción general de las organizaciones dedicadas al reciclaje de madera

FASE II

2. Recolectar información cualitativa y cuantitativa de los riesgos laborales de conformidad con las tareas determinadas.

Permite clasificar y definir los métodos que miden el nivel de riesgo en función de los posibles trastornos musculo esqueléticos y psicosociales, relacionando la información obtenida en la primera fase, permitiendo de forma detallada determinar factores de repetitividad, carga postural, levantamiento de cargas, factores organizacionales y ambientales, de acuerdo a la figura 3 se presenta la determinación de los métodos y las actividades a realizar durante la fase II.

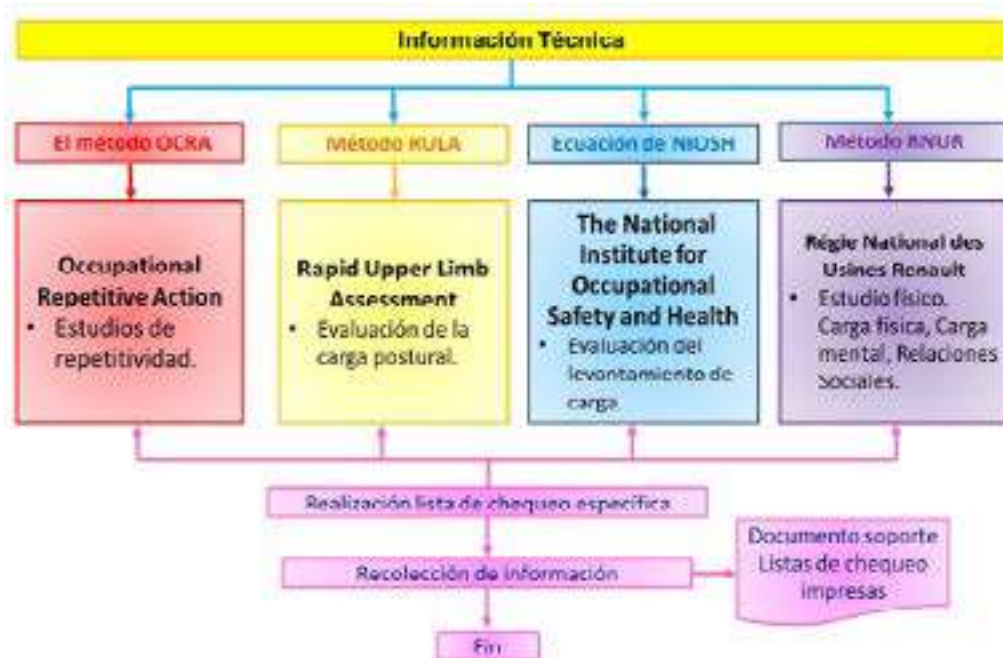


Figura 3. Recolección de información técnica de seguridad y salud en el trabajo (Universidad Politécnica de Valencia, 2017)

FASE III

3. Valorar cuantitativamente los factores de riesgo operacional relacionando las oportunidades de mejora.

Mediante los sistemas de evaluación se define el nivel de riesgo y las acciones del trabajador en el puesto de trabajo; por eso este tipo de evaluación permite visualizar las condiciones ergonómicas, psicosociales y del entorno, para así revelar prácticas laborales ineficientes y que perjudican directamente el bienestar del trabajador. Este tipo de sistemas es una forma efectiva de incorporar objetivos para mejorar y tomar acciones de mejora en los diferentes escenarios de trabajo mediante asesorías y capacitación al personal.

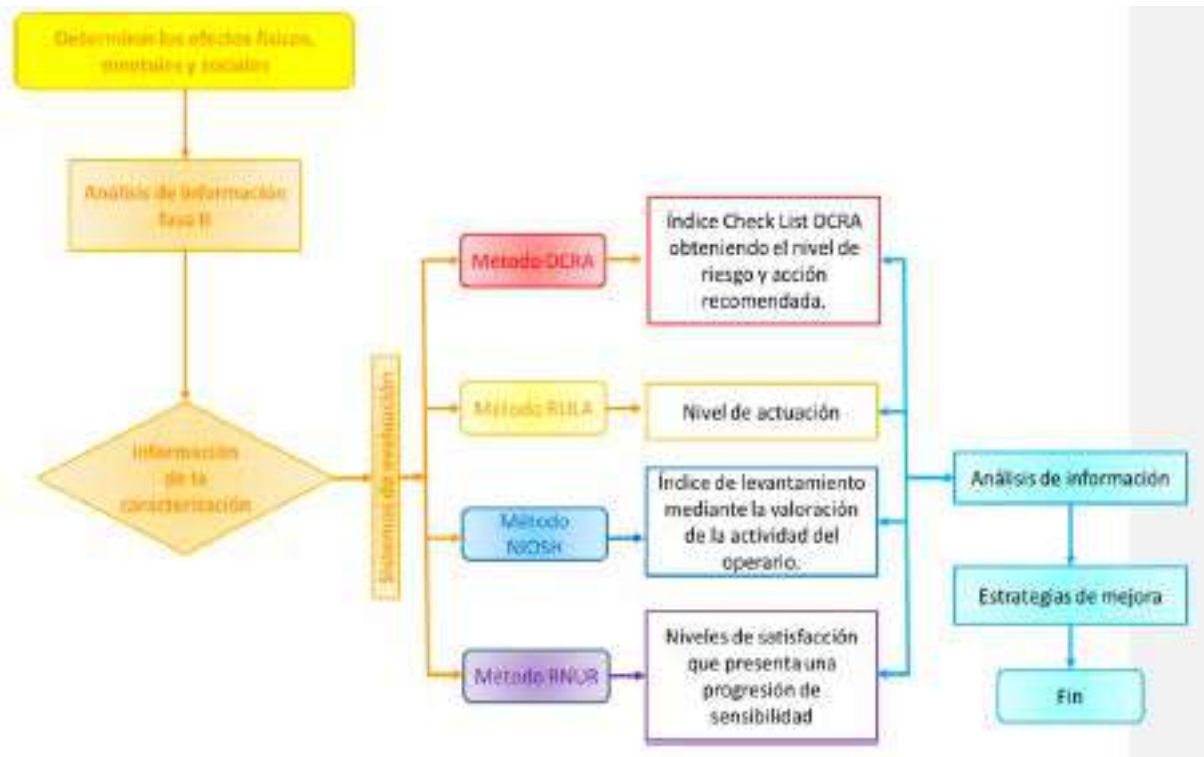


Figura 4. Aplicación de los sistemas de información según su método de caracterización

FASE IV

4. Apropiar una herramienta tecnológica de información para la consolidación de los aspectos operacionales que mitigaran los efectos adversos de la obra o labor en la salud de los trabajadores.

Metodología de James Senn para analizar y diseñar el sistema de información teniendo en cuenta el ciclo de vida y presentación del prototipo que incluye un desarrollo interactivo y modelo de trabajo. (Alarcón, 2006)



Figura 5. Proceso de desarrollo metodológico de un software

RESULTADOS

La recolección de información secundaria se realizó por medio de 24 preguntas en las que el 29.16 % son preguntas de información general, En la que se describe razón social, nombre del propietario, años de experiencia en el sector y si se encuentra registrado en la cámara de comercio entre otras; un 12.5% de quienes operan en el proceso productivo en las empresas recicladoras de madera, el 16.66 % indaga sobre la cadena de producción, en la cual se especifica el tipo de materia prima y productos terminados que se elaboran en este tipo de empresas, también la importancia de conocer el uso los elementos de protección personal y herramientas de uso en los lugares de trabajo y por tanto se realizó un 16.6% de preguntas sobre los equipos de protección personal, herramientas, señalización y áreas de demarcación; por último, el 20.83% describe la cadena de abastecimiento y entrega final del productos aplicando el concepto de logística inversa.

Se buscó identificar las organizaciones dedicadas a la transformación de desechos de madera en Soacha por medio de la observación directa, por ello la importancia de los resultados obtenidos durante las visitas y de acuerdo a las condiciones legales en la que se encuentran parte de las empresas dedicadas a la fabricación de muebles a partir de palets de madera.

El diagnóstico realizado en los diferentes barrios y comunas en Soacha Cundinamarca, se evidenció que de las 62 empresas encuestadas, 16,12 % de estas empresas se encuentran en la base de datos de datos de la cámara de comercio de una totalidad de 126 empresas que registradas en cámara de comercio de acuerdo al código CIU (clasificación industrial internacional Uniforme) y actividad económica en la fabricación de muebles, anexo Tabla 14.

De acuerdo al 83,87 % de las empresas restantes de recicladoras de madera que no se encuentran en el registro , es de importancia mencionar que se realizó una recolección de datos de información de los tipos de productos, maquinaria, elementos de protección personal y el uso de transporte ,que permitió reconocer de forma parcial las condiciones físicas, humanas, sociales, y capacidad económica de las microempresas, que a pesar de no tener un registro mercantil , funcional de forma empírica y que es rentable para las familias emprendedoras que proponen nuevas formas sostenibles de generar empleo en las diferentes comunidades en Soacha.

Los resultados evidenciaron que en la comuna 1 Compartir tiene un 30% a diferencia de la comuna 5 San mateo con 6% de variedad de productos fabricados a partir de pallets de madera, en comparación con la base de datos solo el 1,6 % son empresas legalmente constituidas en Compartir con respecto a la comuna 5 San Mateo tiene 12,8% de empresas legales dedicadas a la fabricación de muebles; con respecto a la maquinaria se puntualizó en las principales características de uso las cuales son aplanar, apuntillar, cepillar, cortar, ensamblar, moldear, perforar, pintar y pulir de ahí los equipos con mayor uso dentro de las recicladoras son la sierra sinfín, sierra circular, compresor de aire, cepillo, planadora, pulidora, lijadora taladro.

Las recicladoras de madera de las empresas familiares y empresas constituidas encontradas en las diferentes comunas, se evidencio y se realizó una comparación en la que empresas familiares , sus empleados y hasta los mismos propietarios dan uso inadecuado de los elementos de protección personal ,debido a que solo usan tapabocas, zapato punta de acero y guantes; en comparación a empresas como Padmader, Santa Ana Sur, Aserríos San Ignacio, Surtimadera y Padilla que manejan en conformidad las normatividad vigente en Colombia sobre el uso de EPP que aplican y proporcionan la dotación adecuada como lo es uniforme, bota punta de acero, careta con filtros, casco, chaleco, delantal, gafas, guantes, tapa oídos.

Se evidencio que muchas de las empresas allí registradas son inexistentes o muchas de ellas presentas direcciones que no concuerdan con la información de base de datos, de las 19 empresas visitadas el 41% son legales y los restantes son empresas ilegales que tiene condiciones informales.

Se halló una relación de los puestos de trabajo debido a que el tipo de maquinaria de procesos básicos de corte y pulido de transformación de la madera son los mismos, de manera que se puede evaluar y construir un método de evaluación estandarizado con respecto a los factores ergonómicos y antropométricos asociados con esta labor. Los factores de riesgo determinados fueron en carga postural con una puntuación entre 3 y 4, en la que el nivel de actuación requiere cambios en la tarea y es conveniente realizar una profundización del estudio, la repetitividad de movimientos con un nivel de riesgo Inaceptable Alto con acciones recomendadas de supervisión médica y mejoras en el puesto de trabajo, respecto al levantamiento de cargas se determinó que índice de levantamiento tiene como puntuación en 5 lo que representa problemas de salud graves en los trabajadores y se debe modificar el proceso; También el nivel de satisfacción en el entorno de trabajo es de calificación 3 es decir que es aceptable, pero es posible mejorar las condiciones, además se encuentran asociados a desconocimiento de las condiciones ergonómicas, antropométricas y movimientos de los segmentos corporales y extremidades.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

- Por medio del diagnóstico de las 6 comunas, las organizaciones dedicadas al reciclaje de madera se centran en la recuperación y transformación de astillas de madera utilizadas como cubiertas de electrodomésticos y otros objetos de tipo comercial; también, el impacto de seguridad y seguridad en el trabajo en la que incide el inadecuado proceso de levantamiento de cargas, carga postural y entornos en el puesto de trabajo que como consecuencia se presenta la aparición de trastornos de tipo músculo-esqueléticos.
- las visitas realizadas a las comunas Soacha centro, San Humberto, Compartir, Cazucá, San Mateo y la Despensa, se observó las condiciones de cada una de las organizaciones, en la que se encontraron 8% de las empresas son legalmente constituidas (Madecentro , Padmader, Multimaderas Padilla, Aserríos San Ignacio y Maderas Santa Ana Sur) y el 62% son pequeñas empresas familiares, con una totalidad de 30% de empresas encuestadas, las cuales fueron clasificadas en tres categorías: aserríos, desarme y productos terminados.
- Se realizó el consolidado para identificar la información general, descripción de las materias primas, productos ofrecidos, tipo de máquinas y herramientas, uso de elementos de protección personal, estudio de puestos de trabajo en el área de ergonomía y las disposición final de los residuos generados de las empresas, como también la clasificación de los tipos de producto de las 19 empresas encuestadas en la que se determinó un 5,2% de aserríos, 26,3% de despuntillado y un 68,42% de los productos terminado, esperando así darle continuidad al proyecto en cada una de las áreas mencionadas.
- El modelo operativo propuesto es la presentación de una herramienta móvil y capacitación como objeto virtual de aprendizaje, de bajo costo y fácil adquisición, es la manera eficiente de capacitar e involucrar de forma interactiva a trabajadores dedicados a la transformación de la madera; por ello la importancia de evaluar los puestos de trabajo a través de los métodos OCRA, RULA, NIOSH Y RNUR, debido a que evalúa y adopta de forma global la mejoras al puesto de trabajo.

Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

BIBLIOGRAFÍA

- Universidad Politécnica de Valencia. (2017). Ergonautas. Obtenido de Ergonautas: <http://www.ergonautas.upv.es/metodos/ocra/ocra-ayuda.php>
- Alarcón, V. F. (2006). Desarrollo de sistemas de información: una metodología basada en el modelado. Barcelona: Ediciones UPC. Obtenido de Desarrollo de sistemas de información: una metodología basada en el modelado.
- Alcaldía Bogotá. (17 de marzo de 2015). DECRETO 472 DE 2015. Obtenido de DECRETO 472 DE 2015: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=61117>
- ARL Positiva. (2013). Cartilla Investigacion de Incidentes y Accidentes de trabajo. Obtenido de Cartilla Investigacion de Incidentes y Accidentes de trabajo: <https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Investigacion-Accidentes/Documents/Cartilla%20Investigacion%20de%20Incidentes%20y%20Accidentes%20de%20trabajo%20.pdf>

ARL Sura. (2017). Cartillas de Educación para el cuidado. Obtenido de Cartillas de Educación para el cuidado: <https://www.arlsura.com/index.php/255-temporal/2340-consulta-de-cartillas-formacion-para-la-cultura-del-cuidado>

Certificación, I. C. (16 de diciembre de 2008). NTC 5655. Obtenido de PRINCIPIOS PARA EL DISEÑO ERGONÓMICO DE: <http://files.seguridad-y-salud0.webnode.es/200000100-9042a913a1/NTC%205655%20PUESTOS%20DE%20TRABAJO.pdf>.

Colombia, C. d. (enero de 24 de 1979). Ley 9 de 1979. Obtenido de Ley 9 de 1979: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>

COLOMBIANA, N. T. (1 de abril de 1987). ICONTEC. Obtenido de ICONTEC: NTC-1461-HIGIENE-Y-SEGURIDAD-COLORES-Y-SENALES-DE-SEGURIDAD1%20(1).pdf

Corporación Autónoma Regional de Santander. (s.f.). Manual de implementación programa 5'S. Obtenido de Manual de implementación programa 5'S: <http://www.eumed.net/coursecon/libreria/2004/5s/2.pdf>

económico, M. d. (17 de noviembre de 2000). DOCUMENTACIÓN TÉCNICO NORMATIVA DEL SECTOR DE AGUA. Obtenido de DOCUMENTACIÓN TÉCNICO NORMATIVA DEL SECTOR DE AGUA: http://www.minvivienda.gov.co/Documents/ViceministerioAgua/010710_ras_titulo_a_.pdf

Fernández-Redondo, J. G. (2008). Dermatitis de contacto. Obtenido de Dermatitis de contacto: <http://www.ladep.es/ficheros/documentos/Garc%EDA%20Gav%EDn%20J%20et%20al.%20Dermatitis%20de%20contacto.pdf>

Francisco Soares Mascuro, M. C. (2012). Ergonomia: Trabalho Adequado e Eficiente. Obtenido de Ergonomia: Trabalho Adequado e Eficiente: Campus

Gómez, M. E. (23 de septiembre de 2014). Polvo de madera y patologías respiratorias: Investigación en salud ocupacional. Recuperado el 2016, de Incidencia de patología respiratoria por Exposición al Polvo de Madera: <http://www.uniquindio.edu.co/publicaciones.php?id=1000625&dPrint=1>

Jaume Aldavert, E. V. (2016). 5S Para la mejora continua. En E. V. Jaume Aldavert, 5S Para la mejora continua (pág. 11). Estados Unidos: CIMS .

M.M.Sc, C. E. (2016). Problemática del uso de la madera como material de construcción en el Perú. Perú.

Ministerio de trabajo . (20 de enero de 2012). DECRETO NÚMERO 0100 DE 2012. Obtenido de DECRETO NÚMERO 0100 DE 2012: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2012.html>

Ministerio de trabajo. (15 de abril de 2013). DECRETO NÚMERO - 0723 DE 2013 . Obtenido de DECRETO NÚMERO - 0723 DE 2013 : <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2013.html>

Ministerio de Trabajo. (5 de agosto de 2014). DECRETO NÚMERO 1471 DE 2014 . Obtenido de DECRETO NÚMERO 1471 DE 2014 : <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2014.html>

Ministerio de trabajo y Asuntos sociales de España. (1985). NTP 176. Obtenido de NTP 176: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp_176.pdf

Ministerio de trabajo Y Asuntos Sociales España. (2003). NTP 629: Movimientos repetitivos: métodos de evaluación. Obtenido de NTP 629: Movimientos repetitivos: métodos de evaluación: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_629.pdf

MINISTERIO DEL TRABAJO . (12 de Enero de 2017). DECRETO 052 . Obtenido de DECRETO 052 : <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Normograma/Decreto%2052%20de%202017.pdf>

OMS. (abril de 2014). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>

Sabina Asensio-Cuesta, M. J. (2012). EVALUACIÓN ERGONÓMICA DE PUESTOS DE TRABAJO. Obtenido de EVALUACIÓN ERGONÓMICA DE PUESTOS DE TRABAJO: Paraninfo

social, M. d. (22 de mayo de 1979). Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Obtenido de Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>

Social, M. d. (24 de mayo de 2007). RESOLUCION NUMERO 1401 DE 2007. Obtenido de RESOLUCION NUMERO 1401 DE 2007: http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2_UPB_MEMPLEADOS/GPV2_MDOC_045_COPASO/RESOLUCI%D3N%201401%20DE%202007.PDF

Susana Villarroel Valdemoro, J. J. (s.f.). Seguridad y prevención de riesgos en el almacén. España: Aula Mentor.

Universidad Politécnica de Valencia. (2017). Ergonautas. Obtenido de Ergonautas: <http://www.ergonautas.upv.es/metodos/rula/rula-ayuda.php>



ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

A
NEXOS

Tabla 14:
Selección de las empresas dedicadas a la fabricación de muebles de acuerdo al CIU

N°	Dirección	N° comuna	Comuna	Identificación	CAMARA DE COMERCIO	CC
1	Calle 3 este # 18-24	6	San Humberto		ARTE 21 SAS	E
2	Carrera 6 este # 3-562	2	Soacha Centro	padmader	EXISTE	E
3	cilí 44 8-131 leon XIII	3	Despensa		OSORIO RODRIGUEZ JOSE LEONEL	E
4	León XIII	3	Despensa		BERNAL CORDNADO LUIS ENRIQUE	E
5	León XIII	3	Despensa		GACHA CASTRO JESUS ADONAY	E
6	Cilí 46 9-42 León XII	3	Despensa		CARDENAS BARRERO MARBY	E
7	cra 4B N° 7-35 SUR	6	San Humberto	Santa Ana Sur	MORENO PEDRAZA ANA ISABEL	E
8	No 3-75 Santa Ana	1	Compartir	Ignacio	EXISTE	E
9	Santa Isabel	6	San Humberto	Padilla	PADILLA CABEZAS JUAN CARLOS	E
10	cilí 7 A# 6-05	2	Soacha Centro		SILVA SIERRA JORGE	E

Nota: Fuente: Propia, el diagnóstico realizado de las 62 empresas recicladoras de madera presento solo 10 empresas registradas en



Fotografía N° 1 Empresas dedicada la recolección de estibas en el barrio el Altico y Conalvidros



Fuente: (propia)

Fotografía N° 2 Unidad de almacenamiento



Almacenamiento de Materia Prima

Fuente: (Propia)



Desensamble de estibas de madera

Fotografía N°3 Proceso de retiro de puntillas de las estibas de madera

Fuente: (Propia)

Fotografía N°4 Evidencia de partículas en el aire en el proceso de nivelación de estibas



Fuente: (Propia)

Fotografía N°5 Uso de productos químicos para el proceso de fabricación de muebles.



Fuente: (Propia)

Fotografía N° 6. Áreas de almacenamiento de estibas de madera



Fuente: (Propia)

**Asociación Colombiana de
Facultades de Administración**

Fotografía N° 7. Zona de pintura y equipos de pintura



Fuente: (Propia)

Fotografía N° 8. Zona de ensamble, pistola neumática



Fuente: (Propia)



Fotografía N° 9 Muestras de los equipos que usualmente se utilizan el proceso productivo: Sierra circular, compresor



Fuente: (Propia)

Fotografía N° 10 Entorno de trabajo de las recicladoras



Fuente: (Propia)

PONENCIA #97

ROL Y RETOS DE LAS FACULTADES, ESCUELAS Y/O PROGRAMAS DE ADMINISTRACIÓN Y COMPETENCIAS DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EN EL CONTEXTO DE POSTCONFLICTO EN COLOMBIA

AUTORES:

*Mónica López
Merlin Grueso*



ÁREA TEMÁTICA:

*El rol de las Escuelas de Negocios en la
construcción de la paz*

ROL Y RETOS DE LAS FACULTADES, ESCUELAS Y/O PROGRAMAS DE ADMINISTRACIÓN Y COMPETENCIAS DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EN EL CONTEXTO DE POSTCONFLICTO EN COLOMBIA

Área Temática: El rol de las escuelas de negocios en la construcción de paz.

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito indagar acerca de rol que deben asumir las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas en el contexto de postconflicto en Colombia, los retos que impone este escenario respecto a la formación de Administradores de Empresas y las competencias que exige formar. La investigación se inscribe en una aproximación cualitativa, de tipo exploratorio y se basa en el análisis de contenido, a partir de la realización de una entrevista semiestructurada. Recurre a un muestreo cualitativo de expertos conformado por ocho Decanos, Directores y/o Coordinadores de las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas en la ciudad de Bogotá. Con relación al rol que cumplen estos actores académicos en un escenario con estas características, se reconoce la importancia de trabajar en la configuración de un perfil más integral y en el impacto de las regiones a través de la responsabilidad social. Los retos, que se presentan en consonancia con lo que se dice del rol, se refieren a la necesidad de repensar los contenidos curriculares, trabajar en la actualización de profesores y velar por un abordaje más interdisciplinario del objeto de estudio. También se menciona la necesidad de alcanzar un mayor impacto de las acciones académicas en las regiones y apoyar la reintegración social y económica de las personas en proceso de reintegración. Finalmente respecto a las competencias, se hace énfasis en aquellas relacionadas con la dimensión axiológica y sociohumana de los profesionales, conocidas como las competencias del saber ser.

Palabras clave: rol, retos, competencias, postconflicto, escuelas de negocios.

ASCOLEA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

ROL Y RETOS DE LAS FACULTADES, ESCUELAS Y/O PROGRAMAS DE ADMINISTRACIÓN Y COMPETENCIAS DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EN EL CONTEXTO DE POSTCONFLICTO EN COLOMBIA

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los procesos educativos no solo contribuyen a la formación del capital humano, sino que además tienen impacto en la construcción y transformación de la sociedad. Mediante su articulación con el entorno, las instituciones educativas se constituyen en un factor de desarrollo y progreso (Consejo Nacional de Educación Superior -CESU-, 2014).

La sociedad colombiana se encuentra atravesando un momento histórico, como resultado de la firma del acuerdo de finalización del conflicto, con uno de los actores armados con mayor incidencia en la violencia experimentada por el país en los últimos cincuenta años. Este momento según Morales (2013), requiere del diseño e implementación de una “cuidadosa estrategia de postconflicto” (p. 1). Con relación a la pregunta de quiénes y cómo deben aportar a la consecución de una paz sostenible en el país, Grasa y Mateos (2014) defienden que la construcción de paz en Colombia requiere de la contribución de todos los actores sociales y que en efecto, es fundamental comprender las formas de participación, los roles, las propuestas y las responsabilidades de cada uno.

De acuerdo con el Consejo Nacional de Educación Superior –CESU- la paz en Colombia “es un imperativo moral, cívico, profesional y social de todos los ciudadanos, pero también de su sistema educativo” (2014, p. 10). En este contexto, se requiere la conformación de un sistema de educación superior con el ímpetu para:

Superar las barreras sociales de la exclusión, la desconfianza, la desigualdad, la ignorancia y la pobre formación, y constituir las condiciones permanentes que permitan cerrar las brechas en materia de equidad social, mejorar sus condiciones de competitividad, vivir en armonía, garantizando la posibilidad de convivir en una Colombia que pueda aprender del conflicto y reconstruirse positivamente después de él (Consejo Nacional de Educación Superior -CESU-, 2014, p. 10).

En el proceso de construcción de una mejor sociedad, es claro que las Facultades de Administración y/o las Escuelas de Negocios tienen un rol importante y requieren re-pensarse. Una de las principales críticas que estas Escuelas y Facultades han recibido, es que la mayoría de sus estudiantes y profesores no muestran interés en la solución de problemas sociales. De allí que sea necesario preguntarse de qué manera las Escuelas de Negocios, como instituciones con una clara responsabilidad pública, pueden contribuir a los propósitos sociales, además de los económicos (Dyllick, 2015).

El postconflicto es uno de los propósitos sociales de mayor relevancia en Colombia y es por esta razón que la Conferencia ASCOLFA 2017 tiene como eje central este tema. En respuesta a dicha convocatoria, se plantea como propósito de la presente investigación indagar ¿cuál es el rol que deben asumir las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas en el contexto de postconflicto en Colombia?, ¿cuáles son los retos que enfrentan estas Escuelas y/o

Facultades para que las acciones que emprendan, contribuyan de forma más contundente a la consecución de una paz estable y duradera en el país? y ¿cuáles son las competencias que deben formar en torno a este contexto?.

Para resolver estos interrogantes, el documento se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se desarrolla un marco referencial con respecto a los conceptos de conflicto y posconflicto, así como también se describen referentes internacionales y nacionales en torno al postconflicto, que involucran a las Instituciones de Educación Superior y a las Escuelas de Negocios. De igual forma, se revisan las competencias del Administrador de Empresas en Colombia. Posteriormente se describe el diseño metodológico,

los resultados y la discusión de los mismos. Para finalizar se concretan las conclusiones del estudio, sus limitaciones y se presenta la bibliografía revisada.

1. MARCO REFERENCIAL

El marco en el que se fundamenta esta investigación, se construye a partir del reconocimiento del contexto de conflicto y el posconflicto en Colombia, además de los referentes internacionales y nacionales que ponen de manifiesto la importancia de la participación de la educación superior y de las Ciencias de la Administración en un contexto de posconflicto.

1.1. *Conflicto y posconflicto*

Los conflictos son considerados inherentes a los sistemas vivos, si se tiene en cuenta que estos se orientan por objetivos que pueden dar lugar al surgimiento de dilemas o disputas. Lo anterior, implica que los conflictos se constituyen como constantes en la historia de la humanidad (Galtung, como se cita en Calderón, 2009).

El siglo XX ha sido el más sangriento de la historia (Hobswan, 2007), con una cifra de 187 millones de personas muertas en todo el mundo por causas violentas. Con cifras menores, pero igualmente dramáticas, el conflicto armado en Colombia ha dejado como saldo la cifra de 220.000 víctimas fatales entre las que se encuentran más sociedad civil que combatientes (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2013). Este conflicto también ha tenido gran repercusión en el desarrollo de las regiones (Pizarro, 2004). Un estudio adelantado por Dickenson, Hyslop y Vaira (2014) señala que para el año 2012 la guerra en Colombia, además de consumir el 11% del producto interno bruto –PIB-, tenía implicaciones para el sector empresarial como bajos niveles de creación de empleo y pocas probabilidades de supervivencia de las nuevas empresas.

En Colombia a pesar de no haber concluido completamente la situación de conflicto armado, se han experimentado procesos de Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR). Desde el año 1990 hasta el 2014, alrededor de 60.000 personas se desmovilizaron de Grupos Armados Organizados al Margen de la Ley (GAOML) (Grueso, López-Santamaría & Antón, 2016a).

Pese a que la política de DDR en Colombia ha tenido buenos resultados en especial a lo que corresponde al proceso de reintegración económica, aún falta mucho por avanzar. Una de las principales problemáticas identificadas es la falta de disposición para dar empleo a personas que se encuentran en este proceso. En efecto, Grueso, López-Santamaría & Antón (2016b) llevaron a cabo una investigación con una muestra de estudiantes de últimos semestres de las carreras de Administración de Empresas y Administración de Negocios Internacionales en dos Universidades privadas de Cali y Bogotá, en la que analizaban las actitudes frente a la vinculación laboral de las personas en proceso de reintegración. El estudio se encontró que:

- No hay aceptación social para que las personas en proceso de reintegración se vinculen satisfactoriamente a las empresas como trabajadores.
- Se considera que, para contratar a una persona en proceso de reintegración, las empresas deben establecer mayores exigencias.
- Se piensa que los jefes de esta población deben recibir una capacitación especial para dirigirlos mejor.
- Aquellas organizaciones que favorecen la vinculación laboral de personas en proceso de reintegración se considera que son empresas socialmente responsable

Ahora bien, la reciente firma del acuerdo de finalización del conflicto entre el Gobierno de Colombia y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia-Ejército del Pueblo (FARC-EP), formaliza el establecimiento de la dinámica postconflicto en el país. Valencia y Ávila (2016) conciben al postconflicto como una etapa que va desde la finalización del conflicto armado interno hasta la “normalización”, que se entiende como las “transformaciones institucionales, en desarrollo social, en inclusión, en garantía para el ejercicio de los derechos en reconciliación y en una nueva cultura política democrática” (p. 14). El postconflicto como proceso se compone de cuatro momentos, a saber: 1) desde el inicio de las negociaciones de paz hasta la firma del acuerdo, 2) desde el anuncio del cese al fuego bilateral hasta la realización del proceso de participación popular que se elija para aprobar o no el contenido de los acuerdos, 3) desde la firma de los acuerdos hasta los siguientes 12 meses después de esta formalización del proceso de paz y 4) desde la firma de los acuerdos hasta los siguientes 10 años, que se considera le tomará a Colombia llegar a la “normalización”.

1.2. *El rol de la Universidad en el postconflicto con fundamento en los Objetivos de Desarrollo Sostenible*

Las Instituciones de Educación Superior en general y las Escuelas de Administración en particular, pueden tener un rol relevante en el proceso de postconflicto y construcción de paz, desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- promovidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para el período 2015-2030. De manera particular, los ODS 1, 4 y 17, son de especial importancia en este contexto de la forma como se describe a continuación:

El ODS 1 busca poner fin a la pobreza en el mundo, la cual es especialmente visible en los países afectados por el conflicto. En este propósito, la comunidad científica y académica desempeña un papel importante en la erradicación de la pobreza (ONU, ODS 1: Fin de la pobreza). De manera complementaria, el ODS 4 (ONU, ODS 4: Educación de Calidad) defiende la necesidad de avanzar en la oferta de una educación de calidad, pues a través de la educación es posible crear sociedades pacíficas. Por último, el ODS 17 (ONU, ODS 17: Alianzas) demanda la necesidad de crear alianzas para lograr los objetivos, e insta a los gobiernos, la sociedad civil, los científicos, el mundo académico y el sector privado, a unirse en torno a esta iniciativa (www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/).

1.3. *Política pública para la excelencia de la educación superior en Colombia en el escenario de la paz: Acuerdo por lo Superior 2034*

Ante un escenario de paz, el Consejo Nacional de Educación Superior -CESU- (2014), a partir de un gran diálogo nacional que inició en el año 2012, con la participación de los actores institucionales y sociales relacionados con la educación superior, se planteó responder a la pregunta ¿Cuál es la educación superior de calidad y el sistema de ciencia, tecnología e innovación que requiere Colombia en los próximos 20 años? Dicho proceso favoreció la configuración de una propuesta de política pública que busca promover la excelencia de la educación superior en un escenario de paz en Colombia. En efecto, en este ejercicio se plantea como objetivo y como visión, una educación superior que propenda por la transformación y la movilidad social. En el mismo sentido, que la educación superior se posicione como pilar de la construcción de una sociedad en la que sea posible convivir pacíficamente.

1.4. *Cátedra de la paz en las Instituciones de Educación Superior*

La Cátedra de la Paz se crea como un mecanismo de apoyo a la consolidación de una paz estable y duradera en Colombia. Reglamentada por la Ley 1732 de 2014 e implementada por el Decreto 1038 de 2015 del Ministerio de Educación nacional, esta cátedra busca fomentar:

el proceso de apropiación de conocimientos y competencias relacionados con el territorio, la cultura, el contexto económico y social y la memoria histórica, con el propósito de reconstruir el tejido social, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución (Ministerio de Educación Nacional, 2015, p. 2)

Recurriendo al principio de autonomía escolar, se busca que las Instituciones Educativas introduzcan el área de Cátedra de la paz o la articulen a áreas ya existentes como: a) Ciencias Sociales, Historia, Geografía, Constitución Política y Democracia, b) Ciencias Naturales y Educación Ambiental, o c) Educación Ética y en Valores Humanos.

El Decreto 1038 de 2015 define además tres temas para la Cátedra de la paz: cultura de paz, educación para la paz y desarrollo sostenible. Así mismo, en el marco de la Cátedra se plantea el desarrollo de al menos dos de las temáticas que a continuación se mencionan: justicia y derechos humanos, uso sostenible de los recursos naturales, protección de las riquezas culturales y naturales de la nación, resolución pacífica de conflictos, prevención del acoso escolar, diversidad pluralidad, participación política, memoria histórica, dilemas morales, proyectos de impacto social, historia de los acuerdos de paz, nacionales e internacionales, proyectos de vida y prevención de riesgos. Finalmente, el Decreto 1038 de 2015 establece que las Instituciones de Educación Superior adoptarán la Cátedra de la paz en consonancia con su modelo educativo, pero que en definitiva lleve a la generación de espacios “de aprendizaje, reflexión y diálogo para la vivencia de la paz (Ministerio de Educación Nacional, 2015, p.4).

1.5. Formación en Administración en Colombia: Competencias para la construcción de paz y el posconflicto

Si bien la situación de postconflicto en Colombia es muy reciente, la Resolución 2767 de 2003 (Ministerio de Educación Nacional, 2003), que establece las características específicas de calidad para la formación en Administración, destacaba la necesidad de que los planes de estudio contasen con un área de formación socio-humanista que contribuya a una formación axiológica y cultural que aporte a la sensibilización del estudiante hacia realidades más amplias y al desarrollo de un enfoque en la responsabilidad social y el compromiso ético.

En consonancia con lo anterior, el Instituto Colombiano de Fomento para la Evaluación de la Educación Superior -ICFES- y la Asociación Colombiana de Facultades de Administración ASCOLFA (2010), definieron un conjunto de elementos relacionados con la formación axiológica del Administrador de Empresas así: integridad personal, actitud crítica y analítica, responsabilidad personal, sensibilidad a la realidad económica y social, proactividad, orientación humanística, actitud emprendedora, compromiso ciudadano, polivalencia, actitud dialógica, perseverancia, liderazgo empresarial y social, carácter solidario, espíritu innovador y disposición al servicio. En este documento se establece además que la formación axiológica es esencial para promover una sociedad más justa.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas en asocio con ASCOLFA (2007), desarrollaron un ejercicio de alineación de la formación impartida por las Escuelas de Administración con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ahora Objetivos de Desarrollo Sostenible). Para ello, establecieron seis Principios para una Educación Responsable en Gestión, que destacan especialmente la importancia de formar administradores orientados a la generación de valor sostenible, a la creación de una economía global incluyente y sostenible, y al comportamiento responsable.

Por lo anteriormente mencionado, es claro que las Escuelas y/o Facultades de Administración y sus programas de formación, tienen un rol especial en el postconflicto y los procesos de construcción de paz. Dado que Colombia se encuentra atravesando este momento histórico, resulta conveniente estudiar sobre el tema, planteando los siguientes objetivos de la investigación:

- Identificar el rol que deben cumplir las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas en el contexto de postconflicto en Colombia.
- Precisar los retos que plantea el postconflicto a la formación de Administradores en Colombia.
- Explorar las competencias profesionales que deben promover las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas, en un contexto de postconflicto.

2. METODOLOGÍA

2.1. *Diseño metodológico*

La presente es una investigación cualitativa, basada en análisis de contenido, de alcance exploratorio. El análisis de contenido es un análisis sistemático de textos o representaciones visuales, que permite identificar “manifestaciones prominentes y significados latentes” (Saldaña, 2011, p. 10). De otra parte, el estudio tiene un alcance exploratorio. Siguiendo a Hernández, Fernández & Baptista (2010) “Los estudios exploratorios sirven para preparar el terreno y por lo común anteceden a investigaciones con alcances descriptivos, correlacionales o explicativos” (p. 78). Así mismo, los autores defienden que “los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados” (p. 79).

2.2. *Muestreo y participantes*

Se recurre a un muestreo de expertos, ya que según Hernández et al (2010) se recurre a este tipo de muestra cuando “es necesaria la opinión de individuos expertos en un tema. Estas muestras son frecuentes en estudios cualitativos y exploratorios para generar hipótesis más precisas” (p. 397).

Participaron en la investigación ocho Decanos, Directores y/o Coordinadores de las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas en la ciudad de Bogotá. Siete pertenecientes a Universidades Privadas y uno a Universidad Pública.

2.3. *Técnica de recolección de información*

Se empleó la técnica de entrevista semiestructurada que según Hernández et al (2010) “se basa en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados” (p. 418).

2.4. *Procedimiento*

Se llevó a cabo la transcripción literal de las entrevistas realizadas y se clasificó la información, partiendo de cada una de las preguntas. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis microscópico (frase por frase) que permitió definir en primera instancia una serie de conceptos. A partir de este proceso se definieron las categorías que se presentan en los resultados, las cuales son sometidas a contrastación con la teoría.

3. RESULTADOS

La investigación realizada tenía como propósito identificar el rol y los retos de las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas en un contexto de postconflicto, al igual que identificar las competencias de los administradores en dicho contexto. Los hallazgos realizados se presentan en el mismo orden:

3.1. *El rol de las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas en el contexto de postconflicto en Colombia*

Con relación al rol que las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas deben cumplir en un contexto de postconflicto como el que atraviesa actualmente Colombia. Los Decanos, Directores y Coordinadores entrevistados en Bogotá, llaman la atención sobre varios asuntos que fueron organizados en dos niveles: aquellos relacionados con el ámbito interno de los Programas Académicos, los cuales se refieren a las acciones de formación que se constituyen en su razón de ser y los que se refieren a la relación de los Programas con el entorno (ver gráfica # 1).

Gráfica # 1. Rol de las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas en el contexto de postconflicto en Colombia.



Los Decanos, Directores y Coordinadores entrevistados mencionaron que el rol que demanda la situación de postconflicto en Colombia a las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas, está orientado primordialmente a promover la conciencia social de los futuros administradores. Cuando se refieren a la conciencia social, específicamente manifiestan la necesidad de favorecer entre los estudiantes el reconocimiento de la historia del país y de la dinámica del conflicto armado a través de espacios de reflexión. Lo anterior, para prevenir las acciones de repetición y como un mecanismo para fortalecer la identidad nacional de los futuros profesionales:

“la idea de nosotros es mostrarles que es posible o generar los espacios de reflexión, de dialogo académico, de participación de los actores que permitan ver la posibilidad de construir un país distinto y entre esas cosas es no volver a repetir historias”

Además de destacar la importancia de fortalecer la conciencia social de los estudiantes de Administración, los Decanos, Directores y Coordinadores coinciden en que el contexto de postconflicto exige apostarle a la formación de gerentes y directores de empresa que sean ante todo líderes sociales:

“hay que tener una mayor conciencia de cómo estamos formando nuestros...cuadros gerenciales y de gobierno y de poder, porque los actos de ese gerente, los actos de ese líder, los actos de ese directivo, la forma, el estilo, las formas de concebir la empresa, los negocios, las negociaciones, los intereses, los beneficios, la distribución, la equidad, la inclusión, serán fundamentales. Es decir, estamos formando cuadros gerenciales, estamos formando líderes, empresarios, personas que van a ocupar cargos en el gobierno y que van a decidir sobre lo público, sobre recursos, sobre la tierra...es nuestra responsabilidad que quienes

lleguen allá sean personas formadas con una mirada del país distinta y una mirada del prójimo y de los sujetos distinta”

La referencia a este perfil se acompaña de la discusión sobre la importancia de hacer énfasis en la formación práctica de los estudiantes, que se pregunte por la utilidad social de sus acciones y que parta del reconocimiento de la responsabilidad social que tienen como profesionales:

“en el horizonte de la formación de los administradores, no pareciera estar implícita la formación en responsabilidad social, y si uno mira la historia de la administración... el tema de la responsabilidad social, del aporte a la sociedad, de la construcción de un mejor país, son temas que no estaban presentes en esa forma de ver el mundo, digámoslo así. Solo en la última década, me atrevería a decir yo, o un poquito más, empiezan a coger fuerza todos los temas de ética empresarial, de responsabilidad social, de valor compartido”

Además los Decanos, Directores y Coordinadores coinciden en que la formación de este perfil alternativo de gerente social implica la exploración de nuevos escenarios de trabajo entre los que se encuentran como los más destacados, la referencia a la importancia de apoyar la reintegración social y económica de personas en proceso de reintegración e incursionar en el acompañamiento e implementación de emprendimientos:

“creo que también las facultades de administración tienen que estar pensando en ¿cómo preparamos algo para que esas personas que se reinsertan a la sociedad, que estuvieron mucho tiempo fuera de, digamos que de las cosas legales, cómo hacemos para que entiendan que a través de los medios legales también pueden lograr muchas cosas? Yo diría que en esos dos aspectos principalmente. Frente ya también a los programas curriculares creo que lo que ya se viene haciendo, en términos de fortalecer el emprendimiento, ahora hay que mirar cómo lo ajustamos frente a esta nueva realidad del postconflicto, cómo los programas de emprendimiento que tenemos en las universidades pueden ayudar en este momento del postconflicto”

En cuanto a la relación de los Programas Académicos con el entorno, se encuentra la referencia a la responsabilidad social universitaria como el mecanismo para dinamizar esta relación en el contexto del postconflicto:

“Ya no desde la formación como programa, sino como la responsabilidad social del programa frente a este nuevo escenario del postconflicto, yo creería que es importante, primero, preparar la extensión, una extensión en la universidad... le llamamos extensión solidaria, que es una extensión donde no se gana dinero sino es más una extensión de impacto social”

Ahora bien, los Decanos, Directores y Coordinadores coinciden en que el contexto de postconflicto exige mirar hacia las regiones y tratar de comprender sus dinámicas:

“Hay que ir allá y hay que entender cómo viven y cómo habitan y cómo cohabitan y tratar de entender más bien eso a ver como desarrollamos las regiones y como generamos emprendimientos sin que afecten las culturas, sin que las dañen, las identidades, los recursos, al contrario, que se aprovechen de manera sostenible”

Por otro lado, se hace referencia a la intervención y desarrollo social, la inclusión social y la mejora de la productividad como las tres acciones principales en las que las Universidades y los Programas pueden impactar directa o indirectamente:

“todo el tema territorial y del desarrollo económico de las regiones va a empezar a ser un tema de mucho interés... unas de las actividades económicas que también van a generar desarrollo e inversión va a ser el turismo, entonces por tanto, hay que analizar bien el tema, para que el turismo sea más bien un eje de desarrollo, un eje de desarrollo y no simplemente una actividad más que explote o que dañe, si no que contribuya a las comunidades”

El ejercicio de preguntar por el rol que deben cumplir las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas en el contexto de postconflicto y los retos que dicho contexto impone a la formación de futuros Administradores de Empresas, permitió evidenciar una consonancia en las respuestas que se obtuvieron, lo que se presenta como un indicador de coherencia entre lo que se espera de los Programas Académicos que actualmente están formando Administradores de Empresas y las tareas que están pendientes para alcanzar un rol más efectivo en el marco del postconflicto. Entre tanto, se procede a presentar los resultados relacionados con los retos que hicieron explícitos los Decanos, Directores y Coordinadores.

3.2. *Los retos de las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas en el contexto de postconflicto en Colombia*

Con relación a los retos que plantea el postconflicto a la formación de Administradores de Empresas en Colombia, se llama la atención sobre varios desafíos que para efectos de esta investigación fueron organizados en dos niveles: aquellos que hacen referencia a los retos de naturaleza interna y que implican ajustes al interior de los programas académicos y los que se orientan a la relación Universidad-Entorno (ver gráfica # 2).

Gráfica # 2. Retos que plantea el postconflicto en la formación de Administradores de Empresas en Colombia



Cuando se pregunta por los retos que supone la situación de postconflicto a la formación de Administradores de Empresas los Decanos, Directores y Coordinadores concuerdan en que respecto al ámbito interno de los Programas Académicos, esta situación social exige trabajar en la actualización de las propuestas curriculares y actualizar a la población docente en temas orientados al ámbito social de la Administración de Empresas:

“el profesorado cumple aquí una misión fundamental y como profesores y académicos deberían estar más abiertos a todos los cambios, transformaciones y tendencias y tratar de mostrar que los paradigmas van cambiando...a veces el reto más fuerte tiene que ver con los profesores también, entonces el tema de los profesores es clave y eso implica también cambiar los currículos, cambiar las discusiones”

En este ámbito interno de los Programas Académicos se encontró que cuando se hace referencia a la necesidad de revisar el currículo y trabajar en la actualización de los docentes, los Decanos, Directores y Coordinadores coinciden en cinco asuntos específicamente: la importancia de un abordaje interdisciplinario del objeto de estudio, la necesidad de favorecer la formación de un director de empresa más orientado al cambio y en este sentido, el énfasis en los temas de responsabilidad social empresarial, liderazgo y emprendimiento:

“ese objeto de estudio que siempre hemos tenido, hay que mirarlo desde muchas perspectivas antropológicas, sociológicas, históricas y no solamente mirarlo como un grupo más de gente que se reúne...re contextualizar el concepto de organización y de empresa a partir de una realidad más clara para el país y para el mundo, que es un actor que socialmente es complejo, que puede ser dañino, que puede ser también muy benéfico y que el tipo, de gerencia, el tipo de administración, el tipo de dirección va a ser determinante en que estos procesos se consoliden o que volvamos a lo mismo”

Respecto a la relación de los Programas Académicos con el entorno, se vuelve a encontrar la referencia a la Responsabilidad Social Universitaria, la cual se entiende como el mecanismo por medio del cual se hace posible el acercamiento a las comunidades, cuando es reconocida y asumida por las Universidades y los Programas. Así, los Decanos, Directores y Coordinadores también vuelven a referirse a la importancia de la regionalización de las acciones que emprenden. En este aspecto se encuentra que las Universidad que han venido trabajando en este frente, han llegado a las regiones por medio de propuestas de formación en modalidad virtual. En esta misma línea, se menciona la necesidad de asumir una conciencia social con relación a lo que sucede más allá de la capital del país y el imperativo de intervenir en el desarrollo de las sociedades menos favorecidas. El reto más mencionado respecto a la situación de postconflicto se refiere a la necesidad de apoyar el proceso de reintegración social y económica de las personas en proceso de reintegración:

“el papel de las facultades de administración es, me parece que es absolutamente fundamental en la medida en que, un elemento fundamental, un eje fundamental del proceso de reinserción de la gente a la vida normal de este país, pues está perfectamente ligado a la empresa. Vista desde varias maneras, a la capacidad que tengan las empresas de acoger personas que vienen de esos procesos de reinserción, ¿sí?, de darles herramientas en términos de capacitación, en términos en ofrecerles trabajos que sean dignos. Pero hay otro reto también en términos de la formación en las facultades de administración y es la capacidad que tengan las facultades de entregarle a los mismos, a esa misma población que se reintegra a la vida civil, en herramientas por ejemplo, para emprender, herramientas para generar ideas de nuevos negocios, para apoyar los nuevos emprendimientos, los nuevos procesos de innovación, es decir, entonces ya no pensar en la empleabilidad propia de tener un trabajo, sino también la capacidad que tengan las personas de desarrollar procesos y proyectos productivos”

El análisis sobre el rol de las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas en el contexto de postconflicto y los retos que este supone a la formación de futuros Administradores, permitió reflexionar sobre las competencias que un contexto social con estas características, exige formar en los estudiantes que van a hacer parte del sector empresarial próximamente.

3.3. Las competencias de los administradores en un contexto de postconflicto en Colombia

Con relación a las competencias que deben promover las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas, en un contexto de postconflicto los Decanos, Directores y Coordinadores hacen referencias a varias, que pueden ser clasificadas en dos grandes grupos: saber ser y saber hacer. Partiendo de la referencia que hace la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO por su siglas en inglés) en el año 1996 y que es acogida por el Instituto Colombiano de Fomento para la Evaluación de la Educación Superior ICFES- y la Asociación Colombiana de Facultades de Administración -ASCOLFA- (2010) (ver gráfica # 3).

Gráfica # 3. Competencias profesionales que deben promover las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas, en un contexto de postconflicto



Las competencias del saber ser se resaltan cuando de hacer frente a la situación de postconflicto se trata y primordialmente se hace referencia a favorecer la formación en: ética, formación ciudadana, respeto a la diversidad, convivencia, liderazgo con orientación social y habilidades de comunicación asertiva. En cuanto a las competencias del saber hacer los Decanos, Directores y Coordinadores, concuerdan en que no se trata de desconocer la tradición de la formación en Administración orientada al entrenamiento en áreas funcionales y perfiles más gerenciales, sino que se requiere pensar en un perfil más integral, que comprenda nuevas maneras de hacer las cosas como: capacidad de negociación, emprendimiento de ideas de negocios, adopción de una perspectiva de desarrollo sostenible y responsabilidad social empresarial, trabajo en equipo, comprensión del entorno, capacidad de innovación, capacidad de solución de problemas y de hacer frente a las situaciones de cambio:

“yo diría que está todo el tema del liderazgo, será fundamental en los estudiantes de administración, el tema, esa capacidad o esa habilidad de negociación que ellos puedan llegar a adquirir con estas personas, con estos grupos. El tema de una comunicación asertiva. El tema, también, no sé, yo lo podría colocar también de trabajo en equipo, la capacidad que ellos tendrían de adaptarse rápidamente a un grupo con el cual no han venido trabajando, o que no están acostumbrados a trabajar”

“en esta parte viene mucho el tema de ética, me parece que el tema de los valores finalmente el administrador por si solo con todo su arsenal de herramientas técnicas no podría lograr mayor cosa si desde lo ético y lo humano no empieza a generar un cambio. La integración como te lo mencionaba ahorita, en la sociedad desde en pleno postconflicto, tendrá que dar muchas cosas de, cómo yo acepto que las personas que estaban en algún momento en algún plano político distinto e ideológico distinto se reintegren en la sociedad”

La presentación de los resultados permite evidenciar la consonancia entre los que se percibe como el rol, lo que se plantea como reto y lo que se sugiere debe comprender el proceso de formación por competencias en un contexto de postconflicto. Esta consonancia gira alrededor del reconocimiento de la función social de la Universidad, de los Programas Académicos, del objeto de estudio de la Administración de Empresas y del rol de los futuros profesionales en este campo. Lo anterior, coincide con las propuestas que desde el ámbito de la Educación Superior y de la formación en Administración de empresas se ha

venido planteando como se mostrará en el siguiente apartado de discusión y conclusiones.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Esta investigación pretendió identificar el rol que deben cumplir las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas en el contexto de postconflicto en Colombia, precisar los retos que plantea el postconflicto a la formación de Administradores en Colombia y explorar las competencias profesionales que deben promover las Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas, en un contexto de postconflicto.

En coherencia con los efectos que la guerra ha ocasionado a la sociedad (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2013) y al desarrollo del sector empresarial (Dickenson et al, 2014). Los líderes académicos entrevistados reconocen el importante rol que tienen las universidades, los programas académicos y los profesionales que egresan de estos escenarios, respecto a las exigencias del postconflicto. En efecto, la referencia a velar por la configuración de un perfil más integral del Administrador de Empresas y por ampliar el impacto de las acciones de la Universidad y los Programas Académicos, se respalda en la iniciativa de Política Pública para la Excelencia de la Educación Superior en Colombia en el escenario de la paz, denominada Acuerdo por lo Superior

2034. Esta propuesta de planeación estratégica construida con los actores que conforman la Educación Superior en Colombia, parte de reconocer que es necesario pensar las acciones académicas de estos actores en el marco del postconflicto y los propone como mecanismos de transformación y movilidad social.

De esta manera, se considera que partiendo del reconocimiento de la función social de la Universidad y los Programas Académicos, el Acuerdo por lo Superior 2034 se constituye en un recurso importante para orientar a estos actores académicos en el camino hacia una mayor vinculación y participación en el escenario de postconflicto en Colombia.

Por otro lado, con relación a los retos que plantea el escenario de postconflicto. Tal y como lo plantea Dyllick (2015), los Decanos, Directores y Coordinadores de Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas, consideran que los Programas Académicos de Administración de Empresas necesitan repensarse a través de procesos de revisión curricular y actualización docente con el fin de tener un impacto social relevante. El contexto de postconflicto exige hacer énfasis en ciertos aspectos orientados a la formación socio-humanista del futuro empresario, director o miembro de las organizaciones empresariales.

Otro de los desafíos que es preciso resaltar, se refiere al reconocimiento de la naturaleza interdisciplinaria del objeto de estudio de la Administración, la cual ya ha sido señalada por varios autores en el pasado (Cruz, 1982; Hassard, Kelemen & Cox, 2008; Kliksberg, 1975). Sobre este punto en particular, llama la atención que desde el año 1975 Bernardo Kliksberg en su obra sobre el Pensamiento Organizativo ya había señalado “la administración por sí sola no se haya en condiciones de aclarar el fenómeno organizativo. Deberá combinar sus hipótesis y metodologías con las de otras disciplinas para poder hallar una explicación integral” (p. 42). Lo anterior, indica que más allá del contexto de postconflicto, desde el siglo pasado el asunto de la naturaleza interdisciplinaria del objeto de estudio de la Administración ha estado en discusión y que claramente los desafíos que impone la consecución de la paz en el país actualizan este debate, llamando la atención sobre la importancia de trabajar en el abordaje de este desde la mirada de las diversas disciplinas que lo pueden nutrir.

Respecto a los retos planteados para la relación Universidad-Entorno, se ratifica la idea promovida por el ejercicio del Acuerdo por lo Superior 2034, a partir del cual se destaca que las Instituciones de Educación Superior representan hoy por hoy actores que contribuyen al desarrollo y el progreso de las comunidades en las que pueden tener influencia. Finalmente, la referencia a la importancia de trabajar por una mayor conciencia social de los programas académicos y por una intervención efectiva de las comunidades vul-

neradas, demuestra que a la luz de los Objetivos de Desarrollo Sostenible aún hay una considerable tarea por realizar por parte de los Programas Académicos indagados, ante todo en cuanto a los propósitos de erradicación de la pobreza, la consecución de una sociedad más pacífica y al establecimiento de redes de trabajo que faciliten el cumplimiento de estos propósitos.

Cuando se trata de las competencias que el escenario de postconflicto exige formar, se enfatiza en aquellas relacionadas con la dimensión axiológica y socio-humanística de los profesionales. Lo anterior, en coherencia con las orientaciones de la Resolución 2767 de 2003 que desde entonces, llama la atención sobre la necesidad de garantizar la formación de administradores sensibles a la realidad, con enfoque en los temas de responsabilidad social y compromiso ético. Por su parte, el ICFES y ASCOLFA (2010), se refieren a la importancia de la formación axiológica del Administrador de Empresas destacando entre otras: la actitud emprendedora y el liderazgo empresarial y social. En el mismo sentido, los Principios para una Educación Responsable en Gestión retoman la importancia de formar Administradores orientados a garantizar una economía incluyente y sostenible.

A pesar de que dentro de los retos resaltados por los Decanos, Directores y Coordinadores de Facultades, Escuelas y/o Programas de Administración de Empresas no se menciona en concreto la necesidad de implementar con mayor contundencia los principios de la Cátedra de la Paz¹ reglamentada por la Ley 1732 de 2014 e implementada por el Decreto 1038 de 2015 del Ministerio de Educación nacional, se considera que este puede ser un mecanismo efectivo para favorecer la formación de competencias que se requieren para responder más eficientemente a las necesidades propias del contexto de postconflicto.

La constante mención que se encuentra a la necesidad de apoyar la reintegración económica y social de personas en proceso de reintegración (PPR) como una de las principales acciones a emprender en el marco del postconflicto, es consistente con el panorama indicado por Grueso, López-Santamaría & Antón (2016a) cuando refieren que Colombia cuenta con una cifra importante de personas desmovilizadas, que se espera sufra un incremento frente a la firma de los acuerdos. Esta referencia a la importancia de apoyar la reintegración económica y social de las PPR resulta relevante, si se tiene en cuenta que a partir de los resultados del estudio realizado por Grueso, López-Santamaría & Antón (2016b), para que el proceso de vinculación laboral de las PPR sea efectivo, se requiere un esfuerzo académico y empresarial importante que afortunadamente goza del reconocimiento de los líderes académicos entrevistados.

Esta investigación postula a la situación de postconflicto en Colombia como una oportunidad para que el campo de la Administración de Empresas en Colombia retome discusiones acerca de la concepción de su objeto de estudio, del contenido de sus apuestas curriculares, de la integralidad del perfil que forma y del impacto regional de sus acciones académicas, las cuales necesitan reorientarse hacia el desarrollo de las comunidades y la consecución de valor económico en las zonas más vulneradas del país.

Agradecimientos

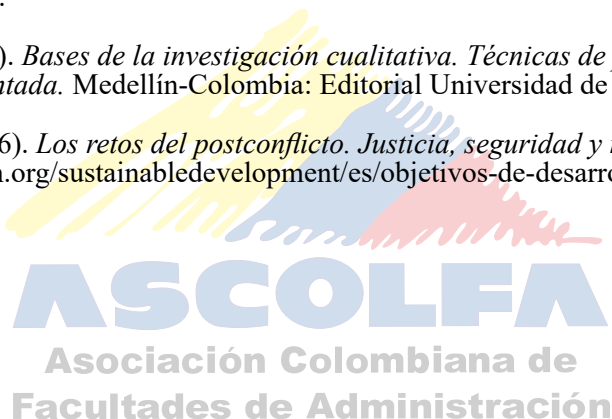
Queremos expresar nuestros agradecimientos a los participantes de la presente investigación, quienes muy amablemente dispusieron tiempo de sus agendas, para contribuir a este propósito: Dr. Jorge Eduardo Corrales, Fundación Universitaria Los Libertadores; Dr. Luis Francisco Cubillos, Universidad Central; Dra. Sandra Chacón, Universidad del Rosario; Dr. Edison Jair Duque, Universidad Nacional de Colombia; Dr. Fernando Locano, Universidad Jorge Tadeo Lozano; Dr. Nelson Antonio Moreno Monsalve, Universidad EAN; Dr. Andrés Felipe Ortiz Zamora, Universidad Minuto de Dios y Dr. Manuel Quiñones Vejarano, Universidad del Bosque.

