

A hand in a blue suit sleeve points towards a collage of financial charts and tables pinned to a glass surface. The charts include line graphs, pie charts, and bar charts, all displaying data for various indices like S&P 500, MSCI EM, Global Bond, and Global Equities. The tables provide numerical data for these indices across different time periods (Jan-04, Jan-05, Jan-06). The background is a bright, out-of-focus view of a modern office interior with large windows and colorful sticky notes.



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

Directora / Director

PhD. (c) Diana Alexandra Pacheco

Editor / Editors

Mg. Diego Fernando Chávez Narváez

Comité Editorial / Editorial Committee

PhD. (c) Héctor Sánchez Collazos

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca
Colombia

PhD. (c) Paola Umaña Aedo

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca
Colombia

PhD. (c) Diana Alexandra Pacheco

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca
Colombia

Esp. Ricardo Riomalo Rivera

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca
Colombia

Mag. (c). Diego Fernando Chávez Narváez

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca
Colombia

Mag. Jhon Jairo Realpe

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca
Colombia

Comité Científico / Scientific Committee

PhD. Gladys Bastidas Gústín

Universidad de Sao Paulo / Brasil

PhD (c). Maritsa Cruz Muñoz

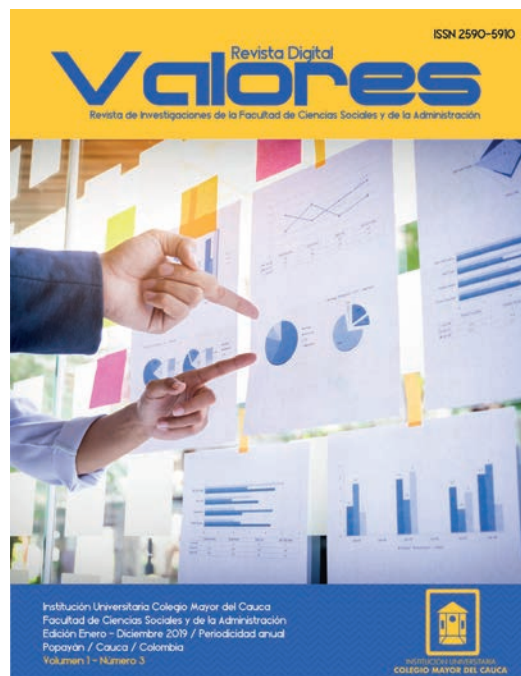
Universidad de Florida / Estados Unidos

Mag. Hector Patiño Revelo

Universidad EAFIT / Colombia

Diseño Gráfico y Diagramación / Graphic Design and
Layout

Diego Fernando Chávez Narváez



Nota de responsabilidad frente a los artículos / Disclaimer

Los conceptos y opiniones expresados en los artículos son responsabilidad exclusiva de los autores y no representan necesariamente la opinión de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca ni el crédito editorial de la revista.

Redacción, Suscripciones y Canjes / Editorial Staff, Subscriptions and Swaps

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca

Carrera 7 # 2-34 Edificio Bicentenario / Popayán / Cauca / Colombia - Tel (5-72) 8333390 Ext 305

E-mail: valores@unimayor.edu.co

Revista Valores / Journal Valores

Edición Número 3 / enero - diciembre de 2019

Periodicidad: Anual

ISSN: 2590-5910



Copyright © 2019 Unimayor

Se permite la copia, presentación pública y distribución de esta revista bajo los términos de la Licencia Creative Commons Reconocimiento – No Comercial, la cual establece que, en cualquier uso: 1) se dé crédito a los autores; 2) no se utilice con fines comerciales; y 3) se dé a conocer los términos de esta licencia. Revista Digital Valores by <http://www.unimayor.edu.co/web/es/investigaciones/publicaciones-investigaciones/revista-valores> is licensed under a Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.

Pag.

5

EDITORIAL

7-14

Globalización y derecho de la competencia: los intereses detrás de la teoría.

Ricardo Monroy del Castillo

15-20

Analéctica, dialéctica, identidad y desarrollo.

María Jesús Chilito Gómez

21-34

Proyecto integrador desde la contaduría pública: una experiencia formativa en estudiantes y docentes.

Jacquelyn Jiménez Canizales

35-48

Causas endógenas y exógenas de las lesiones por violencia interpersonal en Colombia.

Cristian Camilo Moreno Rojas

49-67

Formulación, implementación y seguimiento de programas sobre gestión del talento humano desde los estudios de casos.

Jahir A. Gutiérrez-Ossa / Diana Paola Herrera Alvarez / Juan David Vega Zuluaga

69-82

Análisis de competencias de la alta dirección de la organización.

Alexander Gallego Gaviria / Yohana Cristina Pérez Suárez / Mariana Sánchez Arango / María Alejandra Sánchez Galvis / Óscar Emiro Berrio Díaz

83-93

Sistema general de seguridad social en salud: efectos sobre su equilibrio financiero por impactos en su implementación.

Rubén Darío Restrepo Avendaño

95-122

Mecanismos de financiación y gestión de recursos financieros en el sector de las pymes exportadoras colombianas.

Oscar E. Berrio D. / Jahir A. Gutiérrez O. / Bernardo Molina Z.

123-136

Alcances de la modernidad y su relación con los riesgos psicosociales en el trabajo.

Paula Andrea Lozano Pulido

137

Guía para nuestros autores

EDITORIAL

La Revista Digital Valores sigue trabajando en la divulgación del conocimiento a través de la publicación de reflexiones, recopilaciones e investigaciones relacionadas con los campos de la administración y la economía, buscando con ello compartir diferentes perspectivas de análisis y puntos de vista críticos acerca de estos. Lo anterior ha permitido intercambiar visiones, experiencias y conocimientos entre diversos colectivos e individuos, dando lugar a discusiones que aportan al escenario académico pero también a la práctica profesional y empresarial. De esta manera, se busca que las reflexiones hechas desde múltiples entornos e instituciones impacten acertadamente al mundo organizacional, financiero y educativo.

En este contexto, durante esta tercera edición digital se trabaja acerca de las siguientes temáticas: "Globalización y derecho de la competencia: los intereses detrás de la teoría"; "Analéctica, dialéctica, identidad y desarrollo"; "Proyecto integrador desde la contaduría pública: una experiencia formativa en estudiantes y docentes"; "Causas endógenas y exógenas de las lesiones por violencia interpersonales en Colombia"; "Formulación, implementación y seguimiento de programas sobre gestión del talento humano desde los estudios de casos"; "Sistema general de seguridad social en salud: efectos sobre su equilibrio financiero por impactos en su implementación"; y "Mecanismos de financiación y gestión de recursos financieros en el sector de las pymes exportadoras colombianas".

Los temas son abordados a partir de diferentes metodologías y herramientas, permitiendo tener un panorama claro de su desarrollo e incidencia en determinados entornos y condiciones. Se genera así un acercamiento analítico frente a elementos conceptuales, teóricos y empíricos que llevan a un claro desarrollo de los aspectos estudiados, a nuevas perspectivas y avances que surgen de estos y del punto de vista de los investigadores, además de los actores estudiados. De este modo, se trabajan temas actuales y de interés que aportan a la formación personal y profesional al interior de la academia pero también presentan un reflejo de la realidad circundante.

Así, este proyecto editorial busca consolidarse a través del tiempo, siendo un lugar de encuentro no solo para investigadores con amplia experiencia, sino para todos aquellos que inician su recorrido por el campo de la investigación como docentes, estudiantes, administrativos o empresarios. Creemos que un proyecto como éste solo puede crecer y evolucionar con la participación activa de todos los actores, pues cada uno de ellos, desde



su experiencia y vivencias, es capaz de aportar a la gestión del conocimiento, no solo considerando la dinámica de organizar, sistematizar e intercambiar información, sino especialmente dando lugar a un uso adecuado y continuo de ésta, el cual incida acertadamente en la comunidad, la empresa y la academia.

Sea esta la oportunidad para compartir saberes sobre las temáticas discutidas en los diferentes artículos que forman parte de esta edición, pero también los sentires que permiten fortalecer los conocimientos que poseemos y que se convierten en pilar fundamental de nuestra actuación como ciudadanos, profesores, educandos e investigadores, en un mundo que exige evolucionar de forma permanente e implica compartir y trabajar en equipo para dar lugar a nuevos descubrimientos.

DIANA ALEXANDRA PACHECO

Directora

Globalización y derecho de la competencia: los intereses detrás de la teoría.

Ricardo Monroy del Castillo
ricardomonroydelc@gmail.com

Artículo de reflexión
Fecha recepción: 07/09/19 Fecha aprobación: 11/10/19

Magíster en Economía de la Pontificia Universidad Javeriana; Administrador de Empresas de la Universidad del Cauca; Docente catedrático de la Universidad del Cauca.