¹ Se encontró que las acciones relacionadas con la Cátedra de la Paz cuando se llevan a cabo, tiene un alcance primordialmente informativo y de contextualización alrededor de la situación de conflicto que ha vivido por tanto tiempo el país y de la finalización del mismo.

BIBLIOGRAFÍA

- Calderón, P. (2009). Teoría de conflictos de Johan Galtung. *Revista de Paz y Conflictos*, 2(1), 6081.
- Centro Nacional de Memoria Histórica. (2013). *¡Basta ya! Colombia: Memorias de guerra y dignidad*. Bogotá: Imprenta Nacional. Recuperado de: <http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes2013/bastaYa/BYColombiaMemoriasGuerraDignidadAgosto2014.pdf>.
- Consejo Nacional de Educación Superior -CESU-. (2014). *Acuerdo por lo superior 2034. Marco de acción prioritaria de Política Pública para la educación superior en Colombia*.
Construido por todos los sectores sociales y académicos del país. Recuperado de: http://www.ascolfa.edu.co/web/archivos/Acuerdo_Nacional_sobre_la_Educacion_Superior_2034.pdf.
- Cruz, F. (1982). Hacia una redefinición del concepto de organización. *Cuadernos de Administración*, 6(1), 7-64.
- Dickenson, J. G., Hyslop, D., & Vaira, L. M. (2014). Estimating the global cost of violence. *Business, Peace and Sustainable Development*, 2(22), 6-27.
- Dyllick, T. (2015). Responsible management education for a sustainable world. *Journal of Management Development*, 34(1), 16-33.
- Grasa, R., & Mateos, Ó. (2014). Guía para trabajar en la construcción de paz. Qué es y qué supone la construcción de paz. *Instituto Catalán Internacional para la Paz y Cámara de Comercio de Bogotá*. Recuperado de: http://icip.gencat.cat/web/.content/continguts/publicacions/documents_i_informes/AltresPublicacions/Guia-Construccion-Paz.pdf.
- Grueso, M. P., López, M., & Antón, M. C. (2016a). Retos para la reintegración efectiva de excombatientes irregulares en Colombia: perspectiva de empleabilidad. En: J. R. Herrera, & I. D. Jaramillo (Eds). *El trabajo como elemento de construcción de paz y democracia en el marco del postconflicto colombiano* (pp. 163-192). Editorial Universidad del Rosario.
- Grueso, M. P., López-Santamaría, M., & Antón, M. C. (2016b). Actitudes frente a la vinculación laboral de desmovilizados de los Grupos Armados Ilegales -GAI- a la empresa colombiana: retos para la psicología de las organizaciones y del trabajo. En: J. Orejuela (Ed). *Psicología de las organizaciones y del trabajo II*. Editorial San Buenaventura (en prensa).
- Hassard, J., Kelemen, M. & Cox, J. W. (2008). *Disorganization theory: Explorations in alternative organizational analysis*. Londres: Routledge.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (Quinta edición). México: McGraw-Hill.
- Hobsbawm, E. (2007). *Guerra y paz en el siglo XXI*. España: Memoria Crítica.
- Instituto Colombiano de Fomento para la Evaluación de la Educación Superior -ICFES-, y Asociación Colombiana de Facultades de Administración -ASCOLFA-. (2010). *Ecaes en Administración. Marco de referencia de los Exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior en Administración (ECAES) (SABER PRO)*. Recuperado de: http://www.ascolfa.edu.co/web/archivos/saberpro/LIBRO_ECAES.pdf.
- Klikberg, B. (1975). *El pensamiento organizativo: del taylorismo a la teoría de la organización. La administración científica en discusión*. Buenos Aires: Paidós.

- Ministerio de Educación Nacional. (2003). *Resolución 2767 de 2003. Por la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de pregrado en Administración*. Recuperado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86412_Archivo_pdf.pdf.
- Ministerio de Educación Nacional. (2015). *Decreto 1038 de 2015. Por el cual se reglamenta la Cátedra de la Paz*. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal1.jsp?i=61735>.
- Morales, J. (2013). *Esbozo de una Estrategia Postconflicto*. Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo. Bogotá: Universidad de los Andes. Recuperado de: http://cider.uniandes.edu.co/@Eventos/Eventos/Evento_Posconflicto12-13nov2013/CIDER%20%20Esbozo%20de%20estrategia%20post-conflicto1.pdf.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas., y Asociación Colombiana de Facultades de Administración. (2007). *Principios para una Educación Responsable en Gestión*.
Recuperado de: http://www.ascolfa.edu.co/web/archivos/libros/PRME_ASCOLFA.pdf
- Pizarro, E. (2004). *Una democracia asediada. Balance y perspectivas del conflicto armado en Colombia*. Bogotá: Editorial Norma.
- Strauss, A., y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas de procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín-Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Valencia, L., & Ávila, A. (2016). *Los retos del postconflicto. Justicia, seguridad y mercados ilegales*. Bogotá: Ediciones B. www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/



PONENCIA #99

VULNERABILIDAD SOCIOECONÓMICA Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO EN LA LOCALIDAD DE USAQUÉN BOGOTÁ

AUTORES:

Clara Molina



ÁREA TEMÁTICA:

Economía, Contabilidad y Gestión Financiera

VULNERABILIDAD SOCIOECONÓMICA Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO EN LA LOCALIDAD DE USAQUÉN BOGOTÁ

Area temática: Economía, Contabilidad y Gestión Financiera

RESUMEN

Este estudio tiene por objeto analizar los efectos de la vulnerabilidad socioeconómica en el desarrollo del capital humano. Las personas con menor educación y más pobres, como es el caso de la población de los estratos 1 y 2 de la localidad de Usaquén en Bogotá, son las que tienen más probabilidades de ser trabajadores informales, con ingresos y coberturas prestacionales más bajas y viven en las periferias de la localidad con deficientes niveles de calidad de vida. La educación es el factor clave en la formación del capital humano; las personas con mayores niveles de educación tienden a obtener mayores ingresos, porque al aumentar el capital humano se acrecienta el acceso al empleo calificado. La teoría del capital humano establece que existe una relación entre el grado de educación de un individuo y su nivel de productividad, a un mayor nivel de educación, mayor será su productividad y sus ingresos individuales. Sin embargo; los resultados de la investigación obtenidos a través de métodos cuantitativos correlaciones, mediante ecuaciones de Mincer y método de dos etapas de Heckman, permite concluir que los retornos de la educación en la localidad de Usaquén para los niveles de primaria y bachillerato son significativamente más bajos que los niveles de educación superior, lo cual es bastante preocupante porque la mayoría de la población de los estratos 1 y 2 de esta localidad, solamente acceden a estos niveles de educación, lo cual perpetua sus condiciones de pobreza.

PALABRAS CLAVE: Retornos de la educación, capital humano, vulnerabilidad socioeconómica

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la globalización y la competitividad en el marco del neoliberalismo, ha presionado el mercado laboral mediante la demanda de trabajo cada vez más más calificado, situación que agudiza la exclusión social, especialmente para personas jóvenes que no han logrado terminar su educación media o acceder a la educación superior; para personas que se encuentran en desempleo de larga duración, o en la informalidad o el subempleo; para mujeres cabeza de familia que se han incorporado al mercado laboral; para población adulta mayor o personas en que la calidad de la educación no les ha brindado las competencias necesarias para incursionar en mercados laborales que demandan altos niveles de conocimientos especializados o en innovación y tecnología.

La mayoría de los jóvenes de quince años con bajas aptitudes en lectura, escritura, matemáticas y ciencias, provienen de entornos sociales desfavorecidos. También estos jóvenes presentan mayores niveles de deserción en la educación media. Por lo tanto, no completan su nivel secundario de educación y estos aspectos generan marcadas brechas en la exclusión social. Además, los niños pertenecientes a bajos niveles de ingresos tienen menos probabilidades de asistir a la educación en la primera infancia y a la guardería. Esta exclusión social generada por la educación constituye una preocupación permanente para todos los sectores sociales generando así, una prioridad de las políticas sociales del Estado.

La pertinencia de la política educativa debe estar orientada a lograr que los estudiantes alcancen un desempeño ciudadano y productivo exitoso, mejorando las condiciones de empleabilidad, productividad y competitividad del país. Es importante que los bachilleres que no logren ingresar a la universidad cuenten con algunas competencias básicas, que les permitan integrarse al mercado laboral.

A nivel de Latinoamérica, Colombia, Bogotá y la localidad de Usaquén objeto de este estudio, a pesar de los niveles de crecimiento económico; se ha presentado una tendencia general, al incremento de las desigualdades sociales y una leve disminución de los niveles de pobreza. Esta situación se ha dado, porque no hay crecimiento de indicadores globales como el capital humano que involucra mayor escolaridad, mayor esperanza de vida al nacer y por lo tanto menores tasas de mortalidad y natalidad. Esta situación está reflejando una marcada inequidad social, que no ha permitido el mejoramiento de calidad de vida de las poblaciones de más bajos ingresos. Estas circunstancias de desigualdad han generado mal-estar y en muchas ocasiones conducen a las poblaciones excluidas a vincularse a actividades ilícitas como alternativa de solución a sus problemas económicos y sociales.

Las desigualdades generadas por la concentración del ingreso y la pobreza en Bogotá y en este caso en la localidad de Usaquén, que presenta uno de los mayores niveles de desigualdad y concentración del ingreso con un coeficiente de Gini de 0,52, uno de los más altos de las localidades de Bogotá, conllevaron a investigar cómo la inversión en educación, medida a través de sus retornos económicos puede constituirse en un medio para la inclusión social de las personas de más bajos ingresos y mayor vulnerabilidad socioeconómica que habitan en esta localidad.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

La influencia de la inversión en el stock de capital humano y en los ingresos salariales, se evidencia a través de la investigación económica que ha venido reafirmando la importancia que tiene la educación en el mercado laboral moderno. Por lo tanto, en la teoría del capital humano se establece que existe una relación entre el grado de educación de un individuo y su nivel de productividad, lo que implica que, a un mayor nivel de educación adquirida por una persona, mayor será su productividad y por consiguiente mayores serán sus ingresos individuales, por consiguiente, los empleadores están dispuestos a pagar más a los portadores de mayores habilidades o competencias. (Psacharopoulos, 1981)

Lo que estimula el desarrollo de un país es su nivel de capital humano, por lo tanto, la educación a lo largo de toda la vida se convierte en un principio que rige la orientación y organización de las políticas educativas. En efecto, existe una correlación estrecha, concurrente, entre las transformaciones del ambiente socioeconómico y las estructuras y la calidad de la educación de un país (Boissiere, Knight, & Sabot, 1985).

Según Carlson (2002), en un mercado de trabajo francamente competitivo, las bondades de un sistema educativo pueden manifestarse a través del éxito de las personas para obtener y mantener un empleo y de los niveles salariales que los empleadores están dispuestos a pagar por los conocimientos que posee cada trabajador.

Los estudios sobre los retornos de la educación indican que las investigaciones de Mincer (1974), establecieron modelos llamados ecuaciones de ingreso mincerianas que buscan definir los factores que determinan los salarios. En cuanto a las ecuaciones mincerianas, Merlo (2009) establece que una de las principales características de estas es que permiten examinar simultáneamente los efectos de varios factores de la inversión en capital humano, como son la educación, la experiencia laboral entendida como una actividad de inversión en capital humano e igualmente otros factores como la demanda y tiempo de trabajo y segmentaciones como el género, zona de residencia y la ocupación. Debido a que la relación existente entre años de educación y habilidad pueden sesgar positivamente las tasas de retorno de la educación es importante corregir el sesgo de selección y esto se ha hecho mediante estudios de autores como (Heckman, 2001), que abordó este tema y desarrolló procedimientos estadísticos que permiten hacer estimaciones más consistentes de los cálculos de los retornos de la inversión en capital humano.

Posteriormente Palme y Wrigth (1998), estudian la tasa de retorno medida en términos de diferencias en tasas de salarios asociadas con diferentes niveles de Educación. Para el caso de Colombia Arias y Chávez (2002) estiman la tasa de retorno de la educación en Colombia para el periodo de 1990 a 2000 y en el que se reconoce la importancia de las habilidades productivas que se obtienen con el incremento en los niveles de educación de las personas (Prada, 2005, pág. 16). De la misma manera, otros estudios en el caso colombiano han hecho especial énfasis, en cuantificar la tasa de retorno de la educación por género, como efecto del aumento de la cobertura de la educación en sus diferentes niveles (Tenjo, 1993).

2. METODOLOGÍA

El método de investigación empleado es de tipo correlacional que tiene como objetivo “determinar el grado en cual las variaciones en unos varios factores son concomitantes con la variación en otros factores. Además, permite interrelacionar múltiples variables simultáneamente, también admite identificar las asociaciones entre variables” (Tamayo, 1995, págs. 44-45). El diseño de la investigación es de carácter transeccional o transversal, ya que se hace referencia a los retornos de educación en la localidad de Usaquén para el año 2014, es decir se describen y se relacionan las variables y su incidencia en un momento dado.

La recolección de información se realizó, a través de la encuesta Multipropósito de Bogotá de 2014, que tiene como objetivo recolectar información estadística por localidades y estratos sobre aspectos demográficos, sociales y económicos y del hábitat de los habitantes de los hogares de Bogotá. El tipo de muestreo empleado por esta encuesta es estratificado y por conglomerados, con entrevistas directas mediante dispositivos móviles de captura. Las unidades de observación fueron las personas, hogares y viviendas que son las unidades de análisis y que corresponden a la zona urbana de Bogotá. El nivel de confiabilidad de la muestra fue del 95% y el margen de error del 5% (Dane, 2015). Para el caso de la localidad de Usaquén que es objeto de este estudio se filtraron los 1353 hogares por estratos socioeconómicos y correspondientes a 123 segmentos del total de la muestra.

Se empleó como modelo econométrico de las ecuaciones de Mincer que son las más utilizadas para estimar los retornos de la educación. Mediante esta ecuación se establece que el logaritmo natural de los ingresos laborales que se encuentra en función de la escolaridad, la experiencia laboral y el cuadrado de la experiencia, estas relaciones están representadas mediante un modelo semilogarítmico:

$$\text{LN } y_{ij} = \beta_0 + \beta_1 E_{ij} + \beta_2 \text{Exp}_{ij} + \beta_3 \text{Exp}^2_{ij} + \epsilon_{ij} \quad (1)$$

LN y_{ij} : LN de los ingresos laborales de los individuos i en el nivel socioeconómico j .

E_{ij} : Años de escolaridad de los individuos i en el nivel socioeconómico j

Exp_{ij} : Experiencia de los individuos i en el nivel socioeconómico j

Exp^2_{ij} : Experiencia de los individuos i en el nivel socioeconómico j al cuadrado

β_1 : El coeficiente de la escolaridad proporciona la estimación de la tasa de rentabilidad de la educación, dado que representa el cambio de variación porcentual en el ingreso ante el cambio unitario en el nivel de educación.

$$\frac{\partial \text{LN } y_{ij}}{\partial E_{ij}} \beta_1 = r \quad (2)$$

El retorno de educación r es igual al cambio relativo en los ingresos $\partial \text{LN } y_{ij}$ dado por el cambio relativo en los años de escolaridad ∂E_{ij} . Individuos con bajas tasas de retorno, implican baja habilidad y talento.

Es segundo procedimiento que se siguió es la estimación de los retornos de educación originados en la diferencia de los niveles educacionales en función de los retornos de la educación estimados mediante variables Dummy. Que es un modelo de generalización o extensión de la Ecuación de Mincer, que tiene en cuenta cambios suaves (Spline o funciones quebradas) por niveles educativos; el cual se estima mediante una regresión lineal por tramos que hace posible que los retornos obtenidos por año de educación difieran según el nivel educativo del individuo respectivamente. El valor que toma la variable Dummy es 1 si el individuo pertenece a esa categoría y cero en los demás casos

$$\text{LN } y_{ij} = \beta_1 \text{PRIM}_{ij} + \beta_2 \text{SEC}_{ij} + \beta_3 \text{TECTECN}_{ij} + \beta_4 \text{SUP}_{ij} + \beta_5 \text{POSGRADO}_{ij} + \epsilon_{ij} \quad (3)$$

En estos casos los retornos de la educación a nivel primario, secundario, técnica y tecnológica, superior y posgrado son derivados de la estimación de los parámetros β_1 , β_2 , β_3 , β_4 y β_5 de la ecuación 3 donde:

PRIM_{ij}, Primaria
 SEC_{ij}, Secundaria

TECTECN_{ij}: Técnica y tecnológica

SUP_{ij}, Superior

POSGRADO_{ij}, Posgrado

En estos casos los retornos de la educación son derivados de la estimación de los parámetros $\beta_1, \beta_2, \beta_4$ y β_5 de la ecuación 3 donde:

$$r(\text{primaria Vs. analfabetas}) = \frac{\beta_1}{ExijPRIM}$$

$$r(\text{secundaria Vs. primaria}) = \frac{\beta_2 - \beta_1}{ExijSEC - ExijPRIM}$$

$$r(\text{Técnica tecnológica Vs. secundaria}) = \frac{\beta_3 - \beta_2}{ExijTectecn - ExijSEC}$$

$$r(\text{superior Vs. secundaria}) = \frac{\beta_4 - \beta_2}{ExijSup - ExijSEC}$$

$$r(\text{Posgrado Vs. superior}) = \frac{\beta_5 - \beta_4}{ExijPos - ExijSup}$$

Cuando existen problemas de selección muestral, además de la ecuación objetivo se debe establecer una ecuación de selección de dos etapas de Heckman, que corresponde a un modelo de variable dependiente discreta y que mide la probabilidad de estar en la muestra. Este procedimiento se realiza porque los participantes en el mercado laboral no son el resultado de una selección aleatoria, sino la autoselección de los individuos, derivada de la decisión de la maximización de utilidad de estar en mercado laboral. Por lo tanto, ante la posibilidad de sesgo de selección, existen métodos para corregirlo que es el de Heckman de dos etapas, que además del modelo tradicional de Mincer, presenta un modelo Probit, para calcular la probabilidad, dadas unas variables de interés que determinan la decisión de un individuo de estar ocupado o no. De esta estimación se obtiene el estadístico de Mills, que permite identificar la magnitud de dicho sesgo, la magnitud de este va a depender de la correlación entre los errores de las estimaciones (ρ), la varianza del error σ_2 y la severidad del truncamiento que corresponde a una selección de datos que sesga la media.

3. RESULTADOS

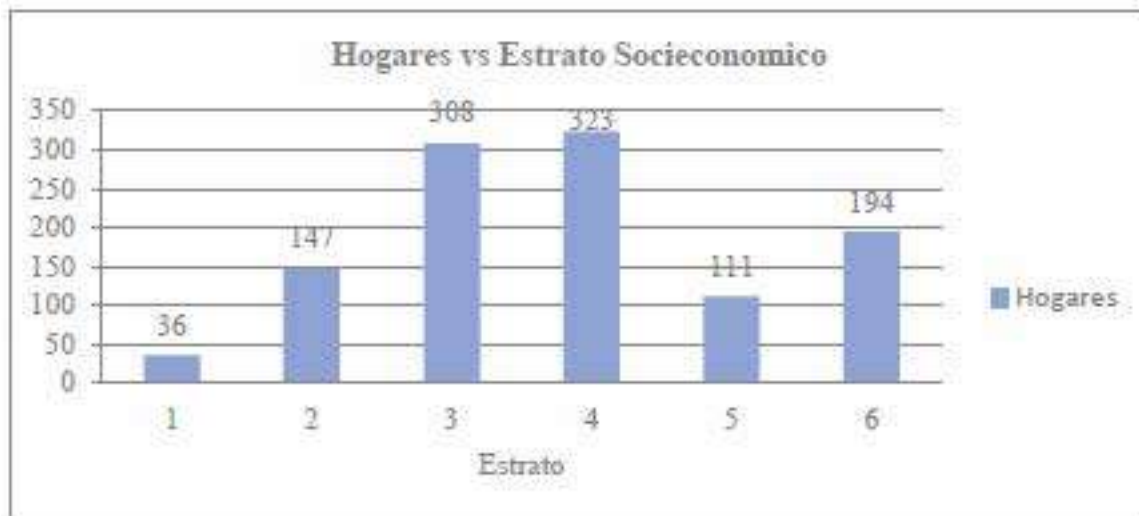


Ilustración 1. Hogares por estrato socioeconómico en la localidad de Usaquén Fuente: DANE encuesta Multipropósito de 2014. Elaboración propia.

De los 1119 hogares encuestados en la encuesta Multipropósito de 2014 en la localidad de Usaquén un 56% de la muestra corresponden a estratos 3 y 4, el 16% a estratos 1y 2 y el 27% a estratos 5 y 6, es importante destacar que en esta localidad priman los estratos medios y altos, como se mencionó anteriormente la localidad de Usaquén presenta un alto nivel de concentración de ingresos.

Asociación Colombiana de



Ilustración 2. Estrato vs Edad localidad de Usaquén Fuente: DANE Encuesta Multipropósito 2014. Elaboración propia.

En esta grafica se puede observar el promedio de edad por estrato. Cabe resaltar que los estratos mas bajos tienen un promedio de edad inferior al de los estratos socioeconomicos más altos; es decir están constituídos por cohortes de población jóvenes, mientras que los estratos altos los promdios de edad corresponden a edades más adultas y mayores.

En la Ilustración 3 se infiere que del estrato 1 el 2% de población es analfabeta, un 55% posee básica primaria, un 39% alcanza la secundaria y solamente un 1% alcanza un nivel técnico, para el caso del estrato 2, un 28% posee educación primaria, un 55% educación secundaria, un 5% son técnicos, un 1% tienen estudios tecnológicos y solamente un 4% alcanza estudios universitarios completos. En estos dos estratos se puede observar que a la población le es muy difícil acceder a los niveles superiores de la educación por razones económicas estructurales por consiguiente no operan los factores inclusivos de la educación para estos segmentos de la población.

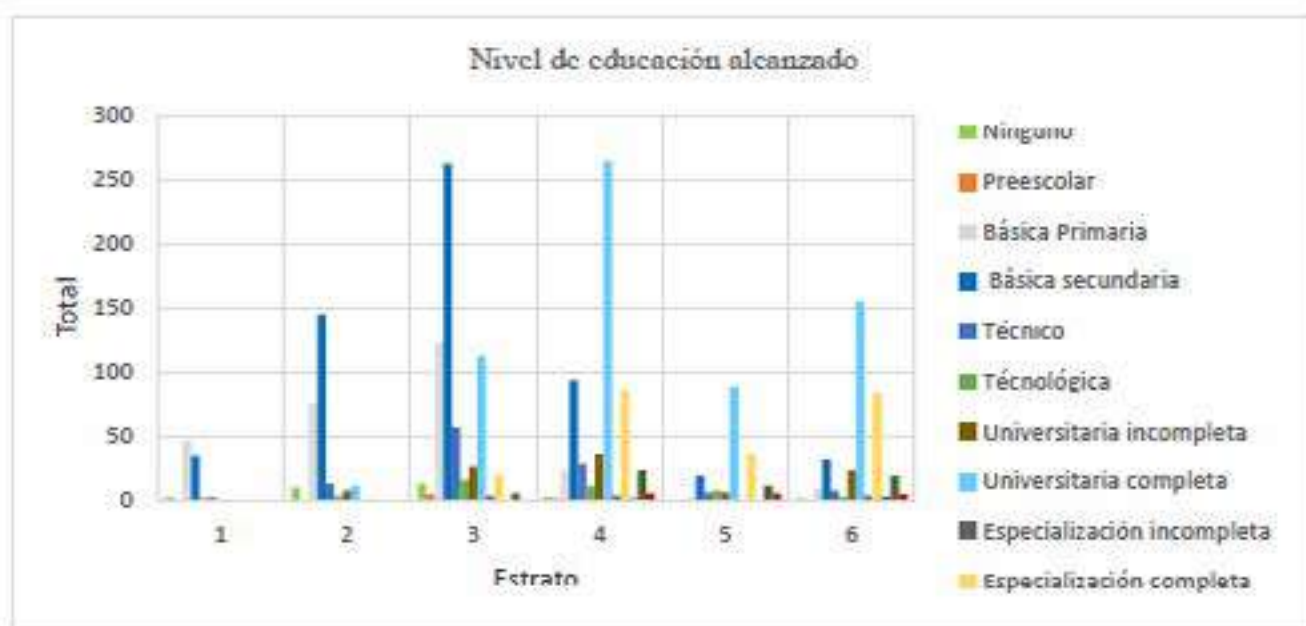


Ilustración 3. Nivel de educación alcanzado localidad de Usaquén
Fuente: DANE encuesta Multipropósito de 2014. Elaboración propia.

Del estrato tres es importante resaltar que un 41% de la población alcanza la educación secundaria, un 18% posee educación universitaria completa y un 3% tiene grado especialización. En el estrato 4 un 46% posee estudios universitarios completos y un 15% tienen grado de especialización. En estrato 5 un 49% tiene finalizados sus estudios universitarios, un 20% cuentan con grado de especialización, 6% grado de maestría y un 3% grado de doctorado. Para el estrato 6 un 46% posee estudios universitarios completos y un 25% tienen grado de especialización, 5% grado de maestría y un 1% grado de doctorado. Es importante destacar que entre más alto es el estrato por sus niveles de ingreso se les facilita acceder a estudios universitarios de posgrado y doctorado, que así mismo los capacita para acceder a empleos bien remunerados y calificados, oportunidades que no se presentan para los estratos de bajos ingresos.



Ilustración 4. Ingreso promedio por estrato socioeconómico localidad de Usaquén Fuente: DANE encuesta Multipropósito de 2014. Elaboración propia.

En la Ilustración No 4 se puede observar el gran rango de variabilidad de los ingresos de las personas en la localidad de Usaquén. Los estratos 1 y 2 tienen un ingreso promedio que representan el 15% y el 16% del ingreso promedio de estrato 6; además estos ingresos son acordes con los niveles de educación que alcanzan estos segmentos de la población como se observa en la ilustración. El estrato 3 representa un 30%, el estrato 4 representa un 69% y el estrato 5 representa un 88% de los ingresos del estrato 6. También se puede inferir que el ingreso promedio de los estratos 1 y 2 representan el 50% del estrato 3. Los estratos 1 y 2 tienen ingresos muy similares porque sus niveles de educación no superan la primaria o la secundaria, esto va repercutir como se observará más adelante en los resultados del modelo econométrico de esta investigación.



Ilustración 5. Ingreso promedio por años de escolaridad Fuente: DANE encuesta Multipropósito de 2014. Elaboración propia.

La anterior ilustración, permite reafirmar que las personas que tienen 6 y 12 años de escolaridad, es decir primaria y secundaria en la localidad de Usaquén sus niveles promedio de salarios no son significativamente diferentes y es la situación de los estratos 1 y 2 de Usaquén, que solamente alcanzan estos niveles educación. Mientras que las personas con 14 años de educación es decir que han realizado estudios técnicos su salario se duplica. Los resultados en la gráfica también evidencian que a media que realizan estudios superiores y de posgrado los ingresos se incrementan de manera significativa.

Tabla1. Ingresos promedio por género.

Género Promedio ingresos	
Hombre	2.674.183
Mujer	1.859.310
Total	2.251.883

Fuente: DANE encuesta Multipropósito de 2014. Elaboración propia.

Al realizar el análisis por género en esta localidad, también se puede observar que existe una marcada desigualdad de los ingresos promedios entre hombres y mujeres, un hombre tiene ingresos promedios mayores a una mujer en \$814.873, que en términos porcentuales representa un 30%. Esta situación genera procesos de exclusión social por género.

De acuerdo a la metodología explicada y al desarrollo de los modelos de Mincer y Heckman y mediante el programa estadístico Stata, los resultados obtenidos en la localidad de Usaquén mediante el uso de la información de la encuesta Multipropósito de 2014; la estimación de los retornos de educación originados en la diferencia de los niveles educacionales en función de los retornos de la educación estimados mediante variables Dummy, que es un modelo de generalización o extensión de la Ecuación de Mincer, con cambios suaves (Spline o funciones quebradas) por niveles educativos, los resultados obtenidos son los siguientes:

$$LN \hat{y}_{ij} = 13,516PRIM_{ij} + 13,535SEC_{ij} + 13,978TECTECN_{ij} + 14,764SUP_{ij} + 15,292 POSGRADO_{ij} + \epsilon_{ij}$$

t	49,88***	71,27***	37,49***	58,18***	65,66***	
	***coeficientes significativos al 1%					R ² = 0,9404

Lo cual permite obtener los siguientes retornos de la educación:

$$r(\text{primaria Vs. analfabetas}) = \frac{\beta_1}{Ex_{ij}PRIM} = 2,7\%$$

$$r(\text{secundaria Vs. primaria}) = \frac{\beta_2 - \beta_1}{Ex_{ij}SEC - Ex_{ij}PRIM} = 0,32\%$$

$$r(\text{Técnica tecnológica Vs. secundaria}) = \frac{\beta_3 - \beta_2}{Ex_{ij}TECTECN - Ex_{ij}SEC} = 17,1\%$$

$$r(\text{superior Vs. secundaria}) = \frac{\beta_4 - \beta_2}{Ex_{ij}SUP - Ex_{ij}SEC} = 24,6\%$$

$$r(\text{Posgrado Vs. superior}) = \frac{\beta_5 - \beta_4}{Ex_{ij}POS - Ex_{ij}SUP} = 26,4\%$$

En los anteriores resultados es importante destacar, que la formación técnica y tecnológica, frente a la educación secundaria presenta unos rendimientos de 17,1%, mientras que la educación secundaria genera unos rendimientos 0,31% frente a la educación primaria, y menores que los de primaria que son de 2,7%. Como se evidenció en el análisis descriptivo las diferencias en el caso de los retornos de la educación entre primaria y secundaria presentan bajos valores, pero a partir de la educación técnica y tecnológica, estudios técnicos, tecnológicos, superiores y de posgrado los retornos económicos de la educación empiezan a ser notables.

El modelo de Heckman de dos etapas, que además del modelo tradicional de Mincer presenta un modelo Probit, para calcular la probabilidad de trabajar o no trabajar, dadas unas variables de interés constituidas por los años de educación, genero, jefe de hogar y edad, que determinan la decisión de un individuo de estar ocupado o no. De esta estimación, además, se obtiene el estadístico de Mills, que permite identificar el impacto del sesgo de la probabilidad de estar en la muestra, los resultados se presentan en la Tabla No.2. Todos los parámetros de tabla son estadísticamente significativos como se demuestra con el estadístico Z y de los métodos de corrección de sesgo, con excepción de la experiencia al cuadrado, sin embargo, este parámetro presenta el signo esperado.

$\rho < 0$ En este caso se presenta sesgo de selección, la correlación entre los no observables es negativa, que para este caso es de - 0,8937400.

El parámetro Mills Lambda $\lambda = \rho \cdot \sigma$ que representa la Razón Inversa de Mills, es estadísticamente significativo. Estos procedimientos se realizan para obtener una tasa de retorno de la educación más real y menos sobrevaluada. Con el método de Heckman el valor en la primera ecuación de Mincer pasa a 13,5% a 9.8%, que sería el valor más real de acuerdo al método de máxima verosimilitud, igualmente esta tasa de retorno global de la educación es muy similar a los datos arrojados para la tasa de retorno global de la educación a nivel nacional de 11 % y de 10% en América Latina, según el estudio de Fedesarrollo (2015).

Tabla 2. Modelo de selección de Heckman dos etapas.

Variables	Coefficiente		Z
Variable dependiente LN Ingresos			
Educación	0,1349480	***	15,34
Experiencia	0,0292390	***	4,83
<i>experiencia</i> ²	- 0,0000403		-0,37
Constante	11,60355	***	74,17
Variable dependiente Trabaja no trabaja			
Educación	0,0978689		17,49
Jefe de hogar	0,5942743		7,98
Género	0,4495420		6,82
Edad	- 0,0298370		-18,04
Mills Lambda λ	- 0,9756764		-7,25
Rho ρ	- 0,8937400		
Sigma δ	1,0916725		
Wald $\chi^2=488,83$			
Prob> $\chi^2=0,0000$			

Fuente: Multipropósito de 2014, elaboración propia

Fuente: Multipropósito de 2014, elaboración propia

***coeficientes significativos al 1%, ** coeficientes significativos al 5%, * coeficientes significativos al 10%

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación corroboran los del estudio elaborado por Borraz, Cabrera, Cid, Ferres y Miles (2010) que indican, “que en el caso de Colombia el esfuerzo de terminar secundaria no es recompensado por el mercado laboral, ya que no hay una diferencia significativa entre los salarios de ambos grupos, ni para mujeres ni para varones”.

Igualmente, Fedesarrollo (2015) en el informe editorial sobre “El mercado laboral colombiano y los retornos de la educación”, establece que los retornos de la educación secundaria son menores que los de la educación primaria.

En cuanto a los retornos de la educación y a la composición del capital humano en la localidad de Usaquén, es importante destacar que la formación técnica y tecnológica, frente a la educación secundaria presenta unos rendimientos muchos más altos que los de primaria y secundaria. Es importante destacar estos aspectos, porque la población de los estratos 1 y 2 de esta localidad en su mayoría solamente alcanza la educación primaria y secundaria. Por lo tanto, sería recomendable que población de estos estratos orientaran sus preferencias por estudios técnicos y tecnológicos que le generarían en 14 años promedio de educación retornos mucho más altos y, por consiguiente, ingresos más altos y mayores probabilidades de acceder a trabajos calificados.

Es importante que las políticas educativas incentiven y promuevan el acceso de la población de más bajos ingresos a la educación técnica y tecnológica, que es menos costosa y que les permite a las personas incorporarse al mercado laboral, como mano de obra más calificada en un plazo menor que la educación superior y también percibir mayores ingresos que los actuales, como se ha demostrado en esta investigación. En este mismo sentido, se pueden orientar políticas para e incentivar la demanda de carreras técnicas y tecnológicas, para lo cual es importante tener en cuenta la Ley 1429 de 2010 de formalización y generación de empleo. Esta medida iría en concordancia con las necesidades de los mercados laborales, que están demandando mayor cantidad de mano de obra calificada en los ramos técnicos y tecnológicos.

Así mismo el deber del Estado de garantizar que los niños y niñas de todos los rincones de un país accedan a un cupo en las escuelas y colegios, que puedan mantenerse en las aulas hasta terminar su ciclo educativo y que cada uno de ellos tenga la misma oportunidad de desarrollar las capacidades y habilidades necesarias para construir un mejor país y enfrentar las exigencias del mundo contemporáneo. Condiciones que no se están dando en los niveles de la población de bajos ingresos estratos 1 y 2 de la localidad de Usaquén debido que los jóvenes tienen que abandonar sus estudios para conseguir un empleo, que generalmente es informal y mal remunerado. Tal como lo plantea la tesis de la ONU la anterior problemática debe ser asumida por la presión que ejerza, los padres de familia, los empleadores y los educandos como agentes primarios para que los gobiernos asuman la problemática planteada.

BIIBLIOGRAFÍA

- Arias, Helmut y Chaves, Alvaro (2002). "Cálculo de la tasa interna de retorno de la educación en Colombia", Documentos de Trabajo, No. 2, Universidad Externado de Colombia, Facultad de Economía.
- Boissiere, M., Knighth, J., & Sabot, R. (1985). Earnings, schooling, ability and cognitive skills. (A. E. Association, Ed.) *American Economic Review*, 1016-1030.
- Bornacelly, I. (2013). Educación técnica y tecnológica para la reducción de la desigualdad salarial y la pobreza. *Desarrollo y Sociedad 71 Primer semestre de 2013*(71), 83-121. Recuperado el 07 de 05 de 2016, de <http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n71/n71a03.pdf>
- Borraz , F., Cabrera, J., Cid, A., Ferrés, D., & Miles , D. (2010). *Pobreza, educación y salarios en América Latina*. Madrid: CeALCI- Fundación Carolina. Recuperado el 2016 de 6 de 6, de http://www.fundacioncarolina.es/wpcontent/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_43.pdf
- Carlson, B.A. (2000). "El desafío de la competitividad: recursos humanos, la región en el contexto global", *Equidad, Desarrollo y Ciudadanía*, Vol. II, CEPAL/Alfomega 2000, Bogotá, D.C.
- Dane. (2015). 'Metodología general encuesta Multipropósito 2014 EM 2014. Dirección de Metodología y Producción Estadística DIMPE. Recuperado el 26 de 9 de 2015, de http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiBk6GA4M7JAhVDJiYKHWgNDTgQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fformularios.dane.gov.co%2FAnda_4_1%2Findex.php%2Fcatalog%2F365%2Fdownload%2F5552&usg=AFQjCN-F7myuNEMekFKZbZE_ExEuTLNsX_w
- Fedesarrollo. (2015). *El mercado laboral colombiano y los retornos de la educación*. Fedesarrollo . Bogotá: Fedesarrollo. Recuperado el 15 de 2 de 2016, de http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/IML-Marzo-2015_Web.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México, México: McGraw-Hill.
- Merlo, J. J. (2009). *Retornos a la educación durante la depresión económica. Evidencia empírica para la Argentina*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Mincer, Jacob, 1974, Schooling, experience and earnings, National Bureau of Economic Research (NBER), Nueva York, Estados Unidos.
- ONU. (2004). *EDUCACION PARA TODOS EL IMPERATIVO DE LA CALIDAD*. PARIS: EDICIONES UNESCO.
- ONU. (2005). *Educacion para todos. El imperativo de la calidad*. Paris: Educiones Unesco.
- Palme, M. O y Wrigth, R. E. (1998) "Changes in the Rate of Return to Education in Sweden: 1968-1991", *Applied Economics*, núm. 30, vol. 12, pp. 1653- 1663.
- Prada, C. F. (2005). *¿Es rentable la decisión de estudiar en Colombia?* Trabajo de Grado, Universidad Javeriana.
- Psacharopoulos, G. (Octubre de 1981). Returns to education: An Updated International Comparison. *Comparative Education*, 321-341.
- Tamayo, M. (1995). *Aprender a investigar* (Vol. 2). Cali, Valle, Colombia: Feriva S.A.
- Tenjo, J. (1993). Evolución de los retornos de la educación 1976-1989. *Planeación y Desarrollo, XX-IV*(Edición especial), 85-114.
- UNESCO. (2007). *EFICACIA ESCOLAR Y FACTORES ASOCIADOS EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE*. SANTIAGO: UNESCO. Recuperado el 15 de 08 de 2015, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001631/163174s.pdf>

PONENCIA #103

LAS TIENDAS DE BARRIO Y LA COMUNICACION BTL. CASO CARTAGENA DE INDIAS – COLOMBIA

AUTORES:

Maria Navas
Emperatriz Londoño



ÁREA TEMÁTICA:

Marketing

LAS TIENDAS DE BARRIO Y LA COMUNICACION BTL. CASO CARTAGENA DE INDIAS – COLOMBIA

RESUMEN

Las tiendas de barrio en Colombia, se han convertido en el canal con mayor participación en el mercado de productos de gran consumo por encima de las denominadas grandes superficies del retail. Esta situación las hace muy atractivas para los proveedores quienes en la negociación blanda con dichos comercios, logran nivelar los puntos que dejan de ganar en la negociación dura con los grandes supermercados. Igualmente son atractivas como canal para la publicidad BTL - below the line – dados tanto el beneficio en costos como como en cobertura del área de influencia de cada pequeño establecimiento.

Para los efectos, se aplicó un cuestionario estructurado a 185 tenderos. Se llevó a cabo un el análisis uni, bi y multivariado con utilización del software Dyane 4. Se trabajó con una escala de Likert con valoración de 5 puntos cuya validez se probó con el coeficiente Apha de Cronbach (0,80).

Palabras claves: Tienda de Barrio, Tendero, BTL, promociones.

INTRODUCCION

La comunicación y por ende la publicidad BTL - Below the Line (Debajo de la Línea), es en la actualidad una de las alternativas de publicidad de productos, diferente a las tradicionales formas de comunicación masiva (radio, la televisión, prensa o revistas).

En el ámbito nacional, “100 millones de dólares mueven al año en nuestro país el marketing y publicidad de tipo BTL”¹; antes las empresas invertían sólo el 30% de su presupuesto de publicidad en BTL, pero ahora las cosas han cambiado y esta proporción se ha incrementado y algunas ya destinan hasta el 100%².

De acuerdo con Asomedios la publicidad BTL posee una participación de 30,80%, dentro del total de medios, superando a medios tradicionales de pauta como la televisión (28,9%), la radio (12,8%) o los periódicos (11,7%).

Tradicionalmente los productores de bienes de gran consumo han utilizado diferentes áreas de las tiendas de barrio para publicitar las distintas marcas que ofertan, en especial los proveedores de refrescos, lácteos, galletería y confitería, licores, cereales empacados y productos para el aseo personal y del hogar, convirtiéndola en un canal de comunicación BTL a costo mínimo y/o cero costo. No obstante, a los tenderos se les ha vendido la idea de “ser ellos los principales beneficiados”.

Según estudio de Fenalco y el Grupo Corporativo Eficacia en el mes de julio del año 2010, para los tenderos colombianos las ayudas más efectivas que pueden recibir de parte de la industria en general con el fin de estimular sus ventas son las promociones 39%, seguidas por el material P.O.P. 25%, descuentos 15%, muestras y degustaciones 7%, ninguna 5% y otros 7%.

El presente trabajo busca, en consecuencia, conocer la percepción que tienen los pequeños comerciantes de productos de gran consumo acerca de los reales *beneficios* recibidos.

1 Arroyabe, Yaira (2011): El BTL toma cada vez más fuerza en Colombia. Diario El País – Colombia.

2 Leiva, Ricardo, Gerente de la empresa SISTOLE COLOMBIA. El país Diario. Viernes 8 de Agosto 2009. Cali.

REVISION LITERARIA

A comienzos de los años ochenta la saturación de los medios masivos de comunicación condujo a la búsqueda de nuevas estrategias que permitieran hacer más impactante la publicidad, por ello recurrieron al trade marketing y el merchandising.

De acuerdo con Conrad Levinson (1984, 2007), para finales de los años setenta, el 75% de los presupuestos de marketing estaba dirigido a la publicidad. Para fines de los noventa el 50% se encontraba dirigido a promociones para el comercio, 25% a promociones para el consumidor y un poco menos del 25% a publicidad. Y agrega que muchos de estos recursos están siendo trasladados hacia el marketing *on-line*.

En este marco emergen los conceptos de publicidad ATL y BTL³ (below the line – bajo la línea), ATL (above the line - por encima de la línea) y TTL (Toward the line, a través de la línea) como una combinación de ambas⁴. La “línea” hace referencia a la división entre la mercadotecnia centrada en la conciencia o la atención, y la mercadotecnia centrada en el interés y el deseo. Figura 1.

Figura 1. Publicidad ATL, BTL, TTL



Fuente: Tomado y adaptado de: Publicidad BTL o below the line, marketing. En www.queespublicidad.com.

El ATL se refiere a la publicidad convencional o tradicional que ha venido funcionando o a la más usada por las organizaciones para la promoción publicitaria de sus productos y que son dirigidos a un gran segmento de personas para impactar debido a la facilidad de acceso de los mismos.

Este tipo de publicidad se cobra por comisiones, normalmente el 15% del valor de la venta de los productos o servicios; por tanto, se requiere tanto de programación de metas como de un presupuesto correspondiente, toda vez que se caracteriza por ser una técnica publicitaria que utiliza medios masivos y de alto costo, es decir todo tipo de publicidad que se encuentra en radio, televisión, diarios, Internet, etc, y que un anunciante difunde a través de una agencia. (Correa, J. A. y Lagos, M.A., 2010)

³ El Marketing Below The line o Bajo la línea o Marketing de guerrilla, término utilizado por primera vez por Jay Conrad Levinson (1984), hace referencia a las tácticas a las que recurren las pequeñas empresas -acordes con sus presupuestos-, para promocionar sus productos de manera más eficiente y consecuente con lo que se invierte en promoción.

⁴ La historia comienza en la década del 50 del siglo pasado cuando una de las corporaciones más grandes del mundo, Procter & Gamble, evitó pagar grandes comisiones a las agencias publicitarias utilizando medios no convencionales, es decir, ni la TV, radio, cine u otros medios habituales en esa época. En www.queespublicidad.com.

La publicidad BTL o la publicidad bajo la línea como es conocida, se desarrolla a través de marketing directo; consiste en el empleo de formas no masivas de comunicación dirigidas a segmentos de mercados específicos. Para ello son utilizados medios alternativos que permitan dar a conocer o promocionar los productos a través de mensajes personalizados y que apunten a la creación de una relación personalizada y directa con el receptor. Se enfoca en medios directos de comunicación, más comúnmente correo directo, e-mail, telemercadeo, venta personal y cualquier otra - que utiliza listas bien segmentadas y escogidas de nombres y empresas - para maximizar la respuesta. (Pereira, 2013). Así, de acuerdo con Vargas (2014), el negocio BTL se refiere a todas las acciones que tienen por objetivo la activación de marcas, enfocadas en consumidores específicos y que no usan los medios tradicionales. Dentro de ellas se encuentran la contratación de impulsores en los supermercados, el mercadeo directo, productos de merchandising y el uso de las redes sociales.

Polak (2007) anota que se puede afirmar que el BTL es un *híbrido estratégico* toda vez que mezcla las actividades desplegadas por las *relaciones públicas*, en la forma en que su fin es comercial y expansivo; la *promoción de ventas* que se sustenta en la consecución de impactos en el cliente; el *merchandising* que maneja todo lo relacionado con el precio, el *canal de comercialización*, la *cultura empresarial*, las *estrategias de ventas* y la *venta personal* que representa una manera de crear fidelización al cliente.

En razón a lo expuesto agrega que el BTL no se constituye en una estrategia de Marketing de reciente invención para operar como complemento del ATL (above the line), ya que muchas de las actividades señaladas han estado presentes antes de la actividad publicitaria.

De acuerdo con la Asociación Nacional de Anunciantes –ANANDA–, tradicionalmente la tienda de barrio se ha considerado punto de referencia en lo que tiene que ver con medios de publicidad alternativa, sobre todo para las empresas de consumo masivo que necesitan informar al consumidor final sobre las promociones, lanzamiento de nuevos productos y regulaciones de precios por medio de material P.O.P. (afiches, móviles, *flanyers*, *tackers*, cenefas, cinta sin fin, etc.).

OBJETIVO

Analizar la percepción que tienen los propietarios de las mipymes de comercio de productos de gran consumo o tiendas de barrio, acerca de la publicidad BTL dentro y fuera de sus establecimientos

METODOLOGIA

El estudio analítico y descriptivo es de corte cualicuantitativo en el cual se utilizó el método transversal de encuestas, complementado con observación permanente y entrevistas no estructuradas a tenderos como mecanismo de control

Se aplicó una encuesta estructurada a 185 tenderos ubicados en tres localidades estratos medios y medios bajos y en localidades de estratos medios altos y altos de la ciudad. La muestra se distribuyó de forma no proporcional en las tres localidades. Se trabajó con preguntas categóricas y mixtas; para estas últimas se utilizó una escala de Likert con valoración de uno a cinco puntos para medir grados de acuerdo/ desacuerdo; la validez fue comprobada con el coeficiente Alpha de Cronbach (0,80.)

Para el tratamiento de los datos se utilizó el software Dyane 4: diseño y análisis de encuestas de Miguel Santesmases Mestre (2009); fueron realizadas tabulaciones simples y cruzadas con aplicación de las pruebas J^2 (Ji cuadrado) para variables categóricas y F de Snedecor para variables mixtas.

Se tomó como unidad primaria de muestreo el tendero y como unidad secundaria el establecimiento comercial. Las características se aprecian en la siguiente tabla:

Tabla 1. Características de los tenderos en Cartagena de Indias

Características		Localidades estratos medios y medios bajos	Localidades estratos medios altos y altos
Género	Hombres	75.8%	85.4%
	Mujeres	24,2%	14.6%
Procedencia	Foráneos	87,9%	89.0%
	Cartagena	12,1%	11.0%
Preparación académica	Primaria	9,1%	0.0%
	Secundaria	72,7%	62.0%
	Técnicos	15.2%	22.3%
	Tecnológicos	3.0%	9.3%
	Profesional	0.0%	7.4%
Sistema de venta	Mostrador	78.0%	67.4%
	Autoservicio	5.4%	9,3%
	Autoservicio y mostrador	16.6%	23,3%

Fuente: Olmos, Águeda y Puentes, Raíza (2012) Actividades de marketing below the line (BTL) en las “tiendas de barrio” de la localidad virgen y turística (Olaya herrera, pozón y la esperanza) de la ciudad de Cartagena de Indias. Torregrosa A., y Villadiego M.P (2017): Actividades de marketing BTL en las tiendas tradicionales ubicados en los barrios estratos 4 y 6 en la ciudad de Cartagena. Elaboración propia

RESULTADOS Y DISCUSION

En el mercado de productos de gran consumo en Colombia, las tiendas de barrio -hoy denominadas mipymes de comercio-, tienen un papel protagónico tanto por su participación en el mismo (alrededor del 60%) como por el arraigo y el significado existente con sus compradores y clientes. Las tiendas en Cartagena, son consideradas para unos como un canal complementario ya que gran parte de los consumidores acuden a estos puntos de venta para reponer artículos que se acabaron en la compra al supermercado, y para otros el único medio con el que cuentan para abastecerse y realizar compras (Londoño y Navas, 2005).

Estos establecimientos comerciales son utilizados principalmente tanto por amas de casa, como por personas que necesitan realizar compras de víveres y abarrotes diariamente o en pequeñas presentaciones. Su importancia se dimensiona cuando se mira que en estos pequeños negocios los consumidores pueden proveerse diariamente de los productos de la canasta familiar en presentaciones pequeñas y en función de la disponibilidad de dinero igualmente diaria. Aunque en muchos casos al comprar en la tienda los consumidores no obtienen un *bajo costo*, si se pueden proveer de lo que necesitan con un *bajo desembolso* y puede acceder a una variedad y calidad de productos de marcas líderes, precios asequibles, *menudeo* (fraccionamiento de productos), crédito, respeto y amabilidad entre otros.

De acuerdo con Londoño y Navas (2012), los proveedores conscientes por una parte, del potencial de venta de estos negocios, que tienen más del 60% de participación en el mercado de productos de gran consumo, y por otra las ventajas que les brinda la negociación blanda con ellos, frente a la negociación dura con las grandes cadenas de supermercados, se han volcado a fabricar y empacar productos de las marcas líderes, en el tamaño que necesita el *cliente de la tienda de barrio*.

Dentro de la misma negociación blanda, los proveedores (fabricantes o no), para dar a conocer sus productos mediante material P.O.P (Point of Purchase) o mediante el suministro de equipos y dotación promociones de descuentos, redención en premios por empaques y tapas, alternativas de presentación de sus productos en empaques diferentes a los de las grandes superficies y en general, variadas estrategias acompañadas de material P.O.P. que les permiten mejorar sus volúmenes de venta y distribución.

Durante más de cinco décadas la tienda además se ha convertido en el punto donde compiten los proveedores quienes por una parte buscan granjearse la preferencia tanto del consumidor final, y por otra, la del que coloquialmente denominan el “amigo tendero” (Euromeeting de Colombia S.A.S, 2014).

Acciones de comunicación BTL

Diferentes acciones de comunicación llevan a cabo los proveedores en la tiendas de barrio que son los mismos proveedores de los grandes supermercados y que como se anotó suministran los productos a “medida de las necesidades del cliente del tendero”.

Publicidad BTL

La publicidad BTL que se hace en las tiendas de barrio es fundamentalmente visual ya que se encuentra presente en el 69.70% de los establecimientos ubicados en estratos medios y bajos y en el 90.7% de los ubicados en establecimientos medios altos y altos.

Mirado este comportamiento en función del sistema de venta utilizado se observa que este es similar, con excepción de la publicidad sonora, presente en las tiendas con venta por mostrador (13.04% en estratos medios y medios bajos y 10,34 en estratos medios altos y altos). Esto se confirma con la aplicación de la prueba J^2 cuyo nivel de significancia es del 46.47% y 23,70% en los dos grupos de tiendas, por tanto se afirma que el tipo de publicidad no depende del sistema de venta que hay en el establecimiento. Tabla 2.

Ubicación de la publicidad BTL

El reducido tamaño de los establecimientos limita los espacios para la ubicación de la publicidad; en consecuencia cualquier espacio es utilizable y estratégico para los fines propuestos y por tanto tiende a estimularse la competencia desleal entre proveedores quienes en aras de la promoción de sus productos colocan su publicidad contaminación encima de la de sus competidores y generan muchas veces saturación de espacios y visual.

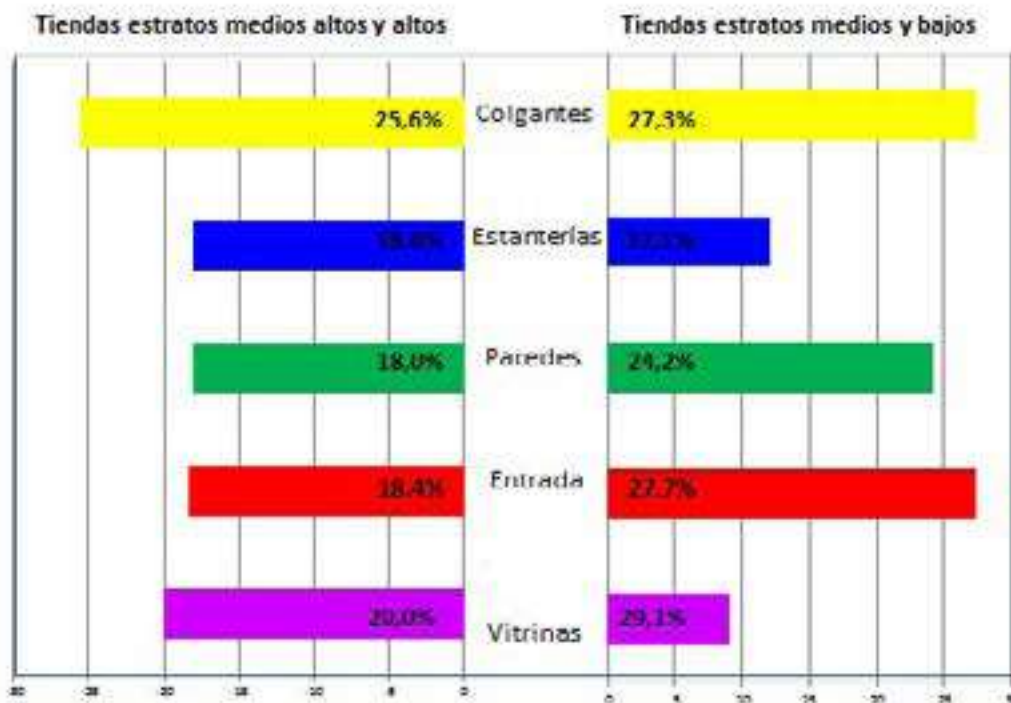
Tabla 2. Tipo de publicidad general BTL empleado en las tiendas de barrio

Tipo de publicidad general BTL Total muestra		Localidades estratos medios y medios bajos			Localidades estratos medios altos y altos			
		Sistema de venta		Total muestra	Sistema de venta			
		Autoserv/ Mostrador	Mostrad		Autoserv/ Mostrador	Mostrad	Autoserv	
Cate- gorías	% s/ muestra	% s/ mues- tra	% s/ muestra	% s/ muestra	% s/ mues- tra	% s/ muestra	% s/ muestra	
1	Sonora	9.09	0.00	13.04	9.30	-----	10.34	25.00
2	Visual	69.70	80.00	65.22	90.70	100.00	89.66	75.00
3	Otra	21.21	20.00	21.74	-----	-----	-----	-----
TOTAL		(99)	(30)	(69)	(86)	(20)	(58)	(8)
Ji cuadrado con 2 grados de libertad = 1.5328 (p = 0.4647)					Ji cuadrado con 4 grados de libertad = 4,4625 (p = 0,3470)			

Fuente: Observación

La publicidad en las tiendas de estratos medios y bajos es colocada principalmente en las entradas (27.3%), colgadas desde el techo (27.3%) y en las paredes internas y externas (24.2%) y en menor medida en las vitrinas y exhibidores (9.1%) y estanterías y/o góndolas (12.1%). En las tiendas ubicadas en los estratos medios altos y altos se encuentra principalmente colgada del techo (25,5%), y en las vitrinas y exhibidores (20%) paredes entrada de la tienda (18,60%), sin dejar de ser importante el 18% cuya publicidad es colocada en las paredes, a la entrada del establecimiento y en las estanterías. Gráfico 1.

Gráfico 1. Lugar de ubicación de la Publicidad BTL



Fuente: Olmos, Águeda y Puentes, Raíza (2012) Actividades de marketing below the line (BTL) en las “tiendas de barrio” de la localidad virgen y turística (Olaya herrera, pozón y la esperanza) de la ciudad de Cartagena de Indias. Torregrosa A. y Villadiego M.P (2017): Actividades de marketing BTL en las tiendas tradicionales ubicados en los barrios estratos 4 5 y 6 en la ciudad de Cartagena. Elaboración propia

Percepción de los tenderos

La percepción de los tenderos acerca de las “bondades” de la publicidad que los proveedores colocan en su establecimiento comercial, muestra que quienes tienen sus negocios ubicados en localidades de estratos medios y bajos, tienden a ser indiferentes por cuanto no ven resultados “tangibles” en cuanto a la influencia en las ventas, mejoramiento de ingresos y atracción e incremento de clientes a futuro, (la valoración dada en ningún caso llega a cuatro) La apreciación descrita es similar al observar el comportamiento en función del sistema de venta utilizado. Este se confirma con la aplicación la prueba F de Snedecor la cual muestra que el nivel de significancia se encuentra por encima del 5%. Tabla 3.

En cuanto la percepción de los comerciantes con establecimientos ubicados en localidades de estratos medios altos es más favorable ya que las valoraciones son más altas – alrededor de 4-. Las valoraciones más bajas se presentan en aspectos referidos a la ayuda de la publicidad en la mejora del negocio (3,6) y la atracción de esta en los enfriadores (3,5). Coinciden con sus homólogos de estratos medios y bajos en su baja percepción respecto a la publicidad en la carpa del establecimiento (2,9).

Al mirar el comportamiento en función del sistema de venta utilizado se observa que es similar, lo cual se comprueba con la aplicación de la prueba F de Snedecor que confirma la no presencia de diferencias significativas muestra en todos los casos ya que el nivel de significancia es superior al 5%.

Otras formas de comunicación BTL

Parte de las acciones de comunicación que llevan a cabo los proveedores en los diferentes supermercados, ellos las replican en las tiendas de barrio. La diferencia radica en que mientras en los supermercados forma parte de las reglas de negociación, en los tenderos se utiliza como estímulo para incrementar ventas, fundamentalmente en lo tocante a regalos y premios.

El estudio muestra que el mayor número de tenderos con establecimientos en localidades de estratos medios y bajos recibe premios y regalos (63,64%), comportamiento que se observa similar al mirarlo en función del sistema de venta utilizado, en cambio quienes se encuentran localizados en estratos medios altos y altos, el mayor número manifiesta recibir descuentos de parte de los proveedores (41.86%); le sigue un 23,26% que recibe promociones, 21,00% premios o regalos y sólo un 13,88% que recibe bonos.

El comportamiento anotado mirado en función del sistema de venta establecido es similar en lo referente a los descuentos en donde el mayor número de quienes los reciben son aquellos que venden por mostrador y autoservicio (60%); es importante señalar que un 30,59% de los comerciantes que recibe promociones, vende por mostrador.

No obstante las diferencias anotadas en ambos grupos de tenderos, la aplicación de la prueba J^2 , cuyo nivel de significancia se encuentra por encima del 5% indica que los estímulos que las mipymes de comercio reciben de parte de los proveedores, no depende del sistema de venta establecido cualquiera que sea el estrato socioeconómico en que se encuentre ubicado su establecimiento.

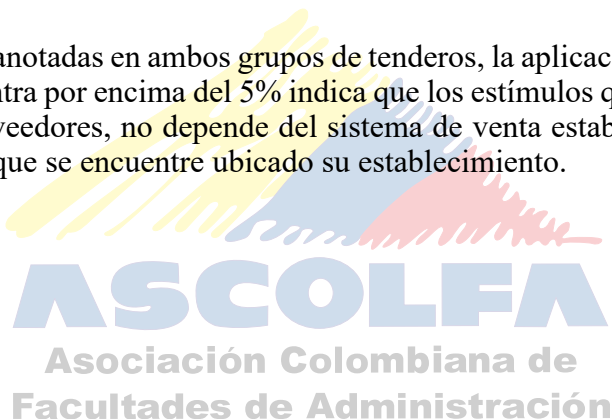


Tabla 3. Percepción de los tenderos acerca de la publicidad BTL en sus establecimientos

N° vari- ab.	Denominación	Tiendas en Localidades de estratos medios y bajos				Tiendas en Localidades de estratos medios altos y altos				
		Total muestra	Sistema de venta		F de Snedecor	Total muestra	Sistema de venta		F de Snedecor	
			Autoserv. y Mostrador	Mostrador			Autoserv. y Mostrador	Mostrador		
32	La publicidad de todos los productos en general que hay en la tienda influye en las ventas de los mismos	3.2727 n = 99	3.4000 n = 30	3.2174 n = 69	F(1,97) = 0.1327 p = 0.7226	4.3023 n = 86	4.4000 n = 20	4.3103 n = 58	4.0000 n = 8	F(2,40) = 0.5574 p = 0.5771
33	Mis ventas se han aumentado desde que hay publicidad de los productos que ofrezco en la tienda.	3.6364 n = 99	3.6000 n = 30	3.6522 n = 69	F(1,97) = 0.0300 p = 0.8659	4.2558 n = 86	4.2000 n = 20	4.4138 n = 58	3.2500 n = 8	F(2,40) = 6.2421 p = 0.0044
34	La publicidad que tengo en mi negocio hará que aumenten mis ingresos en el futuro.	3.6061 n = 99	3.3000 n = 30	3.7391 n = 69	F(1,97) = 3.3239 p = 0.0830	4.4419 n = 86	4.7000 n = 20	4.3793 n = 58	4.2500 n = 8	F(2,40) = 1.0489 p = 0.3598
35	La publicidad que tengo en mi negocio hará que en el futuro aumenten los compradores.	3.6970 n = 99	3.7000 n = 30	3.6957 n = 69	F(1,97) = 0.0003 p = 0.9862	3.9302 n = 86	3.9000 n = 20	3.9655 n = 58	3.7500 n = 8	F(2,40) = 0.1549 p = 0.8570
36	El aviso que me obsequia el proveedor ayuda a la mejoría de mi negocio.	3.5455 n = 99	3.6000 n = 30	3.5217 n = 69	F(1,97) = 0.0936 p = 0.7655	3.6279 n = 86	3.6000 n = 20	3.6897 n = 58	3.2500 n = 8	F(2,40) = 0.4698 p = 0.6285
41	La publicidad en los enfriadores atrae a los compradores	3.0000 n = 99	3.3000 n = 30	2.8696 n = 69	F(1,97) = 0.8218 p = 0.3796	4.0698 n = 86	3.5000 n = 20	4.1379 n = 58	3.5000 n = 8	F(2,40) = 1.3513 p = 0.2705
43	La publicidad en las paredes exteriores atrae a los compradores	2.8485 n = 99	3.0000 n = 30	2.7826 n = 69	F(1,97) = 0.3011 p = 0.5933	3.9070 n = 86	4.1000 n = 20	3.8621 n = 58	3.7500 n = 8	F(2,40) = 0.4220 p = 0.6586
44	La publicidad en las sillas y mesas atrae a los compradores	3.1818 n = 99	3.2000 n = 30	3.1739 n = 69	F(1,97) = 0.0070 p = 0.9348	4.0698 n = 86	4.0000 n = 20	4.2069 n = 58	3.2500 n = 8	F(2,40) = 1.9589 p = 0.1543
45	La publicidad en la carpa atrae a los compradores	2.2727 n = 99	2.3000 n = 30	2.2609 n = 69	F(1,97) = 0.0135 p = 0.9098	2.6047 n = 86	2.9000 n = 20	2.5172 n = 58	2.5000 n = 8	F(2,40) = 0.6126 p = 0.5469
46	El aviso luminoso llama la atención de los compradores	3.7576 n = 99	3.8000 n = 30	3.7391 n = 69	F(1,97) = 0.0444 p = 0.8372	3.7209 n = 86	3.9000 n = 20	3.6897 n = 58	3.5000 n = 8	F(2,40) = 0.2361 p = 0.7908

Fuente: Encuestas

Tabla 4. Otras formas de comunicación BTL

Tipo de publicidad general BTL Total muestra		Localidades estratos medios y medios bajos			Localidades estratos medios altos y altos			
		Sistema de venta		Total muestra	Sistema de venta			
		Autoserv/ Mostrador	Mostrad		Autoserv/ Mostrador	Mostrad	Autoserv	
Categories	% s/ muestra	% s/ muestra	% s/ muestra	% s/ muestra	% s/ muestra	% s/ muestra	% s/ muestra	
1	Descuentos	21,21	10,00	17,39	41,86	60,00	37,93	28,00
2	Premios Regalos	63,64	60,00	65,22	21,00	-----	17,24	25,00
3	Promociones	15,15	10,00	17,39	23,26	20,00	30,59	25,00
4	Bonos	-----	-----	-----	13,88	20,00	14,24	22,00
TOTAL		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Ji cuadrado con 2 grados de libertad = 2,4104 (p = 0,2996)					Ji cuadrado con 3 grados de libertad = 10,0791 (p = 0,2595)			

Percepción de los tenderos

La percepción que tienen los comerciantes con establecimientos ubicados en estratos medios y bajos respecto a las otras formas de comunicación BTL, no es muy diferente a la presentada frente a la publicidad. Se sienten indiferentes frente al estímulo de las promociones y los premios así como los descuentos recibidos de los proveedores (a lo sumo la valoración llega a 3,66). No encuentran importante lo bonos que reciben pues no les significa un verdadero estímulo (2,57).

Si se mira la valoración dada por los tenderos en función del tipo de establecimiento, el comportamiento es similar a nivel de cada estímulo ya que la diferencia entre las calificaciones dadas es baja Tabla 5

En lo que tiene que ver con los descuentos, los comerciantes que venden por autoservicio/mostrador se muestran indiferentes y quienes lo hacen por mostrador consideran que dichos descuentos no son importantes toda vez que no les significa un verdadero beneficio o margen motivador.

En cuanto a las promociones estas tienden a ser un poco mejor valoradas. Detrás de ello se encuentra el hecho que muchos comerciantes, en especial los que tienen el sistema de venta por mostrador, dejan para ellos la promoción que está dirigida al consumidor final; incluso si el producto trae impreso el precio de venta sugerido, los comerciantes lo ignoran y venden el producto a precio normal.

Tabla 4. Percepción de los tenderos acerca de otras formas de comunicación BTL en sus establecimientos

N° vari- ab.	Denominación	Tiendas en Localidades de estratos medios y bajos				Tiendas en Localidades de estratos medios altos y altos				F de Snedecor
		Total muestra	Sistema de venta		Total muestra	Sistema de venta		Autoserv. y Mostrador	Autoserv.	
			Autoserv. y Mostrador	Mostrador		Autoserv. y Mostrador	Mostrador			
32	Los bonos que recibo de los proveedores son muy importantes.	2.5758 n = 99	2.4000 n = 30	2.6522 n = 69	F(1,31) = 0.5363 p = 0.4768	3.7209 n = 86	3.6897 n = 20	3.5000 n = 58	3.9000 n = 8	F(2,40) = 0.2361 p = 0.7908
33	Las promociones que me dan los proveedores me motivan a vender más.	3.6667 n = 99	3.4000 n = 30	3.7826 n = 69	F(1,31) = 2.2098 p = 0.1540	4.0000 n = 86	3.9000 n = 20	4.1000 n = 58	4.0000 n = 8	F(2,40) = 0.4220 p = 0.6586
34	Los premios que recibo por ventas me estimulan para vender más	3.2424 n = 99	3.3000 n = 30	3.2174 n = 69	F(1,31) = 0.1227 p = 0.7328	3.9302 n = 86	3.9000 n = 20	3.9655 n = 58	3.7500 n = 8	F(2,40) = 0.1549 p = 0.8570
35	Los descuentos que recibo de los proveedores son muy importantes.	3.0000 n = 99	3.3000 n = 30	2.8696 n = 69	F(1,31) = 0.8218 p = 0.3796	4.2558 n = 86	4.4138 n = 20	4.2000 n = 58	4.0000 n = 8	F(2,40) = 1.9589 p = 0.1543

La percepción que se tiene de los premios es muy regular ya que la valoración se encuentra muy cercana a tres; los tenderos consideran que muchos de los premios no los motiva a hacer esfuerzos para mejorar ventas ya que en su mayoría tienden a ser electrodomésticos menores como ollas, licuadoras, procesadoras, etc. En todos los casos la aplicación de la prueba F de Snedecor cuyo nivel de significancia se encuentra por encima del 5%, muestra que la percepción de los comerciantes cualquiera que sea el sistema de venta utilizado es similar.

A diferencia, en el caso de los tenderos ubicados en estratos de ingresos medios altos y altos la percepción de ellos es más favorable ya que la valoración más baja corresponde a lo referente a los bonos que reciben de los proveedores (3,72).

Al mirar el comportamiento en función del sistema de venta utilizado se observa que la mejor percepción que tienen los comerciantes corresponde a lo relacionado con las promociones y los descuentos. En cuanto a la percepción que tienen de los bonos y los premios, se considera básicamente buena ya que aunque se encuentra por debajo de cuatro, en todos los casos se encuentra por encima de 3,5.

La percepción que tienen los tenderos acerca de las otras formas de comunicación BTL es muy similar, lo cual se comprueba con la aplicación de la prueba F de Snedecor toda vez que en todos los casos su nivel de significancia se encuentra por encima del 5%.

La percepción que tienen los comerciantes cuyos establecimientos se encuentran ubicados en localidades de estratos socioeconómicos medios bajos y bajos -cualquiera que sea el sistema de venta utilizado-, acerca de las acciones de comunicación en sus negocios no se muestra favorable toda vez que ellos consideran que dichas acciones de comunicación BTL, realmente los favorezca y se vea reflejado en el aumento de clientes, ventas o ingresos. Algunos tienden a tener una buena percepción de lo que se refiere a equipos, muebles, aviso luminoso y en las paredes del establecimiento principalmente por el gasto que se evitan si tuvieran que adquirirlos de su propio pecunio. Por el contrario quienes se encuentran ubicados en barrios de estratos medios altos y altos tienen una percepción más favorable, sin embargo no es óptima.

La tienda de barrio significa para los proveedores de productos de gran consumo –que son los mismos proveedores de las denominadas grandes superficies- un medio de comunicación BTL a cero pesos, toda vez que, en el caso de la publicidad, los tenderos no reciben beneficio económico por permitir que esta sea colocada en sus establecimientos o que sea pintada en las paredes exteriores de los mismos.

En el caso de otras acciones de comunicación, ellas se encuentran generalmente condicionadas a metas de ventas como es el caso de los bonos, premios, avisos, carpas, mesas y sillas. En cuanto a los equipos de frío como enfriadores o exhibidores además del volumen de ventas algunos exigen exclusividad en la exhibición y venta de su producto.

El tendero no tiene claridad de los beneficios de las acciones de comunicación en su negocio y los proveedores lejos hacer una buena orientación al respecto tienden a convertir al establecimiento en un campo de batalla, al extremo, muchas veces, de colocar su publicidad encima de la de su competencia, con la consecuente saturando los espacios y contaminación visual.

Los resultados del presente trabajo han permitido esbozar líneas de investigación que permitan contrastar el propósito de las estrategias que tienen los proveedores con la comunicación BTL en las tiendas de barrio y la percepción de los tenderos acerca de la misma.

BIBLIOGRAFIA

- Arroyabe, Yaira (2011): El BTL toma cada vez más fuerza en Colombia. Diario El País – Colombia.
- Asociación Nacional de Anunciantes Red gráfica Latinoamericana. “Cómo hacerse notar en la tienda de barrio”. Todo marketing. Revista Virket
- Conrad Levinson, Jay (1984) *Guerrilla Marketing: Secrets for Making Big Profits from Your Small Business*. Houghton Mifflin Company.
- Conrad Levinson, Jay (2007): *Guerrilla Marketing: Easy and Inexpensive Strategies for Making Big Profits from Your Small Business* .2007
- Correa, J. A. y Lagos, M.A. (2010) : Análisis de la migración de la inversión publicitaria de medios ATL A medios BTL y el posicionamiento de marca específicamente en internet. Euromeeting de Colombia S.A.S, 2014
- Leiva, Ricardo Gerente de la empresa SISTOLE COLOMBIA. El país Diario. Viernes 8 de Agosto (2009). Cali.
- Londoño y Navas (2005): La tienda de barrio en Colombia, un canal importante en la distribución de productos de gran consumo. Global Conference on Business and Finance. San José de Costa Rica.
- (2012): La tienda de barrio en Colombia: principal proveedor de productos de gran consumo en estratos socioeconómicos bajos. 54 International Congress of Americanists.
- Pereira, J. (2007): BTL-Marketing Bajo la Línea. *Revista virtual Inpsicon-Investigación en Psicología del consumidor*. Disponible en: <http://www.inpsicon.com/elconsumidor/articulos/BTL/BTL.pdf>.
- Polak Carlos, Marketing en BTL, 2007, Ariel Comunicación.
- Santesmases, Miguel (2008): *Dyane 4. Diseño y análisis de encuestas*. Ed. Pirámide.
- Vargas, Andrés (2014): “BTL el nuevo protagonista de la publicidad”. Asociación Colombiana de BTL – ACBTL-. Bogotá.

PONENCIA #104

LA COMPETITIVIDAD ESTRATEGIA EN EL DESARROLLO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN UN MUNDO GLOBALIZADO

AUTORES:

César Perdomo



ÁREA TEMÁTICA:

Liderazgo y Gestión del Capital Humano

LA COMPETITIVIDAD ESTRATEGIA EN EL DESARROLLO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN UN MUNDO GLOBALIZADO

Resumen

Cuando se pretende realizar un estudio de los enfoques o perspectivas de la gestión del talento humano, desde de la globalización se visualiza una perspectiva de la gestión del talento humano, teniendo presente la globalización que se vive actualmente, la evolución que se ha presentado a partir de los diferentes antecedentes que existen para la administración del personal como también en el entorno donde se desenvuelve las compañías.

Teniendo en cuenta la evolución que ha tenido el concepto de la administración del personal, desde las diferentes posiciones, directrices que sean tomado ha hecho que las organizaciones se enfoquen en primer lugar en buscar un equilibrio donde se presente rentabilidad, reducción de costo, mediante una serie de objetivos estratégicos en busca de una cadena de valores donde se tenga presente a los colaboradores con las competencias necesarias, y la evaluación de los indicadores necesarios que permita medir el rendimiento de estos y ser más competitivas.

Como también poder divisar los factores de carácter interno y externo que se deben manejar desde la Gestión del Talento Humano, a fin de mantener organizaciones dinámicas gracias al desarrollo humano.

Palabras claves: Talento Humano, Competitividad, Cadena de Valor, Organización, Estrategias.

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

LA COMPETITIVIDAD ESTRATEGIA EN EL DESARROLLO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN UN MUNDO GLOBALIZADO

INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado que se está presentando actualmente, los cambios que presentan las empresas hacen que estas tengan que adaptarse y comenzar a evaluar cómo enfrentar estos nuevos contextos, por lo tanto debe seleccionar un talento humano que sea lo más competente, teniendo presente las tendencias para la administración tanto de los colaboradores y las organizaciones.

Por lo tanto se debe hacer un cambio en las empresas que las posicionen dentro de un ámbito más competitivo, en donde pueda sobresalir aquella que se adapte a estos nuevos cambios, mediante una evolución y mejoramiento continuo esto dentro de las acciones u objetivos estratégicos que cuente la empresa.

Las organizaciones deberán ser dinámicas e inteligentes para asumir los cambios que se presenten tanto internos como externos, consiguiendo resultados positivos según el entorno de estas, logrando conseguir o incrementar la ventaja competitiva. Se debe tener presente que dentro de las variables que se afronten para conseguir estos resultados involucra al talento humano con que cuente la organización y es por esa razón que el peso del éxito de la empresa recae casi en su totalidad sobre cada uno de los miembros que la conforman desde la alta gerencia hasta la parte operativa, aplicando el fenómeno de la cascada.

El talento humano como fuente principal de competitividad en las empresas, ha presentado cambios, en lo referente a la concepción que de esta se ha tenido, iniciando desde la parte operativa hasta darle relevancia como hombre social, donde siempre se ha valorado como un intangible que posteriormente se podrá transformar en el capital más importante de las empresas.

El valorar la gestión del talento humano servirá de base para reconocer e implementar esta gestión como una ventaja competitiva que sea sostenible para lograr agregar una cadena de valor en la organización

Actualmente se vienen presentando una serie de nuevos conceptos sobre el hombre, los cuales han traído transformaciones en la sociedad actual, por lo tanto este factor dentro de las organizaciones conlleva a que se presente factores de amenazas, oportunidades todo esto promovido porque las nuevas economías, consideran que dentro de los activos más importantes con los que se cuenta son los intelectuales y se enfocan al gestor del conocimiento

Los empleados junto a su conocimiento y sus habilidades intelectuales, son convertidos en el pilar de las nuevas compañías, esto también dio un cambio a la forma como se venía administrando los recursos humanos, dando a una nueva orientación: Gestión del talento humano.

Con este nuevo paradigma de la gestión del talento humano, se proyecta que las personas deben ser dejadas de ver como el simple recurso para la empresa, y empiecen a ser reconocidas como los individuos dotados de inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, destrezas, aspiraciones y percepciones especiales en algunos casos.

Por lo tanto para el planteamiento del problema, es preciso teorizar sobre la gestión del talento humano en donde se logre crear una teoría contextualizada en la Gestión del Talento de Humano y de respuestas a los siguientes interrogantes: ¿Cómo construir la teoría pertinente que oriente la práctica de la gestión del talento humano en el ámbito organizacional?, ¿Cómo establecer una conceptualización de la gestión del talento humano competitivo?, ¿Cuáles categorías podría generar el ejercicio de la gestión del talento humano?, ¿Cuáles serían los elementos que constituirían la teoría de la gestión del talento humano en las organizaciones?, ¿Cómo se podría contextualizar una teoría de la gestión del talento humano en las organizaciones y el mundo globalizado?

1. **FUNDAMENTO TEÓRICO**

Las organizaciones consideradas como un sistema abierto desde la perspectiva de su complejidad presenta un carácter dinámico, que evoluciona con en el tiempo de una manera variable, según la dinámica de la actividad humana y las fuerzas del entorno que actúan sobre ellas.

(Chiavenato, 2003), señala que el tercer milenio apunta a cambios cada vez más acelerados e intensos en el ambiente, en las organizaciones y en las personas, y considera que estos cambios se deben al impacto de tendencias que incluyen globalización, tecnología, información, conocimiento, servicios, énfasis en el cliente, calidad, productividad y competitividad; que afectan y seguirán afectando la manera como conviven las organizaciones y las personas que laboran en ellas.

Donde estas empresas u organizaciones tienen funciones de satisfacer las necesidades básicas de la organización por lo tanto la mayoría de los colaboradores se involucran o se ven afectados.

Para (Robbins, 1999) la organización es una unidad social coordinada conscientemente, compuesta de dos o más personas que funcionan con una base relativamente continua para lograr una meta común o un conjunto de metas.

Por su parte, (Fuenmayor, 2001), define una organización como "...un sistema de actividades humanas diseñadas y formalmente realizadas con el propósito de cumplir con un fin prefijado y explícitamente definido", introduciendo la referencia sobre sistema de actividades humanas y sintetizando un modelo formal básico de organización compuesto por: actividades, recursos y actores (medios) para lograr los fines.

Con estas metas se logra que la empresa perdure en el mercado, por lo tanto se hace necesario establecer un contexto estable para el desarrollo de sus potencialidades, dentro del proceso gerencial implica que se tomen decisiones que conlleve a este cambio.

Hoy en día las compañías se ven impactadas por procesos como la globalización que genera cambios tanto en el entorno global como local, también se presenta la reedificación que es apoyada en las nuevas tecnologías de la información y comunicación, estas están cruzadas transversalmente en todos los procesos de la organización, trastocando los modos de pensar y hacer.

Igualmente estos entornos en los que operan las organizaciones actuales, hace que se generen competencia en cuanto a la innovación tecnológica para conseguir la flexibilización de la estructura organizativa, buscando que las empresas ganen capacidad de adaptación y por lo tanto respuesta a los cambios del entorno, logrando mantener la competitividad o adquiriéndola, para esto se hace necesario requerir y contar con personas que tengan capacidad de aprender y adaptarse a los cambios.

Es así como las organizaciones se configuran en sistemas adaptativos complejos que aprenden a través de los individuos que aprenden; considerando que aún cuando el aprendizaje individual no

garantiza el aprendizaje organizacional, no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual y éste es el espíritu de la organización inteligente que se promueve (Senge, 1999)

Anteriormente lo más importante en una empresa era su activo fijo y su financiamiento, en este momento las personas son las protagonistas de la gestión, porque la gestión es decisión, y son ellas quienes toman las decisiones en base a su conocimiento, todo ello con un cierto grado de incertidumbre.

Las personas son la sangre que da la vida a la organización expone (Chiavenato, 2003), la Gestión del Talento Humano está relacionada con políticas y prácticas que pueden resumirse en seis procesos: 1) Admisión de personas, 2) Aplicación de personas, 3) Compensación de personas, 4) Desarrollo de personas, 5) Mantenimiento de personas y 6) Monitoreo de personas. Todos estos procesos están interrelacionados, se entrecruzan y se influyen recíprocamente.

Actualmente la gestión del talento humano es un área sensible al pensamiento y objeto que predomina en las organizaciones. Es situacional, dado que depende de varios aspectos como lo son la cultura de cada organización, la estructura organizacional, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología, los procesos internos entre otras (Chiavenato, 2008)

Asimismo destaca este autor, que en esta transición posmoderna emergen nuevas prácticas sociales que están experimentando nuevas organizaciones y por otro lado se manifiesta una transversalización de los flujos de sentido en las organizaciones que está propiciando un proceso de reorganización de esas prácticas sociales, que supone un aplanamiento organizacional y que este proceso coexiste con prácticas tradicionales, con métodos despóticos y con mentalidades arcaicas por cuanto está asociado a un rasgo cultural de esta transición posmoderna que bulle en la civilización occidental y que tiene que ver con una transfiguración de las formas de las prácticas sociales como son el destronamiento del status, el eclipse de las jerarquías y la deslegitimación de los criterios de autoridad.

Facultades de Administración

Es también importante considerar que las empresas se encuentran influenciadas por un conjunto de factores, donde se convierten en indispensables e irremplazables, más sin embargo actualmente, gracias a las nuevas tendencias administrativa, se le ha otorgado un mayor valor a uno de estos factores como es al de las personas ya que éstas se encuentran relacionadas con todos y cada uno de los procesos de la empresa, por lo tanto el motor de una organización se refleja en el talento humano que esta posee, “el desarrollo del talento de la gente es la tarea más importante del negocio” (Drucker, 2005). Por lo tanto, las empresas deberán realizar inversiones no solamente en el área financiera, productiva, de mercadeo y de infraestructura, sino también en el factor humano en un alto porcentaje. “las organizaciones exitosas perciben que sólo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados” (Chiavenato, 2003), según Drucker (2005), la clave de la excelencia es “descubrir el potencial de las personas y encargarse de desarrollarlo”.

Es por esto que la nueva tendencia administrativa ubica a las personas o colaboradores como el eje de las empresas, ya que por medio de estos se es posible la inteligencia en los negocios. Cuando se trata a las personas como uno recurso organizacional se considera es desperdiciar el talento y la mente productiva. Por tanto para proporcionar esta nueva visión de las personas, hoy se habla de gestión del talento humano y no de recursos humanos, y ya no se tratan como meros empleados remunerados en función de la disponibilidad de tiempo para la organización, sino como socios y colaboradores del negocio de la empresa. Igualmente Gubman, E. (2000) considera tres acciones claves que permite gerenciar de manera óptima la fuerza laboral a través de las personas: “a) Alinear el talento con la estrategia organizacional; b) Comprometer a las personas con lo que la organización está tratando de

lograr y c) Medir lo que los trabajadores están intentando hacer y hacerles saber los resultados.

Desde otro enfoque y basados en la experiencia japonesa, (Nonaka & Takeuchi, 1999), plantean que aun cuando en la filosofía occidental dominante el individuo es el principal agente poseedor y procesador de conocimiento; el individuo interactúa con la organización a través del conocimiento y para ello proponen un interesante modelo, bajo la metáfora de *hipertexto* que resulta de la síntesis dinámica de la estructura burocrática y de la estructura de fuerza estratégica, traído de la organización militar que contrarresta el pensamiento dicotómico de estas dos estructuras organizacionales y en lugar de considerarlas excluyentes mutuamente, son reconocidas como complementarias. Estos autores consideran que una organización debe tener una estructura no jerárquica y autoorganizable que funcione en línea con su estructura jerárquica formal y conforme a la complejidad de la organización aumente, ésta debe maximizar simultáneamente la eficiencia en el nivel corporativo y la flexibilidad local. La organización de tipo hipertexto permite que dos o tres capas o contextos totalmente diferenciados coexistan en la misma organización.

Partiendo de los supuestos anteriores, el autor concibe a la gestión del talento humano en las organizaciones como un proceso complejo porque se presenta en una pluralidad de contextos, donde surgen múltiples interacciones entre la organización y las personas que la constituyen obedeciendo a simbolismos socioculturales que dan como resultado un accionar auto-ecoorganizado que procura por conservar los objetivos de la propia organización.

Y ante estos argumentos esbozados, podemos suponer entonces, que cualquier intervención o reorganización de las prácticas sociales, en procura de atraer, seleccionar, establecer y desarrollar el talento humano en las organizaciones, repercutirá en los procesos que en ellas se llevan a cabo y requerirá de un cambio en la lógica organizacional.

La competitividad es la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores. La competitividad depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad), y la productividad de los otros oferentes del mercado. El concepto de competitividad se puede aplicar tanto a una empresa como a un país (Zona Económica, 2008)

Desde el punto de vista de Porter (López, 2005), la competitividad debe buscar la generación de ventajas a través de la innovación y la mejora continua. Es necesario analizar el mercado para seleccionar las opciones. Sustenta que la competitividad no se debe analizar en términos de un estado, sino de sus sectores e industrias, y que cada una de ellas alcanzará la competitividad cuando el “diamante competitivo” alcance circunstancias propicias. Por consiguiente, no hay naciones competitivas, lo que existen son naciones con sectores e industrias competitivas

2. METODOLOGÍA

La investigación realizada adoptó el tipo de investigación cualitativa, también llamado interpretativo, analítico, fenomenológico, comprensivo o simplemente no cuantitativo cuyo interés central es el significado dado por los sujetos participantes a las acciones y sucesos que constituyen la trama de su vida cotidiana (Rusque, 1999), ello corresponde a la razón de que epistemológicamente la investigación está enmarcada en un enfoque epistemológico introspectivo-vivencial, para comprender y conocer sobre la gestión del talento humano en las organizaciones.

El supuesto metodológico (modo en que se puede obtener el conocimiento de la realidad) en esta investigación fue determinado por la utilización del método de Teoría Fundamentada el cual tiene sus raíces intelectuales en la Fenomenología e igualmente se adoptó por su consonancia con el supuesto ontológico y epistemológico de la investigación a desarrollar.

Este método de la Teoría Fundamentada (Goetz & LeCompte, 1988), establece que el investigador determina que significado simbólico tienen los artefactos, gestos y palabras para los grupos sociales y cómo interactúan unos con otros, siendo en esta perspectiva desde donde espera construir lo que los participantes ven como su realidad social. El enfoque del que parte este método es el de descubrir teorías, conceptos, hipótesis y proposiciones partiendo directamente de los datos, y no de supuestos a priori, de otras investigaciones o de marcos teóricos existentes, es una metodología general para desarrollar teoría que está fundamentada en una recogida y análisis sistemáticos de datos, la teoría se desarrolla durante la investigación, y esto se realiza a través de una continua interpelación entre el análisis y la recogida de datos tal y como lo explican (Strauss & Corbin, 2002).

Adoptando el método de la Teoría Fundamentada, el diseño de esta investigación quedó entonces planteado en las etapas siguientes:

1. *Definición de las preguntas de investigación:* Esta etapa corresponde a la definición de las preguntas básicas de la investigación, las cuales serán definidas lo suficientemente estrechas que permitan focalizar la investigación y lo suficientemente amplias que permitan la flexibilidad y la libertad de explorar el fenómeno con profundidad. Es decir que aunque la pregunta inicial arranca de manera amplia, se va agostando progresivamente durante el proceso de investigación y se volverá más enfocada a medida que se van descubriendo los conceptos y sus relaciones, todo ello siguiendo las indicaciones que exponen (Strauss & Corbin, 2002)
2. *Decisiones de muestreo.* Una vez que generadas las preguntas básicas y la investigación sea focalizada, se procederá a seleccionar el primer caso de acuerdo al principio de muestreo teórico, el cual plantea la selección de los contextos y casos porque tienen uno o varios atributos que ayudan a ir desarrollando la teoría.
3. *Selección de estrategias de obtención, análisis y presentación de los datos:* Para este momento de la investigación se asumirá la *estrategia de la triangulación* (o estrategia de estrategias) por cuanto se recurrirá al uso de la combinación de las técnicas de recolección de datos como la documentación, la observación y la entrevista con el propósito de obtener simultáneamente datos complementarios sobre el mismo tópico, que permitieran una visión sinérgica de las evidencias.
4. *Examen y Comparación con la literatura existente:* Seguidamente a la generación del marco teórico relacionado, se procederá a examinarlo y desarrollarlo a través de la selección de casos adicionales de acuerdo al principio de *muestreo teórico*, con el propósito de extender y/o afinar la teoría emergente hasta que el valor marginal de los nuevos datos fue mínimo y se cumplió con el *principio de saturación teórica*. Aquí se decidirá el cierre del proceso y se continuara con la actividad de comparar la teoría emergente con la literatura existente, examinando lo que es similar o diferente y por qué. Este paso es muy importante porque realiza la validez interna, la generalización y el nivel teórico de la construcción de teoría.

3. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Los resultados que se esperan obtener del análisis para comprobar cada una de las proposiciones o construcciones teóricas que se van generando del procesamiento de los datos recolectados permitirán responder positivamente las preguntas o interrogantes de la propuesta de investigación.

Igualmente se concluye que el producto de esta propuesta permitirá establecer una conceptualización de la gestión del talento humano en las organizaciones, partiendo de la globalización y sus tendencias. Permitirá que las categorías generadas por el ejercicio de la gestión del talento humano en las organizaciones permitirán su comprensión y explicación son el aprovechamiento del conocimiento, la asignación de cargos, la capacitación, la comunicación organizacional, el manejo del conflicto, la

disposición para el trabajo, el estilo de administración, la identificación con la organización, la importancia de la persona, el manejo de las TICs., la práctica del reconocimiento a las personas, la selección de personal, el trato interpersonal, los rasgos de la modernidad que perviven en la organización, el modelo de la organización.

Y finalmente se concluye que la teoría de la gestión del talento humano en las organizaciones, podría contextualizarse en una situación reveladora que indica que la gestión está muy sensibilizada a la concepción de la persona que se maneja en ellas, a la filosofía administrativa implantada, a la tecnología empleada y al ambiente organizacional donde funcionan. Estos agentes que inciden sobre las organizaciones se vinculan entre si produciendo formas de hacer y de pensar que configuran la vida laboral en las organizaciones. En tal sentido podemos inferir que el concepto de la persona que se maneja está condicionado por el ambiente organizacional el cual está propiciando la coexistencia de una tendencia a valorar a la persona como talento humano y la tendencia a considerarla como recurso humano. Este ambiente organizacional se caracteriza por la presencia de rasgos de la modernidad como son el carácter burocrático establecido por el régimen legal vigente, una detallada división del trabajo basada en la especialización, una estructura piramidal que fundamenta la relación jerárquica y la comunicación organizacional y la noción de la organización como sistema con lo cual se trata de explicar el sentido y el orden de la misma. Igualmente este ambiente organizacional está marcado por la emergencia de rasgos de la postmodernidad que se evidencian en la preponderancia de la triangulación conocimiento-información-comunicación y de los dispositivos tecnológicos que la soportan.

Estas características del ambiente organizacional conviven en las organizaciones generando una transfiguración de las prácticas administrativas que determinan el desempeño de las personas y el comportamiento organizacional. Así observamos que cuando el concepto de la persona se inclina por considerarla como talento humano, valorizando su inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, destreza, aspiraciones y percepciones singulares, en las organizaciones se desarrolla una dinámica que procura la primacía de las personas por sobre sus demás constituyentes, lo cual se manifiesta por el grado de importancia que se le da que no solo debe reflejarse en el respeto a sus diferencias individuales sino que debe ir a mayores consideraciones referidas a satisfacer sus necesidades de capacitación, de asignación de cargos, de valoración del desempeño y de participación en las decisiones.

Por otro lado se propone como un resultado práctico de la investigación, crear en la universidad el centro de asesoría permanente o unidad de orientación y capacitación al fortalecimiento de la gestión del talento humano en la región sur colombiana, para detectar fortalezas y debilidades de las organizaciones en la valoración del principal activo del desarrollo humano e institucional.

Servir de apoyo a las organizaciones para el entrenamiento y fortalecimiento de de competencia de su capital humano, en las nuevas tendencias de la gestión del talento humano, ya que la universidad cuenta con todos los profesionales expertos y con experiencia para este tipo de estudios.

Este tipo de estudio da para crear nuevas estrategias que ayuden al fortalecimiento empresarial de la región.

BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, I. (2003). *Gestion del Talento Humano*. Bogota: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestion del Talento Humano*. Bogota: McGraw-Hill.
- Drucker, P. (2005). No Son Empleados, Son Personas. *Harvard Business School Publishing Corporation*.
- Economica, Z. (2008). *Zona Economica*. Obtenido de Definicion : <http://m.zonaeconomica.com/definicion/competitividad>
- Fuenmayor, R. (2001). *Interpretando organizaciones... Una teoría sistémico-interpretativa de organizaciones*. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes.
- Goetz, J., & LeComppte, M. (1988). *Etnografía y Diseño Cualitativo en Investigacion Educativa*. Madrid: Morata.
- Gubman, E. (2000). *El Talento como Solución*. Bogotá: McGraw-Hill
- Lopez, M., & Grandio, A. (2005). *Capital Humano como Fuente De Ventajas Competitivas*. España: Netbiblo.
- Nonaka, I., & Takeuchi, I. (1999). *La organizacion Creadora de Conocimiento. Como las compañías japonesas crean la dinamica de innovacion* . Mexico: Oxford.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Rusque, A. (1999). *De la Diversidad a la Unidad en la Investigacion Cualitativa*. Caracas: Vadell Hermanos Editores.
- Senge, P. (1999). *La Quinta Disciplina*. Barcelona : Granica.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la Investigacion Cualitativa. Tecnicas y Procedimiento Para Desarrollar La Teoria Fundamentada*. Medellin: Universidad De Antioquia.

PONENCIA #105

APROXIMACIÓN TEÓRICA AL MODELO FINANCIERO-ECONÓMICO DE MEDICIÓN DE LA VENTAJA COMPETITIVA DESDE LA INNOVACIÓN EN PYMES COLOMBIANAS

AUTORES:

Alejandro Gutierrez

Diego Cardona

Carlos Hueza



ÁREA TEMÁTICA:

Innovación y transformación productiva

APROXIMACIÓN TEÓRICA AL MODELO FINANCIERO- ECONÓMICO DE MEDICIÓN DE LA VENTAJA COMPETITIVA DESDE LA INNOVACIÓN EN PYMES COLOMBIANAS

Área temática: Innovación y transformación productiva

Resumen

La importancia del fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas en las regiones a nivel mundial, se ha convertido en una condicional determinante para el desarrollo económico de las mismas regiones, en las que las empresas deben desarrollar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, de modo que puedan sostenerse en el mercado. Esta condición de ventaja competitiva, se ha podido observar en las Pymes, dentro de la estrategia y la generación de procesos de innovación, que de manera consecutiva e incremental, logra materializarse en alguna de las actividades primarias de la cadena de valor, validando que existe una relación inherente entre.

El presente trabajo busca por tanto, realizar una aproximación teórica de los componentes o subvariables, que permiten desde el punto financiero y económico, medir la ventaja competitiva desde la perspectiva de innovación incremental en Pymes de regiones de Colombia.

Palabras clave: Ventaja competitiva; Innovación incremental; Pequeña y mediana empresa; medición económica-financiera; empresa regional.

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

APROXIMACIÓN TEÓRICA AL MODELO FINANCIERO- ECONÓMICO DE MEDICIÓN DE LA VENTAJA COMPETITIVA DESDE LA INNOVACIÓN EN PYMES COLOMBIANAS

INTRODUCCIÓN

La competitividad empresarial y el desarrollo económico, logran complementarse para algunos autores, en la medida que logra comprenderse el rol que desempeña la empresa en la sociedad y la economía, en la que la innovación ha permitido que la industria y los sectores, aumenten la dinámica de materialización de inventos a una velocidad vertiginosa, logrando ofertar en cortos períodos nuevos productos, aprovechando beneficios derivados de las telecomunicaciones, que han generado nuevas formas de transacción y de comunicación (Samuelson & Nordhaus, 2010).

Según las Encuestas de Desarrollo e Innovación Tecnológica “EDIT” (servicios períodos 2010-2011 e industria 2011-2012 y 2013-2014), las Pymes en Colombia carecen de un alto nivel de innovación radical o disruptiva que se materializa en la cantidad de registros de patentes o de mejora en modelos de utilidad generadores de secretos industriales y empresariales; contrariamente, dichas encuestas, evidencian un ascenso de la innovación de tipo incremental o evolutiva enfocada en el registro de mejoras en el producto, en las marcas-signos de empaques y presentaciones corporativas, en los procesos operacionales, en la mercadotecnia, y en métodos para la consecución de nuevas fuentes de materia prima, que son registradas y reportadas por las

Pymes ante autoridades tales como: Superintendencia de Industria y Comercio “SIC” – Centro de Apoyo a la Tecnología y a la Innovación, Dirección Nacional de Derechos de Autor “DNA”, Departamento Administrativo Nacional de Estadística “DANE”), permitiendo establecer empíricamente una presunta relación entre la valoración en el activo intangible de la empresa con la mejora en el desempeño financiero, con la capacidad de las Pymes colombianas para tener procesos de creación de rutas de innovación incremental.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

1.1. *Innovación*

La innovación tradicionalmente se define como el conjunto de actuaciones científicas, tecnológicas, organizativas y comerciales que realizan las organizaciones de manera real o predeterminada, conducentes a su introducción, sin ser exclusiva a los procesos de I+D, por cuanto la innovación puede surgir en actividades finales de procesos de preproducción, producción y distribución, así como en procesos de formación del talento humano o en procesos de comercialización de productos, que también incluyen la adquisición de conocimiento externo o de bienes de capital que no son parte de la I+D (OECD, 2005).

Las actividades de innovación de una organización, se clasifican tradicionalmente de la siguiente forma:

- a. Exitosas, en la medida que logran la introducción de una nueva innovación, sin que necesariamente haya sido comercializada con éxito (OECD, 2005).
- b. En curso, cuando las actividades no han culminado para su introducción (OECD, 2005).
- c. Abandonadas, cuando han sido actividades canceladas sin llegar a su introducción (OECD, 2005).

Para optimizar recursos de la empresa, se debe estimular el deseo de innovación en la medida que logre identificar los beneficios financieros y tributarios, técnicos en la apropiación de la innovación, competitivos en razón a la capacidad que tienen los competidores o sustitutos en imitar y mejorar las innovaciones, éticos en el sentido de establecer si la innovación surte un proceso de evaluación y logre definir métodos formales de aplicación, divulgación y protección del flujo de conocimiento (OECD, 2005).

Las fuentes de información se han clasificado en el Manual de Oslo (2005), según su vínculo:

- a. Fuentes de información de libre acceso, entendidas como información accesible para todos y que no requiere de adquisición de tecnología, derechos de uso o de propiedad intelectual, ni tampoco interactuar directamente con la fuente (OECD, 2005).
- b. Adquisición de conocimiento y tecnología, que se deriva del proceso de compra con agentes externos, bien sea para transferencia de conocimiento o para bienes de capital, sin interactuar con la fuente (OECD, 2005).
- c. Cooperación en relación con la innovación, en la que diferentes agentes realizan investigación conjunta que conllevan a innovación, y pueden derivar compras de conocimiento y tecnología (OECD, 2005).

Estos tres aspectos se relacionan con la investigación de la economía, ya que la adopción de la innovación en las organizaciones, ha derivado preguntas alrededor de las razones del ¿por qué una organización innova?, ¿cuáles son los motores de la innovación?, ¿cuáles son los obstáculos?, ¿cuál es el funcionamiento interno y las prácticas que una organización emplea para promover la innovación?, ¿cómo una organización logra acumular y circular conocimiento para procesos de innovación? y finalmente, ¿cómo los procesos de innovación impactan positiva o negativamente en el desarrollo económico local, regional o nacional? (OECD, 2005; Schumpeter, 1978).

Las Pymes frente a las crecientes presiones competitivas, han ampliado por tanto, sus actividades de innovación más allá del desarrollo de productos para abordar otros tipos de innovación, como son nuevos servicios, procesos, métodos y modelos de negocio, que tradicionalmente se descuidaban a menudo, y que contienen interfaces importantes entre los tipos de innovación (disruptiva e incremental), pero cuya interacción es a menudo ignorada (Lichtenthaler, 2016)

1.1.1. Innovación disruptiva o radical

Es el tipo de innovación que logra materializarse a través de la fabricación de productos y procesos nuevos, que son completamente diferentes a los que ya existen; también son entendidos como cambios revolucionarios especialmente en la tecnología, generando una inflexión para las prácticas empresariales (Ettlie, Bridges, & O'Keefe, 1984). Las innovaciones se derivan de un proceso riguroso de investigación y desarrollo (I&D), que busca realizar cambios sustituyentes, mediante productos y procesos que existían previamente (Subramanian & Nilakanta, 1996).

La innovación disruptiva o radical, se soporta en el paradigma tecno-económico de la innovación, toma con mayor relevancia la medición del grado de innovación a nivel de una nación o de un sector, en la que las variables giran alrededor del uso y aplicación de la tecnología en negocios de empresas manufactureras como de servicios (Hernández & Ávila, 2010). Este proceso organizacional, establece una diferencia clara de la integración de recursos al servicio de la innovación, soportándose en la adquisición de tecnología, en la que la relación entre el producto y la tecnología genera efectos diferenciales en grandes empresas, derivados del desempeño de la postadquisición de tecnología, puesto que parten de una necesidad de innovación del producto en el mercado (Jongkuk & Minyoung, 2016), en la que las empresas deben enfrentarse a nuevas regulaciones que determinan reglas de juego entre marcas y su estrecha relación con las patentes, que en ocasiones han generado litigios, y por tanto, han afectado negativamente en la valoración de una compañía en el mercado, tal como se presenta en la industria farmacéutica y los productos biosimilares y biológicos derivados de moléculas, frente a fármacos genéricos y nuevas entidades químicas (Grabowski, Brain, Taub, & Guha, 2017).

1.1.2. Innovación incremental o evolutiva

Es la innovación que permite crear valor sobre un bien o servicio existente, añadiendo mejoras sustanciales que se derivan de actividades progresivas, de modo que los cambios se encaminan a tomar una base conceptual ya existente que logra sistematizar experiencias para introducir cambios, permitiendo la mejora del posicionamiento de la empresa y del producto. Las innovaciones incrementales tienen un menor distanciamiento de las prácticas existentes (Ettlie, Bridges, & O’Keefe, 1984), pero se reconoce como una fuente de ventaja competitiva de la empresa que se materializa a través de innovaciones organizacionales (Lengnick-Hall, 1992; Kaplinsky & Santos, 2005).

La innovación incremental, por tanto, es la representación de la capacidad empresarial de innovación, que de manera gradual y sistémica, ha permitido que economías emergentes como China e India, hayan podido pasar de un enfoque de disminución de costos operacionales, a un modelo progresivo de ahorro de costos basados en el conocimiento, que ha despertado el interés en la tradicional industria occidental, ya que no entran a competir directamente con grandes departamentos de I&D+i, tal como lo ha mostrado Huawei Technologies Co. Ltd., compañía de telecomunicaciones de China, que recientemente ha hecho incursiones significativas en la industria de las telecomunicaciones madura y estratégicamente importante de Europa, que le ha permitido pasar de ser una compañía imitadora a una compañía líder en el mercado (Hensmans, 2017).

La gran tendencia mundial de las empresas, a realizar invenciones innovadoras centrándonos en una nueva dimensión de la búsqueda del conocimiento soportado en la originalidad; estudios recientes, han demostrado que el conocimiento original y su incorporación en procesos I&D, hace que la búsqueda local supere la búsqueda de límites en la frontera del conocimiento y por supuesto, en la generación de avances de alto impacto, ya que la búsqueda de la originalidad, constituye una ventaja, que logra revitalizar la empresa y su modo de comprender el mercado (Jung & Lee, 2016).

Por tanto, la visión basada en la innovación incremental, se basa en las oportunidades para lograr un desempeño firme y sostenible de la empresa innovando internamente, en balance con la creciente tendencia hacia la innovación abierta. La perspectiva basada en la innovación va más allá del enfoque clásico de innovar solo el producto, sino que logra examinar las interdependencias con otras innovaciones esenciales de primer orden tales como: el servicio, el proceso, el modelo de negocio y las innovaciones de gestión. La perspectiva basada en la innovación aborda además la transformación dinámica e intertemporal de las actividades de innovación basadas en innovaciones de segundo orden, que proporcionan una visión más realista de la innovación de las organizaciones a lo largo del tiempo. Esta transformación afecta los límites de la organización y cómo una empresa mantiene un rendimiento superior, tal como trató de explicarlo Joseph Schumpeter (1942, 1978), con el denominado “proceso de destrucción creativa” o producción/surgimiento de una nueva idea (Ulrich, 2016).

1.2. *Ventaja Competitiva*

En la década de los 80’s, presentaba una situación cercana a la recesión de 1930, en la que el ascenso de Japón como potencia mundial y la concentración de recursos en empresas que lideraban la OPEP, ponían en riesgo la industria Europea y la Norteamericana. Es así como surge propuestas teóricas alrededor del concepto de competitividad, en la que la mejor exposición es realizada por Michael Porter (1980) en la obra titulada “Estrategia competitiva”, que trata de explicar cómo existen empresas que tienen ventajas competitivas, algunas implícitas y otras explícitas, y en cuyo caso, dichas estrategias deben evaluarse con el entorno del mercado objetivo.

La propuesta de teoría competitiva de Michael Porter (1980), resalta el hecho de que las opciones estratégicas de una empresa están limitadas por el entorno, por lo cual la estructura empresarial es la que define la estrategia, lo cual se conoce como el enfoque “estructuralista”, que más adelante el mismo Porter (1988, 2002), en su otro libro “Ventaja competitiva”, ratifica analizando el comportamiento del mercado y del impacto que el mercado tiene en la empresa, de modo que convoca a la formulación de una estrategia que debe guardar coherencia con la estructura, con el fin de garantizar el logro de ventajas competitivas (Porter, 1988). De este modo, la ventaja competitiva se entiende como una empresa capaz de crear mayor valor a sus consumidores con un precio racional de mercado, de modo que argumente la razón de la motivación de compra del consumidor, al precio fijado (Porter, 2002).

La ventaja competitiva está relacionada con la gestión financiera, el rendimiento y los resultados que obtienen las empresas, por lo cual, estudios empíricos logran determinar que las buenas prácticas de gestión financiera se soportan en la ventaja competitiva tal como ocurre en las Instituciones de microcréditos (Nkundabanyanga, Akankunda, Nalukenge, & Tusiime, 2017), por lo cual, se traslada a las Pymes la importancia de medir la ventaja competitiva desde la perspectiva de innovación incremental.

1.3. *Relación de la Innovación y la Ventaja Competitiva*

La innovación y la ventaja competitiva, están conectados por relaciones complejas y multidimensionales (Lengnick-Hall, 1992; Damanpour & Evan, 1984; Damanpour, 1987), y que facilita a que la empresa tenga mayor flexibilidad, adaptación y capacidad de respuesta a los cambios, anticipándose y protegiéndose del impacto de los mismos, aprovechando nuevas oportunidades y explotando las existentes en mayor medida que sus competidores (Drucker P., 1996; Drucker, 1998). Esta relación puede examinarse desde cuatro factores, como:

- **Inimitabilidad:** este tipo de factor ofrece una atractiva fuente de ventaja competitiva si se crea una sinergia positiva para la empresa con las capacidades que soportan la iniciativa empresarial corporativa, cuyo proceso genera resultados altamente efectivos y que son difíciles de copiar, en la medida que dicha iniciativa corporativa se convierte en un ingrediente cada vez más importante en la sostenibilidad de la ventaja competitiva (Lengnick-Hall, 1992).
- **Realidad del mercado:** La importancia de la acción sobre la realidad del mercado, recae en las oportunidades y características que ofrece el mercado para personalizar la cadena de valor de la empresa (Porter, 1985 citado por Lengnick-Hall, 1992). Las expectativas de los consumidores puede ser observadas, así como las necesidades no satisfechas, de modo de aplicar modificaciones en la empresa, para desarrollar caminos para nuevos mercados (Lengnick-Hall, 1992).
- **Sincronización:** la definición e implementación de la estrategia en productos/mercados obedece a las consideraciones de la sincronización en la empresa de su tecnología, de la velocidad de desarrollo, del direccionamiento estratégico, de la capitalización progresiva de la experiencia, de los costos asociados a la empresa, de la marca que lidera el mercado, de la introducción de fuentes significativas para competidores, de la experiencia capitalizada deseada por los competidores, permiten liderar y desarrollar ventajas competitivas en costos de transacción (Porter, 1985; Clark, 1987; Teece, 1987 citados por Lengnick-Hall, 1992).
- **Capacidades necesarias para la exploración:** el aprovechamiento de oportunidades requieren de capacidades de la empresa que logran sustentar la innovación. Tal como lo indica Ansoff (1988, citado por Lengnick-Hall, 1992), las estrategias del emprendimiento dependen en gran medida de los precios del mercado, para lo cual es necesario un cruce de productos y de funciones, basado en la integración y el proceso continuo de aprendizaje, lo cual requiere de una competencia mandataria hacia la exploración (Lengnick-Hall, 1992).

Por tanto, el presente trabajo considera que la innovación puede llegar a perturbar las estructuras existentes mediante la incesante novedad y cambio, que se materializa en la mejora sustancial de productos, de métodos de operación, en apertura de nuevos mercados, en usos de la materia prima, y en nuevas estructuras de organización para un sector específico, cuyos factores permiten la creación de ventajas competitivas.

2. METODOLOGÍA

A partir de la exploración bibliográfica empleando la base de datos de Thomson Reuters TM, específicamente la herramienta de alto impacto Web Of Science TM, se hizo consulta sin discriminar, evidenciando un registro de 103.3565 documentos que contenían la palabra de “innovation”, entre el año 2001 y 2017, y que al filtrar (refinar) en las categorías de “management – business – economics” se evidenció un total de 32.529 resultados en el mismo periodo (2011-2017), de los cuales 29.287 son artículos, 1.185 documentos de procedimiento, 1.052 documentos de material editorial, 1.000 reviews y 976 libros. Los cinco autores con mayor impacto son Lee J. (58), Lichtenthaler U. (55), Audretsch D.B (50), Song M. (50) y Kim J. (46), los cuales referencian diferentes autores que definen el concepto de innovación y resaltan la complejidad del concepto, exaltando conceptos abordados en el Manual de OSLO en su Tercera Edición y al autor Joseph Schumpeter (1911, 1934), y de su importancia en los cambios de la industria, en empresas de economías emergentes.

Del mismo modo, con la misma herramienta, se procedió a consultar la palabra “competitive advantage” encontrando 20.237 registros sin discriminar entre el año 2001 y 2017, y que al filtrar (refinar) en las categorías de “management – business – economics” se obtuvo un total de 9.986 registros, de los cuales 9.028 eran artículos, 720 reviews, 258 documentos de procedimiento, 152 material editorial y 67 reseñas de libros. Los cinco autores más referenciados en ese periodo son Hitt Ma (36), Ketchen DJ (31), Wright M (27), Song M. (27) e Ireland RD (24), los cuales citaban a autores seminales que realizaron diferentes aportes en la teoría basada en los recursos, la estrategia y la administración de la cadena de valor.

2.1. Hipótesis y objetivos de investigación

Teniendo en cuenta que el problema se encuentra en determinar un modelo teórico que identifique variables que facilite valorar desde el activo intangible de la empresa, la mejora en el desempeño financiero de las Pymes colombianas, en relación con procesos de creación de rutas de innovación incremental.

2.1.1. Pregunta de Investigación

¿Existe en la literatura componentes financieros que permita a las Pymes colombianas, valorar la creación de ventaja competitiva desde la perspectiva de innovación incremental?

2.1.2. Hipótesis

Se puede establecer a partir de la literatura, componentes (variables) que puedan proponer un modelo teórico de valoración de creación incremental de ventaja competitiva basada en la innovación.

2.1.3. Objetivos

a) General: Desarrollar la propuesta de un modelo teórico de valoración financiera en la creación de ventaja competitiva basada en la innovación incremental de Pymes colombianas.

b) Específicos:

- Identificar a partir de la literatura asociada a la innovación, la definición más empleada, de modo que facilite el análisis descriptivo en las Pymes colombianas.
- Identificar a partir de la literatura con más alto impacto, los conceptos que relacionan la innovación incremental con la ventaja competitiva.
- Realizar inferencias descriptivas que permitan proponer un modelo teórico de las posibles relaciones entre variables económicas-financieras.

2.2. Tipo de estudio

El presente documento contiene una investigación de tipo exploratoria, tal como describe Briones (1985), mediante ese tipo de investigación, se analiza la existencia de investigaciones previas en “hand-books”, o cuando el conocimiento propio del tema, es insuficiente e impreciso que impide al investigador sacar las más provisorias conclusiones sobre qué aspectos son más relevantes, conllevando a la necesidad de explorar o indagar, de modo de generar investigaciones descriptivas (Briones, 1985).

Por tal razón, tomando la revisión teórica sobre la innovación y la ventaja competitiva, específicamente en sus componentes como variables financieras-económicas, la investigación permite describir teórica los dos conceptos, y dejar para futuras investigaciones, la validación cuantitativa de las relaciones de las variables que conforman el modelo propuesto.

3. RESULTADOS

La presente investigación tiene una serie de limitaciones, especialmente en su alcance empírico en la validación económica-financiera de las Pymes colombianas, puesto que elabora un modelo aproximado de variables que relacionan la innovación con la ventaja competitiva a nivel teórico, pero que rescata la dimensión empresarial y factores considerados, con el fin de realizar una propuesta aproximada que sea el punto de partida de análisis y evaluación.

Ilustración 1 "Modelo teórico de variables para la valoración económico-financiera de la ventaja competitiva basada en la innovación incremental en Pymes colombianas"



Fuente: Elaboración propia

- La inimitabilidad, está relacionada con la capacidad de generación de riqueza en relación con los activos intangibles que la empresa tiene (marcas, signos, derechos, licencias, know how, good will y patentes), lo cual subyace de la originalidad, como factor constituyente de la ventaja competitiva revitalizante de la empresa (Jung & Lee, 2016).
- La realidad del mercado, se asocia a las reglas de juego definidas entre las instituciones, los proveedores, los compradores, los sustitutos, la competencia y las barreras existentes en el mercado, de tal forma, que hay que factorizar las ventas y los activos operacionales de la empresa, con las ventas y los activos del sector; es decir, que debe existir una relación entre tecnología, producto, proceso, servicio, mercado, modelo de negocio e innovaciones de gestión (Jongkuk & Minyoung, 2016).
- La sincronización, es entendida como la capacidad empresarial de definir/implementar la estrategia en el desarrollo y posicionamiento de productos, de acuerdo a los recursos disponibles de la empresa, razón por la cual hay que hacer una relación de la política de financiamiento a clientes y de los recursos de deudores, con los inventarios o mercancías en tránsito y la deuda con terceros, frente al total de los activos.
- La capacidad de exploración, que es la que permite medir el grado de aprovechamiento de oportunidades del mercado y del aprendizaje que se tiene en este para maximizar riqueza, debe factorizar las inversiones que hace la empresa con los otros ingresos que percibe, frente a las ventas reales y la ganancia real del negocio.

De tal forma, el modelo anterior permite teóricamente, establecer un Índice de valoración de la ventaja competitiva de la Pyme basado en la innovación incremental.

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Existe una estrecha relación entre innovación y ventaja competitiva, a nivel de las empresas, especialmente cuando la innovación logra materializarse a nivel de producto, proceso, mercadeo, modelo de negocio o de gestión, con lo cual la ventaja competitiva tiene un mayor impacto en la creación de valor. La comprensión de la necesidad de valorar en Pymes la ventaja competitiva, a través de la perspectiva de innovación incremental, puede derivar procesos de toma de decisión anticipada y exitosa, en la medida que la valoración sea de manera objetiva y con la información financiera real de la empresa.

Por último, es necesario determinar si el proceso de valoración de la ventaja competitiva, se hace en una Pyme que realmente tenga constituido procesos de creación de rutas de innovación incremental, ya que al no existir dichos procesos en la empresa, difícilmente se puede llegar a una valoración determinante de la ventaja competitiva.

BIBLIOGRAFÍA

- Briones, G. (1985). *Metodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. México: Trillas.
- Damanpour. (1987). The adoption of technological, administrative, and ancillary innovations: Impact of organizational factors. *Journal of Management*, 13, 675-688.
- Damanpour, F., & Evan, M. (1984). Organizational innovation and performance: The problem of “organizational lag”. *Administrative Science Quarterly*, 29, 392-409.
- Drucker. (1998). *The discipline of innovation*. Harvard Business Review, 8.
- Drucker, P. (1996). *Innovation imperative*. Executive Excellence, 7.

- Ettlie, J., Bridges, W., & O'Keefe, R. (1984). Organization strategy and structural differences for radical versus incremental innovation. *Management Science*, 30, 682-695.
- Grabowski, H., Brain, C., Taub, A., & Guha, R. (2017). Pharmaceutical Patent Challenges: Company Strategies and Litigation Outcomes. *American Journal Health Economics*, Vol. 3 No. 1, 33-59.
- Hensmans, M. (2017). Competing Through Joint Innovation. *MIT Sloan Management Review*, Vol. 58 No. 2, 26-33.
- Hernández, I., & Ávila, R. (2010). Paradigma tecno-económico del sector eléctrico en Colombia, a través de innovaciones tecnológicas, organizacionales, financieras y de mercadeo. Caso de análisis: ISA S.A. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XVIII, No. 1, 7-42.
- Jongkuk, L., & Minyoung, K. (2016). Market-Driven Technological Innovation Through Acquisitions. *Journal of Management*, Vol. 42 No. 7, 1934-1963.
- Jung, H., & Lee, J. (2016). The quest for originality: A new typology of knowledge search and breakthrough inventions. *Academy of Management Journal*, Vol. 59 No. 5, 1725-1753.
- Kaplinsky, R., & Santos, A. (2005). Innovation and competitiveness: Trends in unit prices in global trade. *Oxford Development Studies*, 33 (3, 4), 333-355.
- Lengnick-Hall, C. (1992). Innovation and competitive advantage: What we know and what we need to learn. *Journal of Management*, 18(2), 243-263.
- Lichtenthaler, U. (2016). Manage Your Company's Innovation Interdependencies. *International Journal of Innovation and Technology Management*, Vol. 13 No. 6, 12-23.
- Nkundabanyanga, S., Akankunda, B., Nalukenge, I., & Tusiime, I. (2017). The impact of financial management practices and competitive advantage on the loan performance of MFIs. *International Journal of Social Economics*, Vol 44 Issue:1, 114-131.
- OECD. (2005). *Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data*, 3rd edition. Eurostat y OECD.
- Porter, M. (2002). *Ventaja competitiva*. México: S.L. (GRUPO PATRIA CULTURAL) ALAY EDICIONES.
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2010). *Economía: con aplicaciones a Latinoamérica*, 19 ed. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Schumpeter, J. (1978). *Teoría del desenvolvimiento económico*. México: Fondo de Cultura Económica, 5ta Reimpresión.
- Subramanian, A., & Nilakanta, S. (1996). Organizational innovativeness: Exploring the relationship between organizational determinants of innovation, types of innovations, and measures of organizational performance. *Omega*, 631-647.
- Ulrich, L. (2016). Toward an innovation-based perspective on company performance. *Management Decision*, Vol. 54 Issue: 1, 66-87.