Resumen: En este artículo se hace una reflexión acerca del papel del derecho de la competencia en un mundo altamente globalizado. Se explora acerca de cómo las nuevas realidades en torno a los flujos de mercancías y capitales pueden presentar importantes retos a la regulación de la competencia. Además, se analiza el impacto que tiene sobre los países más pobres la ineficiencia de sus mercados, dando lugar a una brecha que cada vez se hace más difícil de cerrar. El documento, en primera instancia, analiza las implicaciones que tiene la globalización sobre los países, luego examina los retos que estas implicaciones pueden presentar para el derecho de la competencia y finaliza planteando algunos elementos para futuras discusiones.

Palabras clave: Globalización, regulación, competencia, desarrollo, integración.

Abstract: This paper explores about role of competition law in a world highly globalized. It analyzes how issues like flow of goods and financial markets, can challenge regulatory competition. Furthermore, it examines the impact of inefficient markets on countries less development, which have caused a large gap between rich and poor nations. First of all, the document reviews implications of globalizations in both economies: development and less development; then, it examines about challenges for the competition law with globalization process and finally presents some ideas for further discussions.

Key words: Globalization, regulation, competition, development, integration.

Resumo: Este artigo reflete sobre o papel do direito da concorrência em um mundo altamente globalizado. Explora como as novas realidades em torno do fluxo de bens e capitais podem apresentar desafios importantes para a regulamentação da concorrência. Além disso, é analisado o impacto da ineficiência de seus mercados nos países mais pobres, levando a uma lacuna cada vez mais difícil de fechar. O documento, em primeira instância, analisa as implicações que a globalização tem nos países e, em seguida, examina os desafios que essas implicações podem apresentar para o direito da concorrência e termina ao apresentar alguns elementos para futuras discussões.

Palavras-chave: Globalização, regulamentação, competição, desenvolvimento, integração.



Introducción

Hace varias décadas, el economista Paul Samuelson dio a conocer una forma de entender, desde su perspectiva, el mundo y sus interrelaciones económicas, que más tarde se conocería como la “parábola de Samuelson” (Tugores, 2006).

Samuelson parte de una etapa que denomina la economía integrada, en donde existe un mundo sin ningún tipo de restricciones al comercio ni a la movilidad de los factores de producción, es decir, una economía única que podría considerarse eficiente; posteriormente en la segunda etapa, se introducen las fronteras nacionales, que divide al mundo y somete las relaciones de comercio al espectro estrictamente local, en lo que se conoce como autarquía.

Esto implica necesariamente la aparición de disparidades con respecto a la asignación de los factores de producción, donde algunos países cuentan con combinaciones óptimas de factores, en comparación con otros en situación de ineficiencia. Esta misma ineficiencia, por supuesto, la tienen que enfrentar los consumidores. En una tercera etapa, Samuelson introduce una relajación en las fronteras, permitiendo ahora el comercio internacional. Aunque se restringe todavía el flujo de factores productivos, el libre canje de mercancías permite un “indirecto” intercambio de facto-

res de producción en forma de productos terminados. Con esto Samuelson se preguntaba hasta qué punto el comercio internacional borraría las barreras nacionales y restablecería las características iniciales de la economía integrada. La necesidad de encontrar una respuesta a la pregunta de Samuelson, nos lleva a tratar de entender las relaciones que actualmente explican el comercio internacional, a través de un fenómeno como la globalización, pero incluyendo una nueva dimensión: el papel de las reglas de juego en el mundo globalizado.

En este trabajo, se intenta abordar dicho fenómeno desde una perspectiva orientada a las relaciones existentes entre el libre comercio, sus implicaciones y el derecho a la competencia (las reglas de juego) en un contexto global.

El eje central de este escrito será el análisis de las distintas fuerzas que afectan a la globalización y son afectadas por esta, y el papel que juega el derecho a la competencia en cada uno de esos contextos. Se plantea como tesis, que las regulaciones en los mercados van a estar supeditadas a los cambios que estructuralmente se vayan dando en la concepción del libre comercio, puesto que esta concepción es dinámica y se adapta de acuerdo con la coyuntura social, política y, sobretudo, económica por la que está pasando el planeta. Si bien hoy estamos ante un proceso

completamente globalizador que pretende eliminar casi por completo las fronteras económicas, nada garantiza que los tiempos no van a cambiar. Pero bajo esta premisa, el derecho de la competencia estaría sometido a los vaivenes o ciclos económicos. No debería ser así. El derecho de la competencia debe ser ajeno a estas variaciones, “la política de la competencia no entiende de crisis” (Berenguer, 2009), pero sí debe entender la diversidad, las condiciones de cada región y sus particularidades.

Hoy el mundo tiene unas características muy singulares, que lo hacen mucho más aperturista que a mediados de siglo, y es necesario analizar en detalle las mismas. Pero más allá de ello, se busca encontrar cuáles son los puntos en los que la globalización mundial está fallando y como el derecho de la competencia entra en esta discusión.

Así, en primera instancia, el trabajo pretende abordar los diferentes tópicos en los cuales la globalización ha tenido incidencia, como la pobreza, el flujo de mercancías, la movilidad de capitales, las nuevas tecnologías y la política, teniendo como eje transversal la incidencia de los mercados y su regulación en los aspectos mencionados.

Posteriormente, se analiza el contexto actual, a partir de la crisis económica de 2008, que ha tenido profundos impactos a todo nivel y, en especial, en la forma como el mundo ve la necesidad de mayores compromisos en cuanto a la regulación de la iniciativa privada, sin que esto implique un creciente intervencionismo estatal. A partir de ahí, se busca definir cuáles son los retos que bajo esta nueva economía enfrenta el derecho de la competencia. En síntesis, este ensayo busca generar elementos para la discusión del papel del derecho de la competencia en la construcción de una economía más ajustada a las necesidades de un mundo tenazmente cambiante, pero a la vez que sea más incluyente, con mayor igualdad y oportunidades para todos.

La globalización: implicaciones

Son pocos los ámbitos nacionales que no han tenido influencia, ya sea directa o indirecta, del fenómeno globalizador. El vendedor informal de hoy está equipado con un arsenal de productos que antes era impensable poder conseguir fácilmente: cargadores para celular, radios, televisores portátiles, juguetes, linternas y, en fin, una gran variedad de productos electrónicos hechos en otras partes del mundo¹. Este vendedor informal, que es un ciudadano colombiano común y corriente, tiene acceso a toda la información del mundo en tiempo real, ve los mismos programas en televisión que ve un europeo o un estadounidense y come (cuando sus ingresos se lo permiten) hamburguesas de empresas multinacionales.

Esta situación, que hoy pasa desapercibida para todos, reviste una serie de implicaciones que a pesar que han generado mayor bienestar para el consumidor, no han cumplido la promesa del rápido desarrollo económico (Bouzas y Ffrench-Davis, 2005).

Globalización y pobreza

Uno de los aspectos mediante el cual los economistas han abordado la necesidad de la inclusión de los países en la globalización es que reduce las disparidades entre países ricos y pobres. Y el papel de los mercados ha sido fundamental, según ellos, para reducir esas diferencias.

En este documento se considera que es cierta dicha premisa, pero desde la perspectiva del primer mundo². Los países en desarrollo han experimentado una “montaña rusa” globalizadora sin una real inclusión en el contexto mundial. Los países desarrollados llevan kilómetros de ventaja en la

1 En China, para ser más exactos.

2 Y algunos países del tercer mundo. Los llamados BRIC's que en cuestión de unas pocas décadas han logrado posicionarse como naciones con gran crecimiento económico (en promedio del 8% anual) y con grandes aportes en cuanto a la reducción de la pobreza.

carrera hacia el bienestar. los países en desarrollo aún están en la línea de salida, esperando un disparo que sonó muy bajo y que nunca escucharon. Así, la lucha es evidentemente desigual.

Pero, desde nuestra óptica, la responsable no es la globalización, tiene que ver más con cómo los países aprovechan sus ventajas comparativas y competitivas y cómo entienden la dinámica de los mercados. Desde un principio estos países han enfocado sus esfuerzos en garantizar la eficiencia en los mercados que favorezca al consumidor y a garantizar la competencia, por encima de los competidores (Díez, 2003). Con esto han logrado alcanzar una gran ventaja que ahora es muy difícil que pierdan. Todo se reduce a la interminable lucha entre el más grande que busca mantener su dominio y el más chico que busca por lo menos tener una oportunidad.

Sin embargo, las características bajo las cuales los países menos desarrollados han asumido y adoptado el derecho a la competencia les lleva a enfrentar muchas restricciones. Esto incluye en no pocos casos, gobiernos corruptos que priorizan intereses particulares, agencias de competencia muy jóvenes que apenas comienzan a entender su papel en el contexto de los mercados, menor disponibilidad de recursos para su desarrollo y finalmente, inestabilidad política (Fox, 2007).