PONENCIA #112

LAS COMPETENCIAS COMO PRAXIS INTEGRADORA EN EL CURRÍCULO

AUTORES:

Claudia Parra
Claudia Caliman



ÁREA TEMÁTICA:

*Reflexiones pedagógicas y curriculares en torno
a la administración*

Las Competencias como Praxis Integradora en el Currículo

Indicación del área temática: Reflexiones pedagógicas y curriculares en torno a la administración

Resumen

Se refleja la importancia del desarrollo de las competencias del Administrador de Empresas de Unisangil sede Yopal, desde el enfoque del proyecto Tunning América Latina y del Ministerio de Educación Nacional, aplicadas en un medio investigativo donde se consideran la esencia dentro del proceso de cualificación profesional, en este sentido estas incluyen habilidades de pensamiento, comunicación efectiva, trabajo en equipo y capacidades para identificar, acceder y gestionar el conocimiento y la información, por consiguiente se propone socializar la matriz de competencias que suponen se debe considerar en el momento de la formación. Aplicadas mediante el uso de la estrategia metodológica denominada Núcleos Integradores.

Palabras Claves: Estrategia, competencia, matriz, núcleo integrador



Las Competencias como Praxis Integradora en el Currículo

INTRODUCCIÓN

La práctica docente cobra significancia en la medida en que las estrategias que aplican a sus educandos son relevantes en tanto estos puedan acceder al conocimiento de forma significativa y en consonancia con el contexto que lo representa, hecho que se favorece en tanto la académica considera que el desarrollo de competencias son el proceso que afianza el sentido social de los procesos educativos.

Párrafo que cobra sentido en Casanare – Yopal donde al currículo formal lo acompaña una estrategia integradora denominada “Núcleos Integradores”, dinamizados con diversas denominaciones en diferentes espacios de educación superior, surgen desde la metodología Activar en el año 2006, trabajo conjunto de docentes de cuatro universidades colombianas, ICESI y Autónoma de Occidente, en Cali, y de la universidad EAFIT y la escuela de Ingeniería de Antioquia, en Medellín, a través de la sistematización de sucesivos talleres con docentes de emprendimiento en Medellín y Cali. El objetivo es proveer al profesor de una herramienta innovadora que toma en consideración dos aspectos importantes de su actividad: la aproximación pedagógica y los estilos y técnicas educativos. (Álvarez, Bedoya, López, Martínez, Podestá, 2008) Mostrando resultados en programas como son Programa Jóvenes con Empresa, del BID, operado en el país por la Fundación Corona, con sus aliados regionales Comfandi en Cali y Comfama en Medellín.

Iniciativa que Fundación Universitaria de San Gil Unisangil sede Yopal, acoge y aplica desde el emprendimiento, la investigación y el liderazgo, considerados pilares fundamentales en la construcción del perfil al Programa de Administración de Empresas, praxis exitosa que se fortalece desde un proyecto de investigación que analiza como esta estrategia se fortalece desde el uso y sentido de las competencias, como elementos claves de la profesionalización.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

El constructo teórico de las competencias surge desde los diferentes organismos que las tratan como los son El Ministerio de Educación Nacional - MEN y el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, e internacionales como La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE, El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – CINTERFOR, La Organización Internacional del Trabajo – OIT, La Comisión del Secretariado sobre la consecuencia de habilidades necesaria – SCANS, El Banco Mundial – BM y el proyecto Tunning con el fin de identificar los programas que implementan para el desarrollo de estas.

2. METODOLOGÍA

En este sentido se operacionaliza el desarrollo de un enfoque mixto, con el abordaje a los actores principales, docentes y estudiantes. Indagando sobre la percepción de estos en la metodología y su aporte en el desarrollo profesional, percibiendo que si bien estos son el fundamento que da sentido a su cualificación requieren ser revisados desde las competencias a fin establecer los parámetros básicos de encuentro en criterios y fundamento en la dimensión holística de quehacer. De allí que este escrito permite dar cuenta de este proceso poniendo a consideración la matriz de competencias y roles en el desarrollo de la estrategia.

3. RESULTADOS Las competencias y su uso en contexto

La metodología denominada núcleos integradores, aplicada en la Facultad de ciencias Económicas y Administrativas de Yopal se formula desde la metodología Activar, Álvarez et al (2008), quienes plantean este recursos como alternativa en la formación y desarrollo de competencias, vistas desde un modelo conceptual el cual de manera transversal acompaña el desarrollo de trece competencias a saber (Visión de carrera empresarial, sensibilidad social, orientación al logro, autoconfianza , amplitud perceptual, flexibilidad, empatía, pensamiento conceptual, orientación al mercado, gestión de empresa, construcción de redes empresariales, toma de decisiones y orientación a la acción). Aplicadas en el currículo de manera secuencial privilegiando el aprendizaje vivencial, en este sentido el programa organiza la puesta en escena de esta acción pedagógica.

En el 2008 con énfasis en procesos de enseñanza aprendizaje y la evaluación formativa, para el 2009 se centra en el emprendimiento como eje articulador de la práctica; este último lleva a que 2010 se organice la puesta en escena de estrategias de socialización como lo es la muestra empresarial y la rueda de negocios para el 2012 se exige en los estudiantes ideas de negocio articuladas con la política pública del departamento y la red de emprendimiento. Para el 2013, se establece los denominados roles ocupacionales como lo es el emprendimiento, el liderazgo y la investigación.

De este último se realiza el análisis del trabajo de campo cuyo objetivo versa en torno al análisis del desarrollo del proceso de los núcleos integradores al interior del programa de Administración de Empresas, para elaborar la matriz que fundamente la operatividad de las competencias del estudiante, y que permita medir el alcance de estas, dando inicio con un acercamiento a los actores docentes y estudiantes consignados en la tabla 1, a fin de analizar la percepción y el reconocimiento como insumo formativo fundamental, hecho muy importante en el contexto dado que los educandos laboran en diversos sectores de la economía departamental y asisten en la noche a la preparación académica, en este sentido la Universidad ve este hecho como una fortaleza.

Tabla 1 La síntesis del acercamiento se presenta en esta tabla

CATEGORÍA	DOCENTE	ESTUDIANTE	ANÁLISIS
METODOLOGÍA	Práctica los conocimientos adquiridos.	Práctica los conocimientos adquiridos.	La orientación del docente es de vital importancia, ellos direccionan a través de sus conocimientos y experiencia al estudiante.

TRABAJO EN EQUIPO	Contribuye a identificar capacidades y fortalecer el liderazgo.	Contribuye a identificar capacidades y fortalecer el liderazgo.	Favorece al desarrollo de competencias que le permite el alcance de las metas. Exigencia del mundo globalizado.
APORTE PROFESIONAL	Genera un espíritu de emprendimiento e investigación.	Aporta conocimientos para crear una empresa propia.	Contribuye a desarrollar competencias básicas, laborales, ciudadanas y empresariales
SIMULACIÓN ROL DE EMPRESARIOS	La muestra empresarial	La rueda de negocios	Contribuye a que los estudiantes expongan sus ideas de negocios a los empresarios.
DESARROLLO CAPACIDAD INVESTIGATIVA	Ideas de negocios innovadoras y realizables.	Ideas de negocios innovadoras y realizables	Incentiva a los estudiantes desarrollar su capacidad investigativa, con el fin de lograr crecimiento socioeconómico y evitar desaprovechar potencial inexplorado.

Fuente autores basados en resultados de encuestas

Dejando ver estas características a nivel general, se tiene que la metodología Activar, (Álvarez et al 2008), se encuentra presente dado que cuenta con herramientas para su aplicación las cuales le proporciona a un grupo de personas o a un docente en particular las condiciones para conocer y balancear las diferentes actividades de clase, le facilitan así el cumplimiento del objetivo de la didáctica, además de hacer que el estudiante se apropie de su aprendizaje

La noción de emprendimiento, está consolidada en tanto en consonancia con la ley 1014 de 2006, la formación para el emprendimiento incentiva el desarrollo de la cultura del emprendimiento con acciones que buscan entre otros la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales dentro del sistema educativo formal y no formal y su articulación con el sector productivo.

Siendo esta estrategia una práctica exitosa, se percibe la necesidad de trabajarla con énfasis en las competencias, dado que encaminan criterios comunes en el alcance al perfil profesional y se da inicio a la relación del educando desde una perspectiva global en el ámbito personal y profesional que le permitan adquirir destrezas y habilidades para obtener mejores oportunidades. En este sentido Lafontaine, citando a Hager et al específica,

“La enseñanza desde las competencias determina habilidades específicas que son consideradas crecientemente como importantes para la educación superior. Incluye habilidades de pensamiento, comunicación efectiva, trabajo en equipo y capacidades para identificar, acceder y gestionar el conocimiento y la información; atributos personales como la imaginación, la creatividad y el rigor intelectual; y valores como la ética práctica, persistencia, tolerancia e integridad. Esta colección de cualidades y capacidades tan diversas se diferencia del conocimiento profesional específico y las habilidades técnicas tradicionalmente asociadas con la educación superior”. (Lafontaine (s.f) página 9).

Las habilidades del pensamiento, se asocian a la **capacidad de desarrollo de procesos mentales que permiten resolver distintas cuestiones** y la capacidad de gestionar y transmitir conocimientos es la capacidad para analizar y evaluar el desempeño actual y potencial de los colaboradores y definir e implementar acciones de desarrollo para las personas y equipos. De allí que Roa (2006), en su ponencia en el evento de análisis del currículo basado en competencias, realiza un acercamiento desde Rorty plantea,

“...la formación basada competencias es un asunto complejo, porque la educación ha tenido que replantear su quehacer. Su énfasis no se puede limitar únicamente a enseñar y suponer que el estudiante ha aprendido, sino que la educación busca generar mecanismos y estrategias, basadas en la comunicación y la auto-formación, para aprender a aprender y aprender a desaprender.”(Roa 2006. Pág. 70).

Las últimas líneas son tendencias en la educación para toda la vida, de allí que se deban abordar desde contextos específicos, de tal forma que lo que el educando adquiera en la praxis lo transfiera en su campo laboral, estas deben combinar conocimientos, habilidades y actitudes, para ello la tabla 2 pretende señalar las precisiones que se dan desde la razón de ser de las competencias.

Tabla 2 Síntesis de la necesidad de trabajar desde las competencias

<p>Organizaciones que impulsan el desarrollo de las competencias</p>	<p>Precisando que se requiere.</p>
<p>Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE-</p>	<p>Estrategia de Competencias, a partir de un enfoque sistemático, con énfasis en</p> <p>Desarrollar competencias apropiadas: Se requiere el diseño de planes de estudio y sistemas de educación y capacitación que respondan a las necesidades del mercado laboral y de la sociedad en general, y que sean equitativos y de buena calidad. También implica estimular y facultar a los individuos para que participen en el aprendizaje</p> <p>1. Usar las competencias de un modo eficaz: Se debe ayudar a las personas a usar mejor sus competencias.</p>
<p>CINTERFOR que es el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor)</p>	<p>Identificar, desarrollar y reconocer aptitudes y actitudes polivalentes que permitan a personas en búsqueda de empleo adecuarse a la variabilidad de la demanda laboral de las empresas y organizaciones</p>

	<p>productivas, y adaptarse rápida y fácilmente a los cambios frecuentes determinados por las variaciones en la demanda de bienes y servicios.</p> <p>El docente, en la actualidad debe promover el desarrollo de competencias clave de empleabilidad, o sea, competencias básicas, aptitudinales y transversales imprescindibles para el aprendizaje permanente y para enfrentar los cambios constantes en la manera de hacer y organizar el trabajo.</p>
<p>SCANS USA que es La Secretary's Commission on Achiving Necessary Skills,</p>	<p>Poner énfasis en la necesidad de revisar nuevos aprendizajes, adaptación, innovación o creatividad, atributos personales como en particular el control emocional, la autonomía y personalidad, y la diversidad cultural</p>
<p>Proyecto TUNING</p>	<p>Los resultados del aprendizaje y las competencias se centran en los requerimientos de la disciplina y la sociedad en términos de preparación para el mercado de trabajo y la ciudadanía.</p> <p>Estas son el reflejo de los campos de interés y conocimiento de los docentes que con el tiempo resultan poco eficaces.</p>
<p>Ministerio de Educación Nacional.</p>	<p>Estos conjuntos de competencias son indispensables que un profesional las adquiera para el buen desempeño dentro del mercado laboral, ya que, de acuerdo con los requerimientos del mundo</p>
	<p>globalizado, este exige estar flexible a los nuevos cambios.</p>

Fuente autores, información extraída de las páginas web de las instituciones

Dadas estas especificaciones se procede a articular las mismas en el currículo con énfasis en las competencias de Tunning y el Ministerio de Educación nacional, en concordancia con lo que se formula para el administrador de empresas.

Competencias Tunning

1. Es ético y socialmente responsable.
2. Ejerce liderazgo para el logro de los objetivos en la organización.
3. Es capaz de aprender a aprender.
4. Se comunica de manera efectiva y trabaja en equipo.
5. Detecta oportunidades para emprender negocios.
6. Formula, evalúa y administra en forma eficaz y eficiente proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.
7. Desarrolla planeamiento estratégico, táctico y operativo en distintos escenarios.
8. Optimiza el proceso administrativo y de negocios.
9. Identifica y administra los riesgos de negocios de las organizaciones.
10. Define y utiliza los sistemas de información requeridos para la gestión.
11. Analiza la información contable, financiera y de mercadeo para la toma de decisiones.
12. Evalúa el impacto de la normatividad comercial, laboral y tributaria, en la gestión de las organizaciones.
13. Optimiza los recursos humanos, físicos, financieros y otros de la organización.

Competencias del Ministerio de Educación nacional MEN

1. Básica
2. Específica
3. Transversal

Analizando el currículo desde las anteriores apreciaciones se tiene que, en la estrategia utilizada, la competencia que más se desarrolla es la optimización de los recursos humanos, físicos, financieros y otros de la organización y la formulación, evaluación y administración en forma eficaz y eficiente proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones; siendo esta última la más relevante para el rol de investigación.

Notándose de esta manera la necesidad de fortalecer el proyecto en la parte investigativa, por lo cual se hace necesario implementar y reforzar en todos los niveles académicos de esta modalidad, ya que la investigación es fundamental para el estudiante y para el profesional, forma parte del camino profesional antes, durante y después de lograr la profesión; ella nos acompaña desde el principio de los estudios y la vida misma.

La estrategia está alineada con las competencias que estipula el proyecto Tunning, para el Administrador de Empresas, como se puede observar en la gráfica No. 1 Esquema ilustrativo uso de las competencias. Que sintetiza la matriz elaborada al currículo. Cabe resaltar que estas competencias son a nivel internacional, lo que quiere decir que el profesional egresado de la Unisangil cuenta con las habilidades para ser competitivo en el mercado laboral nacional e internacional, de acuerdo a los nuevos estándares de la globalización y la internacionalización.

Adicionalmente se observa que la Unisangil aplica las directrices establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, siendo este el ente regulador de la educación colombiana, en donde se estipula el desarrollo de las competencias básicas, transversales y específicas, las cuales se ven reflejadas al interior del programa.

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Se evidenció que el proyecto núcleos integradores promueve la formación de competencias a través de los roles de Emprendimiento y Liderazgo, los cuales se abordan durante todos los semestres académicos que involucra el proyecto, caso contrario sucede con el rol Investigativo en este sentido es posible abordar la investigación formativa para transversalidad del currículo.

Ahora bien, el uso y manejo de las competencias se deben abordar desde practicas pedagógicas intencionadas, dado que su evaluación debe permear niveles de alcance de las misma hacia la construcción del pensamiento complejo.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, Juan. Bedoya, Beatriz. López, Ricardo. Martínez, José. Podestá, Paola. (2008) Metodología ACTIVAR: aplicación concreta de una técnica innovadora para dar valor al aprendizaje requerido. Una herramienta para enriquecer la docencia. En: Revista Universidad EAFIT. Medellín. Volumen 44 No. 152.

Lafontaine, B. EL CURRICULUM UNIVERSITARIO POR COMPETENCIAS.

Disponible en línea <http://nubr.co/HuuLVr> . Revisado febrero de 2016.

República de Colombia. Ministerios de Educación Nacional. http://www.mineducacion.gov.co/normatividad/1753/articulos-94653_archivo_pdf.pdf (citado el 28 de enero de 2014)

Roa Valero, Alberto. (2006). Universidad, mercado laboral y competencias ¿Con que nos quedamos? CINDA. Currículo universitario basado en competencias. Memorias del seminario internacional. Barranquilla, Colombia 25 – 26 de julio de 2006. Disponible en línea <http://nubr.co/ZBobKp> revisando diciembre 2015

PONENCIA #117

FACTORES QUE PROPICIAN LA CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO EN LAS EMPRESAS DE BOGOTÁ Y REGIÓN

AUTORES:

*Manuel Mendez
Marcela Gomez*



ÁREA TEMÁTICA:

*Responsabilidad social y creación de
valor compartido*

FACTORES QUE PROPICIAN LA CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO EN LAS EMPRESAS DE BOGOTÁ Y REGIÓN

Área temática: Responsabilidad social y creación de valor compartido

Resumen

La presente investigación permiten identificar los factores que propician la creación de valor compartido en las empresas de Bogotá y región y la forma que incide en cada uno de los aspectos que lo componen, entre las cinco variables se encuentra: *entorno*, *reconcepción de productos*, *cadena de valor*, *proveedores* y *motivación* asimismo se realiza un análisis conceptual y contextual; al mismo tiempo se hace una descripción de la metodología usada para para el análisis de los resultados, los métodos estadísticos y los procedimientos realizados para el análisis de la información recopilada durante la investigación.

Palabras clave: Valor compartido; Empresas, Sostenibilidad, Responsabilidad Social Empresarial



INTRODUCCIÓN

La empresa, como unidad básica de la economía, juega un rol determinante en la generación de riqueza y empleo; es agente de cambio, generadora de ideas, impulsora del desarrollo de un país y, por ende, constituye un factor clave para imprimir dinamismo en una economía. Diferentes estudios han mostrado que existe una relación positiva entre empresariedad y crecimiento económico, y es por ello que los responsables en materia de política alrededor del mundo han fomentado la actividad emprendedora como un mecanismo para impulsar el desarrollo productivo y la innovación (Confecámaras, 2016).

En Colombia, por cada 100 empresas formales, 23 entran al mercado y alrededor de 19 salen; en tanto, la tasa de supervivencia de los nuevos emprendimientos es solo de 29,7 por ciento. Confecamaras también menciona que las estas son matriculadas como personas naturales y presentan porcentajes de supervivencia de 25,2 por ciento mientras que las registradas como sociedades llegan a 42,8 por ciento.

Este hecho se explica (CCB, 2015) según, por las diferencias en el tamaño medio de los activos de las empresas al nacer, que en el caso de las sociedades es de un promedio de \$ 21 millones y en el de las personas naturales de \$ 3 millones. Ello quiere decir que un menor valor de los activos implica menos garantías y, por ende, mayores restricciones para el acceso a financiamiento de inversiones en capital de trabajo y/o innovación, esto hace a las empresas más vulnerables ante las condiciones cambiantes del entorno y el mercado donde desarrollan su actividad.

Méndez, Henao y Vélez (2017, en prensa) encontraron que los factores críticos para la sobrevivencia de las pymes son legalización, financiamiento y generación de valor, lo que permite que las empresas puedan dar un salto de crecimiento después de sus primeras etapas de desarrollo. Después de realizada esta investigación, se concluyó que las pymes se han caracterizado, históricamente, por ser creadas por necesidad de los empresarios y no por cubrir una oportunidad de mercado. Esto ha causado que existan muchas empresas de supervivencia y que tengan alta mortalidad en sus primeras etapas de desarrollo.

Para Porter y Kramer (2011), gracias a la creación de valor compartido se genera un impulso hacia la innovación y un aumento de la competitividad global. De hecho, los autores definen tres parámetros en los cuales las organizaciones pueden concebir el concepto de creación de valor compartido, los cuales son:

- Reconcebir los productos y mercados.
- Redefinir la productividad en la cadena de valor.
- Desarrollo de un clúster local.

Lo propuesto por los autores refuerza lo descrito antes sobre este estudio en la medida que las empresas pueden establecer y enfocar sus esfuerzos hacia la satisfacción de las necesidades de carácter social, no solo al desarrollo de productos sino al de procesos que les permitan ser competitivos. Las empresas que sepan cómo aprovechar estas oportunidades de creación de valor compartido serán organizaciones exitosas en 20 años.

Los distintos enfoques intentan responder a varias preguntas sobre el concepto de responsabilidad y competitividad, como: ¿Cuál es la motivación empresarial para la creación de valor compartido?, ¿por qué las empresas deben crear valor compartido? y ¿crean las empresas valor compartido?; De acuerdo con ‘La creación de valor compartido’ de Porter y Kramer (2011), “todas las empresas deberían mirar sus decisiones y oportunidades desde el prisma del valor compartido. Esto llevará a nuevos enfoques, que generarán mayor crecimiento para las empresas y también mayores beneficios para la sociedad”. De lo anterior se resalta que las organizaciones pueden determinar en dónde pueden generar innovación, mirando los diferentes factores del valor compartido.

La Creación de Valor Compartido no solamente busca sustituir la visión tradicional de las empresas de realizar donaciones sin la búsqueda de un beneficio económico, también lleva a reconcebir la idea de innovación para las empresas, la concepción de las entidades sin ánimos de lucro, el rol de los emprendedores sociales, la visión del gobierno frente a la responsabilidad social y la forma como son percibidas las soluciones a los problemas ambientales.

En los pocos años de vida de este nuevo enfoque formalmente diferenciado, se han documentado algunos casos que resultan de especial interés, principalmente por identificar nuevos elementos y posturas frente a los conceptos e implicaciones de la Creación de Valor Compartido. Algunos de los casos más reconocidos son:

Michelini & Fiorentino (2011) analizan el modelo de negocio social frente al inclusivo, identificando las características, los beneficios y los riesgos de la implementación de cada uno, para así determinar cuál de los dos modelos de negocio permiten a las empresas generar valor compartido. Como conclusión se encuentra que los dos modelos ofrecen tanto oportunidades como riesgos para alcanzar dicho fin.

Pfitzer, Bockstette, & Stamp (2013) en su informe “Innovando para el Valor Compartido” elaboraron un estudio que involucró a más de 30 compañías a partir de las cuales identificaron cinco elementos que deben ser reforzados mutuamente para facilitar el proceso de creación de valor. Dichos elementos son la incorporación de un propósito social, definir las necesidades sociales, medir el valor compartido, crear una óptima estructura de innovación y co-crear con grupos de interés externos.

METODOLOGÍA

La metodología empleada para esta investigación, constó de cuatro fases, empezando por la investigación preliminar, pasando por una fase de campo donde se realizó un levantamiento y análisis de información cualitativa y cuantitativa; a partir de fuentes secundarias se elaboró un modelo teórico, y a partir de los factores detectados en el modelo se diseñaron los instrumentos una vez se obtuvieron los datos se procesó la información.

Para lograr el objetivo del proyecto de investigación se diseñó una encuesta en conjunto entre la CCB a través de su Dirección de Valor Compartido y Uniempresarial, la cual está dividida en seis partes:

- 1) Relación con el entorno,
- 2) Reconociendo productos y mercados,
- 3) Mejoramiento de la cadena de valor,
- 4) Desarrollo de proveedores,
- 5) Medición de la creación de valor compartido
- 6) Motivación para crear valor compartido.

El instrumento fue validado en cuatro grupos focales. Participaron diez empresas y se aplicó en una prueba piloto de 25 empresas. Luego fue aplicado a altos directivos de 140 empresas de la ciudad de Bogotá de todos los sectores de producción y de todos los tamaños, lo cual ha permitido recoger información en fuentes primarias.

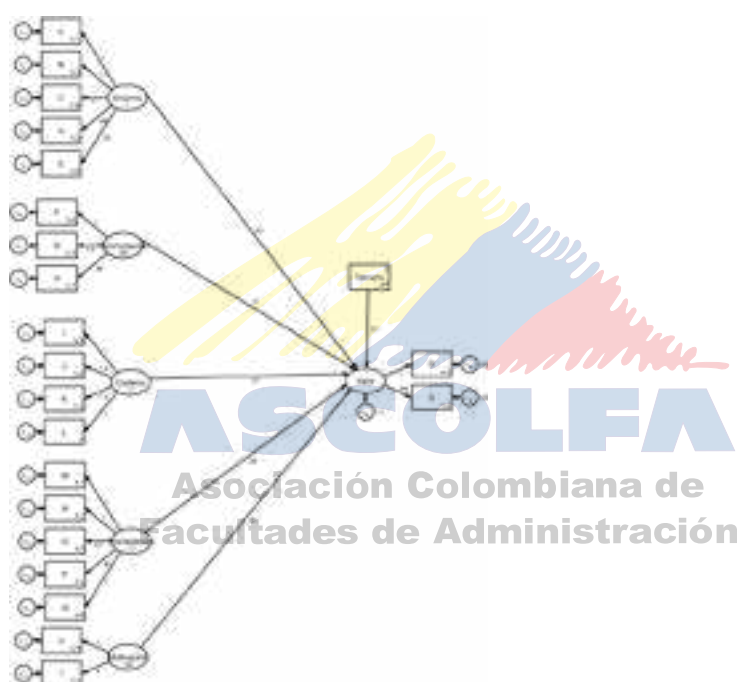
Posteriormente se diseñó y estimó un modelo usando la técnica de las ecuaciones estructurales (SEM) con el fin de comprobar las hipótesis planteadas. A continuación se realiza una descripción detallada de cada una de estas etapas y de los principales resultados obtenidos.

El modelo de ecuaciones estructurales

Con el propósito de comprobar la hipótesis planteada sobre los factores que pueden causar la creación de valor compartido en las empresas de Bogotá, se procedió a diseñar un modelo que fue evaluado mediante la técnica SEM. Esta permite verificar las relaciones causales o no causales entre un conjunto de variables y ha sido recientemente usada en diferentes investigaciones sobre índices de producción y las cadenas de valor en diferentes sectores productivos (García-Alcaraz, 2015).

El diseño de este modelo refiere a una relación de tipo causal entre cinco variables latentes: *entorno*, *reconcepción de productos*, *cadena de valor*, *proveedores* y *motivación*, así como de otra variable latente, denominada para este trabajo *creación de valor compartido*. La ilustración 1 muestra la especificación del modelo propuesto.

Ilustración 1. Modelo SEM de creación de valor compartido.



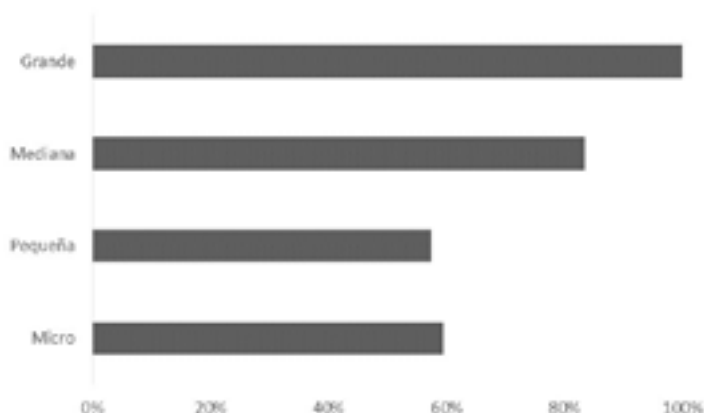
Las variables latentes descritas corresponden a un conjunto de variables que no se pueden medir de manera directa, pero sí inferir a partir de otras variables, las ordinales, que sí son observables. Las variables latentes son presentadas en elipses. Al observar el número de varianzas y los coeficientes a estimar, y comparándolas con el número de variables incluidas en el modelo, se encuentra que el modelo está claramente identificado.

1. RESULTADOS

El primer criterio de análisis fue la fiabilidad del cuestionario por medio del cálculo del Alpha de Cronbach. Para que un cuestionario presente una buena consistencia entre sus preguntas, es decir que sea fiable, se estima que el Alpha de Cronbach debe tener un mínimo rango entre 0.6 y 0.7 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014). En el caso de esta encuesta el resultado fue de 0.829, lo cual indica que es más que satisfactorio, Una vez aplicado el cuestionario a la muestra de empresas seleccionada.

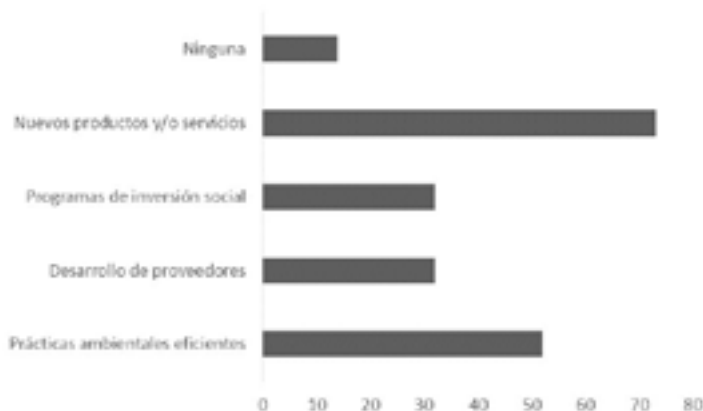
De otro lado se puede evidenciar como consecuencia del cuestionario que en las empresas de Bogotá existe un interés por satisfacer las necesidades sociales en la población. En ese sentido, la ilustración 2 muestra la frecuencia con la que las empresas de la ciudad diseñan programas sociales o ambientales que benefician a la comunidad. Se diferencian de acuerdo con su tamaño.

Ilustración 2. Porcentaje de empresas que diseñan programas sociales o ambientales.



Ahora bien, el diseño de programas sociales o ambientales puede ser de diferente índole; esto es, se puede tratar de un nuevo producto o servicio, de una iniciativa de inversión social, del desarrollo de proveedores o de prácticas ambientales eficientes. En las empresas de Bogotá encuestadas, ¿cuál es el tipo de programa o de proyecto que se ejecutó en el 2015? el ejecutado con mayor frecuencia corresponde a la creación de nuevos productos y servicios. Tal como se aprecia en la Ilustración 3.

Ilustración 3. Tipos de programas y/o proyectos ejecutados por las empresas en Bogotá



Con respecto a la variable sobre las motivaciones que tienen las empresas en Bogotá para obtener una certificación, se desprende que las más importantes son el posicionamiento de la imagen de la empresa y la ampliación de su mercado.

Se permite inferir que el conjunto de variables que miden la motivación de las empresas para la creación de valor compartido es el de mayor peso sobre esta misma capacidad de las organizaciones.

De lo anterior se infiere que los factores externos a la compañía y que implica un fortalecimiento de las relaciones con la comunidad y con sus grupos de interés, lo cual resulta intuitivamente lógico, ya que el impacto negativo en la sociedad por parte de las empresas proviene de una combinación de acciones y omisiones de los productores. Estos solo podrán resolverse o reducirse en la medida que las organizaciones miren las necesidades sociales y coordinen esfuerzos junto a otros agentes.

De otra parte, en cuanto a los efectos indirectos, como se ha presentado en el Ilustración 1, todas las variables latentes dependen del comportamiento de otras variables observables; asimismo, la variable latente se define en dependencia de las demás latentes.

Las variables vinculadas a la motivación son las que mayor relación expresan; entre ellas, es la reflexión constante sobre cómo impactar positivamente el entorno la de mayor relevancia. A su vez, en el grupo de entorno, la identificación acertada de los grupos de interés y la ejecución constante de programas para contribuir a la solución de problemas sociales son las variables de mayor peso.

2. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos como resultado del proyecto de investigación de la creación de valor compartido en las empresas de Bogotá muestran que de los seis factores analizados (entorno, reconcepción de mercados y productos, cadena de valor, proveedores, motivación y tamaño), es la motivación la que incide de manera definitiva en que creen valor compartido.

Este factor de motivación está determinado por la ampliación del mercado y el posicionamiento de la imagen de la compañía y refuerza el hecho de que las acciones de las organizaciones están encaminadas a lograr su permanencia en el mercado.

Los resultados también muestran que tanto las micro así como las grandes empresas diseñan y ejecutan programas de corte ambiental y social, lo cual representa un beneficio para la implementación del valor compartido porque las empresas están sensibilizadas frente a dichas necesidades. En la misma medida, significa una ventaja pues existe una conciencia sobre la importancia de que la empresa identifique y trabaje estos aspectos. Ello supone que el objetivo sea que implementar la creación de valor compartido en las empresas sea visto como utilidad para el negocio y que, por esta misma razón, sea incluido entre sus estrategias de mercado.

Adicionalmente, se evidenció que las organizaciones seleccionan sus proveedores teniendo como criterio principal los beneficios que éstos representan para mejorar la gestión propia del negocio, a partir de las iniciativas y políticas de competitividad.

También es concluyente que las empresas en Bogotá buscan contribuir desde sus procesos a la creación de una mejor sociedad, dando respuesta a las necesidades de la misma y a sus grupos de interés de manera responsable. Esto lo logran a partir de prácticas que busquen el cuidado del medioambiente y el desarrollo de proveedores.

A partir de los resultados de investigación se determina que el instrumento desarrollado en el marco de la presente investigación es válido y constituye una herramienta para identificar la aplicabilidad del valor compartido en la empresa

BIBLIOGRAFÍA

García-Alcaraz, J. L.-L. (2015). Structural equation modeling to identify the human resource value in the JIT implementation: case maquiladora sector. *International Journal of manufacturing technology* , 1483 - 1497.

CONFECAMARAS – RED DE CAMARAS DE COMERCIO. (2016). Nacimientos y supervivencia de las empresas en Colombia. Cuadernos de análisis económico. Septiembre 2016, 40 Tomado de: http://www.confecamaras.org.co/phocadownload/Cuadernos_de_analisis_economico/Cuaderno_de_An%20%20lisis_Economico_N_11.pdf

CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA CCB. (2015). Estado de Bogotá Región. Documento maestro de diagnóstico sobre la situación y retos de Bogotá Región para pre candidatos a la Alcaldía Mayor de Bogotá y a la Gobernación de Cundinamarca. Ed CCB. 110

Hair, Joseph F., Hult, Tomas., Ringle, Christian., & Sarstedt, Marko. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. SAGE Publications. USA

Mendez, M., & Velez, A. (2017). Factores críticos de éxito para el desarrollo de una empresa en sus primeras fases de desarrollo. *Espacios*.

Michelini, L., & Fiorentino, D. (2011). New business models for creating shared value. *Social Responsibility Journal*, 561-577

Pfizer, M., Bockstette, V., & Stamp, M. (2013). *Innovating for Shared Value*. Cambridge, United States: Harvard Business School Publishing Corporation.

Porter, M., & Kramer, M. (2006). Estrategia y sociedad. *Harvard Business Review*.

Porter, M., & Kramer, M. (2011). La creación de valor compartido. *Harvard Business Review*.

Velez, A. (2015). Formación de estudiantes de administración para generar valor compartido en el sector empresarial desde el co de la sostenibilidad. *Espacios*.

PONENCIA #122

DESARROLLO SOSTENIBLE A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO: CASO CONFECIONANDO PAZ EN EL TOLIMA

AUTORES:

Alejandro Gutierrez
Fernando Poveda
Cristian Gutierrez



Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

ÁREA TEMÁTICA:

*Responsabilidad social y creación
de valor compartido*

DESARROLLO SOSTENIBLE A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO: Caso Confeccionando Paz en el Tolima

Área temática: Responsabilidad social y creación de valor compartido

Resumen

Las Naciones Unidas y la Cumbre de la Tierra Rio+20, concluyendo que los Objetivos de Desarrollo del Milenio no fueron alcanzados en el 2015, logra a través de Pacto de las Naciones Unidas y de sus redes locales, establecer aportes más dinámicos y aterrizados desde la perspectiva de los inversionistas y empresarios, definiendo 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, en una nueva agenda global de desarrollo Post-2015, convirtiéndose en un oportunidad histórica y sin precedentes para ampliar, combinar, reconfigurar y potenciar los esfuerzos y recursos empleados por las empresas y otras instituciones privadas, en diferentes regiones del mundo.

Colombia, sin estar lejana a este proceso, y con la capacidad de que el sector privado puede adoptar el modelo de desarrollo sostenible, evolucionando de la tradicional Responsabilidad Empresarial “RSE” al concepto de “Valor Compartido”, ha permitido llevar a la realidad mencionado concepto, en un caso práctico realizado rápidamente entre el sector privado con un pequeño municipio del Tolima, motivando a la elaboración del presente artículo, cuyo fin radica en describir los resultados del modelo colaborativo bajo el esquema asociativo de red empresarial generador de valor compartido, siendo una estrategia que amplifica acciones para el desarrollo global sostenible y de los ODS de las Naciones Unidas.

Palabras clave: Desarrollo sostenible; Responsabilidad Social Corporativa; Valor compartido; Redes empresariales; Sistema moda.

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

DESARROLLO SOSTENIBLE A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO: Caso Confeccionando Paz en el Tolima

INTRODUCCIÓN

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, diseñó en el año 2012 una encuesta que buscaba establecer las perspectivas y recomendaciones prioritarias, que los inversionistas, empresarios, la academia y las ONGs, consideraban prioritarias en las discusiones que la ONU debía trabajar, para la creación de una nueva agenda de fácil seguimiento al éxito y que entablara los retos actuales, desde un enfoque del papel que debe jugar el sector privado para contribuir para el logro de los objetivos de Desarrollo del Milenio – ODM (Compact Global ONU, 2013). La Encuesta Anual de Implementación del Pacto Global de las Naciones Unidas (realizada entre noviembre y diciembre del año 2012), a 1.712 empresas ubicadas en más de 100 países, tuvo como principales resultados:

- Importancia de una agenda que incluya objetivos y metas para el desarrollo sostenible con la inclusión del pico de la pobreza extrema y el inicio de una extensa prosperidad para la mayoría de las personas del mundo, a través del crecimiento económico inclusivo y más equitativo, más y mejores trabajos, el acceso a créditos y oportunidades de emprendimiento, la educación con calidad, la salud oportuna, la equidad de la mujer y la niña, la gestión de recursos hídricos y del saneamiento, la energía y el clima, la agricultura y la alimentación nutricional, la buena gobernanza corporativa, el respeto por los derechos humanos, la paz y la estabilidad de las regiones, la infraestructura digital – física más moderna y verde (Compact Global ONU, 2013).
- Vincular a empresas e inversionistas en el alcance de los ODM, con la necesidad de un movimiento sostenible y a nivel corporativo que incluyan principios universales y de rendición de cuentas, estar comprometidos corporativos responsables alineados a los ODM, desarrollar plataformas de asuntos globales, de iniciativas industriales sostenibles, mecanismos de implementación de redes y alianzas que combinen esfuerzos y recursos de manera colaborativa, redes de sostenibilidad dirigidas por el empresariado e iniciativas sobre financiamiento privado (Compact Global ONU, 2013)
- Promover los Gobiernos para crear mercados inclusivos y sostenibles, en el que la cooperación y el comercio, así como incentivos económicos, deben girar alrededor de la transparencia, el financiamiento para la creación y el sostenimiento, y el fomento a buenas prácticas de los empresarios, en las regiones (Compact Global ONU, 2013).

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

1.1. Desarrollo Sostenible

El concepto de desarrollo sostenible, se formalizó por primera vez en el Informe de Brundtland en 1987, presentado a la Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas, y cuya definición establece la forma de “satisfacer necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras, para satisfacer las suyas” (ONU, 1987), de modo que las personas y cualquier otra forma organizativa, debe propender por la protección del planeta y la permanencia del ser humano de manera justa, equitativa y con calidad de vida, manifiesta en el bienestar social, ambiental y económico, del presente para tener un mañana.

De este modo, el desarrollo sostenible tiene por esencia el de satisfacer las necesidades humanas fundamentales al tiempo que se preserva la vida del planeta, contrario a lo que ocurre en el presente, puesto que existe la disyuntiva entre satisfacer necesidades de una demanda de consumo, producir altos volúmenes para enriquecer los individuos, las corporaciones y las naciones, desentendiéndose del equilibrio ecológico y la conservación de los recursos y la biodiversidad de los ecosistemas en el pla-

neta, lo cual no puede definirse como desarrollo verdadero, tal como lo establece el sistema económico vigente empleado por los países desarrollados e industrializados, ya que este sistema posiblemente ha sido la causa del deterioro de la tierra, ya que toda operación de producción de bienes y servicios, se basan en la explotación de recursos naturales. (Fernández & Gutiérrez, 2013).

Sin embargo, en los últimos años, ha habido una creciente presión sobre los agentes privados para que asuman las responsabilidades de las cuestiones sociales y medioambientales, que en cuyo caso, logra prevalecer la mentalidad crítica hacia las empresas privadas y su influencia en las sociedades. Esto por cuanto, la visión de empresarial de occidente, refleja una limitación de valor práctico de este tipo de iniciativas, lo cual asumía con la comprensión común de la RSC, en lugar de facilitar también las rutinas y prácticas de gestión social y medioambiental (Hahn, 2012).

Dentro de las manifestaciones más claras de Occidente, para apropiarse el concepto de desarrollo sostenible que se deriva del Informe de Brundtland (1987) y del libro verde de Europa (1975), se logra acuñar el concepto de Valor Compartido, facilitando el proceso de asimilar y adoptar prácticas de Desarrollo Sostenible en las empresas (Hahn, 2012).

1.2. *Valor Compartido*

El concepto de Valor Compartido, es la evolución del concepto de Responsabilidad Social Corporativa – RSC, de modo que logra concebirse como una estrategia integral que agrega valor a los diferentes grupos de interés, lo cual redundará en el mejoramiento de la competitividad empresarial, garantizando su perdurabilidad en el tiempo, por cuanto logra desencadenar capacidades con principios rectores en las conductas a nivel corporativo como del individuo (Giner & Gil, 2006).

Si bien es cierto, la RSC es un modelo de gestión que permite a la empresa retribuir a la sociedad de manera voluntaria, por las acciones emprendidas que han podido impactar positiva y negativamente en el entorno y las comunidades, no deja de ser un modelo totalmente asistencialista y filantrópico, que generalmente está inmerso en un conjunto de actividades que se desligan del núcleo de negocios, y que no son continuas o sostenibles en el tiempo, afectando a las comunidades con mayor severidad cuando dejan de hacer su intervención local, precisamente por no estar alineada a la estrategia corporativa (Porter, M.; Kramer, M., 2011).

Valor compartido es tomado, como el conjunto de políticas y de prácticas inherentes a la operación de la empresa, mejorando la competitividad de ésta, mientras que a la vez coadyuva con el mejoramiento de las condiciones socio-económicas de las comunidades donde opera. La creación de valor compartido se enfoca a identificar y expandir las conexiones entre el progreso económico y social, puesto que ambos deben abordarse en principios claros de creación de valor; es decir, la creación de valor compartido, busca solo aumentar los ingresos y controlar los costos frente al cliente, sino que además debe abordar los problemas de la sociedad desde la perspectiva de valor, y de la reflexión de cómo ser actor principal en la solución de los mismos (Porter, M.; Kramer, M., 2011).

Esta condición subyace en la perspectiva de que la competitividad de una empresa está fuertemente entrelazada con la salud de las comunidades donde dicha empresa opera. Es decir, una empresa necesita que la comunidad sea prospera, no solo para lograr que demanden sus productos, sino porque la comunidad ayuda a proporcionar un entorno sano de negocios, así como de la creación de cultura pública activa que proporciona instrumentos públicos positivos para la empresa; del mismo modo, una comunidad necesita de empresas exitosas que ofrezcan empleo y oportunidades para la creación de beneficios para sus ciudadanos. Esta interdependencia, logra armonizar la política pública con la productividad y la competitividad de las empresas, de modo que las instalaciones y la oferta de empleos pueden moverse fácilmente, entre la empresa y la comunidad (Porter, M.; Kramer, M., 2011; Manning,

Kannothra, & Wissman-Weber, 2017).

Dicho en otras palabras, las empresas deben ir más allá de los trade-offs, toda vez que la idea neoclásica legitimada por tantas décadas, llevaba a pensar que la empresa como unidad productiva debía morigerar su éxito económico, a través del altruismo de entregar beneficios a la sociedad, apoyando económicamente a poblaciones vulnerables con necesidades de saneamiento básico, o brindando más seguridad en su entorno inmediato, o contratando un número limitado de personas de las comunidades cercanas, para hacer labores básicas (Porter, M.; Kramer, M., 2011; Corner & Pavlovich, 2016).

Es por esta razón que la relación entre empresa-sociedad y sociedad-empresa, es más que un proceso de transacción comercial, es mucho mayor que a la perspectiva reducida sobre el intercambio monetario y lucrativo, para acceder a un bien y servicio, por el contrario se configura en un nuevo modelo emergente, que requiere un ambiente apto para los negocios y para el bienestar social; un empresa requiere de una comunidad exitosa, no solo para crear demanda de sus productos, sino para brindar activos transferibles al público, del mismo modo que una comunidad requiere de empresas exitosas que ofrezcan además de empleos, oportunidades de negocio complementarios que fomenten el deseo de generación de riqueza y buenas prácticas sostenibles de parte de los ciudadanos, y ambas se soportan a través del beneficio que otorga la política pública generada por el ente gubernamental (Porter, M.; Kramer, M., 2011).

El valor compartido por tanto se crea, cuando la triada empresa-comunidad-gobierno se acopla de manera sinérgica, que facilita los procesos dinámicos de innovación, adaptación y absorción o aprendizaje en el entorno (Teece, 2007; Chen, Lin, & Chang, 2009; Mojca, 2013; Ganesh, Raghunathan, & Rajendran, 2014), de forma que pueda reconcebir los productos y mercados, redefinir la productividad de la cadena de valor y, desarrollando clústeres locales (Porter, M.; Kramer, M., 2011).

Reconcebir los productos y mercados, giran alrededor de las necesidades sociales más sentidas de la sociedad como son la salud, la vivienda, la mejor nutrición, la ayuda para la tercera edad, el aumento de la seguridad financiera y disminuir el impacto ambiental (Porter, M.; Kramer, M., 2011; Pavlovich & Corner, 2014). Por tanto, las empresas están reenfocando en necesidades fundamentales, por ejemplo la industria del alimento más que el sabor y la cantidad buscan aspectos relacionados con la nutrición, la industria tecnológica a través del diseño, la investigación y la innovación buscan crear nuevas formas de aprovechamiento de la energía a través de la inteligencia digital, y así, lograr que los bienes y servicios ofertados por la empresa sean cada vez más amigables con la sociedad y el medio ambiente, puesto que otorgan beneficios, es decir generan valor compartido (Porter, M.; Kramer, M., 2011).

El proceso de redefinir la productividad en la cadena de valor, se entiende por tanto como todas aquellas actividades que han impactado directa o indirectamente la explotación desmesurada de recursos naturales como el agua, la afectación de condiciones de salud y de seguridad, la disminución de condiciones laborales y equitativas en el lugar de trabajo, por lo cual la oportunidad que tiene la empresa en alianza con la comunidad y el gobierno, es de crear valor compartido mitigando el efecto de las externalidades de la firma, de modo que se gesten una cultura pertinente de productividad, consumo y regulación, que ampare la sostenibilidad local y regional (Porter, M.; Kramer, M., 2011). Aparentemente, este reto es difícil de cuantificar y cualificar correctamente, por lo cual existen prácticas de la firma que pueden gestarse con los grupos de interés, de manera que reexaminen el uso de la energía en la cadena de valor, y procedan a determinar la pertinencia en los procesos, transporte, edificios, cadenas de abastecimiento y distribución, o servicios de apoyo, que no solo encarecen sino que generan costos sociales por los elevados consumos de energía y las emisiones de carbono; la experiencia de empresas que han adoptado este proceso de examinación han girado alrededor de mejoras sorprendentes en el uso eficiente de la energía a través de la tecnología, en procesos de reciclado y reutilización de residuos, cogeneración de energía alterna, uso de medios alternos de logística en los procesos de despacho

y transporte (Porter, M.; Kramer, M., 2011; Corner & Pavlovich, 2016).

Redefinir la productividad de la cadena de valor, también conlleva a examinar el uso de recursos y materias prima, elevando la conciencia ambiental y aprovechando soluciones tecnológicas accesibles, que se tipifican en nuevos enfoques y áreas de la operación como la utilización del agua, beneficiado de desechos y residuos, optimización en el uso de materias primas y empaques, reciclaje y reutilización, superando no solo el registro de productos y materias que los ambientalistas rechazan, sino que permean a todo tipo de materiales que participan en cualquier etapa de la cadena de valor, incluyendo las fases previas y posteriores como los recursos y materiales usados en el abastecimiento y en la distribución (Porter, M.; Kramer, M., 2011).

Los procesos inherentes a la creación y desarrollo de clústeres locales, se pueden definir como la relación que desarrollan las empresas para aprovechar la infraestructura, la productividad y la innovación, en lugares de concentración geográfica, facilitando la cosecha de éxitos, toda vez que ninguna organización por sí misma es un ente autosuficiente (Porter, M.; Kramer, M., 2011). Los clústeres como un proceso local, no solo incluyen a las empresas sino también a diferentes instituciones como la academia, las asociaciones de comercio, las organizaciones normalizadoras y las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, en las que aprovechan una serie de bienes públicos, para desarrollar no solo las empresas sino el entorno inmediato. Es por tanto, que los clústeres a nivel local tienen un papel fundamental en el aumento de la productividad, la innovación y la competitividad, facilitando que proveedores locales emerjan ofreciendo servicios logísticos y de apoyo, sustentando en ambientes colaborativos, proclives a la comunidad inmediata, que con el tiempo logran permean las políticas públicas para el desarrollo local, y accediendo a servicios de escuelas y universidades, agua potable, leyes de libre competencia, estándares de calidad y transparencia de mercado (Porter, M.; Kramer, M., 2011).

Las condiciones adversas de las comunidades en las que emerge un clúster, impactan estructural y competitivamente a las firmas e instituciones que la conforman, generando altos costos de transacción por no tener una educación con calidad que conlleva a fuerte inversión en capacitación pertinente para empleados, la pobreza de las comunidades limita su posibilidad de compra de bienes y servicios de las firmas que integran el clúster, empleados poco saludables, elevados costos de seguridad, bajos salarios por no tener las competencias requeridas, discriminación por género o raza reduciendo la estabilidad de empleados, por citar algunos ejemplos, hace que este tipo de iniciativas locales fortalezcan relaciones de la empresa con las comunidades, lo cual para una firma por sí sola, aparentemente no pueden ser abordadas de manera sostenible, con el riesgo de desconectarse con el tiempo, pese a que los costos son cada vez más elevados (Porter, M.; Kramer, M., 2011; Manning, Kannothra, & Wissman-Weber, 2017)

Para la creación de un clúster local, es esencial la formación de mercados abiertos y transparentes, en el que no existan monopolios, puesto que estos generalmente constituyen costos sociales como explotación de trabajadores, precios poco justos para proveedores y distribuidores, que impactan directamente los eslabones de productividad, innovación y competitividad de las firmas y del clúster; en otras palabras, un clúster debe tener un mercado abierto y transparente que le asegure una alianza con diferentes socios a fin de que cada empresa pueda asegurar un suministro confiable con proveedores y distribuidores bien pagados, que incluyan incentivos por mejorar la calidad y la eficiencia local, a la vez que se propende por apoyar iniciativas que mejoren los ingresos de los ciudadanos locales a través de servicios complementarios que la comunidad ofrece a las firmas del cluster, lo cual da como resultado un ciclo positivo y virtuoso para el desarrollo económico y social (Porter, M.; Kramer, M., 2011).

1.3. Redes empresariales

Una red empresarial son procesos de cooperación que realizan diferentes actores para generar conocimiento, desarrollar la innovación y la tecnología; dichos procesos, son incrementales y llegan a convertirse en un componente intrínseco de la organización, mediante alianzas estratégicas (Child & Faulkner, 1998), en cuyo caso se gestan diferentes tipos de relaciones en su proceso de cooperación entre los adscritos o miembros, especialmente entre las empresas (Ojeda, 2009)

Tabla 1. Principales tipos de relaciones de cooperación empresarial

Criterio	Tipos	Descripción	Autores
Forma en que se vinculan los participantes	Horizontal	Las empresas están en la misma etapa de la cadena de valor y/o etapas de producción	Menguzzato (1992)
	Vertical	Interacción entre empresas de las diversas etapas de la cadena de valor y/o etapas de producción	Fernandes da Silva (2005)
	Simbiótica	Las empresas de diferentes áreas estratégicas e industrias se complementan para crear y aprovechar sinergias	Menguzzato (1992), Casanueva (2003)
Naturaleza del marco en el cual se constituyen	Comercialista	Empresas del sector realizan las mismas demandas de recursos a su entorno	Casanueva (2005)
	Formales	La cooperación se manifiesta en obligaciones contractuales y estructuras formales de control y autoridad	Hagedoorn (1995)
Naturaleza de los recursos que se comparten	Informales	Producto de la convicción en la buena voluntad de los participantes y creencia que éstos se esforzarán por lograr los objetivos comunes	Sebastián (2000)
	Estructurada	Involucran inversión o participación de capital	Menguzzato (1992)
Propósito de la relación	No Estructurada	Ausencia de participación de capital	
	Objetivos de mercado	Desarrollar un nuevo mercado, posicionarse en un mercado	Johnsen y Johnsen (1999), Sebastián (2000)
	Transferencia de tecnología	Acceso a nueva tecnología o diferente	Sebastián (2000), Gallié (2005)
	Investigación y desarrollo	Compartir los costos en investigación y desarrollo	Sebastián (2000), Gallié (2005)
	Internacionalización	Desarrollo de un mercado extranjero	García (2004), Harris y Wheeler (2005), Johnsen y Johnsen (1999)
Ámbito Geográfico	Crecimiento de la empresa	Búsqueda de mejores operaciones, mayores ventas y condición del negocio	Sebastián (2000), Singh y Mitchell (2005)
	Local o Nacional	Se establecen con empresas de la misma localidad, región o país	Sebastián (2000)
	Internacional	Se establecen con empresas de otro país	

Mercado al que atienden	Sector público	Diversos organismos gubernamentales	Sebastian (2000)
	Sector privado	Empresas privadas y consumidores en general	Sebastian (2000)
Conexión	Directa	No existen intermediarios entre los individuos o las empresas	Uzzi (1997), Casanueva (2003)
	Indirecta	Existen intermediarios entre los individuos o las empresas	Uzzi (1997), Casanueva (2003)
Fortaleza del Vínculo	Sólido	Basado en relaciones sociales o empresariales fuertes	Uzzi (1997), Casanueva (2003)
	Débil	Relación frágil	Uzzi (1997), Casanueva (2003)
Duración	Permanente	Relación de largo plazo	Sebastian (2000)
	Temporal	Relación de corto plazo. Generalmente acotada por la duración de un proyecto específico o logro de un objetivo	Sebastian (2000)
Especificidad de los recursos de la red y su continuidad	Agregación	Se comparten recursos	Douard y Heitz (2003)
	Heurísticas	Producción conjunta de un valor específico	Douard y Heitz (2003)
	Transaccionales	Existe complementariedad	Douard y Heitz (2003)
	Orquestación	Favorecen la especialización	Douard y Heitz (2003)
En función del aprendizaje que se espera obtener	Comerciales	Explotación de conocimiento y capacidades existentes	Briones, Ramirez y Ros (2006)
	Híbridas	Persiguen simultáneamente oportunidades para capturar valor de las capacidades y activos existentes y actividades de crear nuevo valor	Briones, Ramirez y Ros (2006)
	De aprendizaje	Fuertes deseos de exploración y búsqueda de nueva información	Briones, Ramirez y Ros (2006)

Fuente: (Ojeda, 2009)



La variedad de tipo de relaciones de cooperación, bajo el esquema de redes a nivel empresarial, brindan la posibilidad para que pequeñas y medianas empresas construyan ventajas diferenciales, que por sí solas, difícilmente pueden alcanzar, y por eso su nivel de complejidad es tan variado (Ojeda, 2009).

2. METODOLOGÍA

Se realizó exploración bibliográfica en la base de datos de Thomson Reuters TM, específicamente la herramienta de alto impacto Web Of Science TM, se hizo consulta sin discriminar, evidenciando un registro de 6.378 documentos que contenían la palabra de “sustainable development”, entre el año 2001 y 2017, y que al filtrar (refinar) en las categorías de “management – business – economics” se evidenció un total de 747 resultados en el mismo periodo (2011-2017), de los cuales 558 son artículos, 122 reseñas de libro, 41 documentos de material editorial, 21 reviews y 20 documentos de procedimiento. Los cinco autores con mayor impacto son Ciegis R. (7), Zavadskas EK. (4), Streimikiene D. (4), Grundey D. (4) y Han R. (3), los cuales referencian la importancia del Informe de Brundtland (1987) y del libro verde “Green Book” (Gadafi, 1975).

Con la misma herramienta, se procedió a consultar la palabra “Shared value” encontrando 538 registros sin discriminar en el período 2001 – 2017, y que al filtrar (refinar) en las categorías de “management – business – economics” se obtuvo un total de 122 registros, de los cuales 106 son artículos, 6 cartas, 5 documentos de procedimiento, 4 reviews, y 4 reseñas de libros. Los cinco autores con más alto impacto en ese período son Raghunathan S. (3), Looise JK. (3), Bondarouk T. (3), Pavlovich K. (2) y Meijerink J. (2), los cuales referenciaban las limitaciones de los modelos occidentales de Responsabilidad Social Corporativa, soportadas en la teoría económica industrial que Michael Porter y otros autores, propiciaron en la década de los 90’s y que ratificaban con modelos como los clústeres geográficos a comienzos del siglo XX.

Finalmente, se procedió a consultar la palabra “Networks enterprise” encontrando 355 registros sin discriminar en el período 2001 – 2017, y que al refinar en las categorías de “management – business – economics” se obtuvo un total de 73 registros, de los cuales 59 son artículos, 11 reseñas de libros y 3 reviews. Los cinco autores con más alto impacto en ese período son Ciravegna L. (3), Amoros JE (1), Alvaro-Moya A. (1), Alvarado G. (1) y Albert P. (1), los cuales referenciaban la importancia de modelos asociativos como las redes empresariales, para solucionar problemas de acceso de información y de la velocidad para hacer proyectos y negocios, con impacto regional e internacional.

2.1. Hipótesis y objetivos de investigación

Teniendo en cuenta que el problema se encuentra en evidenciar modelos empíricos en las regiones, que permitan ver el impacto que tienen acciones de desarrollo sostenible empleando valor compartido, para solucionar problemáticas económicas, sociales y ambientales, en lugares donde difícilmente pueden darse por sí solas, requiriendo la participación de redes empresariales.

2.1.1. Pregunta de Investigación

¿Es posible desarrollar acciones de desarrollo sostenible empleando la estrategia de valor compartido, en regiones donde no existe la presencia física de medianas empresas colombianas?

2.1.2. Hipótesis

Se puede establecer a partir de la literatura, ejercicios prácticos y colaborativos entre agentes económicos (privados y públicos), que fomenten el desarrollo sostenible con valor compartido en municipios pequeños (inferiores a 6.200 habitantes).

2.1.3. Objetivos

- a) General: Describir los resultados obtenidos en el proceso de aplicación del concepto de desarrollo sostenible, empleando acciones de valor compartido, en un municipio que no tenga más de una actividad económica vigente.
- b) Específicos:
 - Identificar a partir de la literatura asociada al desarrollo sostenible, la definición más empleada, de modo que facilite el análisis descriptivo y empírico en sectores municipales de Colombia.
 - Identificar a partir de la literatura con más alto impacto, la materialización del concepto de valor compartido, como estrategia para complementar actividades económicas de un municipio.
 - Realizar procesos descriptivos que permitan rápidamente, adherir a un municipio del Tolima un sector económico con necesidades que no se han suplido en su entorno inmediato.