Lo que genera un caldo de cultivo muy llamativo para que se presenten prácticas por parte de multinacionales que, avaladas por los gobiernos de estos países, hacen caso omiso a las leyes de competencia y sacan el mejor provecho. Se convierten en grandes monstruos supranacionales que tienen un inmenso poder de mercado que les permite controlar gobiernos enteros y que con "lobby" logran manipular leyes en su beneficio. El caso de Philip Morris en el Senado colombiano es un ejemplo de ello.

Otro factor interesante de analizar es la misma estructura jurídica, que desde nuestro punto de

vista se establece en países como Colombia. Las leyes que rigen todos los ámbitos de la justicia son permanentemente modificadas, acomodadas según ciertas circunstancias e intereses en muchos casos, lo que no permite un discernimiento claro de las reglas de juego.

Por otro lado, el problema para los más pobres es que desde siempre han tenido que seguir las directrices que desde tierras lejanas les llegan, gracias por supuesto a la investigación en regiones como Europa y Estados Unidos, que con grandes cantidades de recursos logran desarrollar avances muy importantes en todas las áreas. Es así como deben seguir los estándares internacionales, que por lo general son los de Estados Unidos y Europa (Fox, 2007). Siempre los países más pobres bajo esta perspectiva estarán a la sombra de los países desarrollados y siempre están sujetos a adaptar tecnologías, que, si bien puede ser la fuente de su crecimiento, no permite reducir las diferencias en el corto plazo.

Globalización y flujo de mercancías

Las mayores controversias con respecto a la globalización se presentan en este tema. La existencia de grandes diferencias entre las empresas de países ricos y pobres abre el debate acerca de si es justa esta competencia.

Uno de los primeros elementos que se puede explorar es el que se refiere a las asimetrías en cuanto a la liberalización de los mercados. Los países desarrollados promueven en los países más pobres las aperturas comerciales, eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias que permitan el libre flujo de mercancías, pero en un solo sentido. Cuando se trata de apertura en sus fronteras son más que reticentes y apelan a la protección de sus trabajadores y consumidores. ¿Cómo es posible que un consumidor en algún país africano pueda comprar un producto agrícola europeo más barato que el mismo producto que se elabora en su propio país? Gracias, por

supuesto, a las subvenciones que son objeto los productores europeos.

La globalización es una esperanza de mejora para los países más pobres, sin embargo, se necesita inclusión. Por lo menos tener la oportunidad de que sus economías participen del flujo internacional de mercancías, con las mismas oportunidades y a los mismos precios. ¿No es esto lo que promueve una economía globalizada?

No obstante, un argumento que es preciso considerar es el tema de la eficiencia de estos países. Desde la óptica económica, no se considera conveniente simplemente garantizar la igualdad de competencia para todos los países cuando están de por medio cuestiones relacionadas con la competitividad de las empresas. De hecho, en el mundo existen países que han logrado ser más competitivos que otros a través del emprendimiento, la investigación, la productividad e incluso factores macroeconómicos como las tasas de cambio³ y el acceso a las fuentes de financiación; esto es justo. Garantizar igualdad sin considerar estas variables representaría grandes pérdidas de eficiencia a todo nivel. Pero es necesario tener en cuenta que existen fuertes restricciones, como ya

3 Por ejemplo, las grandes devaluaciones que ha venido implementando China en los últimos años.

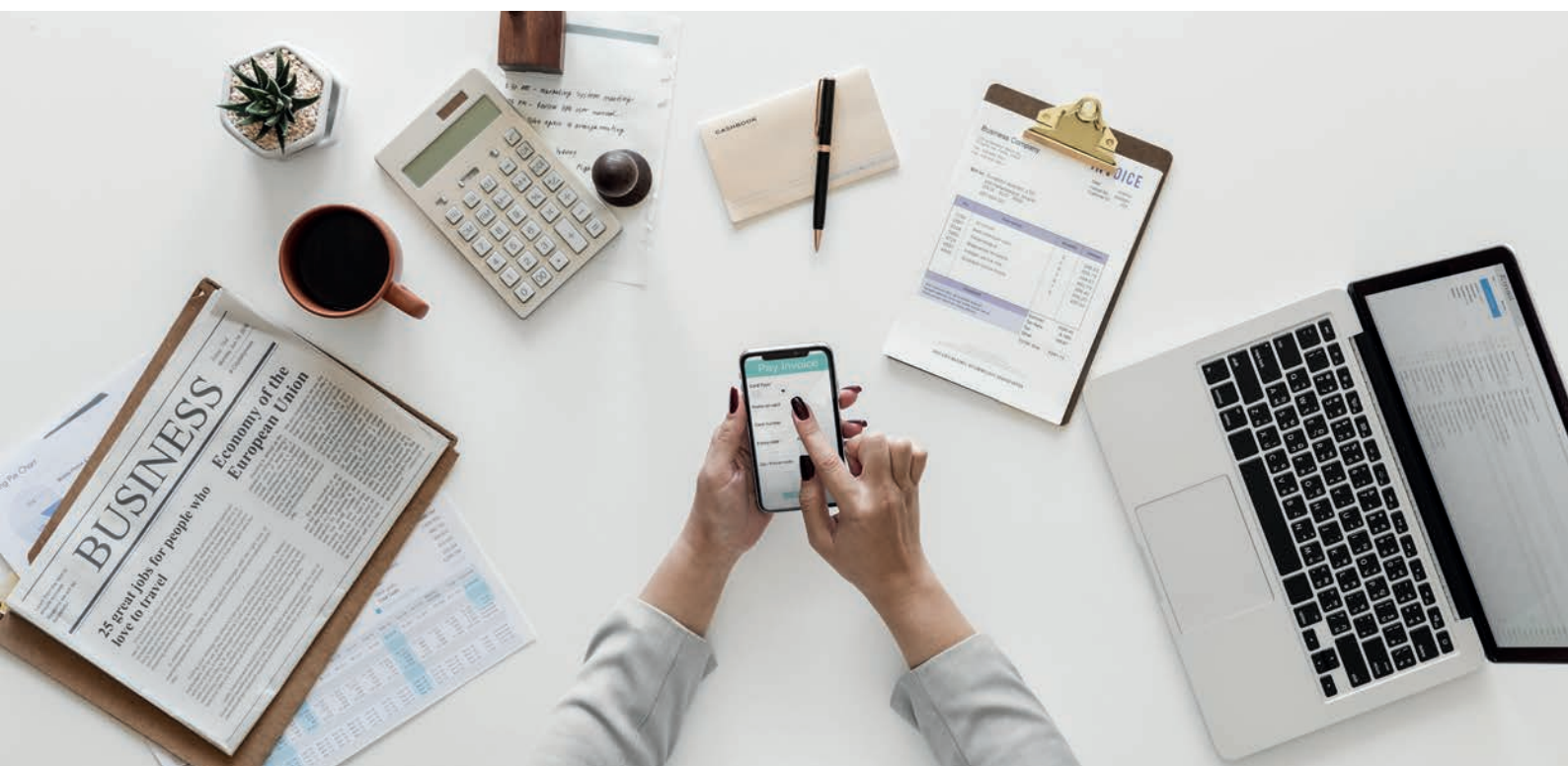
se mencionaba, que hacen que estos países más pobres y sus empresas no puedan acceder fácilmente a mercados internacionales. Esa es la tarea pendiente.

Adicionalmente, los países menos desarrollados enfrentan una limitante menos evidente: son productores en su mayoría de *commodities*, bienes con un bajo valor agregado, que enfrentan una gran competencia en los mercados internacionales y, por consiguiente, unos bajos precios, frente a las importaciones que deben realizar de productos terminados, intensivos en mano de obra y tecnología que implican por supuesto unos mayores precios. Por ello, no es de sorprenderse que, para muchos países en desarrollo, sus balanzas comerciales sean deficitarias⁴.

Globalización y movilidad de capitales

Tal vez uno de los aspectos en donde la globalización se ha hecho sentir mayormente es en la libre movilidad de capitales financieros. Dicha movilidad implica tanto consideraciones positivas como negativas. Si bien, una mayor movilidad de estos capitales trae consigo posibilidades de cre-

4 Y en los últimos cinco años, ha aumentado esta tendencia deficitaria de la balanza comercial en Colombia. Ver: www.dane.gov.co



cimiento a los países, ya que las empresas pueden encontrar recursos de financiamiento más fácilmente y a menores costos. Pero esto también implica un riesgo que tiene alcances macroeconómicos: la inestabilidad producto de la entrada y principalmente la salida masiva de flujos de capitales.

Al respecto, muchos son los ejemplos⁵ de cómo la salida de capitales en los países genera serios problemas, al afectar las tasas de cambio y las tasas de interés. Hace algunos años Brasil enfrentó esta situación, lo que obligó al Gobierno a disparar las tasas de interés, con la consiguiente afectación del crecimiento y el empleo (Stiglitz, 2005). En muchos casos “los gobiernos devienen rehenes de los mercados, el precio del rescate es alto y el castigo por no cumplir muy rápido” (Garrett, 1999).

La imperfección de los mercados de capitales es evidente. A las asimetrías de información se suman los problemas morales que en los últimos años han tenido sus consecuencias en la crisis de 2008. Son mercados que, aunque se han venido sofisticando, no reflejan eficiencia.

5 La gran depresión, la crisis asiática del 98, la crisis rusa por la misma época, la crisis de 2009, por citar algunos.

Surgen entonces las preguntas, ¿Por qué las regulaciones existentes no logran evitar las crisis?, ¿son realmente las regulaciones actuales una forma eficiente de control de los flujos de capitales? ¿Se necesita algo más?

Los retos del derecho a la competencia

A partir de 2009, la crisis planteó una nueva perspectiva. Se ha considerado en este análisis ese momento como un punto de inflexión y si se quiere, de reflexión porque son muchos los asuntos que surgen a raíz de ésta y que nuevamente cobran importancia.

El ya lejano recuerdo del proteccionismo volvió a rondar las mentes de los principales líderes políticos y económicos. Casi siempre, después de una gran crisis, la tendencia natural es a buscar la forma de proteger las economías nacionales débiles por la coyuntura, de las arremetidas de otros países que puedan empeorar la situación. Y es lo que se ha apreciado en los últimos años en Europa principalmente, tratando de proteger una débil economía que busca por todos los medios salir a flote.

Los mercados hoy tienden a ser más globalizados (a pesar de la crisis) por el convencimiento de



muchos países que las soluciones a los problemas de crecimiento mundial no están en proteger sus propias economías, si no dar mayor impulso a la competencia, a través de regulaciones que no la mutilen y que, por el contrario, garanticen la eficiencia en los mercados. El derecho a la competencia hoy es más eficiente, en penalizar a los cárteles, regular mejor las integraciones y evitar los monopolios.

Pero debe ser el mismo para todos los ciclos económicos. No se puede concebir la existencia de un derecho a la competencia que se ajuste a economías más proteccionistas en tiempos de crisis y más aperturistas en tiempos de auge. Ya todos conocemos la importancia de unas reglas de juego claras y que se mantengan por muchos años.

De alguna manera, el proteccionismo fomenta la colusión y la aparición de monopolios. Los gobiernos buscando ayudar a sus propias empresas pueden cometer el error de permitir estos acuerdos que pueden afectar los precios y reducir la producción, lo que agravaría la crisis. Por el contrario, garantizar un derecho de la competencia más eficiente en los momentos más difíciles puede permitir que las empresas, a través de la libre competencia, no afecten al consumidor y generen mayor dinamismo que les permita abandonar rápidamente la crisis.

Es importante que los *Policy Makers* de todo el mundo, tengan en cuenta las particularidades de sus países y regiones y en un contexto global sepan aprovechar lo que hasta ahora se ha avanzado en este tema, para luego engranarlo con sus propias realidades y formas de ver el mundo, buscando una mayor articulación a los procesos sociales, políticos y económicos en su región.

Bajo este panorama de globalización, en donde se han evidenciado algunos elementos que aportan a la discusión, el derecho de la competencia surge como un referente en que muchas economías, sobre todo las de los países en vías de

desarrollo, ponen sus ojos tratando de encontrar algún apoyo en un mundo bastante desigual.

Hoy día, se ha avanzado en la construcción de un derecho de la competencia que se adapte a la "Nueva Economía" (Díez, 2003). Pero es imperativo que en este derecho se tengan en cuenta los profundos cambios que está teniendo la sociedad actual. Las nuevas tecnologías son hoy un reto importante. ¿Cómo garantizar los derechos de propiedad en una red que se precia de ser global y "de todos y para todos"? ¿Cómo valorar una situación en que algunos gigantes de la web paulatinamente adquieren tal poder sobre la información que pone en riesgo la siempre defendida democratización de dicha información?⁶

Conclusiones

Es clave, y en aras de fundamentar nuevas discusiones, la consolidación de un derecho a la competencia global, un reto bastante grande para las futuras generaciones, pensando en la reducción de las desigualdades pero que no deje de lado las características regionales. Es por eso que se considera que los países en desarrollo deben seguir consolidando los procesos de integración regional, como un primer paso para el desarrollo de la política de la competencia a nivel global. Estos espacios serán los promotores de alianzas que permitan hacer frente a las economías más fuertes y poder lograr, en bloque, acuerdos más equitativos. Un caso interesante en este ámbito es el Mercosur, que poco a poco se consolida como el principal mercado común de América Latina.

Por otra parte, se requiere que en el corto plazo exista la cooperación de países ricos a pobres para lograr mejorar los resultados de las agencias de competencia. No solo en conocimiento sino

⁶ Tal es el caso de Google, con grandes proyectos para masificar toda la información existente y ponerla al servicio de los usuarios, un fin al parecer muy altruista, pero que tiene implicaciones muy grandes en cuanto a la administración de esa información y el problema de su concentración en solo unas manos.

también en recursos económicos, puesto que estas instituciones en muchas regiones no han logrado consolidar sus objetivos a la defensa de la competencia, no tienen leyes bien definidas y en algunos casos simplemente se limitan a “copiar” las leyes de otros países, sin tener en cuenta el contexto y sus necesidades (Kunene, 2006).

Es en cuanto a los mercados de capitales en donde aún falta mucho por hacer. Es necesario, además de una regulación global que vigile desde un ámbito supranacional el flujo de capitales, el compromiso de los gobiernos de vigilar las empresas del sector financiero. Esto es difícil, puesto que los intereses de muchos de estos grupos financieros van de la mano con los líderes de turno y será muy complicado separar la política de los “flujos de dinero” y de la ideología liberal de los economistas en los puestos de poder⁷.

Bibliografía

- Berenguer, L. (2010). El derecho de la competencia en un marco de crisis global. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, 6, 1-12.
- Bouzas, R. y Ffrench-Davis, R. (2005). Globalización y políticas nacionales: ¿cerrando el círculo? *Desarrollo económico*. 179, 323-348.
- Carbaugh, R. J. (2009). *Economía Internacional*. Cengage Learning Editores.
- Diez Estella, F. (2003). Los Objetivos del antitrust. *Gaceta Jurídica de la UE y de la competencia*. 224, 32-52.
- Fox, E. (2007). Desarrollo económico, pobreza y anti-monopolio: el otro sendero. *Revista jurídica de la Universidad de Palermo*, 161-183.
- Gal, M. (2009). *Antitrust in a globalized economy: the unique enforcement challenges faced by small economies*. Fordham: Select Works.
- Garrett, G. y Wolfson L. (1999). Mercados globales y política nacional: ¿colisión inevitable o círculo virtuoso? *Desarrollo económico*. 152, 883-924.
- Korzeniewicz, R. y Smith, W. (2000). Pobreza, desigualdad y crecimiento en América Latina: en búsqueda del camino superior a la globalización. *Desarrollo económico*. 40, 387-424.
- Kunene, T. (2006). *Challenges faced by new younger competition agencies in the investigations of cartels*. The Hague: ICN, Cartel conference.
- Sokol, D. The future of international antitrust and improving agency capacity. *Northwestern University Law Review*. 103, 1081-1096.
- Stewart, T., Clarke, J.A. y Joeques, S. (2007). *Competition law in action : experiences from developing countries*. International Development Research Centre.
- Stiglitz, J. Liberalización de los mercados de capitales, globalización y el FMI. *Desarrollo Económico*. 177, 3-23.
- Tugores, J. (2006). *Economía internacional*. Mac Graw-Hill.

⁷ Wall Street es el caso más notable, en donde sus tentáculos están firmemente aferrados a la Casa Blanca, lo que ha generado una débil respuesta de los recientes presidentes en cuanto a la regulación del sector financiero.

Analéctica, dialéctica, identidad y desarrollo.

Artículo de reflexión

Fecha recepción: 07/09/19 Fecha aprobación: 09/10/19

María Jesús Chilito Gómez
mchilito@unimayor.edu.co

Magister en Estudios Interdisciplinarios del Desarrollo de la Universidad del Cauca; Administradora Financiera de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca; Asesora de Egresados Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

Resumen: El artículo presenta una reflexión relacionada con la visión de diferentes autores acerca de cómo la sociedad y el individuo se construyen y reconstruyen de acuerdo a las dinámicas del entorno y la época. Esto permite observar cómo al interior de la sociedad se gestan miradas que cambian su desarrollo cotidiano, generando nuevas perspectivas y horizontes de discusión que permiten cambiar al hombre y su posición al interior de los colectivos sociales en los que se desenvuelven sus actividades como individuo, todo ello gracias a diversos acontecimientos históricos desde los cuales se establecen múltiples acciones y nuevas formas de ver y percibir el mundo y lo que en él ocurre.