2.2. Tipo de estudio

El presente documento contiene una investigación de tipo exploratoria, tal como describe Briones (1985), mediante ese tipo de investigación, se analiza la existencia de investigaciones previas en “handbooks”, o cuando el conocimiento propio del tema, es insuficiente e impreciso que impide al investigador sacar las más provisorias conclusiones sobre qué aspectos son más relevantes, conllevando a la necesidad de explorar o indagar, de modo de generar investigaciones descriptivas (Briones, 1985). Por tal razón, tomando la revisión teórica sobre la innovación y la ventaja competitiva, específicamente en sus componentes como variables financieras-económicas, la investigación permite describir teórica los dos conceptos, y dejar para futuras investigaciones, la validación cuantitativa de las relaciones de las variables que conforman el modelo propuesto.

2.3. Sujeto de estudio

La industria textil y confección en Colombia cuenta con más de 100 años de experiencia y una cadena de producción consolidada y experimentada. El sector representa el 8% del PIB manufacturero y el 3% del PIB nacional, constituye más del 5% del total de exportaciones del país. Colombia es reconocida internacionalmente como un país innovador de productos y procesos con un talento humano competitivo a nivel internacional que aporta valor agregado al sistema moda. Convirtiéndose en un polo transformador, en un proveedor de productos de alto calidad especializados y logrando obtener marcas propias (PTP - Programa de Transformación Productiva, 2015).

De acuerdo con los datos obtenidos en la base de datos de la Cámara de Comercio de Ibagué, a junio de 2016 en el municipio de Ibagué existen 874 unidades empresariales de la cadena textil confección entre microempresas y pymes, de las cuales el 93% corresponden a las 2 primeras lo que demuestra una industria atomizada en gran cantidad de talleres compuestos desde 2 hasta 50 empleados (Cámara de Comercio de Ibagué - Dirección de Investigaciones, 2016).

Actualmente el sector moda textil confección, se ha ido recuperando y se consolida como un sector muy importante para el país Según datos del DANE, en noviembre de 2015 el sector textilconfección registró un crecimiento de 4,8% en producción, 4,3% en ventas y 0,7% en generación de empleo.

3. RESULTADOS

El principal logro, es la generación de redes empresariales que emplean la estrategia de valor compartido, permitiendo impulsar al sector de la confección, así como lograr la formación de habitantes de municipios generando empleo digno en el Tolima, a través de la gestión y articulación de actores de la cadena de valor del sistema moda, para poner en marcha escuelas de formación integral y plantas de producción y servicios al servicio de la moda; en otras palabras, se logró que en las cabeceras municipales, se mitigara el problema empresarial de falta de operarios cualificados, así como la subutilización de los talleres de confección y de la carencia de oferta de empleo digno.

En este sentido, se coadyuva a la consecución del Objetivo de Milenio - ODM 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” y las metas:

- **8.2.** Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrando la atención en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra
- **8.5.** Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Los beneficiarios de este primer piloto, fueron 95 personas (en su mayoría madres cabeza de familia), ubicados en Valle de San Juan, municipio con una única vocación productiva que gira alrededor del maíz, y con la alianza estratégica de una red empresarial constituida por IBIS S.A. (empresa tractora), ENERTOLIMA (empresa de servicio), SENA Capítulo Tolima (Gobierno Nacional – formación), Alcaldía del Valle S. Juan (Gobierno local) y Cámara de Comercio de Ibagué (institución articuladora y directora del proyecto).

El proyecto, logró la articulación de esfuerzos y aportes económicos y en especie, que lograron entre otros los siguientes diferenciadores:

- Descentralizar la oferta de mano de obra de confección, posicionando los municipios cercanos a Ibagué.
- Solucionar el problema de carencia de operarios para empresas del sistema moda.
- Formar habitantes de los municipios como operarios en moda y confección.
- Diseñar e implementar portafolio de productos, exigidos a nivel nacional e internacional.
- Conectar la alta demanda de servicios de paquete completo con la generación de: a) nueva dinámica económica municipal, y b) remuneración digna.

Los principales logros del proyecto, se pueden resumir en las siguientes cifras:

- 90 Personas en proceso de formación como operarios para la confección.
- 1 planta de producción de confecciones con capacidad para producir 30.000 prendas básicas mensuales.
- 1 marca (confeccionando paz) en proceso de registro.
- Articulación entre diferentes actores regionales del sistema moda.
- Generación de ventas cercanos a \$171.000.000

Para garantizar la sostenibilidad del proyecto, la red empresarial ha definido los siguientes aspectos, como hitos de trabajo para potenciar el servicio:

- Garantizar pago de SMMLV más prestaciones sociales a los empleados
- Posicionar el taller como aliado para maquila de IBIS S.A y otras empresas de Ibagué y de otras regiones.
- Garantizar el suministro de energía a tarifa preferencial durante los próximos 15 meses, con un Transformador de 150KVA puesto por ENERTOLIMA.
- Patrocinar el proyecto en calidad de expositores en stands y en misiones nacionales.
- Replicar experiencias en otros municipios (Rovira, Venadillo, Cajamarca, etc.), acompañado con otras empresas que requieren de la maquila y licitan (venden) paquete completo, teniendo una proyección real de \$6 mil millones de pesos en el período 2017-2018.
- Atraer empresas tractoras de Ibagué y de otras regiones cercanas (Bogotá, Cali, Medellín, etc.)

Asociación Colombiana de Escuelas de Administración

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

La principal limitación del estudio de caso, obedece al tiempo de implementación (entre octubre de 2016 y febrero de 2017), el cual no permitió hacer una correlación de los Ingresos Operacionales con los Costos y Gastos Operacionales de la empresa ancla, con la implementación del taller en el municipio de Valle de San Juan; sin embargo se pudo evidenciar:

- Que el concepto de Desarrollo Sostenible, que viene de una gran influencia de Europa, en economías de subsistencia, pueden anclarse mediante acciones prácticas que busquen la satisfacción de necesidades básicas como el empleo.
- Que el concepto de valor compartido, como estrategia que busca alcanzar objetivos universalmente aceptados, es una política de acciones conjuntas que pueden desarrollarse con éxito en los municipios, desde que sea vinculada la comunidad y los representantes del gobierno, de manera desinteresada.
- Que las redes empresariales, no requieren de sumas altas de inversión, para la sostenibilidad de negocios ni para la formación continua de necesidades, si y solo sí, las demanda (necesidad) se logra tipificar en acciones prácticas con la oferta (productividad).
- Que el ODM 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, puede darse en equilibrio en lugares donde existen monoproductos, como el caso del municipio de Valle de San Juan, el cual solo producía Maíz, y al incorporar la actividad económica de confección con una empresa Ancla y otros agentes, puede alcanzar resultados de alto impacto en el corto plazo.

BIBLIOGRAFÍA

- Briones, G. (1985). *Metodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. México: Trillas.
- Cámara de Comercio de Ibagué - Dirección de Investigaciones. (2016). *Boletín No. 3 "Tejido Empresarial Primer Semestre de 2016"*. Ibagué: Dirección de Investigaciones.
- Chen, Y., Lin, M., & Chang, C. (2009). The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage performance and competitive advantage in industrial markets. *Industrial Marketing Management* 38, 152158.
- Child, & Faulkner. (1998). *Strategies of co-operation: managing alliances, networks and joint ventures*. Oxford University Press.
- Compact Global ONU. (2013). *Sostenibilidad Corporativa y la Agenda de Desarrollo de Naciones Unidas Post-2015*. New York: Secretaria General de las Naciones Unidas.
- Corner, P., & Pavlovich, K. (2016). Shared Value Through Inner Knowledge Creation. *Journal of Business Ethics, Vol. 135 Issue 3*, 543-555.
- Fernández, L., & Gutiérrez, M. (2013). Bienestar Social, Económico y Ambiental para las Presentes y Futuras Generaciones. *Información Tecnológica, Vol 24(2)*, 121-130.
- Ganesh, M., Raghunathan, S., & Rajendran, C. (2014). Distribution and Equitable Sharing of Value From Information Sharing Within Serial Supply Chains. *IEEE Transactions on Engineering Management, Vol. 61, Issue: 2*, 225 - 236.
- Giner, F., & Gil, M. (2006). Un modelo para medir la responsabilidad social corporativa en las empresas. *Partida Doble*, 36-50.
- Hahn, R. (2012). Standardizing Social Responsibility? New Perspectives on Guidance Documents and Management System Standards for Sustainable Development. *IEEE Transactions on Engineering Management Vol. 59, Issue: 4*, 717- 727.
- Manning, S., Kannothra, C., & Wissman-Weber, N. (2017). The Strategic Potential of CommunityBased Hybrid Models: The Case of Global Business Services in Africa. *Global Strategy Journal, Vol. 7 Issue 1*, 125-149.
- Mojca, D. (2013). Toward More Operational Dynamic Capabilities Concept: Possible Contribution of the Dynamic Enterprise Construct. *International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 9*, 24-33.
- Ojeda, J. (2009). La Cooperación empresarial como estrategia de las Pymes del sector ambiental. *Estudios Gerenciales (Vol. 25 No. 110)*, Universidad ICESI (2009).
- ONU. (11 de 12 de 1987). *Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Comisión Brundtland): Nuestro futuro común*. Obtenido de <http://www.un.org/documents/ga/res/42/ares42-187.htm>
- Pavlovich, K., & Corner, P. (2014). Conscious Enterprise Emergence: Shared Value Creation Through Expanded Conscious Awareness. *Journal of Business Ethics, Vol. 121, Issue 3*, 341-351.
- Porter, M.; Kramer, M. (2011). La creación de valor compartido. *Harvard Business Review*, 33-49.
- PTP - Programa de Transformación Productiva. (2015). *Informe del Sistema moda*. Bogota D.C.: MinCIT.
- Teece. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal, 28(13)*, 319-1350.

PONENCIA #123

EXPERIENCIA EMPRESARIAL DE LA HELADERIA NAPOLES Y COLOMA LTDA. FUSAGASUGA, CUNDINAMARCA

AUTORES:

Lina Ardila
Laura Espinosa
Elizabeth Escobar



ÁREA TEMÁTICA:

Historia empresarial

EXPERIENCIA EMPRESARIAL DE LA HELADERIA NAPOLES Y COLOMA LTDA. FUSAGASUGA, CUNDINAMARCA

Historia Empresarial

Resumen

La investigación se enfocó principalmente en el estudio comparativo de experiencias empresariales de dos organizaciones representativas en el municipio Fusagasugá: La Heladería Nápoles y Coloma Ltda. Se partió de la descripción del contexto histórico y económico en el que se crearon las empresas, que datan de los años 1955 y 1987, respectivamente, su desarrollo y estado actual. Fusagasugá se ha destacado en diferentes ambientes económicos: el sector agropecuario, comercio, construcción y transporte.

La metodología se basó en la revisión documental de teorías de modelos administrativos propuestos por Henry Fayol, Frederick Taylor, Peter Drucker, Max Weber, entre otros que sirvieron de referentes para identificar y comparar las estructuras organizacionales que las empresas familiares han aplicado a través del tiempo y que junto con otros factores, como la calidad de sus productos, les ha permitido posicionarse en el mercado para ser reconocidas a nivel local, nacional e internacional. La observación y las entrevistas semi-estructuradas realizadas a personas vinculadas directamente con las empresas y a pobladores mayores que conocen y han vivido la transformación del municipio desde aquella época, fueron centrales para entender la dinámica socio-económica y particularmente la evolución de las empresas.

El resultado del estudio permitió la lectura del contexto histórico y empresarial que explica las causas de la estabilidad, alcances, misiones, gestiones administrativas, entre otras variables que permitieron entender la dinámica comercial del municipio. Actualmente las dos organizaciones son altamente exitosas, una a nivel internacional y la otra a nivel local.

Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

PALABRAS CLAVES

Empresa familiar, experiencia empresarial, tradición.

EXPERIENCIA EMPRESARIAL DE LA HELADERIA NAPOLES Y COLOMA LTDA. FUSAGASUGA, CUNDINAMARCA

INTRODUCCIÓN

La investigación se realizó con el propósito de brindar un documento de estudio que contiene la trayectoria histórica empresarial de Fusagasugá y permite contextualizar características y estrategias particulares de las empresas ya sean de expansión, como ha sucedido con Coloma Ltda. o de preservación cultural, que es el caso de la Heladería Nápoles, sumado con el comportamiento de los mercados, generando así, nuevos sistemas y oportunidades de sostenibilidad empresarial.

El municipio de Fusagasugá se ha destacado en diferentes ambientes económicos principalmente en el mercado agropecuario, el comercio, la construcción y el transporte que son actualmente las actividades determinantes de la economía de la ciudad; sin embargo no se ubican grandes industrias, y las empresas que se constituyen en el municipio solo el 2% se amplían a mayores niveles ya sean departamentales, nacionales o internacionales, esto hace que el 90% de las empresas nuevas sientan incertidumbre con la sostenibilidad y rentabilidad de las mismas; pero también se encuentra otro grupo que son las pequeñas empresas que han perdurado en el tiempo con características particulares, según su especialidad. (Cámara de Comercio de Bogotá, 2014)

También es importante señalar, que el estudio demostró el interés por aportar indicios en la investigación historiográfica para generar nuevos cuestionamientos y respuestas a esta temática, con el fin de poder indagar en la historia empresarial del municipio y posiblemente en ciudades aledañas; haciendo referencia a lo dicho por (Preston, 2005), "Quien no conoce su historia está condenado a repetir sus errores", demostrando así un distinguido entusiasmo por la apropiación del conocimiento referente a los cambios positivos y negativos que puedan surgir de un proceso histórico social y económico.

El estudio de dos empresas de la región se promovió por intereses académicos, profesionales y sociales, que aportan un conocimiento cultural para la población de Fusagasugá y un punto de partida para las nuevas generaciones empresariales que quieran conocer el inicio de las ideas de emprendimiento de los pobladores de la ciudad, para así mismo entender cuáles han sido sus estrategias de sostenibilidad a través de los cambios y para generar el reconocimiento con que cuentan actualmente.

La descripción del contexto geográfico que identificó a Fusagasugá como corredor comercial de dos ciudades principales (Bogotá-Girardot), y su antigua representación como municipio cafetero, fueron propicios para la creación de empresas prestadoras de servicio a una población flotante, razón por la que la Heladería Nápoles creció de una pequeña idea de negocio hasta posiblemente ser hoy postulada como patrimonio gastronómico cultural de Fusagasugá, produciendo y comercializando un producto con el que se identifican los habitantes del municipio. Igualmente Coloma Ltda. que transitó a partir de una idea vanguardista para la época, pasando a ser una de las empresas productoras y comercializadoras de bebidas alcohólicas frutales con mayor proyección en el país.

De otra parte, el análisis comparativo de las dos empresas facilitó caracterizarlas como familiares, encontrando además, particularidades y similitudes, para tratar de enfocarlas dentro de un modelo administrativo.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

Por el interés de ubicar a las empresas estudiadas dentro de un modelo administrativo, se referencian principalmente teorías administrativas más relacionadas a estas.

Para Frederick Taylor, la administración científica se enfatiza en las tareas. Taylor es calificado como el padre de la disciplina; desarrolló métodos para organizar el trabajo, considerando los materiales, el equipo y las habilidades de cada individuo. Éstos se han llamado tiempos y movimientos, hoy conocidos como operaciones del proceso o sistema (Álvarez, 2010)

Algunas de las propuestas de Taylor fueron: aplicar métodos científicos de investigación y experimentación con los que sea posible formular procesos estándares que permita controlar las operaciones, los empleados deben ser científicamente seleccionados para colocarlos donde puedan aplicar sus aptitudes, los empleados deben ser entrenados para desarrollar sus habilidades en el desempeño del trabajo. (Meza, 2006)

Se citan también, teorías administrativas, como la teoría clásica de Henry Fayol, considerado el padre del proceso administrativo y creador e impulsador de la división de las áreas funcionales para las empresas. Fayol identificó cinco reglas o deberes de la administración: Planeación: diseñar un plan de acción para el mañana, Organización: brindar y movilizar recursos para la puesta en marcha del plan, Dirección; dirigir, seleccionar y evaluar a los empleados con el propósito de lograr el mejor trabajo para alcanzar lo planificado, Coordinación: integración de los esfuerzos y aseguramiento de que se comparta la información y Control: garantizar que las cosas ocurran de acuerdo con lo planificado y ejecución de las acciones correctivas necesarias de las desviaciones encontradas. (Martínez, Rodríguez, & Barreto, 2015)

Más importante aún, Fayol creía que la administración se podía enseñar. Le interesaba mucho mejorar la calidad de la administración y propuso varios principios para orientar el quehacer administrativo, División del trabajo, Autoridad y responsabilidad, Disciplina, Unidad de mando, Unidad de dirección, Interés general sobre el individual, Justa remuneración al personal, Delegación vs. Centralización, Jerarquías, Orden, Equidad, Estabilidad del personal, Iniciativa, Espíritu de equipo. (Martínez, Rodríguez, & Barreto, 2015)

Fayol aclaró que estos principios administrativos no son de ninguna manera rígidos, ya que en diversas situaciones, se requiere hacer uso del criterio personal y la medida. Lo más importante es que constituyen guías universales; en cualquier tipo de organización humana se pueden aplicar y que deben existir seis áreas funcionales dentro de la empresa, Técnica: Se encarga de la producción, Comercial: Se encarga de la compraventa, Financiera: Se encarga del uso del capital, Contable: Se encarga de inventarios, balances y costos, Seguridad: Se encarga de proteger los bienes de la empresa y del empleado, Administrativa: Se encarga de utilizar adecuadamente los recursos. (Martínez, Rodríguez, & Barreto, 2015)

Por otra parte, el modelo burocrático de Max Weber fue profundamente estudiado y analizado en todas sus características. Ofrecía varias ventajas, ya que el éxito de las burocracias en nuestra sociedad se debe a innumerables causas. Con todo, la racionalidad burocrática, el desconocimiento de las personas que participan de la organización y los propios dilemas de la burocracia, señalados por Weber, constituyen problemas que este tipo de organización no consigue resolver de modo adecuado. (Petrella, 2007)

En la escuela burocrática se destaca el carácter legal de las normas y reglamentos. Las reglas, decisiones y acciones administrativas se formulan y registran por escrito, el carácter racional y división del trabajo. La Burocracia es una organización que establece los cargos según el principio de jerarquía. Las personas son escogidas por méritos, a través de evaluaciones o exámenes de oposición (Petrella, 2007)

Otra teoría importante es la del Desarrollo Organizacional (DO) que surgió a partir de 1962 como un conjunto de ideas respecto del hombre (individuo), de la organización, del grupo social y del ambiente, orientado a propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades. El DO es un resultado práctico y operacional de la teoría del comportamiento orientada hacia el enfoque sistemático. (Marín, Melgar, & Castaño, 1989)

Una de las teorías más completas es la Neoclásica, los autores neoclásicos no forman propiamente una escuela definida, sino un movimiento heterogéneo, que recibe las denominaciones de Escuela Operacional o de proceso, definiendo esta teoría como un enfoque universal de la Administración, que no es más que la actualización de la Teoría Clásica que aprovecha las otras teorías para su aplicación a las empresas de hoy. Para los autores neoclásicos la administración consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de individuos para lograr un objetivo en común. El buen administrador es el que posibilita al grupo a alcanzar sus objetivos con un mínimo de recursos utilizados (Maya, 1993)

Contexto histórico de Fusagasugá

Fusagasugá perteneció al departamento de Bogotá como distrito, que luego con las disposiciones de la Constitución de 1886 continuó bajo el control de la capital, pero desde ese momento se ubicó por disposición política dentro de una provincia. Fue hasta 1895 cuando recibió bajo su jurisdicción un territorio propio, gracias en buena parte a la expansión de la economía cafetera (Lanza, Guzmán, & Martínez, 2003).

La utilización del suelo urbano estuvo estrechamente relacionado con las características del territorio controlado por esta ciudad, esas mismas que ubicaron a Fusagasugá como ciudad de camino y con ello más adelante un centro comercial. (Martínez, 2005)

Fusagasugá se convirtió en la capital de la provincia del Sumapaz, gracias a que era la población más desarrollada de la zona, debido a que estaba adquiriendo una riqueza por la producción y venta del café, por tal motivo el gobierno central le concedió importancia en razón a su avance económico y cultural. Lo que trajo como consecuencia el establecimiento de juzgados, la notaría, además fortaleció su crecimiento y fue centro de atención de los pueblos de la provincia (Lanza, Guzmán, & Martínez, 2003).

La venta de terrenos baldíos (1859) por parte del gobierno nacional y antiguos terrenos de resguardos indígenas, trajo como consecuencia que la tierra quedara en manos de pocos propietarios, dando origen a las haciendas, de las cuales eran dueños en su mayoría comerciantes bogotanos, quienes decidieron invertir desde 1870, aproximadamente, en el cultivo del café, producto traído desde Cúcuta y pueblos del departamento de Santander, estos mismos cambiaron los caminos de herraduras por empedrados para que sus animales no se enterraran y poder sacar sus bultos de café (Lanza, Guzmán, & Martínez, 2003).

Por otro lado las haciendas cafeteras necesitaron muchos trabajadores para poder cubrir los grandes terrenos que poseían. Las manos para esas labores agrícolas fueron puestas por personas que vivían desde hace mucho tiempo en la región, pero también por gentes que llegaron de Boyacá y del oriente de Cundinamarca. Otras personas llegaron de Soacha; estos nuevos habitantes de Fusagasugá se ubicaron principalmente en la zona urbana (específicamente en calle caliente, carrera 6 entre calles 1 y 6), donde abrieron locales para hacer y arreglar monturas para caballo, instalaron posadas en las que se hospedaban los viajeros y que tenían a su entrada ventas de morcilla y chicharrón, entre otros productos, como eran la chicha y el guarapo que servía para calmar la sed, la caña de azúcar de la cual se sacaba la panela y el aguardiente, productos muy apetecidos por los bogotanos, también se fabricaba la chucula, pan de maíz y se alquilaban mulas para transportar a los viajeros y sus enseres, debido a esto en sus calles empolvadas, iban apareciendo los primeros almacenes o negocios (chicherías, las boticas, las posadas, los graneros, las herrerías) que satisfacían las necesidades de los agricultores y de quienes cruzaban por allí en la conse-

cución de productos (Lanza, Guzmán, & Martínez, 2003)

Esto permitió que Fusagasugá se convirtiera el centro comercial más grande y que por esto la ciudad se ubicara como la más importante de toda la provincia del Sumapaz, (en la plaza mayor se efectuaba el mercado todos los domingos) sin contar que los bultos de café enviados a Nueva York Y Londres, fundamentalmente, fueron trasladados directamente de Fusagasugá a Girardot y desde allí a través del río Magdalena, al Puerto de Barranquilla (Lanza, Guzmán, & Martínez, 2003)

Por tanto Fusagasugá se convirtió en el centro económico de toda la región, al concentrar a los hacendados y sus riquezas; poseer un comercio activo y como si fuera poco, permitir que la gran mayoría de gentes que venían al Sumapaz, consiguieran trabajo y tierras para quedarse (Lanza, Guzmán, & Martínez, 2003)

Junto a esas ideas el resto de la gente fue produciendo sus propios cambios. De ese modo, el área urbana vio el incremento de locales comerciales, donde funcionaban tiendas de víveres y licores, posadas, peluquerías (donde también hacían trabajos de sastrerías), restaurantes, panaderías, cacharrerías y boticas (droguerías), entre otras, estos negocios se ubicaron principalmente sobre la carrera 6, pues esta era la vía que comunicaba Bogotá – Girardot. (Lanza, Guzmán y Martínez, 2003). Los locales de comercio se ubicaron en su mayoría en viviendas que quedaban sobre este camino (el centro de la urbe), al igual que en las calles, cercanas a esa vía. De esa forma, el espacio urbano estuvo compartido entre el lugar donde residían sus habitantes, los locales y sitios de uso público, ya que esta ruta era paso obligado para los viajeros. (Martínez, 2005)

La ciudad al inicio el siglo XX presentó una diversificación en el uso del suelo a partir de nuevos tipos de explotación, como era el caso de trilladoras, aserradoras y bodegas. De igual forma se mejoraron otros, como fue el caso de los lugares de hospedaje y fábricas de productos manufacturados, y se ampliaron con nuevos productos, las boticas y tiendas. Para inicios de los años 30 el suelo era usado por escuelas, colegios, hoteles, pensiones, peluquerías, fondas, restaurantes, cafés, expendios de chicha y guarapo, teatros, famas, lecherías, tiendas de víveres y licores, almacenes, papelerías, panaderías, boticas, venta y compra de café, fabricas (de bebidas, jabones, aceites, velas) y talleres. (Martínez, 2005).

Con la apertura de la carretera de la Aguadita a Fusagasugá desde 1930 empiezan a entrar los primeros automotores a la ciudad pues antes solo llegaban a Sibate junto con la vía férrea, posteriormente se prolongó la carretera hasta la Aguadita. A partir de allí vino una oleada de personas acomodadas de la capital que han venido a establecerse en los alrededores de la población, estableciendo quintas (Rey, 2000).

Lo que respecta a la calle 11, su calidad de salida hacia Girardot y además cruce de caminos, (en el puente del águila) ya que allí llegaba el camino que venía desde Pasca, le favoreció para que desde la carrera quinta hasta dicho puente se ubicara la mayoría de las compras de café y la sede de la Federación Nacional de Cafeteros (Martínez, 2005).

El trayecto del camino que surtía de vida a la ciudad a través de la carrera sexta se convirtió en punto obligado para el emplazamiento de distintos negocios, debido a que los servicios buscaban ubicarse cerca de dicha vía, además que cruza por el oriente de la plaza. Todo ello sumado al crecimiento de la población urbana que llegaba en 1938 al 18% (4.866 habitantes) hizo que el centro de la ciudad (las dos cuadras hacia todos los puntos cardinales desde la plaza mayor), para la década del 30, fuera el sitio con mayor ocupación, tanto comercial como habitacional, lo cual motivó la búsqueda para ubicar estos lugares en los sectores periféricos. (Martínez, 2005).

En la época del 20 al 30 se inicia la dedicación al cultivo de plantas de jardín y ornamentales, el jardín Luxemburgo inició la exportación de orquídeas y se especializó en el cultivo de flores tropicales. A partir de allí y debido al desarrollo de la jardinería, Fusagasugá recibió el nombre de “Ciudad jardín de Colombia”. (Rey, 2000).

La ciudad sienta los precedentes para extenderse hacia el sur durante el primer momento gracias a la donación de un terreno en este sector, iniciativa que se hace más fuerte con la densificación del centro y oriente hasta empezar este proceso de edificación en el sur. La extensión también hasta otros puntos cardinales, solamente que esto no se distanciaban considerablemente de la plaza (Martinez, 2005).

Para los años 50, el registro de contribuyentes por impuesto de industria y comercio de 1954 muestra como la densificación crecía a pesar de la ubicación de distintos establecimientos comerciales en zonas periféricas, tanto en el oriente como en el occidente. A los lugares existentes en la década de los 30, se sumaba un mayor número de cantinas y tiendas, junto con la nueva existencia de agencias comerciales, de transporte y bombas de gasolina (3 en total), demostrando como Fusagasugá dejaba lentamente sus características de aldea para convertirse en una ciudad intermedia. (Martinez, 2005).

El crecimiento de la ciudad se hace más evidente con el número de viviendas entre 1951 y 1964, que estaba en estrecha relación con el aumento de la población en el perímetro urbano, la cual pasaba de 8.325 en 1951 a 18.755 en 1964, con una tasa nunca antes vista de 6.43, la ciudad ya no era la misma de las dos últimas décadas del siglo XIX, por su mayor población y el crecimiento en el número de edificaciones. La urbanización de nuevas zonas generó el rompimiento de la antigua estructura urbana, posibilitando albergar la creciente población. Pero la urbe se extendió, principalmente hacia el sur gracias a la prolongación de la carrera 6, la urbanización espontánea del sector y al intentar seguir un legado colonial, que implicaba no alejarse de la vía que le había proveniendo de vida por cerca de cuatro siglos. (Desde el siglo XVI) (Martinez, 2005).

A mediados de los 70, el número de establecimientos comerciales ascendía a 747 donde el 73,8% se ubicaba en el centro de la ciudad y el resto en su periferia, principalmente en Chinautá y Boquerón. En el perímetro urbano el 44% del suelo estaba dedicado a tiendas y cafeterías; 14,3% eran alimentos y bebidas. (Martinez, 2005)

La heladería Nápoles se creó en el año 1955, ubicándose en la Cra 6 N° 9-36 en el centro de Fusagasugá y Coloma Ltda. inicio en el año 1987, en la hacienda cafetera ubicada en la Av. las Palmas Vía Tibacuy.

METODOLOGÍA

El estudio es de enfoque cualitativo, tomando diferentes fuentes documentales. La descripción de contextos: histórico, geográfico, económico y social del municipio. Del apoyo de técnicas para la recolección de información, a partir de la observación directa (reconocimiento a las empresas) y la aplicación de entrevistas semi-estructuradas a familiares de las empresas: Yesica Pérez (Nieta del fundador de la Nápoles), Cecilia Aguilar (Hija del fundador de la Nápoles) y Sandra Reátegui (trabajadora de Coloma) y a habitantes mayores: Gustavo Mejía Maya (Docente universitario y rector del colegio Santo Domingo Sabio) y Luis Escobar Pérez (Medico).

2. RESULTADOS

3.

Coloma Ltda.

La ciudad de Fusagasugá ha resultado ser un lugar propicio para la generación de empresas dedicadas a producir bienes a base de productos agrícolas representativos de la zona y que satisfagan las necesidades de la gran población flotante que llega al municipio; un gran ejemplo es la empresa Coloma LTDA que nació en el año 1987. El nombre de la empresa surge de la palabra Colo de Colombia y Ma de la terminación de Calima que fue una cultura precolombina representativa del país. El slogan está representado por una C en que hace alusión al tunjo de la cultura Calima; inicialmente era una hacienda productora

y comercializadora de café con su mismo nombre. A raíz de tanta competencia en la época buscaron una nueva alternativa para poder seguir trabajando con el café, pero de una manera diferente; Fue allí cuando nació la idea de hacer **licor de café**. La primera producción se realizó en la licorería de Boyacá y luego se implementó en Fusagasugá con fines de exportación. La empresa inicio su producción con tanques de infusión, tanque de preparación y envasadoras, adicional a estos en la actualidad también cuenta con un área de fermentación.

Coloma es una empresa familiar que ha ido evolucionando, hoy cuenta con una estructura organizacional desarrollada como lo define el coloquio europeo: una empresa se considera familiar cuando una parte esencial de su propiedad está en manos de una o varias familias, cuyos miembros intervienen de forma decisiva en la administración y dirección del negocio. Además que tiene estipuladas áreas con su propio nivel de autoridad, no ha perdido la esencia de una empresa familiar ya que la junta directiva y la gerencia están controladas por miembros de la familia. El Sr. Alberto Constain Medina, creador, padre y jefe principal, falleció hace 7 años, dejando la dirección a uno de sus hijos, que la sigue administrando en sociedad con sus hermanos, que al día de hoy cuenta con 60 empleados.

En el año 2003 se tomó la decisión de realizar un traslado de la Fábrica a la ciudad de Bogotá por cuestiones de logística; se desplaza la planta productiva de licores a Fontibón mientras que en la hacienda continúa la producción de Café. Este traslado se realizó por problemas viales y de transporte. Fusagasugá era un pueblo con difícil acceso, el tema de transporte se dificultaba para la distribución del producto y las distancias para el proceso de exportación eran más largas.

En la actualidad la sede principal de Coloma Ltda. está ubicada en la ciudad de Bogotá y cuenta con una segunda sede ubicada en la ciudad de Armenia. Desde el producto inicial que fue el licor de café, se han implementado diferentes licores como los fabricados a base de frutas (maracuyá, fresa, guanábana y mora); también se crearon licores a base de lácteos y en la actualidad ha incursionado en el mercado con el Ron Coloma, gracias a la implementación de la fase de añejamiento.

Coloma Ltda. no solo permanece en el mercado internacional; sino también en el nacional y las principales razones para que la empresa este bien posicionada son: la calidad, la innovación en productos y la baja competencia directa que tienen a nivel nacional.

Heladería Nápoles

Otro gran ejemplo de emprendimiento es la heladería Napoles que fue Creada por el señor Samuel Eduardo Aguilar Pardo y su esposa Blanca Cecilia Caicedo de Aguilar, Fusagasugeños de nacimiento, quienes inauguraron la empresa en el año 1955.

Algunos antecedentes laborales del señor Aguilar antes de incursionar con la heladería demuestran su espíritu emprendedor en actividades como la zapatería y el taller para arreglo y mantenimiento de bicicletas, ubicados en la ciudad de Girardot. Con numerosa familia compuesta por 8 hijos en edades escolares, regresaron a Fusagasugá. Allí, el señor Aguilar decidió iniciar una sociedad con una persona conocida: Ignacio Vidal, propietario de un negocio de venta de helados. Durante un tiempo lo administró, hasta que el Sr. Vidal le propuso que comprara el negocio. El local estaba ubicado a dos casas de donde está actualmente, era paso obligado para estudiantes de los colegios cercanos (La Presentación, El Ricaurte, Caldas). El espacio del local era estrecho, con una nevera muy grande y se vendían helados en copa con diferentes ingredientes y sabores artificiales. El Sr. Aguilar con su esposa fueron cambiando los sabores con la receta original creada por ellos, generando mayor acogida en el sector.

La afición a las carreras de caballos del Sr. Aguilar lo llevó a colocar el nombre de su heladería. Nápoles, uno de los caballos favoritos en este deporte, en algunas temporadas brindo a la familia suerte y alegría. Desde sus inicios, la empresa ha estado estratégicamente ubicada en la carrera 6, vía muy comercial.

Inicio en un pequeño local en arriendo y luego se trasladó muy cerca en otro local más amplio, donde se ha mantenido desde hace 61 años. Otros establecimientos comerciales como la distribuidora de Soya, venta de muebles de madera J. Uribe, y casas de vivienda conformaban la cuadra¹. Solamente tuvieron una competencia directa: la heladería Alaska, que posteriormente se ubicó en diagonal al colegio Instituto Técnico Industrial de Fusagasugá.

Actualmente la calle 6 está dedicada al comercio principalmente de calzado, almacenes de ropas, restaurantes, negocios de comidas, papelerías, droguerías y panaderías.

Hace aproximadamente 5 años la empresa adquirió una planta de refrigeración con una unidad de 5 caballos de fuerza que permite bajar la temperatura a 18° logrando congelar las paletas en 20 min. Anteriormente la planta de refrigeración con menor capacidad de congelamiento demoraba entre 2 y 4 horas, también cuentan con congeladores que almacenan las paletas. Este proceso artesanal se ha conservado a través del tiempo brindando algunas ventajas competitivas, por los costos bajos que posibilitan precios estables. Iniciaron produciendo paletas de cuatro sabores (guayaba, leche, mora y combinado: guayaba - leche) y en la actualidad ofrecen 5 sabores más (guanábana, maracuyá, curuba, revuelto: mora-leche, coco). También incursionaron con helados de crema de guayaba y curuba envasados en vasitos con tapas de cartón, pero definitivamente el cono de vainilla tradicional se posicionó en el mercado local.

La heladería se ha caracterizado por mantener la tradición tanto en el sabor de las paletas, como en el lugar de venta, y esto se debe a que la dirección de la empresa estuvo siempre a cargo del fundador hasta el año 2016, cuando fallece. No se realizaron mayores cambios. Hubo un intento de implementar una línea de 12 sabores de paletas de crema, pero no logró trascender.

El Sr. Aguilar pensaba: “si así me ha funcionado la heladería, así se queda”. Pero al mismo tiempo fue creando la recordación de los productos y una tradición que hoy postulan a la heladería Nápoles como patrimonio histórico cultural de la gastronomía de Fusagasugá.

El proceso de producción ha sido manejado empíricamente. La rotación de paletas es alta y su sistema de almacenamiento es pequeño. La compra de la fruta, la decisión de elaboración de paletas de ciertos sabores, las cantidades, dependían del propietario. En épocas de alta demanda (fines de semana y vacaciones) la empresa requería mano de obra de toda la familia, aplicando turnos y rotaciones entre los hijos para alcanzar con la producción necesaria.

Hoy este proceso ha mejorado, por ejemplo la fruta es llevada por los proveedores directamente a la casa paterna, que es el lugar donde aún se hace la transformación de la fruta. En la heladería solo se envasa. Igualmente algunas hijas elaboran las paletas y la crema del cono y junto con algunos miembros de la tercera generación atienden el local.

La heladería Nápoles es una empresa familiar, dirigida directamente por dos representantes de la segunda generación con participación de algunos miembros de la tercera. El futuro de la empresa dependerá de las decisiones oportunas y eficientes por parte de hijos y nietos.

Comparación

Las dos empresas se acoplan perfectamente a la definición de empresa familiar puesto que surgieron bajo este concepto. La Heladería Nápoles sigue aplicando esta definición, la familia sigue trabajando unida. Mientras que Coloma Ltda. por ser una empresa más grande tuvo que crear cargos y delegar responsabilidades a personas ajenas a la familia, pero con sentido de pertenencia y trabajando de la mano con los

¹ Se denomina cuadra al espacio lineal que abarca desde las dos esquinas formadas por la intersección de una calle con otra hasta las dos esquinas formadas por el próximo cruce. Suele tener entre 100 y 150 metros de longitud. [https://es.wikipedia.org/wiki/Cuadra_\(urbanismo\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Cuadra_(urbanismo))

propietarios, por el bien de la organización.

Según Rueda Galvis: Es muy probable encontrar que la mayor causa del deceso empresarial radica en factores tales como la ausencia total de procesos de planeación administrativa y financiera del negocio, que sumadas al limitado acceso al crédito que poseen y su escasa capacidad productiva profundizan sus condiciones de crisis y poca competitividad. Las empresas objeto de investigación, especialmente la Heladería Nápoles, demuestran como las Mypimes o empresas familiares no siempre fracasan por ausencia de procesos administrativos o a la baja capacidad productiva, pues desde sus inicios no tuvieron el conocimiento teórico de modelos administrativos, pero los aplicaron de una manera empírica. Además la Heladería, que a diferencia de Coloma Ltda. , presenta baja capacidad de producción, confirmando así que no es un impedimento para ser una empresa exitosa, por el contrario, existen otros factores más relevantes como el reconocimiento cultural y la tradición.

Hoy la sucesión familiar de la H. Nápoles llega a la cuarta generación, pero a nivel administrativo, la empresa está en manos de la segunda. En Coloma Ltda. llega a la tercera a nivel familiar y a nivel administrativo también recae en la segunda generación, con una fuerte estructura organizacional. Por tanto, aún es incierto afirmar que las organizaciones puedan disolverse cuando el nivel de mando pase a la tercera o cuarta generación.

Las empresas familiares son el tipo de empresas predominantes en el mundo, aunque no se sabe con exactitud qué porcentaje de ellas es familiar, debido a que no existe un registro de las empresas como familiares o no familiares. Sin embargo, las cifras más conservadoras muestran que entre el 65% y el 80% de las empresas en el mundo son familiares y además generan aproximadamente el 50% del producto interno bruto a nivel mundial. Estos porcentajes nos muestran la gran importancia que tienen estas empresas en el entorno económico y social del mundo. (Lagunes, 2012)

Muchas organizaciones no consideran la posibilidad de implementar prácticas de gobierno corporativo en sus empresas, posiblemente por considerarlas demasiado sofisticadas para una pequeña o mediana empresa. Un gran impedimento para que las empresas crezcan y se conviertan en grandes corporaciones sin dejar de ser familiares, es que no cuentan con estructuras, procedimientos fundamentales en su planeación y administración de toma de decisiones. (Gersick, 1997)

Se puede decir que las dos empresas no están definidas por un modelo administrativo particular aplicado a su evolución, sino que han contado con una combinación de teorías y modelos empíricamente adaptados para solucionar sus propias necesidades. Tanto la heladería Nápoles como Coloma Ltda. en sus inicios se relacionaron con algunas características propuestas en la teoría clásica de Henry Fayol, debido a que la creación de sus empresas fue empírica, resaltándose por ejemplo, la generación de funciones básicas especialmente las técnicas, administrativas y comerciales, pero también se ve reflejado el acto administrativo más conocido de esta teoría y que las empresas realizaban sutilmente: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, procesos que el jefe de familia realiza normalmente. También se reconocieron la identificación de una jerarquía y la estructuración de las tareas.

Con el transcurso del tiempo las dos empresas tomaron marcadas diferencias identificadas fácilmente; la heladería Nápoles se direcciono hacia la teoría burocrática, centrada en el gerente quien toma las decisiones, no permitiendo cambios en roles, rutinas y procedimientos ya estandarizados por él mismo. También se relaciona la teoría neoclásica que toma diferentes características de las teorías administrativas. Coloma se orientó hacia la teoría del desarrollo organizacional, a pesar que su producción seguía siendo artesanal y organizo la empresa con proyección de crecimiento; e igualmente en la actualidad se relaciona por la teoría neoclásica.

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

La comparación de las experiencias empresariales de a Heladería y Coloma, demuestra como las empresas familiares pueden llegar a ser altamente competitivas. Como afirma J.G. Saldarriaga que los efectos de la globalización en la competitividad de las empresas familiares se encuentran ubicados en dos vertientes: una positiva y una negativa. La primera de ellas es la que potencia el incremento de la productividad y por ende, de la competitividad de estas empresas y la segunda es aquella que determina la crisis y el cierre de las empresas por su incapacidad de competir exitosamente (en su propia región) con los productos que llegan a ella desde el exterior y/o de incursionar en los mercados internacionales. (saldarriaga, 2007)

Las empresas objeto de estudio no se pueden clasificar como innovadoras, porque los productos que manejan son comunes; pero la persistencia y la tradición que tienen en el mercado hacen que no tengan necesidad de crear planes de marketing. Estas empresas son casos particulares que han trascendido a través de los cambios, pero en la actualidad como dice la directora de Colciencias, Yaneth Giha “la innovación empresarial es el único camino para alcanzar altos niveles de desarrollo económico” (El País, 2015)

Las situaciones históricas beneficiaron a las empresas. Cuando cada una se creó, estaban sucediendo acontecimientos que las involucraron comercialmente adaptándose en el mercado local. Coloma se creó en una época donde la competencia fuerte era la producción de café y ellos aprovecharon esta actividad para crear un producto nuevo. La Heladería Nápoles se creó en un momento de crecimiento que convertía al municipio en pueblo de paso visitado por turistas

La educación empresarial hizo la diferencia entre el crecimiento de las dos empresas. Coloma Ltda. decidió integrar a diferentes personas con formación profesional a ocupar áreas funcionales. La heladería Nápoles vinculo a los miembros de la familia algunos con formación profesional en distintas áreas de conocimiento. Como se referencia en el informe GEM 2007 indica que en Colombia, un promedio aproximado del 15% de las personas consultadas, cerró algún tipo de empresas. Los factores que explican esta funesta situación pueden ser muy variados, entre los principales se destacan: falta de planeación del negocio a través de un adecuado plan de empresa, cuantiosas sanciones por operar desde la informalidad, carencia de ventajas competitivas y comparativas por sus bajas inversiones en innovación tecnológica, e insuficientes infraestructuras para investigación y desarrollo, entre otras, causadas por la desinformación del empresario. (Giraldo, Bedoya, & Vargas, 2009)

Las dos empresas mantienen procesos artesanales. Aunque Coloma Ltda. es una mediana empresa de exportación, en la actualidad los procesos de infusión y preparación no son tecnificados y pueden limitar la alta demanda de su producto.

El poder administrativo de las dos empresas recae en la segunda generación. Debido al crecimiento y vinculación de familiares en las empresas, se pueden distorsionar la finalidad de estas. En el trabajo de grado: “¿Por qué la mayoría de empresas familiares no sobrevive a la tercera generación?” se habla sobre el fracaso de las empresa y menciona que la tercera generación no tiene en si grabada en su experiencia de vida directamente la forma en que se luchó para fundar la empresa, pues la segunda pudo dejar todo un legado de sacrificio y lucha con la esperanza de que la tercera generación lograra mantenerla y aprovecharla. ((Mojica, 2014)

Bibliografía

- Álvarez, A. B. (2010). Frederick Winslow Taylor y la Administración. En A. B. Álvarez, *Gestión y estrategia*.
Cámara de Comercio de Bogotá. (2014). *Actividad comercial de Cundinamarca, por municipios*. Bogotá.
- DANE. (2015). *poblacion proyectada cundinamarca. bogota*.
- El País. (13 de mayo de 2015). Colombia Necesita más empresas creativas e innovadoras: Directora de Colciencias. *El País*.
- Gersick, k. (1997). *Empresas familiares generacion a feneracion*. Mexico: McGraw-Hill.
- Giraldo, A., Bedoya, G., & Vargas, C. (2009). Principales limitaciones del empresarismo que afectan el desarrollo económico y social del país. *EAN*, 99-112.
- Hiller, T. (2013). *Articulo Hisrotico* . universidad de los andes.
- Lagunes, A. M. (2012). Ensayo sobre Empresa Familiar. *Tecnologico de Monterrey*.
- Lanza, A., Guzmán, G., & Martínez, F. (2003). *Geografía e Historia de Fusagasuga*. Fusagasuga: Alcaldía de Fusagasuga.
- Marin, J., Melgar, A., & Castaño, C. (1989). *Teoría y Técnica del desarrollo organizacional*. Guatemala.
- Martínez, D., Rodríguez, A., & Barreto, Y. (2015). *Teoría Clásica de la Administración*. Girardot.
- Martinez, R. E. (2005). *Fusagasuga una ciudad soñada*. Fusagasuga: Alcaldía Fusagasuga.
- Maya, G. (1993). La Teoría Neoclásica: Reflexiones. *Universidad Nacional De Colombia*.
- Meza, A. (2006). *Principios de la Administración*. Mexico.
- Mojica, J. C. (2014). *Por que la mayoría de las empresas familiares no sobreviven a la tercera generación?* Bogotá: Repository Universidad Nueva Granada.
- Petrella, C. (2007). *Análisis de la Teoría Burocrática* . Uruguay.
- Preston, P. (05 de julio de 2005). Quien no conoce su historia esta condenado a repetir su errores. (Universia, Entrevistador)
- Rey, O. G. (2000). *Rse*. Saldarriaga, j. (2007). la globalización y la competitividad de las empresas. *Universidad De San Buenaventura*.

PONENCIA #125

PROMOCIÓN DE LA INTERACCIÓN DE UNICATÓLICA CON LAS MICROEMPRESAS DE LA COMUNA 7 DE CALI

AUTORES:

*Maria Gonzalez
Francia Suarez*



ÁREA TEMÁTICA:

*Reflexiones pedagógicas y curriculares
en torno a la administración*

PROMOCIÓN DE LA INTERACCIÓN DE UNICATÓLICA CON LAS MICRO-EMPRESAS DE LA COMUNA 7 DE CALI

Temática: Reflexiones pedagógicas y curriculares en torno a la administración.

Resumen

El presente proyecto buscó promover la interacción entre la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium con las microempresas de la Comuna 7 a partir del desarrollo de un Programa de Práctica Empresarial ofertado por la Facultad de Ciencias Empresariales, donde los estudiantes de práctica se capacitaron como Asesores Microempresariales fortaleciendo sus competencias administrativas; estos asesores realizaron intervenciones para mejorar la estructura y dinámica empresarial de diez unidades productivas a partir del fortalecimiento de áreas específicas identificadas desde un reconocimiento de condiciones iniciales fundamentado en el Balance Score Card.

El enfoque utilizado en la investigación fue Investigación – Acción, donde tanto el asesor como el microempresario asumieron roles activos dentro del proceso, fortaleciendo su estructura reflejándose en el mejoramiento de indicadores cuantitativos y cualitativos.

Este programa entonces visibilizó la Universidad ante la comunidad como una Institución de Proyección Social, realizó gestión administrativa en las empresas y fortaleció competencias en los estudiantes del programa de Administración de Empresas en el sector real de su contexto.

Palabras clave: Fortalecimiento microempresarial; Balanced Scorecard; Práctica empresarial.



ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

PROMOCIÓN DE LA INTERACCIÓN DE UNICATÓLICA CON LAS MICROEMPRESAS DE LA COMUNA 7 DE CALI

INTRODUCCIÓN

La empresa es una organización o institución dedicada a actividades de fines económicos o comerciales, para satisfacer las necesidades de bienes o servicios a los demandantes, a la par de asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias inversiones. Es también una célula de la sociedad, donde nace, interactúa, se usufructúa y debe retornar un beneficio.

Existe una tipología de clasificación de empresas, de acuerdo a la actividad comercial, localización, estructura, finalidad, dimensión o tamaño y propiedad. En Colombia según el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y de acuerdo a la Ley 590 de 2000, se clasifican las empresas de acuerdo a su tamaño bajo dos requisitos: número de empleados y valor de activos totales expresado en SMMLV, clasificándose en Grande, Mediana, Pequeña y Microempresa.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO (alineado a la izquierda, negrita, texto en mayúscula, letra Times New Roman 12)

Según el informe titulado “Algunos limitantes del crecimiento en Colombia” (Forero, Rojas, y Steiner, 2012), el alto nivel de desempleo que caracteriza al país genera un obstáculo para absorber la creciente oferta laboral, en especial, de los sectores más vulnerables de la población representados en los jóvenes y personal no calificado, estableciendo así un amplio margen a la brecha de la desigualdad, condición del mercado laboral que no sólo afecta a los hogares sino también la eficiencia y el crecimiento económico de toda la sociedad.

Este panorama hace que las personas en situación de desempleo generen sus propias alternativas de inserción laboral, iniciativas a través del emprendimiento estableciendo unidades productivas desde la micro, pequeña y mediana empresa pero, muchas veces las alternativas desarrolladas no son sostenibles o generan menores ingresos.

El concepto emprendimiento viene del francés “entrepreneur”, que significa pionero, es también aplicable a personas que inician una nueva empresa o proyecto (Jaramillo, 2008). Ninguna definición del emprendimiento es lo suficientemente precisa o descriptiva para las personas que desean tener más espíritu emprendedor. Shumpeter percibía al emprendedor como una persona extraordinaria que promovía nuevas combinaciones o innovaciones; el observó que la función de los emprendedores es reformar o revolucionar el patrón de producción al explotar una invención, o más comúnmente, una posibilidad técnica no probada, para producir un nuevo producto o uno viejo de una nueva manera; o proveer de una nueva fuente de insumos o un material nuevo; o reorganizar una industria, etc, (González y Cerón, 2010).

Este tipo de actividades son las responsables primarias de la prosperidad recurrente que revoluciona el organismo económico y las recesiones recurrentes que se deben al impacto desequilibrado de los nuevos productos o métodos.

En contraste con el pensamiento de Shumpeter, el autor Ludwing Von Mises consideró que el factor emprendedor está presente en todas las acciones humanas debido a las incertidumbres presentes en el contexto de estas acciones, y no limitado a las acciones de un tipo particular de personas (Castillo, 1999). Para Mises, el emprendedor es aquel que desea especular en una situación de incertidumbre, respondiendo a las señales del mercado con respecto a precios, ganancias y pérdidas. Debido a esto, el emprendedor ayuda a nivelar la demanda y la oferta y, si ha especulado correctamente, genera una ganancia para sí. De lo contrario asume las pérdidas por su decisión incorrecta. Por medio de este conjunto de acciones,

se satisfacen las necesidades de una comunidad y a su vez las de la Sociedad. El conocimiento generado por esta situación, factor clave a identificar dentro del ejercicio investigativo, aumenta con el tiempo, por lo que la incertidumbre se reduce progresivamente.

Kantis (2004, pág. 22) citando a Shapero conceptualiza el “evento empresarial” y lo explica a partir de cuatro condiciones. En primer lugar, destaca la presencia de factores de desplazamiento, que son los que llevan a una persona a romper con su trayectoria de vida previa y a inclinarse por la carrera empresarial. Estos factores pueden ser positivos (identificación de una oportunidad, deseo de realización, etc.) o negativos (por ejemplo, salir del desempleo, necesidad de emigrar a otro país, frustración con el empleo actual). Las otras condiciones son la disposición a actuar por parte de quien emprende, la credibilidad en el proyecto y la disponibilidad de recursos.

A nivel local se han realizado estudios y evaluaciones de diferentes sectores de la ciudad, uno de ellos lo realizó el grupo de Investigación de Solvencia y Riesgo Financiero de la Universidad del Valle analizando las fuentes de financiamiento microempresarial en las comunas 4, 5, 6, 7 y 8 de Cali en el periodo 2009-2010 (Millán Solarte, 2011) se logra evidenciar la alta utilización de formas no tradicionales de obtención de recursos y cómo estas unidades económicas son un medio de empleo para un gran número de personas ubicadas en los estratos 1, 2 y 3.

Debido a la especificidad del problema de investigación, en la actualidad no se encuentran reportes de investigaciones que den cuenta del funcionamiento de unidades productivas en el sector de interés.

Teniendo algunas de las características socioeconómicas de la comuna 7 de acuerdo a las estadísticas proporcionadas por el DANE del Censo, esta concentra el 3.8% de la población total de la ciudad de Cali, la cual a su vez contiene el 3,1% de unidades económicas, siendo el sector comercio el que mayor protagonismo destaca con un cuantioso 66,7%; de acuerdo a su estratificación los barrios que la componen solo se clasifican en estratos 1, 2 y 3, acerca del nivel educativo se puede apreciar que, frente a las estadísticas de la ciudad la comuna 7 se ubica por encima de estos valores, en cuanto a no poseer ningún nivel educativo el 5,6%, y contar con mayor número de personas que han alcanzado primaria con el 34,2% y secundaria con el 41,4%; y por debajo del nivel de de la ciudad referente a la educación alcanzada a nivel profesional con un 4.1% frente al 9.5% del total de la ciudad (Alonso, Arcos, Solano, & Vera Llanos, 2007)

Una vez que se ha conocido cómo funcionan estas unidades productivas, se genera la necesidad de desarrollar una propuesta apoyada desde la pedagogía.

Para estructurar el programa se debe tener en cuenta las características de la población a intervenir en este caso nos referimos a población adulta y por tanto se deben considerar no sólo sus aspecto cognitivos sino también sus aspectos afectivos, sociales e históricos.

Para este caso se tendrá en cuenta la teoría del aprendizaje significativo, esta teoría fue propuesta originalmente por David P. Ausubel y Novack (1989) se refiere a que en el proceso de enseñanza-aprendizaje el elemento central es la construcción de significados.

“El alumno aprende un contenido cualquiera cuando es capaz de atribuirle un significado. Por eso lo que procede es intentar que los aprendizajes que lleven a cabo sean, en cada momento de la escolaridad, lo más significativo posible, para lo cual la enseñanza debe actuar de forma que los alumnos profundicen y amplíen los significados que construyen mediante su participación en las actividades de aprendizaje.” (Romero, 2010)

El aprendizaje significativo es un proceso según el cual se relaciona un nuevo conocimiento o información con la estructura del que aprende de forma no arbitraria y sustantiva (Ausubel, 2002); es decir que en el proceso de aprendizaje se toman en cuenta los conocimientos, saberes y experiencias que el educando ya posee, así como sus diferencias personales, su contexto social y cultural, para introducir nuevos contenidos que en vez de generar “oposición” lo que hagan, sea enriquecer y modificar los contenidos o informaciones anteriores.

No se trata solamente de un proceso simple de unión de contenidos anteriores y novedosos, sino de un proceso donde los nuevos contenidos adquieran significado para el sujeto produciendo una transformación en su estructura cognitiva; al hablar de significativo se requiere considerar la parte afectiva en la experiencia de los sujetos.

En esta teoría para que se produzca aprendizajes significativos han de darse dos condiciones fundamentales

- Una actitud potencialmente significativa de aprendizaje por parte del aprendiz que implica su predisposición para aprender y
- La presentación de un material potencialmente significativo adecuados al sujeto que permitan la interacción con el material nuevo que se presenta

El aprendizaje significativo se desarrolla a partir de dos ejes elementales: la actividad constructiva y la interacción con los otros.

En esta interacción con otros este planteamiento considera el vínculo entre el educador, el educando y el conocimiento, tanto el educando como el educador son portadores de conocimientos, saberes y experiencias que marcan con mayor énfasis este vínculo, sin que deba perderse el rol del docente como mediador en la construcción de conocimiento (Educación, 2009).

Luego de considerar la importancia del aspecto pedagógico, se pretende efectuar el programa de fortalecimiento bajo el sistema de gestión empresarial que plantea el cuadro de mando integral (CMI), propuesto por Norton y Kaplan.

Tradicionalmente este sistema ha sido utilizado y privilegiado para realizar diagnósticos a través del establecimiento de indicadores de medición de los elementos financieros y no financieros de las organizaciones, buscando abarcar los aspectos empresariales más relevantes, a través de cuatro perspectivas integradas:

Perspectiva financiera: *Es la visión de los números y la situación financiera de la empresa, estudiando los niveles de intervención, las políticas de financiación, los resultados económicos, el uso y aplicación de los fondos del negocio, etc.*

Perspectiva de los clientes: *Desde esta visión se enfocan los aspectos relacionados con los clientes a los cuales está dirigida la organización.*

Perspectiva de los procesos internos: *Es el momento de analizar los procesos productivos de la organización, estudiando su eficiencia y correspondencia con el resto de la organización*

Perspectiva de las capacidades del personal y la organización: *Finalmente se analizan las capacidades del personal y la brecha que puede existir entre las capacidades requeridas para un funcionamiento eficiente de los procesos productivos y la capacidad actual del personal (Romagnoli, 2007, pág. 9).*

Si bien el CMI proporciona una herramienta de medición, también otorga la estructura de un sistema de gestión estratégica haciendo uso de los resultado de la medición de los indicadores, puesto que, acorde con los autores del sistema: “El CMI permite que las empresas puedan seguir la pista de los resultados financieros, al mismo tiempo que observan los progresos en la formación de aptitudes y la adquisición de los bienes intangibles que necesitan para su crecimiento futuro.” (Kaplan y Norton, 2009, p. 18)

Este sistema de gestión estratégica consiste en convertir la misión, visión y estrategia de una empresa en un conjunto de indicadores de actuación (objetivos), que se organizan a partir de las cuatro perspectivas mencionadas. Este modelo se potencia ya que, las medidas van más allá de controlar comportamientos y evaluar acciones anteriores, que si bien es algo muy importante, no solo se queda allí, involucran también

la articulación y comunicación de la estrategia del negocio, así como, la coordinación e integración de las iniciativas individuales para la consecución de una meta común (Kaplan y Norton, 2009).

Bajo estos principios teóricos la aplicación del programa piloto y la valoración de los resultados, se regirá a partir del sistema de gestión estratégica propuesto en el CMI, el cual se adaptará de acuerdo con el contexto, cabe destacar, que en esta propuesta de investigación no se procederá a realizar el diagnóstico de las unidades productivas ya que este se realizó en la investigación previa: “Caracterización de microempresas de la comuna 7 de la ciudad de Cali” (González y Suárez, 2014), y entre las unidades caracterizadas se seleccionarán treinta para el desarrollo del programa piloto.

2. METODOLOGÍA

Los objetivos se guían bajo un enfoque de Investigación-Acción propuesto por Kurt Lewin, donde el objetivo es ligar el enfoque experimental de la ciencia social con programas de acción social que respondan a los problemas sociales principales. Lewin argumentaba que se podía lograr en forma simultánea avances teóricos y cambios sociales (Gallego, Muñoz y Carmona, 2008; McKernan, 2001). Este método de investigación de tipo cualitativo, busca obtener resultados fiables y útiles para mejorar situaciones colectivas. Así, se trata de que los grupos de población o colectivos a investigar pasen de ser “objeto” de estudio a “sujeto” protagonista de la investigación, controlando e interactuando a lo largo del proceso investigador (diseño, fases, evolución, acciones, propuestas,...), y necesitando una implicación y convivencia del personal técnico investigador en la comunidad a estudiar.

En este estudio de carácter cualitativo se toman como referencia elementos abordados en el proyecto “Caracterización de microempresas de la Comuna 7 de Cali” (González y Suárez, 2014) para el diseño de los instrumentos.