Palabras clave: Individuo, sociedad, analéctica, dialéctica, identidad.

Abstract: The article presents a reflection related to the vision of different authors about how society and the individual construct and reconstruct themselves according to the dynamics of the environment and the time. This allows observing how glances that change their daily development are generated within the society, generating new perspectives and horizons of discussion that allow man and his position to change within the social collectives in which his activities as an individual, all This is thanks to various historical events from which there are multiple actions and new ways of seeing and perceiving the world and what happens in it.

Keywords: Individual, society, analéctica, dialectic, identity.

Resumo: O artigo apresenta uma reflexão relacionada à visão de diferentes autores sobre como a sociedade e o indivíduo são construídos e reconstruídos de acordo com a dinâmica do ambiente e do tempo. Isso nos permite observar como os olhares que mudam seu desenvolvimento diário são gerados na sociedade, gerando novas perspectivas e horizontes de discussão que permitem ao homem e à sua posição mudar nos coletivos sociais em que suas atividades como indivíduo se desenrolam. Isso se deve a vários eventos históricos, a partir dos quais são estabelecidas múltiplas ações e novas maneiras de ver e perceber o mundo e o que acontece nele.

Palavras-chave: Indivíduo, sociedade, analéctica, dialética, identidade.



En un momento importante para América Latina la cual está dominada por el imperalismo surge un estado de conciencia que abarca todo el continente. Sucede que hay millones de latinoamericanos que se han despertado a ese hecho maravilloso de tener confianza en sí mismos, tener confianza en una sociedad en un ritmo histórico. Sabemos cada vez mejor que somos Latinoamericanos. (Cortazar, 1977).

De esta forma definía Julio Cortázar "el cronopio mayor", el boom latinoamericano, estableciendo cómo aquellos escritores que lo conformaron despertaban la conciencia de un continente que estaba volcado a otros escritores; escritores que a juicio de Cortázar eran importantes para el lector, más, no representaban aquello que se vivía en la atmósfera suramericana. Surge un movimiento literario al parecer minúsculo pero que en realidad representa fuerza, sabiduría y conocimiento.

Tarde o temprano las sociedades despiertan a su entorno como lo afirmaba Cortázar y a partir de diferentes mecanismos buscan comunicar lo que ellas en esencia son, ya que a pesar de que existan elementos que pretendan influirlas, deslegitimarlas y hasta ocultarlas, siempre existirán personajes que surgen espontáneamente y que con voz fuerte comunican lo que realmente se es. Sin embargo, éste es un ejemplo establecido a partir

de un fenómeno literario que curiosamente y a pesar de ser suramericano fue bautizado con un término inglés, lo cual políticamente es muy significativo y denota aquello que Michael Foucault denominó como "biopolítica": gestión total de la vida.

Resulta supremamente curioso que dos personajes tan importantes como Cortázar y Foucault converjan en estas líneas ya que aparentemente no tendrían relación directa, más para el tema que nos compete y sus alcances son pertinentes; ¿por qué?; ... simplemente porque los dos concibieron y entendieron desde sus quehaceres intelectuales, que existía una matriz que se imponía y marcaba un ritmo para quizá toda la humanidad; dicha matriz se denominó por aquellos días como "imperialismo" y dictaba sus designios no sólo para temáticas sociales, sino también, para ámbitos económicos, políticos y culturales; empieza en los años 70s una diversificación e imposición de un modelo occidental que buscaba controlar mediante el monopolio del poder todo aquello que era inherente para su surgimiento y perfección.

Es pertinente entonces preguntarse cómo se impusieron los parámetros que influyen actualmente en la humanidad, más la respuesta no es sencilla, ya que para encontrarla habría que hacer un análisis muy juicioso de todos los acontecimientos históricos que ocurrieron en torno a los

valores y premisas que se configuraron alrededor de las civilizaciones o países que se denominan como occidentales; los cuales a juicio del nobel de literatura Mario Vargas Llosa, están permeados por valores liberales como: libertad de pensamiento, libertad de empresa, respeto por la propiedad privada y cuidado de los derechos humanos, valores que son importantes no sólo para la concepción occidental, sino para todas aquellas sociedades que en la actualidad busquen obtener un desarrollo sostenible, el cual no está solo dado a partir de la masificación de la producción y la plusvalía, como actualmente acaece, sino también del cuidado del ecosistema y el medio ambiente, puesto que si bien es cierto la libertad de empresa y la propiedad privada resultan primordiales para el modelo neoliberal y la globalización, también es verdad, que éstos han ocasionado un deterioro inmenso a la biodiversidad y la naturaleza. ¿Será que Vargas Llosa se cuestionó alguna vez sobre el daño que una falsa concepción de la libertad puede ocasionar a las sociedades?

Hoy por hoy es incuestionable que existe un modelo que se ha impuesto en el mundo, el cual fue planteado a inicios del siglo XVIII por Adam Smith, quien en su libro "la riqueza de las naciones" establece las premisas bajo las cuales se adopta el sistema capitalista, donde la libertad económica es fuente de todos los encuentros y desencuentros posibles. Dicho modelo encontraría su antítesis con Karl Marx, filósofo alemán, que a partir de las falencias del modelo planteado por Smith y en su libro "El Capital", contempla la idea de modificar e influir en un modelo que hasta el momento sólo había planteado la explotación del trabajador, su esfuerzo y su salario. Hasta aquellos días se había concebido la idea del capitalismo de Smith y el socialismo de Marx con su posterior evolución al comunismo, el cual nunca ha existido y jamás se ha dado.

Urge entonces encontrar el punto medio entre capitalismo y socialismo, dicho planteamiento lo establecería John Maynard Keynes, economista

inglés, el cual estructura en su obra "teoría de la ocupación y el interés del dinero". el estado de bienestar cuyo modelo de desarrollo podría catalogarse como intermedio a sus anteriores pares y cercano a la premisa adoptada por "la tercer vía": "el mercado hasta donde sea posible y el estado hasta donde sea necesario".

La crisis de 1929, daría paso a las ideas del economista inglés, cuyo periplo se desarrollaría aproximadamente hasta finales de los años 70s, donde éste colapsaría por la crisis del petróleo. El mundo está expectante sobre cuáles son las ideas económicas que determinarán los próximos años, ya que los tres modelos económicos citados anteriormente han mostrado sus problemas y sus errores, los cuales quizá no les sean autónomamente atribuibles, ya que es muy posible y habría que investigarse, que su éxito o fracaso no depende del modelo per sé, sino del ciclo económico por el cual éste atraviesa y de los actores que lo implementan en sus diferentes contextos.



Nuevos rumbos adoptará el mundo entonces, otros actores entrarán en juego a partir de la revolución tecnológica y el surgimiento de la globalización. El mundo ha cambiado y la masificación de las comunicaciones interconecta a la humanidad casi al instante, con lo cual el dinamismo del saber viaja a través del mundo y sus diversos actores, modificando conceptos e imponiendo dogmas. A partir de ahora y como lo ha sido siempre; saber es poder, pero ¿qué es saber y cómo se entrelaza con el poder en la imposición de la idea en un mundo globalizado?

Michael Foucault da respuesta al anterior interrogante, estableciendo que el saber tiene una estrecha relación con la verdad, pero ¿qué es verdad?, si la verdad no es absoluta. En términos genéricos Foucault afirma, que la verdad es aquello que la gente comparte y establece como correcto e incorrecto... empero, ¿qué ocurriría si esa verdad está dictada por grupos de poder con claros intereses personales?; existiría una contradicción de

base entre el interés y la verdad, por lo tanto, si ésta verdad no es aceptada, esta debe imponerse a través de lo que el francés denominará como "normalización", que no es otra cosa, que controlar el individuo y el cuerpo social, empleando para ello el lenguaje y el discurso técnico - específico, en donde lo normal es aquello que se comunica incesantemente como verdad (ideas y conceptos) y lo anormal es aquello que adquiere la etiqueta de errado (saberes periféricos).

Sin embargo y casi siempre, aún más en la actualidad; lo normal se establece por relaciones de poder y su verdad se dicta a través de diferentes mecanismos, instituciones y organismos, donde la globalización adquiere una importancia determinante, ya que la masificación de concepto direcciona a toda la humanidad. Surge ahora el neoliberalismo como concepto económico, Darwiniano, filosófico y cultural, el cual prevalece actualmente en todo el planeta y cuyas consecuencias no han sido las mejores, ya que, si bien el desarrollo ha sido evidente para sus postulantes y progenitores, éste no es sostenible, máxime aún en términos de biodiversidad, ecosistema y medio ambiente, como así lo denuncia el Papa Francisco en su encíclica Laudato sí.