Los instrumentos utilizados son, un inventario de instituciones que en la ciudad de Cali prestan los servicios de capacitación y apoyo técnico a los microempresarios con el fin de establecer el panorama de la oferta de servicios y su tipología, un formato de diagnóstico empresarial y social, para determinar las condiciones de funcionamiento de unidades productivas, un formato de plan de acción en el cual se establece el trabajo en conjunto entre el microempresario y el asesor y un formato de evaluación el cual registra los logros y resultados obtenidos en el proceso.

Para el procesamiento de la información se utiliza la estrategia de revisión y análisis de documentos, en este caso, los instrumentos diligenciados por los asesores, semillero y equipo de investigación, se analizaron teniendo en cuenta los aspectos empresarial y social de las microempresas participantes, de este análisis se procede a desarrollar el plan de acción y la evaluación, documentos que en conjunto permiten valorar los resultados de la aplicación del programa piloto en la promoción de la interacción. Cabe destacar que para el tratamiento de la información por la naturaleza del estudio no se utilizarán cuadros estadísticos.

A continuación se expone la forma como se desenvuelve este abordaje metodológico a través de las diferentes actividades.

La primera actividad consistió en realizar la estructura del programa de fortalecimiento, el cual establece la ruta de acción y los formatos que orientaban y estandarizan la intervención a las microempresas.

Como segunda actividad se realizó un proceso de capacitación en habilidades para la inteligencia emocional y en conceptos básicos de administración, para los estudiantes participantes del programa,

Para la aplicación del programa piloto, se identificaron a conveniencia, por la disponibilidad de las microempresas para participar y por el número de estudiantes, las quince unidades que se iban a intervenir; estas microempresas también se abordaron porque habían hecho parte del estudio anterior y ya había un conocimiento de la institución y de los estudiantes; una vez seleccionadas se realizó un reconocimiento de las condiciones iniciales de cada una, teniendo como guía la herramienta diagnóstica construida, acto seguido los estudiantes diseñaron un plan de trabajo o plan de acción con el fin de mejorar los factores hallados, el cual se aplicó y por último se evalúa la intervención.

Cada empresa firmó un acuerdo de compromiso donde se estipulaba el propósito del proyecto, los roles de los actores y el alcance de las actividades a realizar; esto con el fin de dar claridad al proceso y a su vez como soporte de participación y manejo de la información de las empresas en el proyecto.

Para finalizar este proyecto se recopilaron los documentos, planes de acción y las evaluaciones realizadas, como insumo para realizar el análisis de resultados del proyecto, por medio de la interpretación de la información.

De acuerdo al cronograma se aplicó la herramienta diagnóstica diseñada, la cual comprende dos apartados: Diagnóstico empresarial y diagnóstico social.

El diagnóstico empresarial comprende: los datos generales de la empresa, los datos del empresario, productos y/o servicios ofrecidos, información de los empleados, información desde cada una de las perspectivas del Balanced Scorecard.

El diagnóstico social pretende conocer la información sobre la familia actual, los antecedentes familiares, la situación familiar, personal y comunal del empresario o empresaria.

Los hallazgos encontrados a partir del diagnóstico, dieron la guía para la construcción de los planes de acción.

3. RESULTADOS (alineado a la izquierda, negrita, texto en mayúscula, letra Times New Roman 12)

Se desarrolló un curso dirigido a estudiantes del programa de administración de empresas próximos a graduarse; con la intención de validar y experimentar los conocimientos adquiridos durante el ciclo académico de tecnología o profesional de Unicatólica, teniendo en cuenta que el programa de Administración se establece por ciclos propedéuticos.

El impacto personal de los participantes será reconocer y conocer el sector donde habita, desarrollar el sentido social por medio de prácticas comunitarias, y al beneficiar a la comuna se beneficiarán a su vez sus habitantes y el impacto en el ámbito profesional se relaciona con el desarrollo de competencias en gestión administrativa, identificar oportunidades de negocio, ejercer la profesión de administrador, entendiéndose el administrador como un visionario que busca la efectividad en la empresa.

3.1 ASESOR – CONSULTOR MICROEMPRESARIAL

Con respecto al ámbito profesional se considera importante reconocer las competencias que debe desarrollar un profesional en Administración en su rol como consultor o asesor. Un asesor es un profesional que ofrece el consejo de experto en un área específica, éste necesita adicional a su conocimiento de las empresas, habilidades personales, de relación y de comunicación con los demás. Algunas cualidades que debe tener son:

- Capacidad para escuchar.
- Flexible y paciente.
- Objetivo e imparcial.
- Analítico.
- Generados de alternativas.
- Comunicador.
- Organizado y metódico.

Estas cualidades formaran parte importante del perfil del estudiante al momento de iniciar su proceso de capacitación como asesor, debido a que son características que responden a la personalidad y estructura de cada uno de los individuos, junto con las habilidades y apropiación del conocimiento adquirido durante su carrera tecnológica y/o profesional.

3.1.1 PROGRAMA DE ASESORES MICROEMPRESARIALES

PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA

La actualidad empresarial exige a los futuros profesionales en áreas administrativas y económicas aprender a conocer, reconocer y solucionar situaciones problema en la realidad, teniendo en cuenta las condiciones y cambios del ambiente.

El programa pretende fortalecer las competencias de los estudiantes del programa de Administración de Empresas en el rol de asesor, permitiendo que el estudiante vivencie la práctica de los conocimientos adquiridos en el aula a partir de la búsqueda y solución de problemas empresariales; y a su vez fortalezca las microempresas del sector.

El programa está dirigido a estudiantes del programa de Administración de empresas próximos a terminar el ciclo tecnológico y/o profesional. Las prácticas académicas son un campo de acción que exige al estudiante el desarrollo de competencias especialmente orientadas hacia el reconocimiento de un entorno que afecta las dinámicas sociales y económicas de la población, para que de esta manera pueda generar alternativas de crecimiento y desarrollo social sostenible.

El estudiante de administración de empresas de Unicatólica, concebido como un sujeto activo representa un rol clave en el proceso de proyección social, por lo cual, es un espacio de aprovechamiento entre académico y lo social, de tal manera que se propone ejerza este papel brindando asesoría técnica supervisada en las diferentes unidades empresariales.

Los estudiantes recibirán acompañamiento de un docente durante el proceso de práctica.

PROPÓSITO DEL CURSO

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar habilidades de gestión organizacional por medio de la práctica de los conocimientos adquiridos en un contexto real aportando estrategias de desarrollo local al entorno.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar competencias de pensamiento crítico, trabajo en equipo, autoconocimiento a partir de los diferentes roles que asume como practicante.
- Explicar las características del sector económico al que pertenece la empresa, conocerla e identificar la contribución de su cargo al logro de los objetivos organizacionales.
- Dar solución a un problema organizacional mediante intervenciones que permitan fortalecer la gestión empresarial.

CONTENIDOS TEMÁTICOS:

Los estudiantes tendrán énfasis en los siguientes procesos:

- Contabilidad
 - ✓ Formatos de ingresos y egresos
 - ✓ Libro diario
 - ✓ Balance
 - ✓ Estado de resultados
- Costos
 - ✓ Fichas técnicas
 - ✓ Costos por producto y/o servicio
- Mercadeo y Ventas
 - ✓ Productos y servicios
 - ✓ Consecución de clientes
 - ✓ Estrategias de ventas
 - ✓ Estrategias de precios
 - ✓ Plan de mercadeo
 - ✓ Servicio al cliente
- Gestión Administrativa
 - ✓ Talento humano
 - ✓ Procesos
 - ✓ Formatos de control
 - ✓ Componente estratégico (visión y misión)
- Habilidades
 - ✓ Resolución de problemas
 - ✓ Coaching
 - ✓ Inteligencia emocional
 - ✓ Relaciones interpersonales

METODOLOGÍA

Los estudiantes deben asistir a reuniones de inducción en las cuales se preparará sobre los temas a trabajar y sobre habilidades como asesor empresarial.

El estudiante realizará visitas a la empresa seleccionada, realizando una programación conjunta con el propietario del establecimiento, donde queda claro el compromiso de actividades y tiempos para su desarrollo.

El estudiante realizará una evaluación de condiciones iniciales socioeconómicas del establecimiento comercial (formato de condiciones iniciales), que servirá de insumo para la construcción del plan de trabajo a realizar.

Al terminar el estudiante evaluará de la intervención realizada en la microempresa y presentará un informe final donde dé cuenta de su gestión haciendo énfasis en los cambios detectados en la evaluación.

El docente que acompaña el proceso realizará seguimiento periódico al estudiante, con la finalidad de apoyar, ajustar y realizar correcciones

Como ejercicio final de la intervención, el estudiante guiará al propietario sobre el proceso de autogestión, con el uso de la caja de herramientas estratégicas de gestión microempresarial.

EVALUACIÓN

La evaluación del estudiante radica en la presentación de:

- El plan de trabajo
- Los avances mensuales
- Evaluación e informe final

La evaluación cuantitativa estará a cargo del área de Practica Empresarial, quien aprueba o desapueba el ejercicio realizado por el estudiante.

El área de investigación no genera nota para el estudiante.

3.2 PROGRAMA PILOTO DE FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL

La ruta de acción que oriento el quehacer de los estudiantes en su rol de asesor, iniciaba en la realización de un diagnóstico donde se evaluaba la condición inicial de las microempresas asignadas, acto seguido y de acuerdo a los hallazgos se estructuraba un plan de acción, donde se establecía inicialmente la misión y la visión de la empresa, desprendiéndose de estas, los objetivos, metas y tareas a realizar para poder alcanzar ese propósito mayor.

El empresario con el acompañamiento del asesor destinaba tiempo establecido en el cronograma de cada plan de acción, en la aplicación y desarrollo de cada una de las tareas, con el objetivo de fortalecer su empresa.

Finalizado el cronograma, cada estudiante realizó la evaluación de los cambios en la empresa, ejerciendo control al plan de acción y valorando los resultados.

Es importante anotar que tres empresas se retiraron del proyecto por motivos de seguridad de la información y carencia de tiempo de dedicación al proyecto; y dos negocios cerraron durante el proceso, por problemas económicos relacionados a iliquidez y ausencia de ingresos.

A continuación se relacionarán cada ítem de cada unidad productiva¹ intervenida.

Tabla 2 Relación de empresas - actividad económica

	Actividad comercial
Empresa 1	Droguería – comercialización de productos farmacéuticos y prestación de servicios complementarios a la actividad.
Empresa 2	Almacén veterinario – Comercialización de productos para animales y servicios de baño y peluquería.
Empresa 3	Salón de belleza - Peluquería, manicure y pedicure.
Empresa 4	Estudio de fotografía – servicios de marquetería y comercialización de productos tecnológicos de menor tamaño.
Empresa 5	Clínica de ropa – taller de confección y comercialización de productos de miscelánea.
Empresa 6	Empresa de turismo – excursiones – servicios de paquetes de turismo a la medida.
Empresa 7	Almacén veterinario – Comercialización de productos para animales y servicios de baño y peluquería.
Empresa 8	Almacén veterinario – comercialización de productos para animales y venta de peces.
Empresa 9	Papelería y miscelánea – Comercialización de productos varios.
Empresa 10	Taller de mecánica – Servicios de mecánica y pintura para motos y carros.

Fuente: Los autores

Cabe anotar que todos los establecimientos están ubicados en la Comuna 7 de la ciudad de Cali.

¹ Los nombres de los establecimientos se reservan por acuerdos de confidencialidad, sin embargo se relacionan de acuerdo a su actividad comercial.

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Los factores psicosociales pueden afectar de igual forma que los factores administrativos al éxito o fracaso del negocio. Por lo cual se establece que los propietarios y sus negocios deben recibir un acompañamiento holístico, contemplando la integración de las siguientes áreas: administración, contaduría, ingeniería, psicología y trabajo social; para dar respuesta a las problemáticas existentes.

Este proceso debe ser de largo plazo, con el fin de poder observar con mayor amplitud, los cambios generados en la gestión microempresarial, debido a la complejidad y el alcance de las situaciones presentadas.

Los propietarios reconocen la importancia de la Administración, pero se niegan a asumir el reto de estudiarla. Ellos desean delegar esta función a sus hijos apoyando su proceso de formación profesional, sin embargo manifiestan querer herramientas prácticas para “manejar su negocio”, que le permitan estructurar y mejorar la actividad empresarial.

Se encontró que durante el proceso, los empresarios establecieron vínculos positivos y de reconocimiento a la importante labor de práctica del estudiante en formación. Ellos consideran que es importante el acercamiento entre las empresas y las instituciones de educación, para potenciar las competencias de los estudiantes en la realidad.

La intervención que se realizó con las microempresas se establece como parte de la Responsabilidad Social de la Universidad con su comunidad, donde por medio del proyecto, la institución logro integrarse a las dinámicas de su entorno, impactando positivamente.

De las 10 empresas que terminaron el proceso el 80% valoran positivamente la actuación de los estudiantes y de la Universidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcaldía de Santiago de Cali. (2011). *Cali en cifras 2013*. Valle del Cauca. Cali: Departamento Administrativo de Planeación.
- Alonso, J. C., Arcos, M. A., Solano, J. A., & Vera Llanos, R. y. (2007). *Una mirada descriptiva a las comunas de Cali*. Cali: Universidad Icesi.
- Ausubel, D. P., Novak, J. D., Hanesian, H., & Ausubel, D. P. (1989). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Editorial Trillas.
- Ausubel, D. P. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento: Una perspectiva cognitiva*. Barcelona: Paidós.
- Cámara de comercio de Cali. (2015). *Rutas micros para la formalidad*. Consultado en: <http://www.ccc.org.co/gestion-empresarial/ruta-micros>
- Alcaldía de Santiago de Cali. (s.f.) *Características de los pobladores de la comuna 7*. Consultado en: <http://www.cali.gov.co/publico2/gobierno/dagmaweb/comuna7.htm#> Internet
- Carvajal S.A. (2013). Fundación Carvajal, *Proyectos*. Recuperado de: http://www.fundacioncarvajal.org.co/sitio/index.php?option=com_xmap&sitemap=1&Itemid=23&lang=es

- Carvajal S.A. (2011). *Informe de Sostenibilidad*.
- Castillo, A. (1999). *Estado del arte en la enseñanza del emprendimiento*. Chile: First public Inc Chile S.A.
- CIENFI. (2007). *Una mirada descriptiva a las comunas de Cali*. Recuperado de http://www.icesi.edu.co/jcalonso/images/pdfs/Publicaciones/una_mirada_descriptiva_a_la_s_comunas_de_cali.pdf
- Círculo empresarios UNE. (2015). *Aprenda con el círculo. Capacitaciones UNE*. Recuperado de: <http://www.circuloempresariosune.com/capacitaciones>
- Corporación para el Desarrollo de la Microempresa. (2007). *Observatorio Colombiano de las microempresa. Estadísticas de la Microempresa en Colombia: Análisis comparativo 1990-2005*. Bogotá.
- David Forero, N. R. (2012). *Algunos limitantes al crecimiento en Colombia*. Fedesarrollo, Bogotá.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2005). Censo. Colombia.
- Educación, C. F. (2 de septiembre de 2009). Educación permanente de jóvenes y adultos. San Fernando, Argentina.
- Fedesarrollo. (2012). *Algunos limitantes al crecimiento en Colombia*.
- Forero, D., Rojas, N., & Steiner, R. (2012). *Algunos limitantes al crecimiento en Colombia*. Fedesarrollo, Bogotá.
- Fundación WWB Colombia. (2015). Cartelera de cursos y actividades. Recuperado de <https://fundacionwwbcolombia.org/cartelera-cursosactividades/?gclid=CMb4tJjzoMUCFdgDgQod5FkA-A>
- Gallego, L., Muñoz, A., Carmona, E. (2008). *El Dashboard Digital del Docente*. Recuperado de https://books.google.com.co/books?id=zsLXWAKJUHoC&pg=PA177&lpg=PA177&dq=Lewin+argumentaba+que+se+pod%C3%ADa+lograr+en+forma+simult%C3%A1nea+avances+te%C3%B3ricos+y+cambios+sociales.&source=bl&ots=xZo0QDUKtw&sig=5pnCgac2XhM-Xaa18nB0ooHE0a8&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Lewin%20argumentaba%20que%20se%20pod%C3%ADa%20lograr%20en%20forma%20simult%C3%A1nea%20avances%20te%C3%B3ricos%20y%20cambios%20sociales.&f=false
- González, J. J., y Cerón, C. A. (2010). Caracterización emprendedora de los empresarios en los Valles de Tandama y Sugamuxi- Boyacá (Colombia). *Pensamiento y Gestión*(29), 27.
- González, M. F., y Suárez, F. M. (2014). Caracterización de microempresas de la Comuna 7 de la ciudad de Cali. Cali.
- Jaramillo, L. (2008). Emprendimiento: Concepto básico en competencias. *Instituto de estudios en educación. Universidad del Norte*, 6.
- Kantis, H. (2004). *Desarrollo emprendedor. América Latina y la experiencia Internacional*. Banco Interamericano de Desarrollo. Fundes Internacional.
- Kaplan, R., & Norton, D. (noviembre de 2009). *El cuadro de mando integral* (3 ed.). Barcelona, España: Grupo Planeta.

- McKernan, J. (2001) *Investigación-acción y curriculum: métodos y recursos para profesionales reflexivos*. Recuperado de https://books.google.com.co/books?id=llzVMRMIA28C&printsec=front-cover&dq=Mckernan+James&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Mckernan%20James&f=false
- Propais. (2010). Memorias v foro colombiano de la micro y mediana empresa. *La formalización una oportunidad. PROPAIS, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Alcaldía de Medellín*. Medellín.
- Millán Solarte, J. C. (2011). *Fuentes de Financiamiento microempresarial. Análisis de las comunas 4, 5, 6, 7 y 8 de Cali 2009-2010*. Universidad del Valle. Libre Empresa.
- Ministerio de Educación Nacional. (Agosto de 2003). Educar para el mundo productivo. *Altablero(23)*. Organisation for Economic Cooperation and Development. (2004). *Iniciativa empresarial y desarrollo económico local: Recomendaciones para la aplicación de programas y políticas*. OECD Publishing.
- Prahalad, C.K. (2005). *La fortuna en la base de la Pirámide*. Barcelona: Granica.
- Puello Beltrán, J. J. (s. f.). Un modelo para el diseño de cursos virtuales de aprendizaje por competencias y basados en estándares de calidad. Fundación universitaria Tecnológico Comfenalco.
- Romagnoli, S. (2007). Herramientas de Gestión: Diagnostico Empresarial. *Fruticultura & Diversificación* (52), 1.
- Romero, R. (2010). *Emprendimiento y cultura para la perdurabilidad empresarial*. Cali: Universidad del Valle.
- SENA. (2015). *Forme el talento humano para su empresa*. Recuperado de <http://www.sena.edu.co/empresarios/alianzas-para-el-trabajo/cualifique-el-talento-humano-de-su-empresa/Paginas/Forme-el-talento-humano-para-su-empresa.aspx>
- SENA. (2015). *Fortalecimiento Mypes*. Recuperado de <http://www.sena.edu.co/oportunidades/emprendimiento-yempresarismo/Paginas/Fortalecimiento-Mypes.aspx>
- Taylor, F. (1980). *Principios de la Administración Científica*. Bogota: Mc Graw Hill
- The Organisation for Economic Co-operation and Development. (2004). *Iniciativa empresarial y desarrollo económico local: Recomendaciones para la aplicación de programas y políticas*. OECD Publishing.
- Universidad Icesi. (2015). *Centro de desarrollo del espíritu empresarial: Programa de desarrollo gerencial para la micro y pequeña empresa*. Recuperado de: https://www.icesi.edu.co/cdee/centro_alaya/bancoldex/programa_de_desarrollo_gerencial_para_la_micro_y_pequena_empresa.php
- Urrea, F. y Murillo-Cruz, F. (1999). *Dinámica de poblamiento y algunas características de los asentamientos populares con población afrocolombiana en el oriente de Cali*.
- Urrea, F. y Murillo-Cruz, F. (s.f.). *Poblamiento de Cali hacia el oriente, la urbanización Alfonso López y la Unión de Vivienda Popular*.
- Varela, R., & Salinas, G. O. (2001). *Innovación empresarial: Arte y ciencia en la creación de empresas*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación.

PONENCIA #134

EN COLOMBIA, LA RSE ES OPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL RIESGO ADECUADA SOSTENIBLE POR AMENAZAS SOCIO NATURALES

AUTORES:

Nubia Barrera



ÁREA TEMÁTICA:

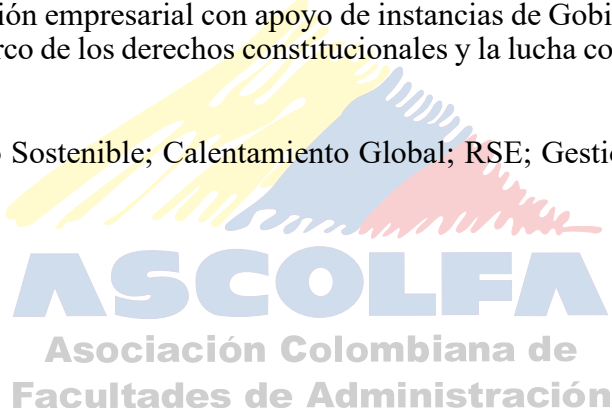
Sostenibilidad ambiental

EN COLOMBIA, LA RSE ES OPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL RIESGO ADECUADA SOSTENIBLE POR AMENAZAS SOCIO NATURALES

RESUMEN

La actividad humana centrada en producir, comercializar, consumir y arrojar residuos al entorno hace la vida en la Tierra cada vez menos sostenible con tendencia creciente a elevar sus niveles de vulnerabilidad en complejos sistemas socio naturales construidos a lo largo de siglos. *Metodología:* La investigación es teórica. Desde la sostenibilidad ambiental, se contrastan conceptos, teorías y enfoques de RSE con énfasis en prevención de fenómenos socio naturales con impacto devastador en los habitantes siniestrados. *Resultados:* (i) La RSE hacia el medioambiente en pro del retorno de parte de la riqueza natural extraída no se evidencia. (ii) Se instrumentaliza la estrategia de beneficios en climas laborales hacia la intensificación de utilidades de propietarios y accionistas. (iii) No se aplica el articulado concerniente de la Constitución Nacional (1991) en defensa de la conservación de los recursos naturales. *Conclusiones:* (i) Los daños medioambientales del enfoque tradicional empresarial los asumen las instituciones de Gobiernos locales. (ii) La concienciación empresarial con apoyo de instancias de Gobierno pasa por revisar la libre aplicación de RSE en el marco de los derechos constitucionales y la lucha contra el calentamiento global.

Palabras clave: Desarrollo Sostenible; Calentamiento Global; RSE; Gestión del Riesgo; Recursos naturales.



INTRODUCCIÓN

Una revisión hacia la actualización de la pertinencia del enfoque convencional de RSE en búsqueda de respuesta a problemas, escenarios inéditos por variabilidad climática y la satisfacción de las necesidades humanas según la región biogeográfica, conduce a mejorar el conocimiento y tratar de comprender las relaciones entre clima y productividad en la construcción de un compromiso ético que garantice a la sociedad en su conjunto una gestión de riesgo sostenible y adecuada en beneficio de empresas y comunidades en territorios compartidos.

Grado de pertinencia académica: Aporta en investigaciones aplicadas y de fronteras del conocimiento en perspectiva de *coevolución entre el ser humano y la biósfera*. Propone a las empresas la implantación de tecnologías limpias de ahorro de energía y del agua por ejemplo. Investiga “accidentes tecnológicos” y desastres. La pertinencia es de gran magnitud y crecerá a lo largo del siglo XXI por eventos inéditos articulados al cambio climático con impactos socioambientales e impredecibles para la humanidad.

Impacto y pertinencia social: La RSE hacia grupos externos le representa una fortaleza como productor de bienes y servicios. La RSE propicia la ejecución de acciones y articulación de roles en distintos escenarios caracterizados por la incertidumbre económica y variaciones del clima con incidencia directa en sectores económicos, financieros y en la sociedad en general. El calentamiento global a diferencia de otras épocas en la historia de la Tierra, conmina a la gestión de sostenibilidad ambiental en territorios compartidos entre empresas y comunidades (grupos externos).

1. Fundamento teórico

La ponencia ofrece una visión panorámica del metaconcepto de desarrollo sostenible en el marco de la globalización económica. En Colombia, este periodo histórico se signa por efectos del calentamiento global, distintos factores de vulnerabilidad con poca capacidad de reacción temprana; el cumplimiento de políticas en elaboración y evaluación de planes de prevención de riesgo en cuencas hidrográficas, en cumplimiento de normativas ambientales por parte de instituciones de los Gobiernos Nacional y Local, actores económicos clave de la sociedad civil en actividades de prevención de riesgo. Para el análisis de la empresa, se contrastan fundamentos teóricos de la teoría de crecimiento económico (Milton Friedman) con los de RSE basados en acciones de sostenibilidad ambiental en territorios y poblaciones de su área de influencia considerados parte de sus grupos de interés. En la parte administrativa, Fred David aporta el enfoque administrativo de RSE como forma de acercamiento a la gestión de riesgo sostenible como mecanismo de respuesta al calentamiento global.

1.1 Desarrollo sostenible: un metaconcepto entre el consenso, la discusión y la pertinencia

El desarrollo industrial no se sustrae a la degradación ambiental por disímiles actores y sectores productivos, extractivos o de servicios, según los resultados de investigaciones de las ciencias naturales, socioeconómicas y políticas. Las empresas así mismas no se perciben responsables en generación de impactos y amenazas socio-naturales que les conmine a instrumentalizar medidas de gestión de riesgo o de sostenibilidad en conservación de recursos naturales cuando son utilizados como materias primas en procesos productivos. El desarrollo sostenible nace con la globalización en la segunda mitad del siglo XX, en ámbito global subyace en la firma de convenios, tratados y políticas de alcance internacional: el primer informe del Club de Roma (1972), la Conferencia de Estocolmo de las Naciones Unidas (1972); El Convenio sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES) en 1973; la Primera Cumbre de la Tierra (1992), la cual generó el Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, la Declaración de Río sobre el medio ambiente y el Desarrollo Sostenible; la Declaración de los Principios Relativos a los Bosques, el Programa 21; la Segunda Cumbre de la Tierra (1997); la Cumbre de Johannesburgo (2002); La Cumbre sobre Desarrollo

Sostenible Río + 20 (2012). En COP 21 de Paris, 196 delegados de 195 países “adoptaron un histórico acuerdo contra el cambio climático, que une por primera vez en esa lucha a países ricos y en desarrollo” (AFP, EFE y Redacción. 2015).

En sí mismo es un metaconcepto consensuado y discutido. Por la importancia del sector empresarial en la generación de bienes y servicios, se espera cambios de mentalidad que reduzcan impactos en el entorno en beneficio de grupos de interés afectados y situados al margen de las utilidades de propietarios y accionistas. Se advierte que no está exento de críticas: desde las pymes colombianas hasta las grandes corporaciones, la protección medioambiental es sinónimo de restricción en la actividad productiva opuesta al crecimiento económico; otros creen que se trata de una receta de conciliación entre el crecimiento económico y la protección ambiental. Sin embargo, le subyace la idea de producir más bienes con menos recursos naturales, energía y agua. Así, pues, el desarrollo sostenible no niega el crecimiento económico, solo se cuestiona y promueve el tipo de crecimiento más apropiado en tiempos de lucha global contra el cambio climático.

1.2 Dilemas conceptuales de la empresa

La empresa es una organización económica y social liderada por un propietario o gerente en representación de un grupo de accionistas con el fin de participar en mercados productivos, comerciales o de servicios. El propósito central es la obtención de utilidades que se distribuyen entre los dueños del capital. Para alcanzar esta meta, se organizan e instalan distintos factores productivos según el tamaño, la disponibilidad de capital, la tecnología y las condiciones del trabajo. Dunlap (1996 citado por Bauman 2013) afirma que “La empresa pertenece a las personas que invierten en ella: no a sus empleados, sus proveedores ni la localidad donde está situada” (p. 13). Bauman aclara el término de “Pertener” de Dunlap en las implicaciones del “resto de la frase: que los empleados, proveedores y voceros de la comunidad no tienen voz en las decisiones que puedan tomar las ‘personas que invierten’” (p. 13). Adviértase que esta concepción *lejos de ser un postulado*, corresponde a la interpretación habitual de la práctica social en el actuación cotidiana de las empresas. Dicho en otros términos, los dueños del capital tienen derecho a ignorar o desconocer cualquier declaración que formulen otras personas que también hacen parte de ella o se sienten afectados por sus acciones en el territorio compartido en común. Esta tesis fue elaborada por el Premio Nobel de Economía Milton Friedman, “cuando afirmaba, en 1971, que la única responsabilidad social de la empresa es la de obtener beneficios”, es el enfoque “*stockholder*” o “*shareholder*” basado exclusivamente en los socios y accionistas, corresponde a la teoría económico-empresarial neoclásica. (Navarro, 2011, P. 87).

Aún es más, el comentario de Cortina sobre la ética: “los nuevos tiempos democráticos no es el respeto a la ley, sino la astucia del entendimiento, no es la buena voluntad, sino los buenos resultados. De ahí que la antigua moral del individuo deba ser superada por una ética de las instituciones” (1995, p. 220) que otros autores ubican en la gobernabilidad empresarial.

1.3 Amenazas antrópicas de tipo tecnológico

Las relaciones entre el entorno y el medio ambiente, Arano, Cano & Olivera (2013) en las relaciones entre la empresa y el entorno, afirman que las organizaciones lejos de ser *autosuficientes*, requieren un continuo flujo de intercambio con las fuerzas sociales del ambiente externo, *definido éste como todos los elementos extraños a la organización* e indispensables en el proceso de sus operaciones: toman recursos e insumos (inputs) como material primas, dinero, mano de obra y energía entre otras, los transforma internamente a través del ejercicio de sus funciones (producción, compras, ventas, finanzas, etcetera) en productos y/o servicios (outputs) que después regresa al entorno en forma de productos.

En este orden de ideas, las amenazas antrópicas de tipo productivo sobre elementos de la naturaleza (agua, aire, tierra) o sobre poblaciones residentes en áreas contiguas a distritos industriales padecen las consecuencias de vertidos de sustancias químico- tóxicas, plaguicidas, residuos orgánicos, aguas servidas, derrames de petróleo entre otros. Se intensifica la amenaza por insuficiente o carencia de servicios ambientales relacionados con la disponibilidad de agua potable o de infraestructura en redes de alcantarillado con grave deterioro en la calidad de vida de sus habitantes. De otra parte, amenaza las redes fluviales y cuencas. Sin embargo, las amenazas antrópicas de tipo tecnológico asociado al crecimiento económico indiscriminado no se mitigan con acciones libres y responsables de las empresas y la sociedad en su conjunto, sino de alertas por el uso intensivo de recursos naturales, la generación ilimitada de residuos sólidos, cambios atmosféricos, emisiones de CO₂ por quema de combustibles fósiles, siendo éste el principal responsable de la emisión de GEI. El estudio de DNP-BID (2014) advierte un hecho impactante desde principios del siglo XX, es la subida del nivel del mar en 18 cm aproximadamente y se prevé para el año 2100 se alcance los 50 cm. De hecho, islas del Pacífico Sur ya están sumergidas por las aguas (DNP-BID, 2014).

1.4 En la empresa: “administrar como si la tierra nos importara”

La función de *marketing* según Evans y Bergman (citado por David, 1997) se encamina a que la empresa cumpla funciones de responsabilidad social con ofertas de productos y servicios seguros y a precio razonable (David, 1997, p. 170). Sin embargo, no convence del todo a gerentes enfocados en la concepción del libre mercado, aunque el *marketing* demuestra la proliferación de actividades rentables y al mismo tiempo responsables ante sus grupos de interés.

David, (1997) se refiere “al reto ambientalista que enfrentan todas las organizaciones requiere que los administradores formulen estrategias que protejan y conserven los recursos naturales y controlen la contaminación” (p. 1997, p. 255). En este sentido, David (1997) menciona innegables problemas ambientales vinculados a la destrucción de la capa de ozono, el calentamiento de la Tierra, la devastación de las selvas tropicales, la protección de las especies en peligro de extinción, el desarrollo de productos y empaques biodegradables, la administración de los desechos etcétera. Menciona al creciente número de empresas que están desarrollando líneas de productos ‘verdes’ biodegradables o fabricados con productos reciclados con ventas aseguradas. Más adelante afirma:

Administrar como si la Tierra nos importara requiere entender cómo se relacionan el comercio internacional, la competitividad y los recursos mundiales. Las cuestiones ambientales deben trascender la función técnica a cargo de los especialistas de la empresa; se debe conceder mayor importancia a crear una perspectiva ambientalista en todos los empleados y administradores de la empresa. Muchas compañías están trasladando las cuestiones ambientales del lado gerencial de las organizaciones al lado de los gerentes de línea, a efecto de que el grupo corporativo ambiental dependa directamente del director general. (David, 1997, p. 255)

Se refiere David (1997) a la molestia que existe entre empleados de la empresa y consumidores por la tendencia de tomar del medioambiente natural más de lo que retribuye. El Departamento de Justicia de Estados Unidos emitió algunas directrices que facilitan denunciar a las compañías sobre daños ambientales producidos por sus gerentes y empleados sin exponerse a una posible sanción penal. En este sentido, Suárez et al. (2011) en La Guía de Responsabilidad Social Corporativa para pymes, las empresas así como los demás agentes de la sociedad, generan una serie de impactos locales y globales que pueden generar riqueza, dar empleo, elaborar prácticas de deterioro medioambiental y explotar indebidamente a sus trabajadores. El propósito es reducir los impactos negativos tanto en el interior como en el entorno empresarial. En cuanto a las pequeñas y medianas pymes, en la Guía se afirma que constituyen una “parte esencial del tejido empresarial”; sin embargo, se concentra en grandes empresas.

Así, pues, Francés considera que “La dirección de empresas es una actividad de gobierno: supone toma de decisiones dirigidas a algunas personas, y que tienen efectos más o menos inmediatos sobre muchas otras” (2012). Las nuevas tecnologías posicionan aún las pequeñas y amplían su área de acción a todo el planeta, y pueden afectar a colectivos o bienes vulnerables. En este contexto un ciudadano sin importar el lugar o el tipo de contrato (accionista, proveedor, empleado o consumidor) puede resultar afectado por la empresa. Más adelante agrega: “Entender esta dimensión de las empresas es esencial para la correcta gestión de las decisiones corporativas. Y cerrar los ojos a la misma puede ser fatal, como demuestran las demandas, boicots y campañas que han sufrido varias multinacionales” (2012). Roser (2005) aporta en la gestión con la comunidad dos perspectivas: una, como herramienta para ganarse el favor de los públicos de interés y, la otra para resolver necesidades sociales y medioambientales.

1.5. Enfoque de la Comisión de Comunidades Europeas (2001)

Freeman (1884 citado por Navarro 2013) definió el concepto de *Stakeholder* en referencia a “cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la empresa” (p. 87). De esta concepción, se derivan experiencias de RSE de pymes en Colombia con prácticas empresariales de la Unión Europea también conocida como RSC definida en el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas (2001). Así, pues, el enfoque europeo de la RSC refleja y aparece integrado en el marco de diversas iniciativas internacionales: El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (*UN Global Compact*, 2000); la Declaración Tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social (*ILO's Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, 1977/2000), y las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (*OECD Guidelines for Multinational Enterprises* (2000).

De otra parte, en el Libro Verde de la Comisión Europea presentado el 18 de julio de 2001 afirma que “La integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”, tiene el objetivo de fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (Navarro, 2013). La RSE que va más allá del cumplimiento de la legislación de los respectivos países debe interpretarse como incremento de la competitividad empresarial. El Libro Verde (2001) extiende el concepto a las relaciones entre la dirección y los trabajadores con impacto directo en la productividad, abre una vía para administrar el cambio, conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad. Así mismo, el Libro Verde en *Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales* (2001) muestra beneficios en éstas organizaciones con prácticas de desarrollo sostenible. Revela ventajas en disminuciones del consumo de materias primas, desechos y emisiones contaminantes; la reducción de gastos energéticos, eliminación de residuos, disminución de insumos y gastos de descontaminación. Así, pues, las empresas que optan por esta vía logran un menor consumo de materias primas e incremento de su rentabilidad y competitividad.

El *Estudio transversal en los Países de la Unión Europea* elaborado por Gómez & Ucieda (s.f.) presentó una muestra de 396 empresas en 12 países de la Unión Europea con excepción de Bélgica, Dinamarca y Luxemburgo. Entre los resultados del estudio merece especial mención: (i) El comportamiento empresarial tiene efectos que trascienden los estados financieros y pueden condicionar la realidad política y social. (ii) Los ciudadanos pueden utilizar nuevas tecnologías para controlar e incluso censurar el comportamiento de las empresas del entorno. Esta tendencia requiere nuevas prácticas de autorregulación y el cumplimiento voluntario de las demandas de la sociedad. La investigación presenta el debate de la teoría de grupos de interés en contraste a la visión de Friedman (1970), éste defiende ante todo los intereses de los accionistas materializados en la maximización de beneficios como ya se anotó.

1.6 Serie de Normas ISO aplicadas en empresas colombianas

Las Normas ISO 14.000 e ISO 9000 corresponden a sistemas de aseguramiento de la calidad.

Tabla N° 1. Normas Técnicas de RSE de empresas colombianas

Certificación ISO ¹	Contenidos
9.000	Estandariza la actividad de los empleados con base en funciones relacionadas con procesos técnicos, administrativos y de otra índole en todos los niveles de la organización; considera las necesidades de clientes; promueve eficiencia con respecto a los objetivos y mejora permanente del producto etc.
14.000	De carácter internacional. Ofrece los elementos para una adecuada implantación del Sistema de Gestión Medioambiental (SGMA), que permita alcanzar objetivos ambientales y económicos propuestos.
18.000 (OHSAS)	Estándares voluntarios internacionales relacionados con la gestión de seguridad y salud ocupacional. Corresponde a la gestión de seguridad y salud ocupacional.
SG21	Se obtiene de manera voluntaria en Gestión Ética y Responsabilidad Social. Se pueden certificar desde las pequeñas, pasando por las medianas hasta llegar a las multinacionales. Involucra 9 grupos de gestión y aplica criterios y un Código de Conducta. Son supervisados por un Comité de Ética. Los grupos de gestión son los siguientes: Alta Dirección, Relaciones con los clientes, con los proveedores, con las personas que integran la organización, con el entorno social, ambiental, inversores; relaciones con la competencia y las administraciones públicas. El estándar fue revisado en 2008 para su respectiva actualización. (Fuente: Forética)
EFR	Corresponde a una estrategia para mejorar la calidad de vida de los trabajadores e incrementar la productividad de las empresas.

Fuente: Elaboración propia.

1.7 Marco legal

Con base en la definición de los derechos llamados de “Tercera Generación” se presenta la siguiente reglamentación: **Derecho al ambiente sano** (Artículos 8 y 79 de la CN). Replica la Corte Constitucional en la sentencia T – 15 de 1992. **Principio de desarrollo sostenible** (Art. 80 CN; 3 de la ley 99 de 1993 y principios 1,3,4,5 de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y Desarrollo), Este concepto también lo instrumentaliza la Corte Constitucional en la sentencia C- 519 de 1994 .**Principio de proporcionalidad en derecho ambiental:** Artículo 36 del Código Contencioso Administrativo constitucionalmente más importantes. Basándose en este principio, el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Rural impondrá las medidas necesarias para corregir los impactos negativos generados por la actividad económica de las referidas empresas. Principio de solidaridad: Artículos: 1 y 95 de la CN. Sentencia C-519 de 1994.

De otro lado, las principales leyes relacionadas con el Estado de Derecho para garantizar la *justicia social, servir a la comunidad, respetar la diversidad étnica, las riquezas naturales y culturales*: Artículo 1 de la CN de Colombia: Existe una obligación del Estado para buscar la **justicia social** y los habitantes no vean vulnerados sus derechos por actos generados por la administración. Resulta acorde con el artículo 2° de la Carta, el cual hace referencia a que son fines esenciales del estado: —servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consa-

grados en la Constitución Nacional, Sentencia C-153/94. Artículo 7 de la CN de Colombia: Consagra el respecto a la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana. El artículo 8° consagra la *protección a las riquezas naturales y culturales; el artículo 2 se relaciona con el patrimonio cultural de la Nación y el artículo 329 (conversión de las comunidades indígenas en entidades territoriales)*. (González, 2010).

2. METODOLOGÍA

Esta investigación es teórica. La búsqueda y sistematización documental consideró las siguientes categorías: desarrollo sostenible, administración ambiental, crecimiento económico, RSE, calentamiento global, cambio climático, vulnerabilidad, prevención, biósfera, gestión de riesgo, legislación ambiental, acuerdos internacionales sobre RSE, Normas ISO, estadísticas de RSE y la Constitución Nacional. Las referencias bibliográficas seleccionadas corresponden a consultas de libros, informes de investigación del IPCC e IDEAM, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, artículos en revistas indexadas, artículos de periódico en línea etc., que se ajustara al contenido del instructivo de la ponencia. El propósito de la ponencia: (i) Establecer las tendencias predominantes en Colombia sobre RSE con base en estadísticas lo más actualizadas posibles. Se contrastó los resultados en consulta telefónica a tres directivos de asociaciones de empresas (ii) Tratar de indagar desde las encuestas las posibilidades de proyección del concepto de sostenibilidad ambiental en el ámbito de las comunidades. (iii) Indagar el alcance de la gestión de riesgo en las empresas. (iii) Revisar en la literatura del IPCC Colombia las vulnerabilidades existentes.

3. RESULTADOS

3.1. *Los enfoques de RSE en adaptación al calentamiento global*

En Colombia la gestión ambiental actúa en forma defensiva, las empresas la perciben como interferencia y se explica por su ausencia en planes estratégicos; ingresa a la agenda de directivos en casos de demandas externas por daños medioambientales. Solo hasta mediados de la década del 70, las empresas empezaron a considerar la variable ambiental en sus procesos productivos. Se atribuye el cambio de política por presiones del entorno provenientes de grupos ecologistas, ONG; proveedores/consumidores y sectores de comunidad afectados. Coadyuva, la aplicación de la legislación de la administración pública en protección y conservación del medio ambiente. Entre las medidas de protección medioambiental figuran las materias primas extraídas de los recursos naturales no renovables, la energía y el agua que día a día se convierte en no renovable.

Lo anterior lo ratifica Saldarriaga (citado por Peláez-León 2014) al evidenciar en 211 empresas colombianas el desarrollo de acciones puntuales impartidas desde alta gerencia, en el sentido de generar beneficios rápidos y poco relacionados con el desarrollo de las personas en las empresas. El autor afirma que en Colombia los dos enfoques de RSE y la gestión humana tienen pocas investigaciones divulgadas en revistas indexadas, siendo una limitante para su análisis. Aquí podría observarse que este autor posiciona la gestión humana como área estratégica que contribuye al desarrollo de empleados y de sostenibilidad de la organización donde la RSE crea valor. Sostiene que en Colombia existe una mirada reduccionista, podría superarse con la iniciativa internacional de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyo objetivo es “adquirir un compromiso voluntario de las entidades (públicas y privadas) en RSC, por medio de la implantación de Diez Principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción” (Peláez-León, p. 17, 2014). Asimismo, las empresas firmantes del foro de diálogo propuesto por la ONU en temas de globalización y desarrollo económico, anualmente realizan un informe de progreso sobre el cumplimiento de los Diez Principios. Esto supone un esfuerzo por mejorar su desempeño social, registrarlos y hacerlo público (Peláez-León, 2014).

En Colombia pasando a prospectiva de cambio climático, la Contraloría General de la República encontró para el período 2011-2040, se tendría una disminución de la precipitación entre el 10% y el 30% en cerca del 20% del territorio nacional, de preferencia en las zonas Andina y Caribe, las regiones con mayor concentración de población y de proyectos extractivos en el país (Torres et al., 2015). El estudio de las NU identificó amenazas relacionadas con el logro de los objetivos del milenio. El documento “El cambio climático en Colombia y en el Sistema de las Naciones Unidas” en referencia al sector agropecuario en las regiones colombianas, los agroecosistemas en sus áreas de influencia muestran riesgos y vulnerabilidades por la aridización, erosión de suelos, desertificación y los cambios en el régimen hidrológico; también de riesgos a inundaciones en cultivos. En “vivienda y asentamientos: la infraestructura en todo el país y los asentamientos precarios y en zonas de riesgos pueden verse afectados por la mayor frecuencia de eventos extremos (...), hechos que deteriorarán aún más las condiciones de habitabilidad y la calidad de vida de poblaciones desplazadas y pobres” (p. 2). Se confirma por las grandes pérdidas durante La Niña (2010-2011) en poblaciones vulnerables muy sensibles a fenómenos asociados a cambios del clima, sean lluvias o sequías extremas que a la postre intensifican la pobreza. (Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2014).

De otro lado, el análisis del clima durante el periodo de 2001-2010 presentó variaciones con relación al periodo de 1970-2000, en gran parte del territorio nacional las temperaturas no variaron significativamente; sin embargo, en las Regiones Andina y de la Sierra Nevada de Santa Marta, se incrementó la temperatura media de entre 0,5 °C y 1,5 °C. (El DNP & el BID. 2014, p. 16). En este escenario climático, de la investigación de la Universidad Externado de Colombia y de Superintendencia de Sociedades (2015), se podría colegir que tan informadas y concienciadas están las empresas en asumir iniciativas concertadas de mitigación con actores del área, en cuanto a la parte que les corresponde en generación de alteraciones medioambientales desde la perspectiva del retorno a la naturaleza por la utilización de sus recursos e instalación de infraestructuras, que a su vez son fuente de vida de poblaciones locales. Véase los siguientes resultados:

3.2 Empresas que aplican la RSE por sector en 2012

Tabla N° 2. Sectores económicos

Sector	Porcentaje
Servicios	29 %
Manufactura	21%
Agropecuario	3%
Comercio	28%
Construcción	12%
Minería ²	3%

Fuente: Responsabilidad Social Empresarial-21/10/2015.Universidad Externado de Colombia y Superintendencia de Sociedades (2015). Adaptado de la gráfica.

Tabla N° 3. RSE: Participación por sectores

"De las empresas que realizaron RSE en el año 2012, el sector de servicios tuvo la mayor participación con un 28.6% (2.067 empresas), seguido por el sector del comercio con 27.8%. Con respecto al tamaño, las empresas medianas predominaron con el 42% de participación. De acuerdo a la edad, la mayoría de empresas se encuentran en el rango de 1-19 años de antigüedad el 50.23%."

Resumen: Micro: 1% Grande 27%. Mediana: 42%. Pequeña 30%
Total de la muestra: 7.233 compañías.

Fuente: RSE-21/10/2015.Universidad Externado de Colombia y Superintendencia de Sociedades (2015).
Adaptado de la gráfica

Tabla N° 4. RSE: Inversión

El 21% de las empresas invierte dinero en acciones de RSE con respecto al 79% que no invierten dinero. "Dentro de los métodos de aplicación se encontró que el 51% (3.680 empresas) realizan actividades de RSE de manera esporádica e intuitiva". En cuanto a "Formalidad: Política, Cargo, Presupuesto y Reporte de RSE" la investigación establece: "El 81% de las empresas no tienen formalizadas las políticas de RSE implementadas. Así mismo, el 81% no cuenta con cargos exclusivos para implementación de RSE. El 15% cuenta con presupuesto para realizar acciones de RSE, como también solo el 15% generan un balance social, reporte de sostenibilidad o informe de responsabilidad social". (Total de la muestra: 7.233 compañías). Fuente: RSE-21/10/2015.Universidad Externado de Colombia y Superintendencia de Sociedades (2015).

Entre las "Principales conclusiones de análisis multivariado" la investigación citada establece: 1) Las modalidades de clientes y consumidores, derechos humanos y medio ambiente tienen una alta incidencia en la rentabilidad. 2) En Rentabilidad y formalidad: Solo aplicable a las empresas que tienen un presupuesto asignado para RSE. 3) En "Rentabilidad e inversión: las empresas que invierten en acciones de RSE tienen una rentabilidad más alta de otras con enfoque administrativo distinto. 4) Inversión y formalidad: Todas las variables de formalidad tienen incidencia positiva en la inversión. 5) Inversión y caracterización: Tanto el sector como el tamaño y la antigüedad tienen una incidencia significativa en la inversión. Se deduce que, a medida que aumenta su tamaño y su antigüedad, las empresas tienden más a invertir en acciones de RSE.

Aunque esta ponencia deja de lado la investigación sobre el impacto en minería en poblaciones contiguas, si merece mencionarse

El sector de las curtiembres de San Benito, se presentan cifras que difieren en cronologías de antigüedad; sin embargo, existen avances muy lentos en el manejo de residuos peligrosos y/aguas residuales, generadores de riesgo en la salud tanto de los trabajadores de las empresas como de los habitantes del barrio. El rasgo distintivo es el mínimo cumplimiento de la normativa ambiental (Barrera, 2015, p. 181).

En adición a lo anterior, del Parque Minero Industrial situado en la cuenca media de Tunjuelo (Bogotá DC) "Las regalías que recibió el Distrito entre 1996 y 2005 ascendieron a \$ 1.274.409.275 y gastó, en el mismo lapso de tiempo por concepto de atención y prevención de emergencias asociadas a la actividad minera, \$ 7.742.654.530 en 2013. Regresando a las prácticas medioambientales en Colombia en concordancia con la Ley 99 de 1993, La Secretaría de Ambiente de Bogotá clausuró 14 empresas del sector de las curtiembres del Barrio San Benito, ubicado en el área de influencia de la cuenca media del Río

2 Esta ponencia no desarrolla la RSE y la RSC del sector de minería.

Tunjuelo por verter a las redes de alcantarillado cromo y otros residuos altamente peligrosos para la salud humana y el agua del río. Podrían enfrentarse a multas que llegan a los \$3.500 millones cada una, por operar sin los requisitos ambientales exigidos. Estas sanciones dan cumplimiento al fallo del Consejo de Estado que ordenó la recuperación del río Bogotá (Redacción Bogotá, 2016, octubre, 16).

A llegar a este punto, los resultados muestran relevancia del enfoque tradicional con la instrumentalización de estrategias en grupos de interés internos: accionistas, empleados, clientes y proveedores. Por ello, “Es evidente que priman las motivaciones intrínsecas frente a aquellas que buscan obtener mejores resultados económicos” En este sentido, se presentan los siguientes datos:

Muestra de la encuesta de RSE (2014): 4700 compañías.

Tabla N° 5 ¿La empresa realiza acciones de RSE?

“Motivaciones intrínsecas”	Porcentaje
Costumbres operativas/comerciales	71,6%
Obligación moral	83,8%
Interés en el aporte social	90,9%
Exigencias de mercados internacionales	41,4%
Presión de los competidores	22,7%

RSE-21/10/2015 Fuente Superintendencia de Sociedades
Delegatura de Asuntos Económicos y Financieros

Los datos de la Tabla anterior, se complementan con la siguiente:

Tabla N° 6 Medición de clima organizacional

Mejoramiento de la productividad y clima laboral: 84,3%
Mejoramiento de la imagen y la reputación: 86,8%. La RSE “si impacta en la productividad, el clima laboral y la imagen y reputación de la compañía”

Fuente: RSE-21/10/2015 Fuente Superintendencia de Sociedades Delegatura de Asuntos Económicos y Financieros

Las mediciones de los grupos de interés internos en la organización corresponden a estrategias de motivación e incentivo al “clima laboral” con el fin de incrementar la productividad de las empresas; se observa que la RSE en temas medioambientales y grupos de interés externos no aparecen referenciados con respecto al compromiso voluntario con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente. No obstante, la encuesta de 2014, elabora una conclusión relacionada con “acciones realizadas dentro de la sociedad, el 90% se encamina a la “Reducción del impacto ambiental de su operación”, podría entenderse la aplicación de las Normas ISO 14000; también entienden la RSE con la “transparencia, con el trato equitativo de sus grupos de interés (trabajadores, proveedores y distribuidores”.

En el ámbito de grandes problemáticas asociadas al cambio climático: En las empresas “la principal motivación para aplicar RSE es: el aporte social. El principal obstáculo para aplicar RSE es: desembolso de recursos. El Principal Beneficio al aplicar RSE es: El mejoramiento de las relaciones con los empleados” (RSE-21/10/2015. Superintendencia de Sociedades. Delegatura de Asuntos Económicos). Es evidente que la RSE se dirige a sus grupos internos de interés.

Tabla N° 7. Conocimiento del significado de RSE

La RSE en 2006. Total muestra: 737 compañías y 790 ciudadanos en las cuatro principales ciudades.
El 42% de los empresarios creen que tienen un alto conocimiento sobre RSE
El 12% tiene un conocimiento alto sobre prácticas de RSE en otras empresas
El 14% cree que sus empleados tienen un alto conocimiento sobre RSE.
Para ellos la RSE significa Trabajar por los empleados 61% Trabajar por la comunidad 41% (RSE-21/10/2015).

Fuente: Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial, Ipsos-Napoleón Franco. (2006). Línea de base sobre Responsabilidad Social en Colombia.

3.3. Serie de normas ISO

Las Normas ISO 14.000 e ISO 9000 corresponden a sistemas de aseguramiento de la calidad. Ahora, se regresa a la encuesta de 2012 “De las 7.233 empresas encuestadas, la principal iniciativa en RSE que aplican son Las Técnicas (ISO 9.000, 14.000, 18.000, SG21, etc.) correspondiente al 35% (2.524 empresas), seguido por Capacitación en RSE con un 14% (977 empresas) y Asesoría o Consultoría institucional con 11% (786 empresas)” (RSE-21/10/2015. Superintendencia de Sociedades. Delegatura de Asuntos Económicos (2015)

En adición a lo anterior, treinta organizaciones en Colombia han recibido la certificación EFR entre 2014 y 2015 otorgada por la Fundación Másfamilia con el apoyo del Ministerio de Trabajo. Se destacan: La Universidad CESA, Indra Colombia, Comercial Nutresa, Compañía de Galletas Noel, Ferrero (Latinoamérica), Fundación para el Bienestar Humano, IKM (*Information and Knowledge Management*), Indra Sistemas Colombia, Instituto de Ortopedia Infantil Roosevelt, Litoempaques, *Mansarovar Energy Colombia*, Productividad y Gente, Productos Alimenticios Doria, Transportes Tev, Colcafé y Grupo Consultor Estratégico en Gestión de Valores, “en reconocimiento a la labor realizada en materia de conciliación familiar, personal y laboral hacia sus empleados”. (Portafolio, octubre 9, 2014).

En conclusión, las certificaciones de las empresas encuestadas se relacionan básicamente con grupos de interés internos y externos relacionados con proveedores y clientes. La Norma 14000 es la única articulada al Sistema de Gestión Medioambiental (SGMA) en la empresa. Ahora bien, es oportuno añadir que la norma ISO 14001 no figura en la encuesta; sin embargo, se acerca al reglamento europeo EMAS-1221/2009. Entre sus principales aspectos: Es una norma, válida en todo el mundo y en todos los sectores. No prevé ningún control. Se limita a comunicar la política medioambiental de la empresa. Tampoco explica el tipo de tecnología que debe aplicar para cumplir con requisitos de la norma. Recomienda la evaluación inicial ambiental en caso de que no exista un SGMA; no fija términos en realizar auditorías. Tampoco se exige el requisito para realizar auditorías. Menciona la certificación en vez de validación como lo requiere el EMAS (ISO 14001).

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

En Colombia se estudian las prácticas administrativas basadas en teorías de desarrollo del crecimiento económico y el desarrollo sostenible eje articulador del registro histórico hasta nuestros días de Informes, Conferencias y Cumbres sobre el cambio climático, también subyacente en las políticas de RSE en grupos de interés externos (poblaciones locales) hacia una adecuada gestión de riesgo en forma sostenible. **Preguntas de discusión:** En Colombia prevalece la retórica y la cultura evasiva en desconocer la existencia de la CN (1991) que obliga la aplicación normativa de los llamados Derechos de “Tercera Generación”.

ación”; en la parte ambiental, de prevalencia la Ley 99 de 1993, tendencia asentada desde el 2002 hasta el 2017 con las políticas de la locomotora minera. Entonces: ¿Cómo salir de esta encrucijada sobre todo en temas de sostenibilidad ambiental en RSE y en gestión de riesgo sostenible ?.

¿Cómo gestionar desde los impactos de las empresas la generación de amenazas antrópicas relacionadas con el aire, agua y tierra?

¿Cómo gestionar las amenazas antrópicas por contaminación de efluentes gaseosos?

Sin lugar a dudas, las respuestas enriquecerán la discusión del tema.

5. BIBLIOGRAFÍA

Arano Chávez, R., Cano Flores, M., & Olivera Gómez, D. (2013). La importancia del entorno general de las empresas. 4. Recuperado el 25 de Marzo de 2017, de www.uv.mx/iiesca/files/2013/04/06CA201202.pdf

Barrera Silva, N. (2015). Efectos ambientales y sociales de la minería y las curtiembres: dos escenarios estratégicos en la cuenca media del río Tunjuelo. *Katharsis*, 181-206.

Bauman, Z. (2013). *La globalización. Consecuencias humanas*. Argentina: Fondo de Cultura Económica de Argentina.

Colectivo de Abogados ‘José Alvear Restrepo’. (13 de Junio de 2005). *Derecho al medio ambiente*. Recuperado el 13 de Junio de 2016, de dos.org/www.colectivodeabogaDerecho-al-medio-ambiente
Fonseca, H., & Rivera, L., (2006). *Constitución Nacional Actualizada y Comentada*. Bogotá: Fondo Educativo Panamericano.

Cortina, A. (1995). Ética empresarial y opinión pública. *Claves de razón práctica*(56), 48-75. Recuperado el 10 de Junio de 2016, de http://www.seleccionesdeteologia.net/selecciones/lilib/vol37/147/147_cortina.pdf

Facultades de Administración

David, F. (1997). *Conceptos de Administración Estratégica*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. Recuperado el 25 de Marzo de 2017 DNP-BID (2014). (2014). *Impactos Económicos del Cambio Climático en Colombia - Síntesis*. Bogotá: Ediciones S.A. Recuperado el 27 de Marzo de 2017
FORÉTICA. (2015). *Informe Forética 2015 sobre el estado de la RSE en España*. Técnico, España.

Recuperado el 26 de Marzo de 2017, de www.foretica.org Francés Gómez, P. (2012). Fundamentos y enfoques de la gestión responsable. *CREA-RSE*. Perú Recuperado el 10 de Junio de 2016, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/crearseperu/2012/09/09/fundamentos-y-enfoque-de-la-gestion-responsable/> Gómez Carrasco, P., & Uceda Blanco, J. L. (s.f.). La relación entre responsabilidad social empresarial y desempeño financiero. Un estudio transversal en los países de la Unión Europea. 35. Recuperado el 11 de Junio de 2016, de https://www.uam.es/personal_pdi/economicas/paalonso/Archivos/gomezcarrasco.pdf

ISO 14001 (2014). Recuperado de www.umc.edu.ve/pdf/calidad/normasISO/Norma_ISO_14001Version_2004.pdf

Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. (2001). 36. Bruselas. Recuperado el 11 de Junio de 2016, de [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.p](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.p)

Mutis, G. (2006). Valor compartido, una estrategia empresarial de alto impacto. *Tendencias/ Empresa*,

4. Recuperado el Marzo 25 de 2017, de [www.spentamexico.org/v8-n2/A5.8\(2\)82-100.pdf](http://www.spentamexico.org/v8-n2/A5.8(2)82-100.pdf)

Navarro García, F. (2011). *Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica* (2012 ed.). México: ESIC EDITORIAL. Recuperado el 26 de Marzo de 2017

Normas de Empresa SGE 21. Recuperado de <http://gestion-calidad.com/norma-sge-21>

Pelaez-León, J. D. (2014). La responsabilidad social empresarial y la gestión humana en Colombia: desafíos para fortalecer una relación estratégica. *Ciencias Estratégicas*, 83-99. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD. (2010) *El cambio climático en Colombia y en el Sistema de las Naciones Unidas*. Recuperado de: uniciencia.ambientalex.info/infoCT/Brochure%20resumen%20Proyecto.pdf

Empresas (2014, 9, octubre) Dieciséis empresas colombianas recibieron el certificado EFR. *Portafolio*. Recuperado de <http://www.portafolio.co/negocios/empresas/dieciseis-empresascolombianas-recibieron-certificado-efr-65730>

Roser Hernández, I. (2005). *Guía de la responsabilidad social corporativa para pymes*. Técnico, Observatorio de responsabilidad social corporativa - Fundación El Monte. Recuperado el 10 de Junio de 2016, de http://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2013/07/Guia_RSC_PYME.pdf

Suárez, M., Borella, I., Lemoche, P., Martínez, R., Mataix, C., & Sánchez, E. (2011). *Guía de Responsabilidad Social Corporativa para Pymes*. España. Recuperado el 10 de Junio de 2016, de www.ongawa.org

Torres, A., Rocha, J., Melo, D., & Peña, R. (2015). *El carbón de Colombia ¿Quién gana?, ¿Quién pierde?* (Diego Melo Ascencio ed.). Bogotá, Colombia: Editora 3 Ltda. Recuperado el 12 de junio de 2016

Universidad Externado de Colombia y la Superintendencia de Sociedades. (2015). *Estado de la RSE en Colombia. Percepción, Práctica e Impacto en el Negocio*. Técnico, Bogotá. Recuperado el 26 de Marzo de 2017, de administracion.uexternado.edu.co/.../Estado%20de%20la%20RSE%20en%20Colombi...

PONENCIA #137

ANÁLISIS DE PLANES DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN UNIVERSIDADES DE ASIA, EUROPA, AMÉRICA DEL NORTE, AMÉRICA LATINA Y COLOMBIA.

AUTORES:

María Sarmiento
María Mendivelso
Omar Patiño



ÁREA TEMÁTICA:

Innovación y transformación productiva

Análisis de planes de estudio de Administración de empresas en universidades de Asia, Europa, América del norte, América latina y Colombia.

AREA TEMÁTICA: Reflexiones pedagógicas y curriculares en torno a la administración.

Resumen

El presente estudio describe el análisis de los pensum académicos de pregrado y posgrado en Administración de empresas, de ochenta y cuatro universidades públicas y privadas a nivel mundial. Las variables de análisis fueron el enfoque, las áreas de estudio en: gestión y organización, mercadeo, finanzas, producción economía, tecnología, ciencias básicas, competencias comunicativas, humanidades, electivas y sistemas de información organizacional. Los resultados comparan los contenidos entre las mallas curriculares del pregrado y las del postgrado, las tendencias académicas que dan un valor competitivo a los pregrados y MBA, según las áreas de formación, los enfoques más representativos que tiene cada continente con relación a las universidades de Colombia.

Palabras clave: Administración de Empresas, Formación en Administración, Universidades Colombia.



Análisis de planes de estudio de Administración de empresas en Universidades de Asia, Europa, América del Norte, América Latina y Colombia.

1. Introducción

El “origen de los programas profesionales de administración de empresas en Colombia es importante para las universidades, empresas, estudiantes, docentes, investigadores, consultores, empresarios, egresados y directores de empresas, dada la necesidad de actuar de cara a la realidad y desempeño de las funciones en esta disciplina.” (Gómez Pérez, 2010).

La administración “es una profesión relativamente nueva en la estructura educativa de Colombia, ya que se empezó a consolidarse en la década de los sesenta, cuando las universidades que lideraron el proceso de formación en administración estructuraron programas de pregrado que luego fueron reconocidos por el Estado.” (Gómez, 2010).

Las “ofertas de formación en administración, empezaron de manera especial en instituciones educativas, principalmente en las universidades de Bogotá - Colombia, donde se previó la necesidad de privatizar la educación superior, sobre todo en las carreras que se consideraban útiles y prácticas para el desarrollo, dentro de estas se incluyó la administración.” (Stiglitz ,2003).

Cada día la educación superior en administración de empresas refleja el compromiso con la calidad educativa, la gestión e innovación, aspecto observable en las ofertas que presentan los pregrados con nuevos conocimientos para desarrollar capacidades en los estudiantes y conseguir solucionar problemas socioeconómicos apoyados en los nuevos descubrimientos de los principios de administración aplicados a la economía mundial. Desde las áreas de gestión y gerencia, extendiendo conocimientos y habilidades. No obstante, la enseñanza se dirige a los procesos prácticos, por lo menos en los idearios educativos y fundamentos que ayuden a la creación de empresas en el país.” (Soto, 2004).

2. Fundamento Teórico

La administración como “disciplina científica estudia en las organizaciones cómo evolucionan, cuáles son sus objetivos, de qué manera pueden optimizar su gestión y cuál es su función en la sociedad” (Sociología universidad nacional, 2015).

Desde los postulados de Frederick W. Taylor a finales del siglo XIX, se desarrollaron los lineamientos de la Administración como la disciplina que permitió la clasificación del trabajo, la productividad y la ganancia, como principios básicos para las empresas y los mecanismos para la solución de las emergencias operacionales de la industria y los “cambios poco perceptibles, progresivos y previsibles que acontecían de manera gradual, lenta e inexorable.” (Barba Álvarez 2010, p.16-17).

De igual forma, el francés Henry Fayol enunció la teoría clásica de la administración como una necesidad de estructurar el “conocimiento general básico que se obtiene en las escuelas primaria y un poco más amplia en la escuela secundaria, y la extensa en las escuelas superiores” (Fayol, 1925). La teoría expone que en especial las escuelas superiores permiten el desarrollo de la academia, la visión científica y técnica para la gestión excepcional con el fin de obtener resultados significativos. En atención a este postulado de Fayol “la educación fue reconocida como uno de los fundamentos importantes para la movilidad social y el desarrollo empresarial de las naciones” (Stiglitz, 2003).

Con relación a estos dos importantes teóricos de la Administración y sus aportes, las universidades del mundo han decidido utilizar estrategias pedagógicas para mejorar la calidad educativa en las instituciones de educación superior. Así mismo, en conseguir cambios estructurales importantes en las formas en cómo se ofrecen sus programas académicos, idealizar los perfiles profesionales y en construir mallas curriculares acordes a las necesidades económicas del entorno geográfico y social en donde surgen.

3. Metodología

La investigación se realizó un enfoque descriptivo y cuantitativo para caracterizar la muestra de ochenta y cuatro universidades a nivel mundial (**Ver anexo 1. Listado de Universidades**), con respecto a los pensum académicos en pregrado y posgrado en el área de administración de empresas. El objetivo fue realizar el análisis comparativo entre ochenta y cuatro universidades del mundo y en paralelo con Colombia.

El estudio cubrió cuatro etapas. **La primera**, permitió decidir qué países y universidades seleccionar para el estudio. Para ello, se hizo una recolección de los datos en las plataformas virtuales que permitieron visualizar la malla curricular y descripciones pedagógicas. Planificar la búsqueda de la información y construir el formato de Excel para registrar la información relacionada, con: los a) enfoques, b) cursos: gestión y organización, mercadeo, finanzas, producción economía, tecnología, ciencias básicas, competencias comunicativas, humanidades, electivas y sistemas de información organizacional; c) número de materias y calcular en cada una de ellas el porcentaje. **La segunda**, recolectar la información. **La tercera**, clasificar los datos para ser evaluados y analizados. **La cuarta**, sistematizar los resultados proyectados para describir las relaciones entre las diversas mallas curriculares. Para ello, se observó las características únicas y semejantes de cada universidad según las particulares decididas para el análisis, en atención a dar un panorama de su valor teórico pedagógico tanto en el pregrado y el MBA. Finalmente, se construyó un modelo descriptivo que permite entender los aspectos formativos de las universidades de la muestra haciendo un balance con relación a las de Colombia.

4. Resultados

A continuación, se analizará el comportamiento de variables previstas para el estudio: existencia del MBA y de pregrado, áreas de estudio: a) gestión y organización, mercadeo, finanzas, producción economía, tecnología, ciencias básicas, competencias comunicativas, humanidades, electivas y sistemas de información organizacional; b) número de materias y c) el enfoque deducido a partir del número de materias de las mallas curriculares del pregrado. Se efectuó una comparación entre las universidades colombianas y las del nivel mundial consultado.

Tabla.1. Promedio de las materias que ofertan las universidades del mundo

Oferta Académica	Promedio en la cantidad de materias
MBA	14,78
PREGRADO	42,333

Fuente: Elaboración propia (2017).

El resultado guarda lógica con el nivel y la profundidad con que se imparten las unidades de estudio en cada uno de los niveles de los programas. En un MBA las unidades de estudio son más concentradas en el tiempo, mientras que en el pregrado son más unidades de estudio dedicadas a una misma área del conocimiento. El promedio obtenido es resultado de programas de MBA que se mueven en un rango que oscila entre las 9 y las 20 unidades y en los pregrados entre 28 y 56.

Tabla.2. Universidades con pregrado y MBA.

Tema	Colombia		Otros		Diferencia
	Cantidad	%	Cantidad	%	
Oferta Académica					
Pregrado y Maestría	12	92%	31	44%	49%
Pregrado	0	0%	6	8%	-8%
Maestría	1	8%	34	48%	-40%
Total	13	100%	71	100%	

Fuente: Elaboración propia (2017).

De las ochenta y cuatro universidades analizadas a nivel mundial, se puede evidenciar que las universidades de Europa, Asia y América ofertan pregrado y MBA en administración de Empresas en un 44%, el 8% solo en pregrado y 48% solo en MBA. Con relación a Colombia 12 universidades ofertan pregrado y maestría lo que equivale al 92% de la muestra estudiada, solo el 8% MBA y ninguna universidad oferta solo pregrado.

Tabla.3. Asignaturas de universidades de Colombia

Tema	Colombia
Asignatura por Unidad Temática	%
Gestión y Organización	20%
Financiero	17%
Economía	12%
Humanidades	10%
Sistemas de Información Organizacional	10%
Mercadeo	9%
Electivas	7%
Competencias Comunicativas	6%
Ciencias Básicas	6%
Tecnológico	3%
Producción	1%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia (2017).

La anterior tabla representa la cantidad de materias que se imparten en promedio en los programas seleccionados. Se puede observar que en Colombia la unidad temática más representativa con un 20 % es la gestión y organización, seguida por el área financiera con un 17% del total de la muestra; áreas como ciencias básicas, tecnología y producción son las que menos participación poseen en los diferentes pensum de las universidades en Colombia. En la tabla anterior, igualmente se evidencia el nivel de importancia que se da a cada una de las áreas, siendo evidente que los programas en Colombia, además del área esencial de la Administración, Gestión y Organizaciones, dan gran importancia al aspecto financiero en el proceso de formación de sus estudiantes.

Tabla.4. Asignaturas de universidades del mundo

Tema	Otros	
Asignatura por Unidad Temática	%	Diferencia
Gestión y Organización	24%	-4%
Financiero	19%	-2%
Economía	12%	-1%
Mercadeo	10%	-1%
Humanidades	10%	0%
Electivas	8%	-1%
Sistemas de Información Organizacional	7%	3%
Tecnológico	4%	-1%
Ciencias Básicas	3%	3%
Competencias Comunicativas	2%	4%
Producción	1%	0%
Total	100%	

Fuente: Elaboración propia (2017).

Se observa que a nivel mundial el área que mayor participación posee en los pensum académicos del programa de administración de empresas es el de gestión y organización representando el 24% de la muestra total, sigue el área financiera con 19% y economía representando el 12% del total lo que la pone en la tercera asignatura con mayor influencia en los programas de administración de empresas en el mundo. Las unidades temáticas con menor participación son ciencias básicas, competencias comunicativas y producción con porcentajes de 3, 2 y 1 respectivamente.

Entre los programas a nivel mundial y los que se imparten en Colombia no hay diferencias significativas entre los énfasis y la importancia de las distintas áreas del conocimiento.

5. *Discusión de resultados y conclusiones*

Finalmente, con base a los resultados obtenidos se concluye que cada una de las áreas de enfoque tienen gran relevancia en los pensum estudiados, pero se logra destacar unas más importantes que otras, como se observa anteriormente, de tal modo, que se puede definir que en aquellas que tienen mayor relevancia son las que mayor cantidad de materias posee. Incluso, se evidencia que en el programa de administración de empresas la gran mayoría de continentes se interesa en poder brindarle a sus estudiantes el enfoque tanto de pregrado como de MBA en los pensum estudiados.

Ahora bien, Colombia bajo el anterior contexto está en buena posición frente a las universidades del mundo, ya que como se muestra la gran mayoría de pensum de las universidades colombianas manejan el enfoque de pregrado y MBA con alta concentración en áreas como gestión y organización, finanzas, economía y humanidades con porcentajes de 20 %, 17%, 12% y 10% respectivamente; lo que representa el enfoque que posee la administración en el país. Además, al analizar las áreas en las que están guiados los pensum de Administración de empresas de las universidades en Colombia se demuestran que en áreas como gestión y organización tienen mayor concentración, lo que permite inferir que este programa de estudio manifiesta mayor interés en forjar temas relacionados con la organización y gestión en sus estudiantes.

El presente estudio permitió cuantificar el impacto que ha generado los pensum a las estructuras académicas

cas en este caso al programa de administración de empresas, lo cual manifiesta que dependiendo el área con mayor participación se podrá identificar el énfasis que posee el programa, de hecho, en Colombia no se presenta el énfasis de investigación en el pregrado y MBA lo que genera una desventaja frente a otros países que si la ofertan. Por último, el programa de administración de empresas en Colombia no posee interés en adaptar énfasis a este programa ya que como se observó anteriormente en comparación con el mundo la gran mayoría de universidades del país no maneja énfasis en los enfoques de esta carrera.

Bibliografía

mba_.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de https://www.uexternado.edu.co/wpcontent/uploads/2017/02/1.mba_.pdf

29522 a p nuevo plega mba administración empresas - 1.mba_.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/02/1.mba_.pdf

academic experience. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.harvard.edu/aboutharvard/academic-experience>

administración de empresas - facultad de ciencias de la administración / universidad del valle / Cali, Colombia. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://administracion.univalle.edu.co/administracion-de-empresas>

administración de empresas - maestría - presencial | universidad autónoma de Bucaramanga - unab. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.unab.edu.co/programas/administraci%c3%b3n-empresas-maestr%c3%ada-presencial> administración de negocios | universidad sergio arboleda. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de http://www.usergioarboleda.edu.co/carreras-universitarias/administracion-denegociosae_plan_core_curri_2015-2.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de http://www.unisabana.edu.co/fileadmin/documentos/administracion_de_empresas/planes_de_estudio/ae_plan_core_curri_2015-2.pdf

anonymous. (2014, junio 23). curriculum [text]. Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <https://carlsonschool.umn.edu/degrees/undergraduate/academics/curriculum> antai college of economics & management, shanghai jiaotong university, china mba, shanghai mba. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.acem.sjtu.edu.cn/en/> asignaturas del global executive mba. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.iese.edu/es/global-executive-mba/asignaturas/> calidad institucional. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.austral.edu.ar/launiversidad/calidad-institucional/> carrera, programa de administración de empresas barranquilla - universidad del norte. (s. f.). Recuperado

21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.uninorte.edu.co/web/administracion-de-empresas> cesa - oferta académica. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.cesa.edu.co/aspirantes/pregrado.aspx>

colleges & departments - academics - national taiwan university. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de http://www.ntu.edu.tw/english/academics/academics_list.html

core curriculum | mba | mcombs school of business. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de https://www.mcombs.utexas.edu/mba/full-time/academics/%7e/link.aspx?_id=de276081f205486d-8d5cd993bc691faf&_z=z curriculum. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://bba.nus.edu/academicprogrammes/bba-programme/curriculum> curriculum | full-time mba program | berke-

- ulum
8. la universidad. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.uai.cl/launiversidad>
 9. maestría en dirección - escuela de administración - universidad del rosario. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.urosario.edu.co/maestria-en-direccion/el-programa/plande-estudios/>
 10. malla_curricular_admon_version_final - 78baada6-64e4-4b4d-ab4c-420905afb2. (s. f.). Recuperado a partir de <http://www.javeriana.edu.co/documents/10179/0/plan+de+estudios+administraci%C3%B3n+de+empresas/78baada6-64e4-4b4d-ab4c-420905afb2>
 11. master of business administration. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://schulich.yorku.ca/programs/mba/>
 12. mba curriculum. (2016, enero 5). Recuperado a partir de <https://mba.wharton.upenn.edu/mbacurriculum/>
 13. mcombs school of business. (2015, enero 8). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.utexas.edu/academics/mcombs-school-of-business>
 14. medex 3c. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://medex.ipade.mx//medex-3c/?gclid=cmzm34obzdicfyqfhgodb3ohkw>
 15. national taiwan university business administration mba program. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.management.ntu.edu.tw/en/ba/course/mbacourse>
 16. nyu stern | full-time mba | curriculum. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.stern.nyu.edu/programs-admissions/full-time-mba/academics/curriculum>
 17. our integrated curriculum. (2013, mayo 31). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://som.yale.edu/programs/mba/curriculum/integrated-curriculum>
 18. pensum con modificaciones visuales.xls - pensum-pregrado-2014.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de <https://administracion.uniandes.edu.co/images/phocadownload/pregrado/pensum-pregrado2014.pdf>
 19. plan de estudio - facultad de administración - universidad de los andes. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <https://administracion.uniandes.edu.co/index.php/es/programas/maestrias/maestria-en-investigacion-en-administracion/plan-de-estudio/area>
 20. plan de estudios - doble grado ade y rr.ii. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.ie.edu/es/universidad/estudios/oferta-academica/doble-grado-administracion-empresas-relaciones-internacionales/asignaturas/>
 21. plan de estudios - universidad del norte. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.uninorte.edu.co/web/maestria-en-administracion-de-empresas-m.b.a.ejecutiva/plan-de-estudios>
 22. plan-de-estudios-mba-actualizadodic2015.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de <http://www.usergioarboleda.edu.co/escuela-de-negocios-prime/wpcontent/uploads/2015/02/plan-de-estudios-mba-actualizadodic2015.pdf>
 23. programme content | lancaster university management school. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.lancaster.ac.uk/lums/study/masters/programmes/project-managementmsc/content/>
 24. school, c. b. (2015, julio 13). core curriculum. Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www8.gsb.columbia.edu/about-us/why-columbia-business-school/knowledge/core-curriculum>
 25. second-year curriculum. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <https://www.gsb.stanford.edu/programs/mba/academic-experience/curriculum/second-year-curriculum>
 26. (sisib), u. de c. s. de s. de i. y b. (2009). universidad de chile [text]. Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/institucionalidad/72838/presentacion>
 27. structure. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.sdabocconi.it/en/specialized-master-full-time-executive/mpa/program/structure>

28. structure | master in administration (msc) – international business | programs | hec montréal. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.hec.ca/en/programs/masters/master-internationalbusiness/structure/index.html>
29. sungkyunkwan university. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de http://www.skku.edu/eng_home/edu/hu_science/business.jsp
30. the one-semester core - mba program | mit sloan school of management. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://mitsloan.mit.edu/mba/programcomponents/personalized-curriculum/the-one-semester-core/>
31. ubc mba at ubc program overview | sauder school of business at ubc, vancouver, canada. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de http://www.sauder.ubc.ca/programs/mba/mba_full_time/program_overview
32. universidad de antioquia. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio!/ut/p/z1/hy7ldoiweew_hqvboicy6q5b_xcakjhixgwomfkyhp-cd8vo0aexmfs5u5554moihtmmhiud9jztc6p1ap0c88x2bubbhwesg2z_qk3n0aipbq_h9adqxhfodu0zvymSDK9rqhsdzp7cel0hkcpwholzi4veuyoj5ogqdmakkeuq9_lns-7abm2dcoi4wl5ilzp1kbcnksim7hmxvjgrrdc6egcjgdfcwp1f/dz/d5/l2dbisevz0fbis9nqseh/
33. universidad icesi - cali, colombia - inicio. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.icesi.edu.co/>
34. universidad nacional de colombia: universidad nacional de colombia. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://unal.edu.co/>
35. utsc calendar 2016-2017. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de http://www.utsc.utoronto.ca/~registrar/calendars/calendar/economics_for_management_studies.html
36. visión, misión y principios | universidad del desarrollo. (s. f.). Recuperado a partir de <http://www.udd.cl/acerca-de-la-udd/mision-vision-y-principios/>
37. fudan university - general education. (s. f.). Recuperado 21 de marzo de 2017, a partir de <http://www.fudan.edu.cn/en/channels/view/48/>
38. Necesidades de las bases.indd - 3_Necesidades de las bases.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/18/3_Necesidades%20de%20las%20bases.pdf
39. 50-20-AGENDA-Final-Spanish.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de <http://50plus20.org/wp-content/uploads/sites/3/2012/06/50-20-AGENDA-Final-Spanish.pdf>
40. administracion I - GE0451_Administracion_I_-_2011_-_Ciencias_Economicas.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35639597/GE0451_Administracion_I_-_2011_-_Ciencias_Economicas.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1490570619&Signature=q7210LVkVaUK8guSFVkhL2oNi%2BE%3D&responsecontent-disposition=inline%3B%20filename%3DPATRICIA_CUADRA_CANTON_ADMINISTRACION_I.pdf
41. articles-345822_ANEXO_19.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de http://www.min-educacion.gov.co/1621/articles-345822_ANEXO_19.pdf
42. Biografía de Henry Fayol. (s. f.). Recuperado 27 de marzo de 2017, a partir de <http://www.biografiasyvidas.com/biografia/f/fayol.htm>
43. Carro.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/actas/Carro.pdf>
44. frederick-winslow-taylor-y-la-administracion-cientifica-contexto-realidad-y-mitos.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de <http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/2955/frederick-winslow-taylor-y-laadministracion-cientifica-contexto-realidad-y-mitos.pdf?sequence=1>
45. Las ciencias sociales y el estudio del territorio - b3w-1149.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-1149.pdf>

46. Metodología De La Investigación: JUSTIFICACION, OBJETIVOS Y BASES TEORICAS. (s. f.). Recuperado a partir de <http://metodologia02.blogspot.com.co/p/justificacion-objetivos-y-bases.html>
47. Robbins, S. P., & DeCenzo, D. A. (2009). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. Pearson Educación.
48. v21n40.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de <http://www.fce.unal.edu.co/media/files/documentos/Innovar/v21n40/v21n40.pdf>
49. unidad4.pdf. *Principales Escuelas Del Pensamiento Administrativo* (s. f.). Recuperado a partir de <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>

PRESENTE LA BLIBLIOGRAFIA SIGUIENDO LAS NORMAS APA ÚLTIMA EDICIÓN.

ANEXOS

Presente aquí la información que considere necesaria y que haya sido mencionada en la ponencia.

Otras consideraciones

- Las tablas e ilustraciones deberán integrarse en el texto en el lugar que corresponda y deberán ser numeradas y citadas de acuerdo con lo establecido en las Normas APA última edición.
- Todas las páginas se numerarán en la parte inferior, de manera centrada.

PONENCIA #138

DETERMINANTES DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

AUTORES:

Yelly Pardo
Milton Andrade
Daniel Cañón



ÁREA TEMÁTICA:

*Reflexiones pedagógicas y curriculares
en torno a la administración*

DETERMINANTES DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA

UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

Reflexiones pedagógicas y curriculares entorno a la administración

Resumen

Conocer los factores determinantes del rendimiento académico es relevante para brindar una educación de calidad en cualquier Institución de Educación Superior. Estos pueden clasificarse en aspectos psicológicos, motivacionales, pedagógicos, académicos, institucionales y socioeconómicos esencialmente, los cuales pueden ser endógenos o exógenos a la institución educativa. El estudio identificó las variables determinantes del desempeño académico de los estudiantes del programa Administración de Empresas de la Universidad de la Amazonia, a partir de un diagnóstico de percepción cuyo análisis se complementó con la valoración de un modelo empírico aplicando análisis de regresión, donde se identificaron que las variables género, vocación y autoevaluación son las principales determinantes en el rendimiento académico para la muestra de estudio. Se encontró que las mujeres presentaron un mejor desempeño respecto de los hombres en promedio; la vocación –medida cómo el deseo e interés de estudiar Administración de Empresas- y la permanente autoevaluación por parte del estudiante se relacionan positivamente con el promedio acumulado de notas en la carrera. También se logró valorar los hábitos de estudio y métodos de aprendizaje empleados por el estudiante para alcanzar sus metas académicas; de acuerdo con una escala de valoración cualitativa la adopción de hábitos y técnicas de estudio en el 80% de los estudiantes se encuentran en un nivel medio; un 5% en un nivel alto y un 15% en un nivel bajo. Estos resultados son importantes para la construcción de políticas académicas, para originar nuevas directrices curriculares, pedagógicas, fortalecer didácticas, condiciones y métodos de enseñanza en el aula.

Palabras clave: Rendimiento académico; hábitos de estudio; análisis de regresión; desempeño académico.

DETERMINANTES DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

INTRODUCCIÓN

El mejoramiento continuo es uno de los principales propósitos en las instituciones de educación superior IES en Colombia de acuerdo con la política de calidad y de internacionalización instaurada por el Ministerio de Educación Nacional MEN. Es fundamental conocer desde la perspectiva de la comunidad académica, y específicamente desde la percepción del estudiante, la forma en como asimila el proceso educativo y como éste concibe una educación de calidad desde los componentes académicos, curriculares, institucionales y cuáles son los factores endógenos y exógenos de tipo pedagógico, académico, social, económico y cultural que inciden en su rendimiento académico, como principal indicador del aprendizaje y de su desempeño en la preparación para su formación profesional (Cortés, 2012; Fernández, 2000).

El estudio tiene como objetivo identificar tales aspectos y su influencia en el desempeño académico, reconocer los hábitos y métodos de estudio desde la percepción de los estudiantes de Administración de Empresas, empleando análisis descriptivo y análisis de regresión. Con ello identificar fortalezas y debilidades frente a los factores que son de control institucional que permita formular acciones en los procesos de enseñanza y aprendizaje que potencien al estudiante intelectualmente y le permitan aprovechar su proceso formativo.

La investigación aporta información válida para la elaboración de los planes de mejoramiento de los programas académicos de cualquier IES en los marcos de la mejora continua según las exigencias de los procesos voluntarios de acreditación institucional y de los registros calificados (según decreto 1295 de 2010); para garantizar el cumplimiento de las condiciones mínimas de calidad solicitados por el MEN, evaluados por el Consejo Nacional de Acreditación CNA.

Además constituye un espacio para conocer la realidad y postura del estudiante universitario frente a su papel en el aprendizaje, e involucra la reflexión del estudiante en los escenarios académicos, cómo entiende y percibe los elementos pedagógicos, las didácticas y las preguntas lo invitan a pensar en la responsabilidad de la autoformación, sus estrategias de aprendizaje y motivaciones personales en la búsqueda de su formación profesional.

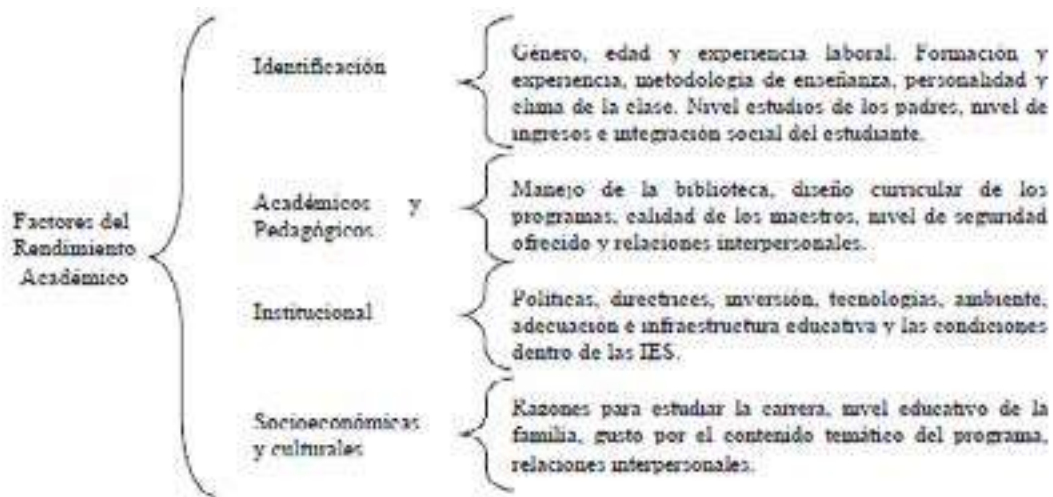
1. FUNDAMENTO TEÓRICO

1.1. *Factores determinantes del rendimiento académico en estudiantes*

El rendimiento académico en la educación superior es el principal mecanismo para reconocer la calidad en el servicio educativo, entendido como la apropiación del conocimiento, manejo y dominio de conceptos, teorías, análisis y competencias para aplicarlos en la eficiente solución de problemas de un área del conocimiento. Generalmente se asocia al resultado de las evaluaciones y valoraciones de los docentes sobre las competencias cognoscitivas, procedimentales y actitudinales. El rendimiento académico ha sido un parámetro de medición sobre los niveles de formación o aprendizaje de un estudiante, valorados en

una escala numérica. Desde la óptica de las IE los aspectos determinantes del rendimiento académico de naturaleza endógena pueden clasificarse en: académicos, pedagógicos e institucionales, es decir, las condiciones manejadas por la institución que le permiten garantizar un proceso educativo eficaz en el estudiante en relativo al desarrollo de competencias del saber, hacer, ser y convivir. Los determinantes exógenos del rendimiento académico pueden clasificarse en: psicosociales, socioeconómicos y culturales, de hecho hasta los factores políticos, tecnológicos y ambientales. Entre los factores psicológicos y motivacionales, se puede citar el temperamento, la personalidad, la vocación, las metas personales, hasta el estado de salud físico y mental; entre los factores psicosociales puede mencionarse la capacidad de adaptación al grupo de estudio, dominio y manejo de relaciones interpersonales, capacidad para resolución de conflictos, grado de satisfacción, aceptación social, entre otras; entre los factores socioeconómicos se tiene como ejemplos el nivel de ingresos familiar, vínculos religiosos, políticos y laborales (Cañón & Parra, 2014). Estos planteamientos se resumen en la figura 1.

Figura 1. Síntesis de los factores que intervienen en el rendimiento académico.



Fuente: Cañón & Parra (2014) **Facultades de Administración**

Los **factores de identificación**, permiten realizar una valoración de las habilidades, aptitudes, actitudes e intereses que pueda tener el estudiante por medio de características como: género, edad, experiencia laboral, entorno familiar, el comportamiento dentro y fuera del aula, ya que la actitud permite identificar el nivel de satisfacción que tiene el estudiante frente a los servicios prestados por la entidad educativa, y por fuera, permite esclarecer los hábitos y las técnicas de estudio usado por los estudiantes en sus actividades académicas (Alcocer, 1998; Bartual & Poblet, 2009).

En los **factores pedagógicos y académicos**, existen variables como el papel del docente y sus estrategias didácticas, personalidad, para desarrollar capacidades demostradas a partir del rendimiento académico; la formación, experiencia, métodos de enseñanza, y clima del aula, son factores que inciden e influyen en el rendimiento estudiantil. Las razones para estudiar la carrera, que a su vez pueden estar relacionadas con las experiencias anteriores, el nivel educativo de la familia, el gusto por el contenido temático del programa, entre otros. También se incluye el rendimiento académico previo, donde el desempeño en el bachillerato constituye un indicador relacionado positivamente al rendimiento en los estudios universitarios. De igual forma la pertinencia de los contenidos curriculares, integralidad y transversalidad de los planes de estudio.

Los **factores socioculturales** están relacionados con el ambiente familiar; por ejemplo el nivel de ingresos y la integración social del estudiante, permite identificar los comportamientos; la misma forma de la disponibilidad de materiales y espacio para el estudio dentro y fuera del hogar y las experiencias vividas en los referente a la integración social, como lo son las actividades de recreativas, sociales y las deportivas.

El **factor institucional** es evaluado mediante los recursos y la infraestructura de las IES inclusive sus medios de comunicación y laboratorios, bibliotecas, y el diseño curricular de los programas, la caracterización de la población estudiantil, la calidad de los maestros, el nivel de seguridad ofrecido y las relaciones interpersonales entre el personal y los estudiantes. Estas características, permiten esclarecer la percepción de los estudiantes frente a los servicios de la universidad y su el nivel de satisfacción frente a ello.

Los hábitos de estudio son variables académicas que se refieren a como el estudiante organiza tiempo, espacio, técnicas, recursos y habilidades cognitivas y procedimentales para responder a su quehacer académico, lo cual implica la necesidad de organizar factores como el tiempo, el espacio, las técnicas y los métodos para estudiar. Dentro de las condiciones que favorecen la implementación de hábitos de estudio se encuentran: la salud física y psicológica, las condiciones ambientales del espacio de estudio, la organización y las técnicas de estudio. La Salud física y psicológica es relevante el descanso y la alimentación porque esto impacta directamente en los procesos neurofisiológicos; además, de manejar horarios regulares, disciplina y organización; en lo referente a los aspectos psicológicos, sobresalen la motivación, el interés, la voluntad, la perseverancia, la confianza, la serenidad, la satisfacción, la concentración y el manejo adecuado de los procesos mentales. De otro lado las condiciones ambientales son las que facilitan o dificultan el entorno para el aprendizaje; los recursos disponibles el espacio y la organización de todo lo anterior.

Las técnicas de estudio son estrategias que el estudiante aplica para aprender y entrenar la atención y concentración; obtener, elaborar y organizar la información; analizar y deducir, de forma que favorece en tiempo la profundidad el aprendizaje y la memoria a largo plazo. Algunas de estas son las gráficas (presentaciones, diapositivas, collage, rompecabezas, afiches, friso, cartelera, murales y representaciones gráficas), orales (exposición, sociodrama y conferencia), grupales (mesa redonda, panel, debate, foro, plenaria, simposio, congreso, estudio de caso, taller y seminario); escritas: (informe, trabajo escrito, artículo, ensayo, crónica, folleto y cartilla); comprensión lectora (mapas conceptuales, subrayado, resumen, esquemas o cuadros sinópticos, toma de apuntes, entre otros). Con todo lo anterior se presentan los fundamentos conceptuales y teóricos sobre los aspectos que determinan el rendimiento en estudiantes (Lamarra, 2001).

Facultades de Administración

2. METODOLOGÍA

El estudio es de tipo cuantitativo y cualitativo por la naturaleza de sus variables y los métodos estadísticos empleados (Grinnell, 2010). La población objetivo fueron 805 estudiantes del programa Administración de Empresas de la Universidad de la Amazonia (PAE) matriculados en el primer periodo académico de 2015; el muestreo empleado fue por conveniencia (no probabilístico) donde se indagaron 276 estudiantes matriculados (Hernández et al., 2006) con la participación de estudiantes desde el primero hasta el décimo semestre. Para la recolección de datos de fuente primaria se empleó la técnica de encuesta dirigida a los estudiantes con el propósito de identificar los factores determinantes en el rendimiento académico, sus métodos y hábitos de estudio. Para la valoración de los hábitos y técnicas de estudio se empleó una puntuación en escala de alto, medio y bajo para algunas características y en otras se emplearon escalas de Liker. El estudio se desarrolló en dos etapas: la primera fue un diagnóstico para describir la muestra de estudio; la segunda fue la generación de un modelo empírico para conocer los factores del rendimiento mediante el análisis de regresión siguiendo la metodología econométrica planteada por Gujarati & Porter, (2010). A continuación de describen las variables del modelo.

Ecuación 1. $RA = \beta_0 \pm \beta_1 GE \pm \beta_2 PH \pm \beta_3 ING \pm \beta_4 VO \pm \beta_5 GR \pm \beta_6 RI \pm \beta_7 ME \pm \beta_8 DI \pm \beta_9 AUTO \pm \mu_i$

Donde: RA es la variable dependiente del modelo, representa el rendimiento académico del estudiante medido a través del promedio académico acumulado, toma valores entre 0.0 y 5.0. Como variables independientes se tienen:

- a. Factores socioeconómicos: GE Género del estudiante; toma valor de 1 si es hombre y 0 si es mujer; PH Personas que el estudiante tiene a cargo; ING Ingreso familiar mensual del estudiante;
- b. Factores motivacionales y psicosociales: VO Vocación del estudiante, toma el valor de 1 si la persona deseaba estudiar la carrera y 0 si quería otra carrera; GS Grado de satisfacción del estudiante en su proceso formativo cuya valoración fue de 1 a 5 (1 más bajo, 5 más alto); RI Relaciones interpersonales en el aula según una valoración de 1 a 5 desde la perspectiva del estudiante; ME Métodos de estudio, con una valoración de 1 a 5 del aspecto desde la perspectiva del estudiante.
- c. Factores pedagógicos y académicos. DI Percepción frente a las didácticas docentes con una valoración de 1 a 5; AUTO Autoevaluación del estudiante frente a su responsabilidad en el desempeño académico valorada entre 1 a 5.

La letra μ es el término de error con $N \sim (0, \sigma^2)$. Los parámetros β son los coeficientes que acompañan a cada una de las variables descritas; su sentido (+/-) representa la contribución en el rendimiento académico. Para validar los resultados del modelo empírico se realizaron pruebas de hipótesis de parcialidad y globalidad usando el estadístico de prueba t student y F Fisher respectivamente. También se interpretó el coeficiente de determinación R^2 .

3. RESULTADOS Y SU DISCUSIÓN

3.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

3.1.1 Descripción de las características de identificación y socioeconómicas.

El 60% de la muestra de estudio son mujeres y el 40% hombres. La edad promedio fue de 23 años, donde el 84.42% se encuentran en un rango de edad entre 16 y 27 años. En cuanto a nivel de ingreso el 19.57% disponen hasta de \$300.000 mensuales; un 16.67% entre \$300.001 y \$600.000 mensual; el 13.04% entre \$600.001 y \$900.000, el 5.43% entre \$900.001 y \$1.200.000, un 4.71% un ingreso entre \$1'201.000 y \$1.500.001 y el 2.90% un ingreso mayor a \$1.500'000. El 39.39% de los alumnos no tienen personas a cargo; el 29.56% tienen a su cargo a 1 persona, el 18,42% aseguraron tener 2 personas a cargo, un 2.54% cuentan con 3 personas a cargo y el 1.45% final, tiene más de 3 personas a cargo.

3.1.2 Condiciones académicas, pedagógicas e institucionales.

Las notas es uno de los principales indicadores del rendimiento académico, este puede ser medido por el promedio de notas en el semestre o el promedio acumulado en la carrera. Para la muestra de estudio el promedio acumulado fue de 3,67 (sobre 5.0). De forma discriminada, los semestres un mayor promedio académico fueron: I semestre con una calificación de 4.0, seguido de los estudiantes de VIII con 3.8. De manera contraria, el promedio académico más bajo fue para los estudiantes del IV semestre con 2.4, II con 2.55. De otro lado, la percepción de los estudiantes sobre los métodos de enseñanza y aprendizaje empleó la siguiente escala de valoración: excelente (5.0), bueno (4.0), aceptable (3.0), insuficiente (2.0) y deficiente (1.0). Los resultados fueron:

- a. Pertinencia de las metodologías de enseñanza: 56% considera que son buenas, el 25% aceptables, un 14% excelentes, el 4% insuficientes y el 1% las considera deficientes. La evaluación promedio de 3.8 y la moda y mediana de 4.0 indican que este aspecto fue catalogado como satisfactorio.
- b. Responsables del rendimiento académico del estudiante. Según el 67,4% los resultados académi-

cos dependen de ellos mismos; el 7.61% considera que existe una gran influencia del entorno; un 6.88% aseguró que las condiciones institucionales y un 6.16% opina que depende de los docentes.

c. Métodos de estudio. El 34.20% de los estudiantes manifestaron que su principal estrategia de aprendizaje es el repaso de notas y resúmenes, un 12.32% emplea los mapas conceptuales, un 17.39% opina que la memorización y análisis; un 21.01% todas las anteriores, un 3.62% no respondieron.

d. Fortalezas académicas del estudiante. En los referente a los cursos que más se le facilitan a los estudiantes encuestados, los resultados fueron: 18.84% los cursos de las áreas en administración, un 17.03% cursos del área sociohumanística, un 14.49% identificó las cuantitativas, el 5.43% identificaron las de economía, el 4.71% manifestaron cursos sobre investigación, un 0.72% áreas de producción y finalmente, las de ambiente y derecho obtuvieron un 0.36% cada una.

e. Debilidades académicas en el estudiante. Las asignaturas que más se le dificultan a los estudiantes fueron: el 40.58% cursos en áreas cuantitativas, un 17.75% seleccionó las de economía, un 8.33% manifestó que las financieras.

f. Criterios para elegir el programa. El factor motivante para seleccionar una carrera universitaria desde la óptica del estudiante fueron: para el 57.97% el contenido curricular de la carrera, el 14.13% énfasis del programa, 9.06% considera que es un asunto de expectativas propias del estudiante y el 3,26% mencionan la calidad de los docentes.

g. Fortalezas y debilidades docentes frente a la enseñanza y aprendizaje. El 57.97% de los encuestados prefieren que el docente sea exigente en cuanto a la evaluación de parciales y trabajos, un 37.32% manifestó que prefiere un docente flexible; un 1,81% prefiere que sean tanto flexibles sin sacrificar la exigencia. Evalúan que las principales características de un docente respecto del trato con sus estudiantes debe ser: 39.86% amabilidad, 27.54% la comunicación informal y accesible, 14.86% uso de un lenguaje adecuado, un 9.06% flexibilidad. En lo referente a la evaluación, el 36.96% prefiere que el docente sea exigente, un 33.70% exigente con cierto grado de flexibilidad y el 17.39% desea que este sea muy flexible; el 2.90% opinó que debe ser estricto. En las didácticas, un 38.77% de los estudiantes prefiere que los docentes utilicen talleres; un 25.72% análisis de caso; un 16.67% prefieren las exposiciones y presentaciones delegadas a estudiantes; 5.43% prefieren los talleres tipo consultas y el 3.26% prefiere el análisis de las lecturas. El 57.97% de los encuestados destacan la experiencia como un aspecto importante para ejercer la docencia. El 48.91% de los estudiantes consideran que la principal característica que debe cumplir un docente de alta calidad es el uso de técnicas de enseñanza innovadoras, el 27.54% arguyen que la principal cualidad debe ser la contratación de un profesional íntegro, el 18.12% opina que debe ser una persona que se caracterice por su madurez y buen trato hacia los demás. El 48.55% de los estudiantes ubica en un nivel de desempeño medio a los docentes; un 40.94% los cataloga en un alto nivel de desempeño alto; 2.54% los ubica en un nivel de desempeño bajo y el 1.81% los ubicó en un nivel muy alto; un 0.72% dijo que están en un nivel muy bajo.

j. Relaciones interpersonales en el aula. El estudiante cataloga el clima académico en su programa a nivel aula como bueno (57.25%), aceptable (24.64%), excelente (9.42%) y un 4.71% lo consideró como regular y para el 0.72% es deficiente. El 73.91% de los encuestados manifestó que su relación con los docentes es buena, un 12.32% aseguró que excelente, un 7.97% dijo que aceptable, y el 0.36% final, dijo que era regular.

k. Contaminación visual, auditiva, ventilación e iluminación. En cuanto a iluminación y ventilación el 95% contestaron estar satisfechos con las condiciones frente a un 5% que evaluó como aceptable. En cuanto al ruido en el aula de clase el 58.70% aseguraron que el nivel de ruido es medio, un 21.01% manifestaron que se maneja un nivel alto, el 19.93% optaron por un nivel bajo de ruido y el 0.36% restante no respondieron la pregunta. El 90% no consideran que exista contaminación visual, por el contrario en la universidad goza de belleza paisajística.

1. Atención y concentración en el aula. El 83,12% identificaron los principales distractores en el aula: los celulares, el calor, el desinterés, la pereza, conversar con compañeros de otros temas y problemas o asuntos fuera del aula. El tiempo de atención luego de iniciar la clase en promedio es de 20 minutos.

3.1.2 Factores psicosociales y motivacionales.

En cuanto a la vocación por el estudio, el 72.10% de los estudiantes aseguraron que el PAE fue su primera opción de carrera, mientras que un 21.01% manifestó haberla seleccionado como segunda opción y el 6.88% no dio respuesta. El 79.35% de los estudiantes reconocen que la autoformación es muy importante; el 14.86% considera que es medianamente importante. El 83% de los estudiantes reconocen la influencia de las relaciones interpersonales en el rendimiento académico pues afecta el estado de ánimo, factor crucial para la concentración; (el 13% considera que influyen poco y el porcentaje restante opina que no debe afectar). Al estudiante se le pidió seleccionar las principales relaciones interpersonales que influyen en su rendimiento académico y el 27.54% manifestaron que influyen mucho sus compañeros de estudio, un 35.58% mencionan la familia, un 15.41% los amigos fuera del aula y el 5.43% consideran que las relaciones de pareja.

El 67.03% autoevaluó su esfuerzo en el desarrollo de las actividades académicas como bueno, un 14.13% lo catalogó como aceptable, un 10.14% aseguró que es excelente, el 4.71% lo definió como regular y el 3.36% final dijo que es deficiente. En los estudiantes de la jornada nocturna que en su mayoría trabajan durante el día, el 36.59% de los alumnos aseguraron que cuando han tenido bajo rendimiento académico, está asociado al agotamiento en su puesto de trabajo, un 23.91% aseguró que por agotamiento de trabajo académico, el 19.20% manifestó que sucedió por desinterés por la materia, un 6.52% manifestó que se dio por fatiga o problemas de salud y el porcentaje restante indica que es consecuencia de la inasistencia. Un 43.84% de los encuestados se considera como un estudiante disciplinado un 31.89% se califica como concentrado y dedicados, un 13.41% opinan que son inteligentes y hábiles, el porcentaje restante se consideran como descomplicados y reactivos frente a los retos académicos.

Cómo antecedentes del rendimiento académico universitario se encontró que un 74.28% de los encuestados obtuvieron en la prueba de estado un puntaje sobre la media, un 11.59% puntaje bajo, alto para un 6.52% y muy bajo para el 1.09%. El 62.32% de los encuestados aseguraron que en el bachillerato su rendimiento académico fue bueno; excelente para el 25.00%; aceptable para el 5.80% y regular para un 1.09%. Frente al nivel de formación de los padres se encontró que el 31.52% tienen hasta educación primaria, el 29.71% tienen bachillerato, el 14.86% cuentan con un nivel profesional, un 4.35% han realizado algún postgrado, un 3.99% nivel técnico, un 2.90% diplomados y educación continuada y el 1.45% responden que ninguno. Respecto de la formación de la madre el 34.42% tienen bachillerato, un 30.07% primaria, 7.61% nivel técnico, 7.61% profesionales, 3.62% posgrado y el 0.36% respondió que su madre no cuenta con ningún tipo de estudio. En cuanto al objetivo de estudiar la carrera, el 35.14% estudian porque desean mejorar su calidad de vida al obtener el título; un 30.80% desea convertirse en empresarios; un 22.83% lo hace para cumplir metas personales y el 10.87% por alcanzar un nivel profesional.

3.2 IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS HÁBITOS DE ESTUDIO.

3.2.1 Condiciones de salud, ambiente y organización en los hábitos de estudio.

Los hábitos de estudio fueron analizados empleando una valoración desde la perspectiva de los estudiantes sobre sus condiciones: de salud, ambiente y espacio de estudio, el empleo de técnicas de estudio y la organización de su tiempo para desarrollar actividades académicas.

En materia de salud el 53,261% de los estudiantes valoraron su salud física y psicológica como buena, un 43,841% aceptable y el 2,899% regular. En cuanto a las condiciones ambientales un 46,377% de los encuestados valoran como aceptable las condiciones ambientales de su sitio de estudio; un 43,478% valoran las condiciones como buenas, y el 10,145% restante lo califican como regular. Respecto al espacio o lugar de estudio, el 64.13% de los encuestados aseguraron tener un lugar de estudio, mientras que el 33.70% manifestaron no tener un lugar apropiado y el 2.17% restante no respondieron esta pregunta.

En cuanto a los lugares de estudio el 30.43% estudian en la biblioteca, el 13.04% en los salones de clase, EL 1,09% en los pasillos y las cafeterías. Los espacios de estudio dentro del hogar del estudiante fueron: la habitación (36.59%); cuarto de estudio (19.93%) comedor (13.04%) y un 12.68% usan la sala. El nivel de ruido en el espacio de estudio es para el 50.72% de los estudiantes manifestaron que el nivel de ruido en su espacio de estudio es bajo, el 42.39% respondieron que se maneja un nivel medio, el 4.35% aseguraron tener un nivel alto y el 2.54% final, no respondieron el interrogante. El 67.75% de los encuestados no estudian con música mientras que el 32.75% restante manifestaron estudiar escuchando música. En lo concerniente a organización el 61,232% de los alumnos encuestados admiten que su organización en sus actividades académicas es aceptable, un 25% lo valoran como buena y para el 13,768% restante es regular. La tabla 1 hasta la 3 presentan los resultados.

Tabla 1. Valoración de las condiciones de salud física y psicológica; condiciones ambientales de los estudiantes (espacio, iluminación, nivel de ruido y ventilación); organización.

Salud			Ambientales		Organización	
Calificación	Frecuencia	% Relativa	Frecuencia	% Relativo	Frecuencia	% Relativo
Buena	121	43,841	120	43,478	69	25,000
Aceptable	147	53,261	128	46,377	169	61,232
Regular	8	2,899	28	10,145	38	13,768
Total	276	100	276	100	276	100

3.2.2 Técnicas y métodos de estudios en el aprendizaje del estudiante

Repaso de la clases. El 59.42% de los estudiantes encuestados aseguraron repasar lo visto en clase sólo algunas veces, seguido de un 27.54% que manifestó hacerlo generalmente; con un 6.16% los encuestados respondieron que siempre repasan lo visto en clase. El tiempo empleado para repasar las clases según el 80.80% de los encuestados va de 1 hasta 3 horas diarias; el 8.70% asegura repasar entre 4 y 7 horas, un 7.97% no respondieron, el 1.45% respondieron que estudian más de 4 horas.

Autoevaluación. El 55.07% de los estudiantes manifestaron autoevaluar lo aprendido algunas veces, el 25.00% aseguraron hacerlo, el 19.57% aseveran no hacerlo y el 0.36% no contestaron.

Gusto por la lectura. Evaluando de 1 a 10 el gusto por la lectura, calificaron en 5,0 un 26.45%, el 17.39% calificaron con 7, el 14.49% 6 y 8; un 10.51% evaluaron en 4, un 7.25% 3, el 3.62% eligieron el 9 y el 10, el 1.09% no respondieron, el 0.72% respondieron con un 2 y finalmente, el 0.36% opinaron que un 1. El 82.61% de los encuestados manifestaron que leen de 0 a 3 libros en el semestre, el 8.33% leen entre 4 y 7 libros, el 5.07% no respondieron, el 2.54% dieron otra opción de respuesta, un 1.09% seleccionaron leer entre 8 y 11 libros y el 0.36% restante aseguraron leer más de 12 libros. Un 62.68% de los encuestados aseguraron haber leído entre 0 y 5 libros en el total de la carrera, el 23.91% respondieron entre 6 y 11.

Consultas en biblioteca: El 52.54% de los encuestados visita la biblioteca entre 1 y 5 veces al semestre, un 19.93% aseguró visitarla entre 6 y 11 veces, el 11.59% no saben cuántas veces visitan la biblioteca, (es una respuesta no cuantificable) el 5.80% manifestaron visitarla entre 18 y 23 veces, un 5.07% respondió que la visita entre 12 y 17 veces, el 3.99% la visita más de 24 veces al semestre y el 1.09% restante no respondió este interrogante.

Tiempo para la preparación de exámenes y evaluaciones. El 36.23% de los estudiantes se preparan el día anterior para los parciales, el 33.33% estudian tres días antes, un 19.57% lo hacen una semana antes, el 8.33% aseguraron siempre estar preparados, un 2.17% no se prepara y el 0.36% dieron otra opción de respuesta.

Tabla 2. Conocimiento y aplicación de técnicas de estudio

Técnicas de estudio		
Calificación	Frecuencia	% Relativo
Aplican técnicas	90	32,609
Aplican algunas veces	162	58,696
No aplican	24	8,696
Total	276	100

3.2.3 Valoración de los métodos y hábitos de estudio.

Consolidando los resultados anteriores se estableció que los hábitos de estudio pueden agruparse en un nivel alto para el 26,45% de los estudiantes; en un nivel medio para el 72,83 y en un nivel bajo para el 0,72%. Sin embargo los resultados discriminados por ciclo de formación básico, profesional y de profundización se presentan en la tabla 3.

Tabla 3. Valoración del nivel de Hábitos de estudio según el ciclo académico

Ciclo	Calificación	Frecuencia	% Relativo	Total
Básico (Semestre I al V)	Alto	27	20,930	9,854
	Medio	100	77,519	36,496
	Bajo	2	1,550	0,730
	Subtotal	129	100	47,080
Profesionalizante (Semestre VI al VIII)	Alto	27	31,034	9,854
	Medio	60	68,966	21,898
	Bajo	0	0,000	0,000
	Subtotal	87	100	31,752
Profundización (Semestre IX al X)	Alto	18	31,034	6,569
	Medio	40	68,966	14,599
	Bajo	0	0,000	0,000
	Subtotal	58	100	21,168
Total	274	100		

El 47,08% pertenece al ciclo básico; donde el 77,519% obtuvo una calificación media de los hábitos de estudio, un 20,930% alcanzó el nivel alto y el 1,550% restante consiguieron una puntuación baja; en lo referente al ciclo profesional participaron el 31,752% del total de los encuestados, donde el 68,966% alcanzó el nivel medio y el 31,034% final consiguió un puntaje alto; el 21,168% pertenecen al ciclo de

profundización en el cual el 68,966% se encuentra en el nivel medio y el 31,034% obtuvo una calificación alta. En todos los ciclos más del 68% de la población se ubicó en nivel medio; y el 30% en nivel alto. Esto permite concluir que aunque los estudiantes manejan métodos de estudio y tienen adecuados hábitos de estudio, estos pueden mejorar para lo cual se deben plantear estrategias de mejoramiento ya sean personales o institucionales.

3.3 VARIABLES DETERMINANTES DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO

Para el modelo presentado en la ecuación 1 se encontraron los siguientes parámetros presentados en la tabla 4, con un grado de ajuste R^2 del 15% para modelo lineal aplicando método de estimación de mínimo cuadrados ordinarios. Realizando las pruebas de hipótesis parciales empleando el estadístico t student, las variables que determinan el rendimiento académico para los estudiantes fueron: género; autoevaluación y vocación al 90% de nivel de confianza. Donde el signo negativo del parámetro género indica que las mujeres tienen un rendimiento académico mayor que los hombres en 0,136 puntos adicionales en promedio. El grado de autoevaluación y la vocación hacia la administración (dirección y creación de organizaciones) se relaciona positivamente con el promedio académico es decir, a mayor puntaje en la autoevaluación aumenta el promedio de notas; y un estudiante cuya vocación es la administración tiene un rendimiento académico mayor frente al que siente que no tiene la vocación y estudia por otras razones. Sin embargo solo el 47.46% de los estudiantes conocen las competencias de los administradores en Colombia y en el mundo y el 52,54% no las conoce. Las variables: personas a cargo, ingreso, grado de esfuerzo, empleo de métodos de estudio, didácticas y relaciones interpersonales no presentaron una relación con el rendimiento académico en este modelo.

Tabla 4. Parámetros del modelo lineal programa Excel

<i>Variables</i>	<i>Coefficientes</i>	<i>Error típico</i>	<i>Estadístico t</i>
Intercepción	3,244852028	0,21452576	15,1256988
GE	-0,136714773	0,04956857	-2,75809401
PH	0,004016864	0,02876666	0,13963607
ING	2,06494E-08	3,5934E-08	0,57464929
ME	-0,007373965	0,11851634	-0,06221898
GE	-0,007145725	0,01121955	-0,63689939
RI	-0,020299564	0,03305	-0,61420774
Auto	0,169582093	0,03709996	4,57095094
VO	0,054854073	0,04606751	1,19073236
DI	-0,027526089	0,02229741	-1,23449732

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

En coherencia con el estudio de Montes & Lerner (2010), se analizaron los factores de tipo académico, económico, familiar, social e institucional que influyen sobre el rendimiento académico, donde se tuvo en cuenta los siguientes factores que estos autores catalogaron como importantes: el desempeño académico previo; tomar apuntes de clase; nivel de concentración al realizar actividades académicas; motivación en el proyecto académico; tener capacidad de organizar las actividades; manejo de tiempo; de igual forma este estudio también valoró algunos factores extrínsecos correspondientes a las dimensiones económica, familiar e institucional que inciden en el rendimiento académico se identificaron: tener padres preparados académicamente; la actividad laboral de los padres; tener un clima familiar y relaciones interpersonales adecuados.

También se tuvo en cuenta las variables estudiadas por Garbanzo (2007) quien presenta la revisión de los hallazgos de investigación consignados en la literatura que señalan posibles factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, y su vinculación con la calidad de la educación superior pública en general, para lo que se apoya en estudios realizados en España, Colombia, Cuba, México y Costa Rica, e identificó los factores más influyentes agrupados en tres categorías: determinantes personales relacionados con la competencia cognitiva, la motivación, las condiciones cognitivas, el auto concepto académico, la auto eficacia percibida, el bienestar psicológico, entre otros; los determinantes sociales, compuestos por diferentes competencias como: diferencias sociales, entorno familiar, nivel educativo de los padres, contexto socioeconómico y variables demográficas; y los determinantes institucionales.

En contraposición, este estudio no se centró en los factores del bienestar universitario que son considerados por Salinas et al., (2008) como influyentes en la satisfacción de los estudiantes, pero los resultados son coherentes con la conclusión sobre el tipo de docente que busca el estudiante PAE: de trato amable, educado y respetuoso, abierto a las sugerencias y accesible. Se analizaron hábitos y métodos de estudio de acuerdo con Artunduaga (2008) quien nombra las capacidades y las habilidades básicas que deben tener los estudiantes para organizar su tiempo, establecer un método, organizar la información, así como su grado de motivación y satisfacción ante los estudios, su auto concepto personal y académico, y sus habilidades sociales.

Próximos estudios deberán concentrarse en la perspectiva del rendimiento académico desde la realidad docente tal y como lo propone Tejedor & García (2007) quienes encontraron que las causas del bajo rendimiento universitario de forma comparativa de las opiniones entre éstos, es que los alumnos tienden a culpabilizar más a la institución y al profesor y menos a sí mismos, donde los factores más relevantes son: la dificultad intrínseca de algunas materias, la falta de estrategias de motivación por parte del profesor y el excesivo número de asignaturas; mientras que los docentes le dan importancia a las variables que dependen de sí mismo, donde los tres más determinantes son: la falta de autocontrol y responsabilidad de los estudiantes, el insuficiente dominio de técnicas de estudio y la falta de esfuerzo de los alumnos.

Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

5. BIBLIOGRAFÍA

ALCOCER, Miguel. Educación y nuevas tecnologías ante el siglo XXI. Universidad de Castilla La Mancha. 1998.

ARTUNDUAGA MURILLO, Martha. Variables que influyen en el rendimiento académico en la universidad. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación (MIDE). Julio 2008.

BARTUAL FIGUERAS, Teresa y POBLET FARRÉS, Cristina. Determinantes del rendimiento académico en estudiantes universitarios de primer año de Economía. En: Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria, Vol. 2, N° 3, 172-181 (2009)

CAÑÓN, Daniel & PARRA, Jessica (2014). Factores del rendimiento académico del Programa Administración de Empresas. Universidad de la Amazonia.

Consejo Nacional de Acreditación. *Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado*. Bogotá, D.C., Colombia, enero de 2013. Recuperado de: http://www.cna.gov.co/1741/articles186359_pregrado_2013.pdf.

CORTÉS SÁNCHEZ, Julián. *Foro II: Tendencias y Retos de la Educación Superior en el Mundo. Las Conferencias mundiales sobre la Educación Superior: objetivos y algunos avances*. Universidad de Rosario. 2012. Recuperado de:

http://www.urosario.edu.co/urosario_files/c6/c6f68442-4e0f-44de-a0f9-efce12742ff9.pdf

FERNÁNDEZ SANTAMARÍA, M. del Rosario. Calidad y equidad educativas. En: Revista Iberoamericana de Educación. (OEI), 22, Artículo 10. 2000, Enero-Abril. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/rie22a10.htm>

GARBANZO VARGAS, Guiselle María. Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública. Universidad de Costa Rica. En: Revista Educación 31(1), 43-63, ISSN: 0379-7082, 2007.