Como puede observarse, existe actualmente un modelo consolidado e imperante, el cual se ha asumido como una verdad para todos los seres humanos, pero como se dijo anteriormente, sus efectos no son los esperados, más aun, en un contexto donde los países tienen diversas coyunturas, realidades y retos por asumir. Es un error homogenizar los conceptos y elevarlos a la categoría de dogmas aceptados e irrefutables, ya que tarde o temprano como ocurrió con el consenso de Washington, éstos ocasionan crisis severas en diferentes países como sucedió en Ecuador en 1998 y Argentina en el año 2001.

Nuevamente, la imposición de lo que se establece como "normal" crea choques, crisis y problemas, los cuales son evidentes, más aún, si se tiene en



cuenta que la matriz que prevalece no solamente es la económica, sino que, además, ésta influye en todos los aspectos que sirven de directrices para las sociedades, una de ellas, la cultura, la cual será el elemento rebelde que surgirá como primera respuesta a aquello que pretende ser, una verdad incuestionable.

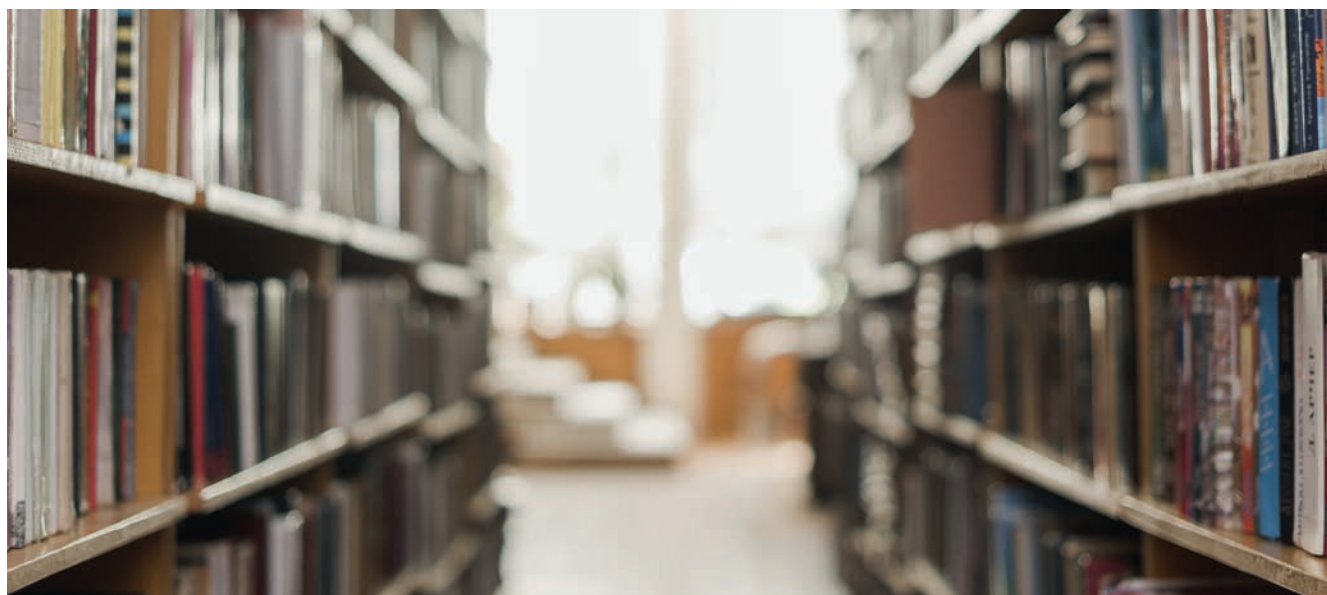
Son importantes los ejemplos de sociedades que buscan encontrar nuevos modelos y respuestas a lo legalmente instituido, desatando procesos que a partir de ideas y planteamientos rompen con lo que está impuesto. Quizá uno de los ejemplos más importante en Latinoamérica es Uruguay, país pequeño en extensión, pero grande en proyección, puesto que esta pequeña nación, incluso antes de que Marx lanzara sus postulados económicos, ya había realizado una reforma agraria, la cual para países en los cuales la tierra se transforma en un medio de producción, resulta altamente positiva.

En este punto valga la oportunidad para decir que Colombia, un país evidentemente agrícola, no ha podido hasta la actualidad realizar cambios estructurales en lo que a política agraria se refiere, situación que ha dado como resultado, el empobrecimiento de la clase campesina de un país que podría convertirse en potencia en mate-

ria agroindustrial, pero que hoy ha condenado a sus habitantes rurales a la miseria y el abandono.

Desafortunadamente, es bastante complicado luchar con aquello que se ha impuesto a partir de una verdad, que obviamente no es absoluta; pero siempre existirán a lo largo de la historia, movimientos, instituciones y personajes que avizoren otra forma de ver la realidad y, la influyan, la transformen y la creen, mediante mecanismos que podrían denominarse ortodoxos. Es el caso del boom Latinoamericano, el cual fue citado al inicio de este escrito como un ejemplo de anteposición a todo aquello que aparentemente es correcto e ideal. Si se analiza con rigor, a lo largo de toda la historia siempre existirán, un Cortázar en la Argentina, un García Márquez en Colombia o un Antonio Gramsci en Italia; que irán en contravía de aquello que se dilucida como aceptado y conveniente, y serán sus ideas luz, sabiduría y guía para sus respectivas sociedades, las cuales y merced a una verdad que no le es inherente transitan por el ostracismo, las sombras y la ambigüedad.

Es necesario entonces, escenificar realidades, criticar conceptos, aprender y discernir, porque sólo a partir de éstas premisas podrá avizorarse un futuro en el que las realidades particulares de



cada conglomerado social establezcan un derrotero de ideas y conceptos que las proyecten con grandeza hacia el futuro. Los postulados esbozados por Enrique Dussel en su obra Filosofía de la Liberación deben cobrar vigencia ahora más que nunca; así como un día lo hizo la Teología de la Liberación de Hélder Camara y Leonardo Boff, ... la Analéctica ¡vive!

Bibliografía

- Cortazar, J. (1977). *El Boom Latinoamericano*. (J. Serrano, Entrevistador)
- Keynes, J. M. (1965). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Palgrave Macmillan.
- Quijano Valencia, O. (2016). *Ecosimías. Visiones y prácticas de diferencia económico/cultural en contextos de multiplicidad*. Universidad del Cauca.
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*. William Strahan
- Vargas Llosa, J. M. (2018). *El llamado de la Tribu*. Feria del Libro Bogotá. (R. Pardo, Entrevistador)

Proyecto integrador desde la Contaduría Pública: una experiencia formativa en estudiantes y docentes.

Artículo de Revisión

Fecha recepción: 12/05/19 Fecha aprobación: 05/06/19

Jacquelyn Jiménez Canizales

jakelin.jimenez@hotmail.com

Contadora Pública y Joven Investigadora de la Fundación Universitaria de Popayán en la línea de investigación contabilidad, sociedad y desarrollo.

Resumen: Este artículo presenta procesos y logros obtenidos para iniciar la formación del estudiante del programa de Contaduría Pública (CP) de la Fundación Universidad de Popayán (FUP). Se observan las dificultades, pero también la evolución que se ha tenido a través de estrategias formativas relacionadas con el proyecto integrador y los aportes misionales de la institución. Se describe y estudia la forma en cómo los docentes logran trabajar el proyecto integrador, la investigación y la proyección social para contribuir en la formación del estudiante de Contaduría Pública. En este caso se establece que los estudiantes han obtenido un aprendizaje significativo y han aportado a la búsqueda del saber y las competencias, teniendo en cuenta las necesidades reales y los problemas socioeconómicos, políticos y culturales. De esta manera, se considera importante para la institución hacer que las estrategias se utilicen de manera permanente desde el documento maestro del programa.

Palabras clave: Educación contable, investigación formativa, proyección social, proyecto integrador, practica pedagógica.

Abstract: This article presents processes and achievements obtained to start the training of the student of the Public Accounting (CP) program of the Fundación Universidad de Popayán (FUP). The difficulties are observed, but also the evolution that has taken place through training strategies related to the integrating project and the missionary contributions of the institution. The way in which teachers manage to work the integrating project, research and social projection to contribute to the formation of the Public Accounting student is described and studied. In this case, it is established that students have obtained significant learning and have contributed to the search for knowledge and skills, taking into account real needs and socio-economic, political and cultural problems. In this way, it is considered important for the institution to make the strategies be used permanently from the master document of the program.

Keywords: Accounting education, formative research, social projection, integrative project, pedagogical practice.

Resumo: Este artigo apresenta os processos e conquistas obtidos para iniciar o treinamento do aluno do programa de Contabilidade Pública (CP) da Fundação Universidade de Popayán (FUP). As dificuldades são observadas, mas também a evolução que ocorreu por meio de estratégias de treinamento relacionadas ao projeto integrador e às contribuições missionárias da instituição. É descrita e estudada a maneira pela qual os professores conseguem trabalhar o projeto integrador, a pesquisa e a projeção social para contribuir com a formação do aluno de Contabilidade Pública. Nesse caso, estabelece-se que os alunos obtiveram aprendizado significativo e contribuíram para a busca de conhecimentos e habilidades, levando em consideração necessidades reais e problemas socioeconômicos, políticos e culturais. Dessa forma, considera-se importante para a instituição fazer com que as estratégias sejam utilizadas permanentemente a partir do documento mestre do programa.

Palavras-chave: Educação contábil, pesquisa formativa, projeção social, projeto integrativo, prática pedagógica.



Introducción

En la Fundación Universitaria de Popayán, en el programa de Contaduría Pública (CP), se enfrenta un problema relacionado con la falta de articulación de los docentes en las actividades y contenidos académicos. Los contenidos curriculares de cada área se ofrecen de manera aislada, sin ningún tipo de comunicación con cada una de las asignaturas, teniendo en cuenta la importancia que tiene en el currículo para la transformación del estudiante. Además, la educación contable está evolucionando y no debe retrocederse frente a los contenidos temáticos que organiza y ofrece cada docente en su asignatura.

Asimismo, cabe resaltar que todo lo que lleve a cabo la Institución y los docentes no tendrá un adecuado efecto si el estudiante, como actor principal, no se concientiza o asume su papel en los procesos de mejora continua de la educación contable. La cuestión es cómo lograr que el estudiante responda a una realidad susceptible de ser transformada, es decir, una realidad en la cual no quede atrapado en ciertos marcos conceptuales, sino que estos le permitan trascender para ampliar su visión sobre la realidad según como lo afirma Cuenú (2009). Así, cabe preguntarse ¿Cuáles son las formas más apropiadas para articular la actividad docente y los contenidos para que la educación contable impartida en el programa de Contaduría

Pública de la Fundación Universitaria de Popayán se ajuste a las necesidades reales del entorno?

Para resolver el interrogante se aplicó el taller de lo 6 Sombreros Para Pensar, por parte de la Joven Investigadora a los docentes y estudiantes del programa de Contaduría Pública. Para ello se realizó un encuentro en la sede Los Robles, lugar donde se explicó la forma en que se trabajaría de acuerdo con la actividad planteada. En este sentido, se los participantes se organizaron por grupos de trabajo con diferentes temas: línea de tiempo, sentimientos, beneficios, dificultades y creatividad. Luego se hizo una mesa de discusión, frente a la cual cada grupo expuso acerca del tema específico que analizaron y trabajaron durante el tiempo propuesto. La metodología fue satisfactoria y se logró obtener lo requerido, hubo trabajo colaborativo, creatividad y disposición por parte de la comunidad docente.

Se desarrollo un método de investigación descriptivo, basado en un enfoque cualitativo y en la propuesta metodológica de Seis Sombreros Para Pensar (de Bono, 1985), la cual coloca en evidencia el pensamiento, las sensaciones, las emociones y el querer de los actores involucrados en el proceso, para recuperar la memoria colectiva, la que permite conducir el pensamiento manifestando lo que ellos quieren, pensando de un modo distinto sobre el tema planteado.

Durante el proceso se trabaja con los conceptos educación contable, investigación formativa, proyecto integrador y proyección social, observando qué trascendencia tienen en el programa de Contaduría Pública. Asimismo, estos se vuelven elementos relevantes para generar nuevo conocimiento, como una visión interna del programa que ayuda al estudiante a formarse como profesional y potencializar sus competencias. A continuación, se describe cada uno de estos conceptos:

En este contexto, se describe el concepto de educación contable, enfocado a las necesidades del entorno de los estudiantes.

El contador público antes que ser un profesional de la Contaduría Pública (CP) es un sujeto que está inmerso en la sociedad y por tanto debe referenciar su contexto cotidiano para, desde su conocimiento específico, responder a las necesidades más apremiantes de la comunidad humana a la que pertenece. En tanto, la formación, que desde la academia se imparte, debe ser la más acorde con el contexto y el entorno del estudiante (Aguilar, Ceballos, Restrepo y Zapata, 2013, p. 2).

Es importante potenciar la educación contable y financiera en los estudiantes del programa de Contaduría Pública (CP) de la Fundación Universitaria de Popayán (FUP) para que ésta responda a las necesidades de la comunidad y del contexto, ya que está inmersa en la sociedad y sus problemas no son ajenos a los futuros profesionales. Por tanto, la educación y la formación que se proporciona debe ser acorde al entorno y escenarios a los que se enfrentarán los estudiantes.

Considerando lo anterior, se describe un concepto como una forma de observar la realidad desde la investigación aprendiendo a investigar.

Según Murgueitio, (2008) los contenidos se soportan en la investigación documental y de cam-

po; ésta última es decisiva para comprender el por qué, el para qué y el cómo de la realidad empresarial y cómo un contador público puede transformarla sí y solo sí se apropia de los conocimientos y saberes de la profesión, para hacer frente a la demanda social, económica y cultural del momento.

Por otra parte, la proyección social se describe como aporte a los agentes y sectores sociales e instituciones de la región.

Según Domínguez (2009) la FUP debe tener la capacidad de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores por medio de la investigación, la gestión y prolongación de los docentes, que sirva para la construcción de la implementación del proyecto integrador. Así, La proyección social es una de las funciones sustantivas de la institución y su finalidad es propiciar y establecer procesos permanentes de interacción e integración con agentes y sectores sociales e institucionales, con el fin de manifestar su presencia en la vida social y cultural de la región, en pro de contribuir a la comprensión y solución de sus principales problemas.

De igual modo, se establece en qué consiste el proyecto integrador.

En su aplicación reconoce que el docente es mediador del aprendizaje y el estudiante tiene saberes y conceptos que el docente debe utilizar para generar nuevos conocimientos. La enseñanza se basa en el descubrimiento, de tal forma que los alumnos aprenden a medida que experimentan y consultan la bibliografía disponible, analizan la información nueva con la lógica del método científico de la disciplina y deducen sus propios conocimientos. (Hewitt, 2007, p. 3).

Sin duda alguna, la aplicación del proyecto integrador es primordial para la enseñanza del

estudiante de Contaduría Pública, la que se fundamenta en el descubrimiento, consultas bibliográficas, análisis de diversa información y deducciones de sus propios conocimientos, a través del apoyo del docente como mediador del aprendizaje. Así, considerando que los estudiantes poseen saberes y conceptos previos, el docente debe utilizarlos para generar nuevos conocimientos. De este modo, los estudiantes van aprendiendo a medida que exploran en diferentes campos.

Frente a este panorama, el artículo se organiza en cuatro apartados. En primer lugar, se problematiza lo relacionado con los docentes y los estudiantes, además de la contribución del proyecto integrador como estrategia para la formación del estudiante del programa de Contaduría Pública de la Fundación Universitaria de Popayán. En segundo lugar, se aborda cómo es la interacción del estudiante a través de la investigación y el constructivismo en el programa. En tercer lugar, se trabaja la proyección social; todos los anteriores elementos como funciones sustantivas de la Institución, en la cual se propician y establecen procesos permanentes de interacción e integración con agentes, sectores sociales e institucionales. Por último, se presenta la práctica pedagógica como propuesta para la problemática que enfrenta el programa.

Educación Contable

Los expertos coinciden en que la formación contable se está trabajando desde una racionalidad técnico-instrumental, relegando a la profesión a un tema netamente normativo que se aleja de la regulación contable. Donde los diferentes grupos consultados, consideran que el ejercicio de la profesión está orientada a labores netamente técnicas, distinguiendo al contador público como una persona dedicada al registro de operaciones al interior de las organizaciones, dejando de lado cuestiones de análisis e impacto al interior de éstas, que repercu-

ten a nivel social (Aguilar, Ceballos, Restrepo y Zapata, 2013, p. 14).

Es cierto que el ejercicio profesional está orientado a labores netamente técnicas, dejando de lado cuestiones analíticas e impacto al interior de éstas, que repercuten al nivel social. Esta es una preocupación latente del programa de Contaduría Pública de la FUP, pues busca que los estudiantes se diferencien como simple registradores de operaciones al interior de las entidades, revelando la necesidad de implementar nuevas estrategias en el programa a través del proyecto integrador que ayude a trabajar en conjunto a los estudiantes y docentes en actividades, dando lugar a alternativas de solución a problemas del entorno y promover el desarrollo social. Sin embargo, no todos los docentes tienen ese mismo interés, visualizándose que aquellos interesados en el proceso son los educadores que pertenecen al grupo de investigación.