GUJARATI, D. & PORTER, D. (2010). *Econometría Básica*. 5 ed. McGraw Hill, Santafé de Bogotá. ISBN 9786071502940.

GRINELL, R. (2010). *Social work research & evaluation: Quantitative and qualitative approaches* (2ª Edición). Itasca, Illinois: E.E. Peacock Publishers.

HERNANDEZ, Roberto; FERNANDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. *Metodología de la investigación*, cuarta edición. Editorial Mc Graw Hill. 2006.

LAMARRA FERNANDEZ, Norberto. Hacia la convergencia de los sistema de educación superior en América Latina. 2004. En: Revista Iberoamericana de Educación, 23, Mayo-Agosto, 1-22. Ministerio de Educación Nacional. *La Acreditación de Instituciones y Programas. Garantía de Excelencia. Altablero No. 5, JUNIO 2001*. Recuperado de: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-87355.html>

MONTES GUTIERREZ, Isabel Cristina y LERNER MATIZ, Jeannette. Rendimiento académico de los estudiantes de pregrado de la Universidad EAFIT. 2010-2011. Pág. 158.

SALINA GUTIERREZ, Agapito. Satisfacción del estudiante y calidad universitaria: un análisis explicatorio en la unidad académica multidisciplinaria agronomía y ciencias de la universidad autónoma de Tamaulipas, México. En: Revista de enseñanza universitaria 2008, N° 31; 39 – 55.

TEJEDOR, Francisco y GARCÍA, Ana. Causas del bajo rendimiento del estudiante universitario (en opinión de los profesores y alumnos). Propuestas de mejora en el marco del EEES. Universidad de Salamanca. En: Revista de Educación, 342. Enero-abril 2007, pp. 443-473.

TORRES VELASQUEZ, Laura Evelia. Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. En: Revista Enseñanza e Investigación en Psicología Vol. 11 N° 2: 255-270. Julio-Diciembre, 2006.

UNESCO. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. *La educación superior en el siglo XXI, visión y acción*. 1998. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf>

PONENCIA #140

PRACTICAS GERENCIALES EN EL PROCESO DE VINCULACIÓN DEL PERSONAL EN EL SECTOR HOTELERO DEL MUNICIPIO DE PITALITO

AUTORES:

Eduin Muñoz
Yeimi Mendez
Yidi Daza



ÁREA TEMÁTICA:

Liderazgo y Gestión del Capital Humano

PRACTICAS GERENCIALES EN EL PROCESO DE VINCULACIÓN DEL PERSONAL EN EL SECTOR HOTELERO DEL MUNICIPIO DE PITALITO – HUILA

Liderazgo y Gestión del Capital Humano

Resumen

La presente investigación de Semillero, la cual se encuentra en desarrollo, centra su trabajo en interrogar sobre el proceso de selección de personal en las empresas del sector hotelero del municipio de Pitalito – Huila. Esta investigación cobra importancia en la medida en que no existen unos parámetros estándar de selección de personal en la mayoría de las empresas del sector. Para la realización del trabajo investigativo, se ha realizado una revisión de literatura de investigaciones en otras regiones, que han proporcionado una variedad de perspectivas y modelos respecto al análisis que se quiere llevar a cabo.

Igualmente, la investigación es de tipo exploratoria, teniendo en cuenta que en la región no se han realizado investigaciones en el sector hotelero y al mismo tiempo aquellos procesos de selección del personal en estas entidades; lo cual ha generado un vacío de información sobre estas prácticas en los hoteles.

Con el estudio se quiere conocer todo el proceso de selección del personal en las empresas del sector hotelero del municipio de Pitalito, los requisitos que exigen las organizaciones y aquellos medios de difusión de las convocatorias que estas realizan; lo cual permitirá establecer las prácticas gerenciales más usadas o comunes de los principales hoteles del municipio a la hora de vincular su personal.

Palabras clave: Selección de Personal; Sector Hotelero; Prácticas Gerenciales; Vinculación de Personal.

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

PRACTICAS GERENCIALES EN EL PROCESO DE VINCULACIÓN DEL PERSONAL EN EL SECTOR HOTELERO DEL MUNICIPIO DE PITALITO – HUILA

INTRODUCCIÓN

La presente investigación va dirigida al sector turístico de la región sur del departamento del Huila, enfocado al sector hotelero del municipio de Pitalito, siendo este el epicentro de desarrollo de la región. El potencial económico del sur, con Pitalito como destino turístico y ciudad de mayor complejidad, al igual que aquel municipio prestador de servicios de manera transversal; el cual formuló como potencialidad este renglón de la economía, desde los planes de desarrollo y ordenamiento territorial.

En el Departamento del Huila, en la Agenda Interna para la Productividad y la Competitividad del Departamento se identificaron cinco (5) apuestas productivas; dicho documento se desarrolló entre octubre de 2004 y marzo de 2005 y publicado en el año 2006. Entre estas apuestas figura el “Huila, primer destino turístico, ecológico y cultural para mercado doméstico e internacional”.

(Departamento del Huila & Cámara de Comercio, 2007), sustentado en el Clúster Eco Arqueológico; Clúster Desierto de la Tatacoa y su área de influencia; Clúster Neiva Ciudad Región y Clúster Yaguará – Betania; los cuales tendrán como eje temático y articulador de la productividad y competitividad, el considerar y hacer entre otros, de los destinos turísticos, una actividad más competitiva; del desarrollo de infraestructura de buena calidad, una oportunidad; de la seguridad de los viajeros, un plus; de la fuerza empresarial, una clase productiva eficiente, con conocimiento de los mercados y capacidad de promocionar los productos y servicios.

En este escenario se requiere dar solución e implementar acciones encaminadas a lograr un mejoramiento notable en el sector turístico, económico y social de la región sur del Huila, tales como:

- El Desarrollo empresarial del sector turístico: montaje de empresas operadoras de turismo local, diseño de productos turísticos y plan de mercadeo turístico, entre otros.
- El Diseño y construcción de infraestructura turística: Red de parques y Museos del Alto Magdalena, transporte aéreo, otros.

Igualmente, en el Plan de Desarrollo Departamental del Huila, 2016-2019: “El Camino es la Educación”, se encuentra un escenario de acción prioritaria pertinente con la apuesta productiva. Esta acción es:

- El escenario económico: el turismo y la identidad cultural como uno de los ejes que presenta incidencia de crecimiento regional, siendo las acciones más apropiadas el fortalecimiento del turismo cultural y el impulso a nuevas excavaciones Arqueológicas en San Agustín – Isnos – Saladoblanco.

Finalmente, el Plan de Desarrollo Municipal de Pitalito, 2016-2019. “Todos en acción”, contribuye a los propósitos departamentales, al plantear como eje transversal, el Desarrollo Sostenible para la Competitividad, centrado en las siguientes acciones:

- El turismo. A partir del impulso de fincas agroturísticas y el Anillo Turístico entre la Laguna, Salto de Bordones, Obando y San Agustín;
- El medio ambiente. Parte reconociendo la necesidad del aseguramiento de la preservación de la riqueza natural del municipio, principalmente de los Parques Nacionales Naturales del Puracé y Cueva de Los Guácharos, y del Parque Natural Municipal en la Vereda el Porvenir.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

Campodónico & Chalar (2013) definen el turismo “como el desplazamiento de individuos a espacios geográficos distintos del habitual durante su tiempo no cotidiano, impulsados por determinadas motivaciones que serán puestas de manifiesto mediante las actividades turísticas” (p.52).

Según lo planteado por Ventura (2011), establece que el turismo es:

“el turismo es considerado uno de los más importantes sectores socio. -económicos mundiales, aunque, en realidad, no se constituya una industria puesto que representa una opción de gastos en diferentes bienes y servicios para los viajeros en el punto de destino. Como propone la OMC (Organización Mundial del Comercio), a diferencia de otros servicios, el turismo (viajes en la clasificación de balanza de pagos adoptada por la OMC), no es un tipo específico de servicio sino un tipo heterogéneo de bienes y servicios consumidos por los visitantes en los destinos turísticos. Los bienes y servicios englobados más comúnmente son el alojamiento, los alimentos y las bebidas, servicios financieros y seguros, los servicios relacionados con el esparcimiento y el transporte, los regalos y los recuerdos (en el país/ciudad visitado/a)” (p. 6).

Resulta oportuno entonces, ubicar el concepto de hotel y del sector hotelero como actividad económica. En el entendido que “al igual que la palabra hospital, Hotel tiene su origen del latín “Hospes”, que significa huésped. La referencia del hotel, tal y como se conoce actualmente, proviene del latín “Hospitale Cubiculum”: Cuarto para dormir huéspedes.” Luego y para “La Real Academia de la Lengua Española lo define como el establecimiento de hostelería capaz de alojar con comodidad a huéspedes o viajeros.” (Solache, 2014). Por tanto, el sector hotelero, comprende la agrupación de los establecimientos de comercio que se en desarrollo de su misión se dedican a prestar los servicios de hospedaje y alimentación a los viajeros por negocio, descanso o turismo.

Barberán (1973) afirma:

Entre los grandes problemas que ha de resolver el empresario de hostelería, quizá uno de los más importantes sea el planteado por la necesidad de reclutar personal idóneo para la realización de los distintas y especiales tareas que el trabajo de un hotel implica.(p.57) García, et al. (2016) afirma Las empresas enfrentan una competencia cada vez mayor en la captación y atracción de talentos, y por ello los profesionales de los Recursos Humanos (RRHH) deben aprovechar los beneficios y ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías en el ámbito de la selección.(p.3)

La gestión de talento humano es “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (Chiavenato, 2009).

La presente investigación se enfocará en dos de los procesos que el autor Idalberto Chiavenato resalta como puntos claves para manejar con eficacia cualquier organización u empresa.

Como primer tema se tiene el reclutamiento que “es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización” (Chiavenato, 2010)

De acuerdo a este concepto planteado por Chiavenato, quien establece que existen dos tipos de reclutamiento, los cuales se tendrán en cuenta para analizar en los hoteles del Pitalito, ya que la necesidad de personal en los hoteles permite el escoger sus empleados en dos formas, el primero es dentro de la misma organización y el segundo ya sean seleccionados por fuera de la organización.

Reclutamiento Interno

El reclutamiento interno ocurre cuando la empresa trata de llenar una determinada vacante mediante el reacomodo de sus empleados, con ascensos (movimiento vertical) o transferencias (movimiento horizontal), o transferencias con ascensos (movimiento diagonal). El reclutamiento interno implica:

- Transferencia.
- Ascenso.
- Transferencia con ascenso.
- Programas de desarrollo de personal.
- Planes de carrera para el personal.

Reclutamiento Externo

El reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas ajenas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento.

El reclutamiento externo incide en candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones, mediante una o más de las siguientes técnicas de reclutamiento:

- Consulta de los archivos de candidatos.
- Recomendación de candidatos por parte de empleados de la empresa.
- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
- Contactos con sindicatos y asociaciones de profesionales.
- Contactos con universidades, escuelas, asociaciones estudiantiles, instituciones académicas, centros de vinculación empresa-escuela.
- Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.
- Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado en términos de cooperación mutua.
- Viajes para reclutamiento en otras localidades.
- Anuncios en periódicos y revistas.
- Reclutamiento en internet.
- Programas de capacitación (training).

2. METODOLOGÍA

El método que se va a seguir con esta investigación es de alcance exploratorio dado que, el estudio sobre el proceso de selección del personal en las empresas del sector hotelero del municipio de Pitalito – Huila, tiene pocos antecedentes en cuanto a su modelo teórico y su aplicación práctica, es un problema de investigación poco estudiado en la región, además consideramos que, al realizar el trabajo podría servir de base para la realización de nuevas investigaciones.

Para realizar el diagnóstico del proceso de selección del personal en las empresas del sector hotelero del municipio de Pitalito – Huila, se diseñó una encuesta que permitan captar y medir los procesos en cada hotel. En el municipio, según datos de la Cámara de Comercio de Neiva seccional Pitalito, existen 58 establecimientos dedicados al Alojamiento, de los cuales como muestra se tomará el 20% de los establecimientos, es decir se le aplicará la encuesta a 12 hoteles los cuales son los más representativos del municipio.

3. RESULTADOS

Los resultados esperados del proyecto es la identificación del proceso de selección de personal más usada en el sector hotelero, igualmente conocer los principales requisitos planteados por los hoteles al momento iniciar el proceso de selección del personal. Finalmente se espera establecer las modalidades de contratación del personal más utilizado en las empresas hoteleras de Pitalito.

De acuerdo a la información suministrada por la Cámara de Comercio de Neiva seccional Pitalito se seleccionaron ya los 12 hoteles para la aplicación de la encuesta, la cual se está perfeccionada para su respectiva aplicación entre los meses de Abril y Mayo del presente año.

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Como principal conclusión esperada es conocer como es el proceso de selección y vinculación del personal en el sector hotelero del municipio de Pitalito, generando una articulación universidad – empresa e identificar posibles estudios de investigación en el área temática.

BIBLIOGRAFÍA

- ANASTASIO, M. I. (2008). Importancia del reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal en las organizaciones. Universidad Veracruzana, Veracruz, México.
- ANDRADE, E. H. (2009). Diseño de un programa de selección de personal basado en perfiles de competencias, que facilite la contratación del elemento humano más idóneo, para elaborar en empresas turísticas de provincia de Esmeraldas. Universidad de las Américas.
- BARBERÁN, P. (1973). Reclutamiento de Personal Hotelero. Estudios Turísticos, N° 37, 57- 66
- BORRÁS, C. & RUÍZ, R. (Mayo, 2010). Estudio Comparativo del Sistema de Reclutamiento por Internet de las Grandes Cadenas Hoteleras Españolas. En L. Jiménez & P. Ruiz (Coordinadores). Nuevas perspectivas del turismo para la próxima década. Evento llevado a cabo en la III Jornadas de Investigación en Turismo. Universidad de Sevilla, Sevilla, España.
- CAMPODÓNICO, R. & CHALAR, L. (2013). El turismo como construcción social: un enfoque epistemometodológico. Anuario Turismo y Sociedad, Vol. XIV, 47-63.
- CHIAVENATO, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México, D.F, Mc Graw Hill
- Departamento del Huila & Cámara de Comercio de Neiva. (2007). Agenda interna para la productividad y competitividad. Departamento del Huila (Vol. 1). Neiva, Huila, Colombia: Surcolombiana S.A
- GARCÍA, P. E., GATICA, M. L., CRUZ, E. R., GATICA, K. L., VARGAS, R. R., HERNÁNDEZ, J.,...Macías, D. M. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, Vol. 6, (12).
- GIACOMELLI, R. (2009) Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección. Daena: International Journal of Good Conscience. Vol. 4, (2), 53-96.
- MUÑOZ, R. (2009). Proceso de reclutamiento y selección: caso de estudio AIESEC. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, D.C., Colombia.
- SOLACHE, S. (05 de 02 de 2014). El origen de la palabra hotel. México, D.F., México. Obtenido de www.viveusa.mx/articulo/2014/02/05/tu-primera-vez-/el-origen-de-la-palabrahotel
- VENTURA, V. (2011). El turismo, su cadena productiva, y el Desarrollo Incluyente en América Latina, los casos de Brasil y México. Serie Comercio y Crecimiento Inclusivo, Working Paper, No.138.
- WERTHER, W. B., DAVIS, K., & GUZMÁN, M. P. (2014). Administración de Recursos Humanos. México, D.F, Mc Graw Hill.



AFICHES

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

AFICHE #35

HABILIDADES GERENCIALES APLICADAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE PRODUCCIÓN Y/O VENTA DE COMIDAS RÁPIDAS EN EL MUNICIPIO DE NEIVA

AUTORES:

Maria Guzmán
Yenifer Bolívar
Paola Popov



ÁREA TEMÁTICA:

Liderazgo y Gestión del Capital Humano



HABILIDADES GERENCIALES APLICADAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE PRODUCCION Y/O VENTA DE COMIDAS RAPIDAS EN EL MUNICIPIO DE NEIVA
 Maria Isabel Guzman Murcia - mi.guzman@unival.edu.co, Yennifer Bolivar Martinez - yenniferbolivar@unival.edu.co,
 Andrea Popov Zanabria - popov@unival.edu.co
 UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA - FACULTAD DE ECONOMIA Y ADMINISTRACION

ABSTRACT

This research seeks to research about the use of managerial skills in establishments dedicated to the production and / or sale of fast foods in the municipality of Neiva. In addition, it intends to leave the way open, so that a greater number of researchers find it easier to work on this subject. Surveys will be applied and analyzed to determine the managerial skills used by the managers and / or administrators of these establishments. The degree of training of these will be determined and the correlation between managerial skills. This research gives relevant information on the strategies that managers and / or administrators must take, in order to survive and remain stable in the face of the (increasingly frequent) arrival of transnational chains.

* Elegir una muestra: En esta investigación el tipo de muestra será muestra aleatoria sistemática, en donde cada establecimiento tiene la misma probabilidad de ser seleccionado. Para ello, se solicitó a la Cámara de Comercio de Neiva un listado de las bases de datos de todos los establecimientos de comercio de comidas de Neiva que fueron renovadas en el 2015. La cual tiene un número total de 1862 establecimientos entre restaurantes de comidas de hoteles, aeropuertos, estancos etc. De los cuales 260 son establecimientos de comidas rápidas. De aquí será sacada la muestra aleatoria simple para el desarrollo de esta investigación.

En donde:
 E: Error
 Z: Confianza del 95% = 1.96
 S: Desviación estándar
 N: Tamaño de la población

$$n = \frac{0.4^2}{\frac{0.05^2}{1.96^2} + \frac{0.4}{200}} = \frac{0.16}{\frac{0.0025}{3.8416} + \frac{0.16}{200}} = \frac{0.16}{0.0006515} = 245.6$$

n = 246

Según el concepto de muestra aleatoria sistemática anteriormente mencionado, se enumeraron de 1 a 260 los establecimientos de comidas rápidas en Neiva. Y se calculó el punto de partida de la siguiente manera:

$$k = \frac{N}{n} = \frac{260}{106} = 2.45$$

Eligiendo un proceso al azar o fufuño se selecciona el establecimiento número 2 como punto de partida, de esta forma la muestra consta de los establecimientos números 2, 4, 6, 8, 10, 12, etc.

- Selección: implica el ordenamiento de la información, es decir, una vez se aplica el instrumento, se cuantificarán las preguntas por ítems y serán agrupadas por variables, lo que permitirá resumir la información obtenida en tablas y gráficos (histograma de distribución de frecuencia y diagrama de barras).
- Interpretación de resultados
- Dar respuesta a la pregunta de investigación planteada al inicio de esta investigación, para finalmente concluir.

Introducción

ANTICEDENTES: "En el ámbito empresarial se considera la habilidad de un administrador como su capacidad y actitud para dirigir una organización hacia los objetivos previamente determinados. Guiar, liderar, comunicar, dirigir, tomar decisiones, negociar y solucionar conflictos, son verbos que nombran acciones de primera importancia en toda función directiva de cualquier organización pública o privada". (Madrigal Torres, 2006).

En una revisión bibliográfica se encuentran teorías sobre habilidades gerenciales, cabe resaltar la siguiente:

Según Gómez Corán (2014) Las habilidades gerenciales se dividen en tres:

- La habilidad técnica: capacidad para utilizar herramientas para el desarrollo de tareas específicas.
- La habilidad humana: capacidad que tiene el gerente para dirigir un equipo de trabajo de manera efectiva.
- La habilidad conceptual: capacidad para percibir a la organización de manera integral, reconociendo cada uno de sus elementos y su interacción.

Por otra parte, "Se denomina comida rápida a los alimentos que aportan principalmente calorías, tienen pocas vitaminas y pueden contener sustancias nocivas para la salud, pues generalmente se les agrega, industrialmente, una elevada cantidad de azúcar, sal y grasas trans y grasas saturadas, además de un alto número de aditivos químicos, colorantes y saborizantes artificiales" (MINSA "Ministerio de Salud del Perú", 2011).

INTRODUCCIÓN: El sector de comidas rápidas en la ciudad de Neiva se compete, cada día se abren más puertas de nuevos establecimientos que buscan brindar estos servicios, siendo la gran informalidad uno de los mayores problemas de este sector, con puestos o cantos en cada esquina, y manejados por gerentes o administradores muchas veces sin la adecuada formación académica, los cuales se basan más en la intuición para el manejo de sus negocios, que en conocimientos previamente adquiridos con formación totalmente profesional.

IMPORTANCIA: El sector de comidas rápidas en el municipio de Neiva, está en constante crecimiento, y está radica en la informalidad (subsuelo) de los ciudadanos, ya que la tasa de desempleo en Neiva en el último trimestre de 2015, llegó al 11.0%, situación que motiva a personas a desarrollar ideas de empresa sin la debida formación y asesoría, aventurando en el mercado. Por la razón, este estudio pretende dar a conocer las habilidades gerenciales que se están adquiriendo, desarrollando y potenciando en cada una de las organizaciones seleccionadas.

OBJETIVO GENERAL: Caracterizar las habilidades gerenciales que poseen y determinar como las adquieren los gerentes y administradores, de organizaciones dedicadas a la producción y/o venta de comidas rápidas, en el municipio de Neiva.

CONCEPTOS CLAVES: Habilidades gerenciales, Liderazgo, Motivación, Comidas rápidas.

Metodología

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Este estudio es de tipo exploratorio ya que se busca ampliar el conocimiento que se tiene sobre el tema. Por lo tanto, es útil para aumentar el grado de proximidad con fenómenos relativamente desconocidos, y de esta manera obtener información para realizar una investigación más detallada sobre el tema, investigar problemas antes en el área, determinar conceptos o variables, o sugerir postulados verificables sobre todo en situaciones donde hay poca información.

METODO DE INVESTIGACIÓN: En esta investigación se utilizará un método deductivo. Es decir, en el estudio se parte de teorías generales, en este caso, habilidades gerenciales; se seleccionan las habilidades a investigar, partiendo de exploratorias, estudios y estudios previos de autores con respecto al tema; se realiza el estudio, se analiza y se evalúa su aplicación en las empresas que se seleccionaron como muestra.

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN: Para el alcance de los objetivos formulados, se implementará una serie de encuestas a los gerentes y/o administradores de los establecimientos de comidas rápidas vigentes en el municipio Neiva.

Referencias

1. Madrigal Torres, B. E. (2006). *Habilidades Directivas*. México: Mc Graw Hill.
2. Cameron, D. W. K. (2004). *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson.
3. Crivánato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: MCGRAW HILL.
4. MINSA "Ministerio de Salud del Perú" (2011). *El Ministerio de Salud y la Comida Chatarra*. Perú.
5. Guzzetti, H. (2002). *La Gerencia: Tareas, Responsabilidades y Prácticas*. Argentina: El Ateneo.

AFICHE #48

LA PAZ COMO PRINCIPIO DE UNA EDUCACIÓN INCLUYENTE Y PROPÓSITO DESDE EL PROGRAMA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES DEL POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

AUTORES:

Sandra Vega
Diana Gonzalez
Leidy Melo
Angela Mora



ÁREA TEMÁTICA:

*El rol de las Escuelas de Negocios en la
construcción de la paz*



LA PAZ COMO PRINCIPIO DE UNA EDUCACIÓN INCLUYENTE Y PROPÓSITO DESDE EL PROGRAMA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES DEL POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

DIANA MAYERLY GONZALEZ CAÑÓN (dmgonzalez07@misena.edu.co) SANDRA MILENA VEGA ROCHA (alejand3121@hotmail.com) LEIDY JULIETH MELO CELIS (leidy-juliet27@hotmail.com)

POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO - FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES

ABSTRACT

This research is aimed at solving and identifying how, from the International Business program of the Politécnico Gran Colombiano, actions can be taken to promote research and discussions on postconflict, economic, political and social point of view.

Esta investigación va dirigida a resolver e identificar como desde el programa de Negocios Internacionales del Politécnico Gran Colombiano se pueden realizar acciones encaminadas a promover las investigaciones y discusiones sobre el posconflicto desde lo económico, político, social.

Introducción

En este momento el país esta pasando por una etapa muy importante después de 50 años de guerra, la nueva era del pos conflicto. Actualmente se evidencia que los estudiantes de Negocios Internacionales del Politécnico Gran Colombiano no cuentan con los instrumentos ni actividades adecuadas dentro de las aulas de clase.

Nosotros como pioneros y como iniciativa de los estudiantes debemos promover la interacción del tema por medio de las TIC. Analizar y describir que posibles actividades académicas existen en el programa de Negocios Internacionales, con el fin de fomentar la convivencia en tiempos de paz.

OBJETIVO GENERAL: Establecer y analizar con las clases de Negocios Internacionales, como se puede participar y difundir el proyecto de paz a través de las TIC.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- *Conocer diferentes opiniones de expertos en el tema de paz en el Politécnico Gran Colombiano.
- *Estudiar como los jóvenes del Politécnico Gran Colombiano perciben el proceso de paz.
- *Analizar como se puede construir paz desde el entorno de estudiantes de Negocios Internacionales.
- *Divulgar a través de las TIC conocimientos de paz en los estudiantes de Negocios Internacionales.

Metodología

Se va a realizar una metodología de tipo cualitativo con análisis de fuentes bibliográficas y la aplicación de encuestas en función de determinar la importancia del uso de TIC en el programa de Negocios Internacionales del Politécnico Gran Colombiano con fines de promover actividades y propuestas de investigación para aprender, difundir y discutir sobre el posconflicto en Colombia y como estudiantes que podemos aportar.

ESTADO DEL ARTE

La Universidad Nacional realiza proyectos de investigación etnográficos, para las comunidades afectadas, por la violencia del conflicto armado, se realizan debates para plantear posibilidades y estrategias para el desarrollo normativo de un proceso para el beneficio de la paz. (Molinier, 2016)

La Universidad la Salle realiza proyectos cuyo foco es atender jóvenes de sectores rurales de escasos recursos económicos y que han sido afectados por la violencia, para lograr capacitarlos y que lo aprendido se aplique en las zonas rurales. (Rodríguez, s.f)

La Universidad Nacional sede Medellín realiza jornadas de cine foro y semilleros con el objetivo de aportar en la construcción de una ciudadanía activa y deliberante, este convenio se origina desde la facultad de ciencias humanas y económicas. (Valencia, 2016)

La Universidad Uniminuto por medio de sus programas promueve formar programas innovadores, talleres y actividades con servicio en la mayoría del territorio por medio de programas virtuales y a distancia. (Cárdenas, 2016)

La Universidad Javeriana cuenta con el diplomado "Acción Humanitaria, Posconflicto y Construcción de Cultura de Paz" obedece a la necesidad de contar con un espacio teórico-práctico en Colombia, con el fin de que los estudiantes hagan énfasis para la construcción práctica de una cultura de paz territorial, la transformación de conflictos, la reconciliación durante el conflicto y posconflicto. (Javeriana, s.f)

Se realizo una encuesta de la cual fueron 35 estudiantes encuestados de la carrera de Negocios Internacionales del Politécnico Gran Colombiano, sobre el conocimiento que han tenido desde las aulas y si han puesto en práctica el tema de posconflicto.

La encuesta toma una calificación de 1 a 5, siendo 1 no frecuente y 5 frecuente

PREGUNTAS	RESULTADOS ENCUESTA					TOTAL
	1	2	3	4	5	
pregunta 1	3	5	21	4	2	35
pregunta 2	9	4	10	7	5	35
pregunta 3	1	10	10	11	3	35
pregunta 4	10	10	5	7	3	35
pregunta 5	20	10	2	2	1	35

Tabla N°1 Resultados Encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Negocios Internacionales del Politécnico Gran Colombiano.

Resultados

En el programa de Negocios Internacionales, las investigaciones y propuestas de estudios sobre posconflicto son muy pocos, en especial desde los estudiantes quienes aún no están inmersos en la nueva realidad del país, este poco interés conlleva a buscar la manera de generar espacios de comunicación.

Por medio de las TIC se busca que los estudiantes por iniciativa propia sean partícipes de todas las actividades que se plantean con el fin de adquirir nuevos conocimientos, como foros, debates y conferencias, integrando a más estudiantes en acciones que se van a dirigir en el desarrollo de estrategias para investigar más sobre el tema.

GRÁFICO 1. INCENTIVAR CONOCIMIENTOS DEL POSCONFLICTO

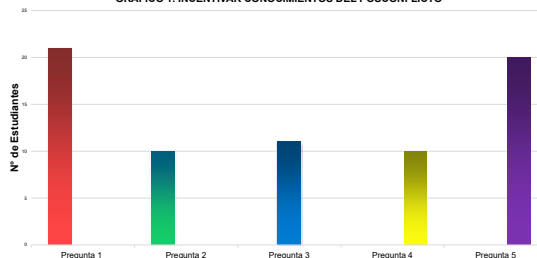


GRÁFICO 2. En la carrera de Negocios Internacionales que sociedad es actual, según los estudiantes.



Conclusiones

Se puede notar que regularmente el tema del posconflicto está integrado en las asignaturas de la carrera de Negocios Internacionales, se pone en discusión profundizando en los efectos tanto positivos como negativos en la vida cotidiana. Los estudiantes sienten poco interés y no tienen el suficiente conocimiento acerca del tema, esto hace que ellos no se motiven a realizar investigaciones por su propia cuenta en pro de posconflicto.

Podemos observar que según los resultados plasmados en el GRÁFICO 2, se debe prestar más atención sobre el posconflicto, para poner en contexto a los estudiantes de la realidad que sufre el país, se plantea realizar nuevas actividades y acciones con ayuda de las TIC que conlleven a despertar un interés en los estudiantes del programa de Negocios Internacionales.

Referencias

Cárdenas, J. H. (08 de Junio de 2016). El Espectador. Obtenido de <http://colombia2020.elespectador.com/pais/el-posconflicto-y-la-educacion-superior-privada>

Javeriana, P. U. (s.f). Pontificia Universidad Javeriana Ciencias Políticas. Obtenido de <http://www.javeriana.edu.co/educacion/politica-y-sociedad/accion-humanitaria-posconflicto-y-construccion-de-cultura-de-paz>

Molinier, P. (11 de Septiembre de 2016). Universidad Nacional de Colombia Unimedios. Obtenido de <http://radio.unal.edu.co/nc/detalle/cal/todas-y-todos/articulo/etica-del-cuidado-y-posconflicto.html>

Rodríguez, M. J. (s.f). Revista Universidad de la Salle. Obtenido de file:///C:/Users/Estudiantes/Downloads/3357-8160-1-PB.pdf

Valencia, L. (10 de Mayo de 2016). Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <http://streaming.medellin.unal.edu.co/miradasposconflicto/>

Patrocino y/o agradecimientos aquí (si corresponde – no es obligatorio)

AFICHE #61

PROYECCIÓN SOCIAL EN EL PROGRAMA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES POLITECNICO GRANCOLOMBIANO

AUTORES:

Lina Sierra
Maria Lezcano
Angela Mora



ÁREA TEMÁTICA:

*Responsabilidad social y creación
de valor compartido*



Proyección Social en el programa de Negocios Internacionales Politécnico Grancolombiano

Autores: María Paula Lezcano Olarte – maripaulalez@hotmail.com Lina María Sierra Quintero – linasierra@univalle.edu.co Politécnico Grancolombiano – Facultad de ciencias administrativas, económicas y contables

ABSTRACT

This research is directed to the study of the university social projection seen from the Politécnico Grancolombiano and how students can contribute to socialize and increase these activities through ICT. Especially in the International Business program of Politécnico Grancolombiano.

Esta investigación está dirigida al estudio de la proyección social universitaria vista desde el Politécnico Grancolombiano y cómo los estudiantes pueden contribuir a socializar y aumentar estas actividades a través de las TIC. Especialmente en el programa de Negocios Internacionales de Politécnico Grancolombiano.

Introducción

Introducción

Los estudiantes del Politécnico Grancolombiano se enfocaron en hacer un estudio desde el programa de Negocios Internacionales para analizar cómo deberían aplicar la proyección social universitaria con los estudiantes y viceversa, generando mayor participación e integración en el tema que ayuden a contribuir con la comunidad.

Antecedentes

Existen actividades que se hacen en proyección social pero los estudiantes no participan como debería ser.

Problemática

¿Cómo los estudiantes de Negocios Internacionales del Politécnico Grancolombiano pueden apoyar en la divulgación de proyección social institucional?

Objetivo General

Divulgar en el programa de Negocios Internacionales del Politécnico Grancolombiano las acciones encaminadas desde el programa para promover la proyección social.

Objetivos Específicos

Estudiar algunos programas que han sido desarrollados en el área de Negocios Internacionales, teniendo en cuenta el nivel de participación de los estudiantes a la hora de llevar a cabo el programa.

Obtener y analizar la información por medio de encuestas que permitan reunir los datos necesarios para identificar las fortalezas y debilidades que este presenta, para desarrollar estrategias más efectivas a la hora de aplicar la proyección social universitaria en el área de Negocios Internacionales.

Analizar las estrategias aplicadas por el Politécnico Grancolombiano a la hora de incentivar a los estudiantes a ser parte activa en el programa de proyección social universitaria.

Realizar actividades basadas en las TIC con el fin de incentivar la proyección social en el programa de Negocios Internacionales.

Metodología

Metodología

Cualitativa de recolección documental y análisis de datos, se va a usar, como método con encuestas para identificar de qué forma se pueden incluir actividades realizadas por los estudiantes, para apropiarse y difundir las actividades de proyección social en el programa de Negocios Internacionales.

Estado del arte

"Tiene un enfoque económico donde promueve creación, fortalecimiento y sostenibilidad de unidades productivas y microempresas productivas en sectores marginados". (Alicia, 2010, pág. 2)

"Tiene por objeto la interacción amplia y recíproca con la sociedad, con el propósito de la transformación y el desarrollo institucional; al fortalecimiento de las capacidades productivas, sociales, políticas, ambientales, deportivas, artísticas y culturales de las comunidades de la región y el país" (Espitia, 2012, pág. 1)

Formar líderes integrales que puedan gestionar modelos de responsabilidad social y que tengan como ejemplo todas las áreas de acción dentro de la universidad. (GUSTAVO A. YEPES LÓPEZ, 2016)

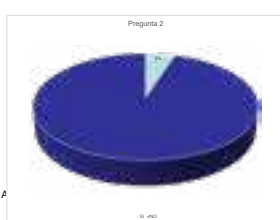
La universidad central, entendida como un ente académico está ligado con la sociedad y cómo entre ellas se contribuyen en criterios éticos y humanísticos. (Gerardo Remolina, 2016)

Encuestas

Total encuestados 40 estudiantes de Negocios Internacionales del Politécnico Grancolombiano.

Preguntas

1. ¿Conoce usted acerca de la proyección social universitaria?
2. ¿Han participado en algún programa de proyección social dentro la institución?
3. ¿Alguna vez han desarrollado el tema dentro de algún proyecto en sus materias?
4. ¿Ha hecho usted aportes como estudiante en las materias de Negocios Internacionales para integrar la proyección social universitaria?
5. ¿Usted como estudiante ha llevado a cabo algún proyecto de proyección social planteado por el programa de Negocios Internacionales?



Resultados

Con base en las encuestas, se puede resaltar que el conocimiento en cuanto a proyección social de los estudiantes del programa de Negocio Internacionales del Politécnico Grancolombiano en un porcentaje del 1% al 100%, es del 30%, por lo cual deben tomarse iniciativas desde los docentes y directivos de la facultad para aplicar nuevos proyectos de investigación en sus clases generando más conciencia en los estudiantes ya que es un tema importante no solo para la universidad sino también para incentivarlos más con la comunidad e ayudar a crear mejores personas que no tienen la oportunidad de adquirir estos estudios superiores.

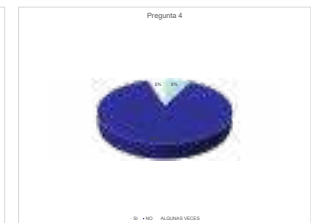
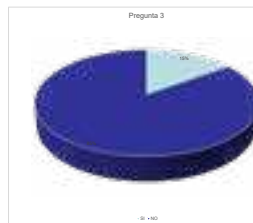
Por otro lado, existe una falta de interés e iniciativa por parte de los estudiantes en cuanto a la investigación de cómo se maneja el programa de proyección social universitario en Negocios Internacionales y de qué manera pueden contribuir a que esta mejore y sea más reconocida por la comunidad estudiantil.

Algunas ideas para integrar a los estudiantes con el programa de proyección social son:

Aplicar el programa de proyección social a través de las TIC, dando a conocer a los estudiantes cómo se maneja y aplica este tema en Negocios Internacionales y así llamar su atención para que se involucren más con el tema y contribuyan con sus ideas para mejorar su aplicabilidad en nuevos proyectos.

Por medio de incentivos académicos, realizar una serie de concursos desde el programa de Negocios Internacionales, en los cuales serán elegidos las mejores ideas propuestas para mejorar la aplicabilidad de la proyección social en las diferentes asignaturas vistas en la carrera.

Realizar proyectos de investigación en las asignaturas del programa de Negocios Internacionales en donde se realicen ciertas salidas de campo en las cuales se pueda interactuar un poco más con la comunidad aledaña a la universidad, teniendo en cuenta el emprendimiento de negocios bien sea para crear grandes o pequeñas empresas, ya que muchas veces esta comunidad no cuenta con el conocimiento suficiente a la hora de emprender un nuevo negocio o proyecto.



Azul claro: SI
Azul oscuro: NO
Blanco: Algunas veces



Azul claro: SI
Azul oscuro: NO
Blanco: Conoce poco al respecto.

Conclusiones

De Acuerdo con los resultados obtenidos en las encuestas, el Politécnico Grancolombiano debe realizar capacitaciones en su área administrativa y con sus docentes en donde el enfoque sea la Proyección social y de qué manera esta puede ser aplicada en sus clases y en proyectos en los que los estudiantes deban participar.

Es necesario destacar la falta de interés e iniciativa por parte de los estudiantes en el programa de proyección social universitario de Negocios Internacionales.

Se evidencia la necesidad de crear estrategias que motiven a los estudiantes a participar activamente en la aplicabilidad de la proyección social en el programa de Negocios Internacionales.

Referencias

1. Alicia, P. A. (2010, Diciembre 16). *revistas la salle*. Recuperado el Marzo 2, 2017, de revistas la salle: <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/la/article/view/1025>
2. Espitia, U. d. (2012, Julio 6). *Universidad del Valle*. Recuperado el Marzo 2, 2017, de Universidad del Valle: <http://www.univalle.edu.co/proyeccion-social>
3. Gerardo Remolina, S. (2016). *Universidad Central*. Recuperado el 03 02, 2017, de Universidad Central: http://www.ucentral.edu.co/images/editorial/nomadas/doc/nomadas_19_art_22_responsabilidad.pdf
4. GUSTAVO A. YEPES LÓPEZ, A. M. (2016). *Universidad Externado*. Recuperado el 03 02, 2017, de Universidad Externado: <http://administracion.uexternado.edu.co/matdi/Otros/responsabilidadSocial/herramientas/6.%20RS%20Universidades.pdf>

AFICHE #77

**“ALTERNATIVAS QUE AYUDEN A SUSTITUIR EL
USO DE EMPAQUES NO BIODEGRADABLES
DURANTE LAS LABORES DE TRASPLANTE DEL
CAFÉ EN EL MUNICIPIO DE RIVERA”.**

AUTORES:

*Francisco Muñoz
Luz Torres
Paula Pinzón*

ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración

ÁREA TEMÁTICA:

Sostenibilidad ambiental

“ALTERNATIVAS QUE AYUDEN A SUSTITUIR EL USO DE EMPAQUES NO BIODEGRADABLES DURANTE LAS LABORES DE TRASPLANTE DEL CAFÉ EN EL MUNICIPIO DE RIVERA”.

FRANCISCO JOSE MUÑOZ francisco.munoz@usco.edu.co
ELIANA TORRES ÁLVAREZ lianatorre95@gmail.com
PAULA MERCEDES PINZÓN CRUZ paulapinzon95@hotmail.com

ABSTRACT

Today, changes in use and soil cover, are one of the most important factors in the issue of global change generated by the wastes from the massive use of materials synthesized from petroleum, especially those that are used in farming work such as the cultivation of coffee, give rise to the approach of this proposal which aims to establish the alternatives that will help replace the use of non-biodegradable packaging during the work of the transplantation of the coffee in the town of Rivera-Huila, being this known as the town green of the Department of Huila, a place of great importance for the development of the region.

Providing knowledge to the University community and farmers who wish to incorporate in their productive processes an agricultural practice about cleaner production that give benefits not only about the quality of their product but that generate status, which give as a result a benefit duo to guarantee competitive in the market through the recognition and contribution towards the environment, and for this is seen the need for the use of a substitute for polyethylene, which unlike this is biodegradable, which will have the strength in terms of durability of collection of the almácigo, to be planted without having to remove the container (biodegradable container) to get this back to Earth providing nutrients without polluting the environment.

Introducción (Arial 28-30)

Hoy por hoy, los cambios de uso y cobertura del suelo, son unos de los factores más importantes en el asunto de cambio global, generado por los desechos provenientes del uso masivo de materiales sintetizados a partir del petróleo, en especial aquellos que son utilizados en las labores agrícolas tales como el cultivo del café, dan origen al planteamiento de la presente propuesta que está encaminada a establecer las alternativas que ayuden a sustituir el uso de empaques no biodegradables durante las labores del trasplante del café en el municipio de Rivera Huila, siendo este conocido como el Municipio Verde del Departamento del Huila, un lugar de gran importancia para el desarrollo integral de la región.

Aportando conocimientos a la comunidad Universitaria y a los agricultores que deseen incorporar en sus procesos productivos una práctica agrícola de producción más limpia que beneficie no solo la calidad de su producto sino que genere estatus, la cual resultará bastante importante ya que le garantizará una competitividad en el mercado a través del reconocimiento y aporte hacia el medio ambiente y para ello se ve la necesidad del uso de un sustituto para el polietileno, que a diferencia de este sea biodegradable el cual tendrá la resistencia en términos de durabilidad de acopio del almácigo, hasta ser sembrado sin tener que retirar el recipiente (recipiente biodegradable) para que este vuelva a la tierra aportándole nutrientes sin contaminar el ambiente.

Objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Establecer las alternativas que ayuden a sustituir el uso de empaques no biodegradables durante las labores de trasplante del café en el Municipio de Rivera.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la metodología experimental del proceso de la biodegradación de los sustitutos.
- Evaluar las consecuencias del polietileno y la implementación del sustituto en el crecimiento de la semilla.
- Determinar los costos del proceso de producción en la fase metodológica.
- Evaluar el posible impacto socio-económico de los productores con la implementación del sustituto biodegradable.

Metodología

Para el desarrollo de la metodología para la sustitución de empaques no biodegradables para el sector cafetero, se requerirá la manipulación de diferentes componentes, la cual se abordará a través del experimento comparativo simple, con el cual se pretende comparar condiciones o tratamientos, una vez se haya hecho el traslado al nuevo empaque, denominado alternativas, donde estará por 30 días, los dispuestos a criterio de la investigación para lo cual se evaluará la biodegradabilidad en términos de pérdida de peso.

El diseño estará soportado a través de la selección de un cuadro latino, donde la regla fundamental es que cada letra debe aparecer solo una vez en cada renglón y en cada columna, esto permite que la recolección de datos no lleve sesgos que puedan influir de forma significativa en los resultados.

El modelo de cuadro latino seleccionado para realizar las corridas y posteriormente recolectar los datos es del tamaño 4x4, tal como se expone a continuación:

Tabla 1. Cuadro latino para el experimento de biodegradación de empaques.

Tratamiento	1	2	3	4
1	1111	1212	1313	1414
2	2121	2222	2323	2424
3	3131	3232	3333	3434
4	4141	4242	4343	4444

Nota: El número de la columna indica el día de la recolección de los datos.

Para los análisis estadísticos de los datos se hará uso del software estadístico Statgraphics, apoyados por los datos calculados a partir de las observaciones en la muestra, donde el software nos permitirá comparar las poblaciones – en principio mediante la hipótesis de igualdad de medias – para hacer inferencias válidas sobre los datos obtenidos y por consiguiente rechazar de las hipótesis nulas planteadas:

Tabla 2. Fórmulas estadísticas para el análisis de varianzas.

$$K_{total} = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^n x_{ij}^2$$

$$S_{C} = \sum_{i=1}^k n_i \bar{x}_i^2$$

$$S_{T} = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^n (\bar{x}_i - \bar{x})^2$$

$$S_{E} = K_{total} - S_{C} - S_{T}$$

$$F_{C} = \frac{S_{C}}{S_{E}}$$

$$F_{T} = \frac{S_{T}}{S_{E}}$$

Para: consulta del libro Estadística y teoría de experimentos. Pág. 95.

Resultados

Se establece a trabajar con la significancia observada o calculada (Valor - P), con intervalo de confianza del 95% y un margen de error del 5%, para lo cual se establece que dentro de las 4 alternativas propuestas se rechaza la hipótesis nula y se acepta que:

Existen diferencias entre el grado de biodegradabilidad entre una alternativa y otra

La razón se debe, a que de acuerdo con el Valor - P de la prueba - F es más estadísticamente pequeño que el alfa (α) considerado para la presente investigación con valor del 0.05%. Se establece además de que existe diferencias significativas entre par de muestra de las alternativas B y D debido a sus diferencias estadísticamente significativas con un nivel del 95,0% de confianza.

Tabla 3. Pruebas de Múltiple Comparación para P < 0,05 por el Método LSD

Alternativa	Costo	Almácigo	Grupos Homogéneos
A	8.942	33	C
B	8.997	33	C
C	9.903	33	C
D	9.811	33	C

Comparación	Media	Grupos	Significancia
A - B	22.969	26.130	No significativa
A - C	14.2	26.130	No significativa
A - D	14.2	26.130	No significativa
B - C	22.969	26.130	No significativa
B - D	22.969	26.130	No significativa
C - D	14.2	26.130	No significativa

* Tabla con asterisco significa significativa.

La tabla aplica un procedimiento de comparación múltiple para determinar cuáles medias son estadísticamente diferentes de otras. La mitad inferior de la salida muestra las diferencias estimadas entre cada par de medias. Se ha colocado un asterisco junto a 1 par, indicando que este par muestra diferencias estadísticamente significativas con un nivel del 95,0% de confianza.



Conclusiones

- Los resultados de la investigación arrojó que dentro de las alternativas propuesta, la mejor alternativa que presenta un mejor rendimiento en términos de pérdida de peso ha sido la alternativa denominada B ya que esta presenta una media más baja que las demás.
- Los empaques biodegradables se obtienen de recursos naturales reciclados mezclados con orgánicos para mejorar las sus propiedades. Además, son amigables al medio ambiente, ventaja comparativa con respecto a los polímeros sintéticos usados en la siembra del café dada su biodegradabilidad. Por estas razones la producción, el beneficio, la transformación y mercadeo agroindustrial de dichas alternativas pueden generar un valor agregado en la producción de café distintivos.

Referencias

Zenner de Polanía, I., & Peña Baracaldo, F. (2013). PLÁSTICOS EN LA AGRICULTURA: BENEFICIO Y COSTO AMBIENTAL: UNA REVISIÓN. *Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales*, 193 - 150.

Bart van Hoof, C. M. (2007). *La evolución y el futuro de la producción mas limpia en Colombia*. Bogotá.

Federación Nacional de Cafeteros. (s.f.). *Informe Comités Departamentales*. Obtenido de Federación Nacional de Cafeteros: http://www.federaciondecafeteros.org/estaticos/files/Informe_Comites_2014.pdf

González Kaiser, D. O. (s.f.). *Comparación entre la bolsa y el "cono macetero" o "tubete" en la producción de plantas de café*. Honduras: 2001.

Soto, G. (2003). *Agricultura Orgánica: una herramienta para el desarrollo rural sostenible y la reducción de la pobreza*. Turrialba, Costa Rica: Primera Edición, Multiprint.

Agradecimientos a la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad Surcolombiana y al Municipio de Rivera - Huila

AFICHE #119

**POSIBILIDADES DE DESARROLLO DE MICRO
EMPRESARIOS BPO&O DE LOGÍSTICA EN EL
MARCO DEL PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN
PRODUCTIVA.**

AUTORES:

Juan Rios



ÁREA TEMÁTICA:

Innovación y transformación productiva



Posibilidades de desarrollo de micro emprendimientos BPO&O de logística en el marco del Programa de Transformación Productiva.

Juan Carlos Ríos Vásquez, e-mail: jrvasquez@unimon serrate.edu.co
UNIMONSERRATE - ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

ABSTRACT

... en donde, con claridad, no se ha logrado potencializar la relación de calidad del recurso humano con el soporte de recursos digitales. Específicamente, según Procolombia, "en los últimos cuatro años los ingresos del sector de BPO&O, se han incrementado a una tasa anual promedio del 30%, mientras que las exportaciones lo han hecho a una tasa del 90%" (Procolombia, recuperado de: <http://www.procolombia.co/print/1482>, pág.1), lo que indica, el surgimiento de una cadena de valor dentro de este nicho, que permitirá, ampliar las condiciones de operación, hacia nuevos servicios, no solo los de la rama de CMR, que son los de ventaja competitiva, sino, con perspectiva de nuevas potencialidades de negocio, específicamente, en la generación de factores tecnológicos

Introducción

Antecedentes: De acuerdo a lo expuesto por Rocha, D. (2013). "En los últimos años los avances tecnológicos han permitido que día a día más empresas identifiquen la necesidad de automatizar los servicios, incluyendo el control de los documentos, permitiendo esto alcanzar un mejor control de la administración de la información. Teniendo en cuenta que los documentos son un recurso y un activo organizacional, como recurso proveen información, y como activo, proveen documentación, se podría afirmar que, si se utilizan sistemas automatizados para archivar la información, se facilitará localizar el documento en una forma más rápida y desde cualquier lugar, sea en la organización o fuera de ésta. (p.2). Problemática: Si bien el PTP ha logrado avances significativos en caracterizar cada uno de los sectores y establecer estrategias de crecimiento, es necesario visibilizar las posibilidades de desarrollo del sector BPO&O de logística, en particular desde el impulso a los micro emprendimientos, los cuales se entienden como organizaciones de tipo micro y pequeñas, en las cuales priman relaciones de asociatividad y solidaridades; la Unimon serrate desde su filosofía institucional pretende aportar en la comprensión y visibilización de oportunidades para este tipo de organizaciones, desde una visión estructural, con el sector, donde no existe el dominio de las nuevas tecnologías. Importancia: Lo anterior, ha reimpulsado el planteamiento estratégico del sector, por su modalidad de bajo valor agregado, para que se sitúe en una estrategia competitiva de adopción de altos estándares de calidad, donde se persigue una cada vez mayor cultura de la innovación y de la absorción, con pertinencia y exigencia, en una mayor especialización de las nuevas generaciones de profesionales de Colombia, enterados de las favorabilidades, para la emancipación laboral y el liderazgo emprendedor. Siendo esta misma, una estrategia de desarrollo económico, que ha sido identificada por el Estado, acción de forma cooperativa para elevar, el grado de adiestramiento, en las herramientas específicas de talla mundial donde se proyecta el crecimiento y la penetración, de este subsector, para la atracción de nuevos clientes, fundamentalmente de los países emergentes, que se articulan con las nuevas economías de escala, como ha sido el caso de la inversión directa realizada por empresas en este mercado nacional, "entre ellas: Sykes, HF Genesys y Converge" (Recuperado de Portal oficial de inversión de Colombia: Inversiones. <http://inviertaencolombia.com.co/sectores/servicios/tercerizacion-de-servicios-bpo.htm> Pág.6). Objetivo General: Determinar las posibilidades de desarrollo de los micro emprendimientos en tercerización de procesos logísticos en Bogotá en el marco del Programa de Transformación Productiva, pero con una visión, estructural, con el uso intensivo de las nuevas tecnologías. Palabras claves: Emprendimiento, BPO, nuevas tecnologías, PTP y mercados emergentes.

Metodología

(En curso). Como punto estratégico, para continuar con el análisis de la evolución del sector en Colombia, es muy relevante un estudio sobre los costos, (Mimda y Gómez D. 2013), que permitirá determinar, el grado de competitividad, sobre el contexto regional y caracterizar los factores estructurales para su posicionamiento. Puntualmente, se establecen los tres países con mayor índice de competitividad para Colombia, en el sector de BPO&O, y se discriminan las variables que generan un sesgo en el factor de beneficio costo, dentro de un esquema de exportación de servicios tercerizados.

En esta metodología, se estima un índice de correlación acotado, donde un intervalo negativo, refleja una pérdida de mercado externo, para las exportaciones colombianas y a su vez, el producto de la frecuencia de los datos de exportación por el índice de correlación, indican que un resultado cercano a (-1), agrega una clasificación positiva, de los países con mayor ventaja competitiva en la participación en el mercado global. No obstante, existe una referencia inicial, en la dinámica económica del sector, con la cual los autores, disminuyen el sesgo en la información de los datos: "Para el sector BPO&O en Colombia, los principales mercados de destino de las exportaciones son EEUU, España y Latinoamérica...la población hispanohablante en EEUU es la principal destinataria de las exportaciones" (pág.37), así, se hace la complementariedad desde el modelo de negocios existente, porque no es posible tener una oferta bilingüe, como se ha referenciado.

Tabla 1. Perfil de capacidad interna (PCI) con orientación al sector BPO&O en Colombia, (2011-2015).

CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	GRADO					
	CALIFICACION			GRADO		
	Alt	Med	Baj	Alt	Med	Baj
Debilidades	0	10	0	0	10	0
Fortalezas	0	10	0	0	10	0
IMPACTO	0	10	0	0	10	0
ANÁLISIS ESTRATÉGICO				X		X
Evaluación y pronóstico del medio				X		X
Flexibilidad de la estructura organizacional				X		X
Comunicación digital				X	X	X
Habilidad para responder a la tecnología cambiante				X		X
Agresividad para enfrentar la competencia				X		X
COMPETITIVA						
Fuerza de producto, calidad, exclusividad				X		X
Bajos costos de distribución y logística				X		X
Ventaja estimada del potencial de crecimiento del mercado				X	X	X
Concentración regional de competidores				X		X
Acceso a organismos privados o públicos				X		X
Portafolio de productos				X		X
FINANCIERA						
Acceso a capital cuando lo requiere	X					X
Comunicación y control gerencial				X		X
Habilidad para competir con precios				X	X	X
Inversión de capital, Capacidad		X				X

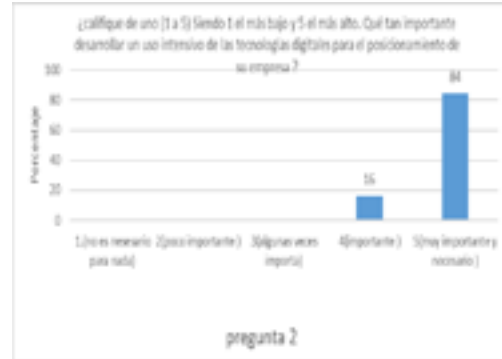
Fuente: Autor del Proyecto. 2016

Y para la consolidación de este posicionamiento, se va vislumbrado, esta herramienta de evaluación, que asegure un análisis proactivo, sobre el grado de generación de factores de dinámicas empresariales, sobre las cuales, se ha de presentar, los resultados de la presente investigación, para construir una orientación de ruta de emprendimiento, que destaque tanto las variables positivas y logre superar las negativas, que ha reflejado el análisis de la evolución sectorial en Colombia, del BPO&O. Esta elección, estará reflejada, en la Tabla 1, a través, de un perfil de capacidad interna, con lo cual se postula, la opinión de los autores, de la presente investigación, sobre la dinámica, observada, en el factor empresarial, de los negocios, para este sector, que generan una confianza inversionista, y por consiguiente, una agrupación de líneas de mejoramiento, sobre la relación de desarrollo económico, desde un sector de carácter, micro, especialmente en la región, Bogotá-Cundinamarca.

Lo anterior, ha de tener un nivel de operacionalidad, con la realización de el cuestionario estructurado, que es un soporte metodológico válido para la evaluación de los directivos de las organizaciones de BPO, "con nuevas tecnologías". Con esta herramienta, se cubren todos aquellos aspectos clave de esta técnica de encuesta y se realiza un examen detallado de todas las etapas que intervienen en su elaboración. Asimismo, se sugieren una serie de directrices para todo aquel investigador que necesite enfrentarse, de un modo riguroso y científico, al diseño de cuestionarios.

Resultados

(En curso), mediante la implementación del primer cuestionario realizado a 5 empresarios, del BPO "estructural, se puede evidenciar, la relación positiva entre el grado de posicionamiento de este sector, si alcanza un mayor uso de las nuevas tecnologías, en base a la dinámica de crecimiento que tendría el sector, por las necesidades de tercerización de las empresas con visión internacional.



El porcentaje tan alto de aceptación de la anterior, pregunta, permite revalidar que la población objeto de estudio que son los micro emprendedores del sector de tercerización de procesos en el subsector BPO logístico desde el punto de vista de sus capacidades empresariales, la utilización de los incentivos del programa de Transformación Productiva y el uso intensivo de las nuevas tecnologías, "el factor estructural", pueden asumir un papel activo en la generación de nuevos negocios, como son las posibles áreas: de asesorías, consultorías y capacitación a través de un portafolio de carácter extensivo y comunicacional para los mercados de países emergentes.

Conclusiones

(EN CURSO) En perspectiva actual y con el fin de mantener el posicionamiento en las organizaciones, es preciso contar con herramientas tecnológicas, que permitan salvaguardar la información con altos estándares de calidad y seguridad, no solo para la protección de esta, sino para su eficiente ubicación, por lo tanto se pretende contar con las siguientes herramientas, que son propias del BackOffice (administración de documentos e impresión), una de las herramientas que han alcanzado mayor agresividad y marca de mercado dentro de este sector (Rodríguez, 2014).

Y para la consolidación de este posicionamiento, se puede generar, una herramienta de evaluación, que asegure un análisis proactivo, sobre el grado de generación de factores de dinámicas empresariales, sobre las cuales, se ha de presentar, los resultados de la presente investigación, para construir una orientación de ruta de emprendimiento, que destaque tanto las variables positivas y logre superar las negativas, que ha reflejado el análisis de la evolución sectorial en Colombia, del BPO&O. Esta elección, estará reflejada, en la Tabla 1, a través, de un perfil de capacidad interna, con lo cual se postula, la opinión de los autores, de la presente investigación, sobre la dinámica, observada, en el factor empresarial, de los negocios, para este sector, que generan una confianza inversionista, y por consiguiente, una agrupación de líneas de mejoramiento, sobre la relación de desarrollo económico, desde un sector de carácter, micro, especialmente en la región, Bogotá-Cundinamarca.

Referencias (más importantes- máximo 5)

- Avances del sector del BPO&O,Procolombia, recuperado de: <http://www.procolombia.co/print/1482>, pág.1.
- Cámara de comercio de Bogotá. Observatorio dela región Bogotá Cundinamarca. Número 24. 2014.Pág 8-28.
- EI IDC Colombia (Analyze the future. 2013). Caracterización General del sector BPO, KPO e ITO en Colombia. Programa de transformación productiva. PPT
- Gil, A y Osorio, C. (2014). Externalización de la información tecnológica, externalización del proceso de investigación, y externalización del proceso del conocimiento information technology outsourcing (ito), business process outsourcing (bpo) y knowledge process outsourcing (kpo).Estudios regionales . Universidad Católica de Pereira.
- Merchán D. (2014). Análisis Ocupacional del Sector de Business Process Outsourcing (BPO-ITO) de la Ciudad de Bogotá: Perfiles Ocupacionales Dinámicos y Potenciales Estrategias de Formación. Investigador principal. Universidad del Rosario Centro de Pensamiento en Estrategias Competitivas – CEPE.

Patrocinio y/o agradecimientos aquí (si corresponde – no es obligatorio)



ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración



CONFERENCIA

Neiva - Huila - Colombia
Mayo 2, 3 y 4