De esta manera, no todos los docentes son actores de la transformación de la educación y tampoco se están identificando con los objetivos de la Institución para aportar a la enseñanza y aprendizaje del estudiante. Así, se demuestra que tampoco se está avanzado en estos procesos para la mejora del programa. Si bien es cierto, los docentes piensan que es más una carga laboral, razón por la que no aportan al cambio que se espera en la formación de los estudiantes. Al respecto, hay que considerar que el aprendizaje también está en los estudiantes que de verdad tiene interés de tener un cambio, de ser mejores profesionales y que puedan aportarle a la sociedad.

Se encuentran entonces diversas dificultades en algunos docentes, donde se observa que la Institución coloca de su parte, pero los educadores no de la misma forma, ya que en algunos casos no utilizan los espacios de asesorías, los cuales buscan orientar y aportar a los estudiantes en temas específicos. Pero también se observa la falta de pedagogía y didáctica que se precisan fortalecer.

De acuerdo con la educación contable, también es importante mencionar que los estudiantes tampoco se interesan más allá por su profesión.

Son muy pocos los estudiantes que llegan a estudiar Contaduría Pública con la ilusión de profesar hasta la muerte el oficio contable. Las razones para aproximarse a este saber están enmarcadas por la necesidad de cursar un estudio universitario que les permita salir de la precariedad económica en la que se encuentran. En este sentido, se puede decir que muchos de quienes estudian y han estudiado contabilidad llegan a la universidad cargados de intereses meramente económicos por aprender a contabilizar y por participar del mundo empresarial. Simplemente iniciaron sus estudios con el deseo de lograr una cualificación personal en un saber que en principio desconocen, pero del cual, suponen, permite en poco tiempo lograr una especialización que los inserta en el mercado laboral (Rojas, 2009)

Se observa que los estudiantes del programa de Contaduría Pública se quedan solo con aquello que cada uno de los docentes presenta en su clase, sin dudar de los contenidos temáticos, muchos van solo por un título, no les interesa saber más allá, van con la necesidad de que un estudio universitario le permita salir de la precariedad económica en la que se encuentran.

Es importante resaltar que la universidad genera espacios sociales de aprendizaje, no obstante, los estudiantes no los aprovechan adecuadamente, nunca utilizan los espacios de asesoría y tampoco participan de la Semana Social, donde la Institución desarrolla diferentes conferencias, eventos y actividades; muchos estudiantes solo asisten con la intención de inscribirse en la lista de asistencia, y no aprovechan estos escenarios realmente, ante lo cual se observa que no comprender la trascendencia de los mismos en su formación.

Se observa que los estudiantes no poseen un amplio sentido de pertenencia e identidad por la Institución. Más allá de ello, los estudiantes no despiertan inquietudes que les permitan crecer, no dudan de lo que les dicen y, por lo tanto, no indagan y no van más allá, no buscan crecer intelectualmente, por lo que pierden oportunidades para llevar la disciplina un paso adelante.

En este sentido, llegan a la universidad cargados de intereses exclusivamente económicos, por aprender a contabilizar y participar del mundo empresarial, pensando que solo eso los lleva a ser profesionales. Por estas razones, no tienen un empoderamiento por el programa y no generan pertenencia hacia la Institución, siendo parte integral y activa de las actividades que esta promueve, lo que dificulta su integración y participación proactiva. Como bien lo señala Cruz (2007):

Se muestra que los estudiantes solo piensan en la técnica y a pesar de lo que brinda la academia no quieren ver más allá. El problema de los estudiantes al reconocer la Contabilidad como simplemente registro de transacciones y no como conocimiento que tiene relaciones causa-efecto.

“No está en ellos, sino en el currículo que no los invita a reflexionar o a poner en cuestionamiento sus vivencias”. (Cuenú, 2009, p. 10).

Si bien es cierto, el estudiante reconoce la contabilidad como simple registro de transacciones, por eso el programa de Contaduría Pública viene adelantando procesos para que el educando no solo se enfoque en lo técnico contable, sino que también comprenda el conocimiento contable como causa-efecto.

Lo que busca el programa de Contaduría Pública con el Proyecto Integrador, en el cual se integran docentes y estudiantes, es que los últimos logren desarrollar trabajo de campo, desde la investigación, acción, participación (IAP), a partir de

la que puedan hacer observaciones y desarrollar entrevistas con preguntas guías.

Así mismo puedan llevar a cabo estudios de campo en las diferentes empresas que se les asignan en cada uno de los semestres, intentando analizar, identificar y describir las distintas formas de representación contable desarrolladas y aplicadas por éstas en sus experiencias organizacionales.

En la ejecución de estos proceso se conforman grupos de trabajo colaborativo, a partir de los cuales se establece un acercamiento a las organizaciones para la indagación, recolección, sistematización y análisis de la información, con el fin de determinar en qué estado se encuentran las empresas respecto a temas como la gestión ambiental, gestión social y organizacional, teniendo en cuenta la investigación y haciendo uso de alguna de las técnicas de recolección de datos más utilizadas como la observación, la acción participativa, la entrevista o la encuesta.

Con el Proyecto Integrador se consiguió que los estudiantes tuvieran un acercamiento directo con

las empresas del departamento del Cauca, a través de la identificación de elementos relevantes como la reseña histórica, caracterización, estructura administrativa y presentación contable, gracias a la aplicación de entrevistas, identificando aspectos significativos en los niveles estructural, organizativo, jurídico, contable y administrativo.

El acercamiento entre los estudiantes y los escenarios empresariales informales y de economía familiar, ofrecen la posibilidad de dar cuenta acerca de la situación actual de estas organizaciones, advirtiendo dificultades, amenazas y problemas, aspectos que requieren ser afrontados en el corto y mediano plazo. Pero además, este proceso incrementa el nivel de motivación de los estudiantes frente al desarrollo y entrega de los proyectos de aula, con pocas excepciones. Esto fomenta también la formulación de inquietudes e interrogantes sobre el trabajo ejecutado o en ejecución.

Asimismo, se observa el fortalecimiento de las competencias argumentativas e interpretativas que implica la Contaduría Pública, relacionadas



con el análisis de balances financieros y el conocimiento del universo contable, lo que lleva a establecer escenarios de investigación.

Tomando en consideración los aspectos antes mencionados acerca de la educación contable, es importante mencionar que la academia lleva al estudiante a repensar otros escenarios.

Cuando llega a la universidad, en términos generales, el estudiante comprende su cotidianidad desde su sentido común; la universidad por medio del currículo le entrega un conocimiento o unos conceptos, los cuales le deben posibilitar poner en cuestionamiento su sentido común y no asumir el conocimiento técnico como una verdad absoluta, sino un conocimiento que es susceptible de cuestionarse. Con esta actitud, el estudiante se incorpora nuevamente a su cotidianidad, pero no la comprende solamente desde su sentido común sino con un conocimiento crítico; de esta manera, puede posibilitar cambios sociales con criterio. (Cuenú, 2009, p. 10).

En este sentido, el estudiante, a través del Proyecto Integrador, ha logrado llevar a cabo un aprendizaje profundo frente a la educación contable; la cual se orienta a articular contenidos temáticos de manera integral entre las distintas asignaturas que conforman los planes de estudio y que se puedan acercar a las diferentes entidades (Freire, 2008). De esta manera, se lleva al estudiante a plantear dinámicas que lo lleven a cuestionar aquello que aprende; con esta actitud el estudiante se incorpora nuevamente a su cotidianidad, pero teniendo como base no solo su sentido común sino con un conocimiento crítico que puede posibilitar cambios sociales con criterio.

De esta forma, el programa de Contaduría Pública obtuvo importantes beneficios con el Proyecto Integrador; mejorando el interés de los educandos gracias a las dinámicas de tipo práctico,

generándose un efecto positivo a partir del cual cuentan con la capacidad de afrontar las problemáticas que se puedan presentar en las empresas y de acercarse al contexto real de las mismas, lo cual no solo aporta a las organizaciones sino a los contextos sociales en las que estas llevan a cabo sus actividades. Se abre así una puerta más frente al estudio del sector económico, la cual va más allá de las aulas de clase y se inserta en los escenarios empresariales cotidianos, lo que da lugar a gestiones de análisis e investigación.

También se observa que con las actividades propuestas en cada asignatura el estudiante se ha sentido más motivado, aspecto de gran relevancia, ya que no todos los educandos tienen la misma predisposición hacia los contenidos propuestos, y el aprendizaje es más significativo cuando es de interés para el estudiante. Este interés no es esencial, pero sí requiere ser fomentado. Para el caso de los docentes, esta estrategia les ha ayu-



dado positivamente, gracias a ella han podido mejorar sus prácticas de enseñanza, no obstante, no se logró una sinergia total con toda la comunidad docente del programa.

Cabe resaltar aquí que no se trata de intentar disfrazar los contenidos para que no sean aburridos, sino que deben suponer la posibilidad de comprender e intervenir en la realidad, lo que se ha trabajado en la actividad al presentar problemas económicos reales (Blanco, Corchuelo, Corrales, y López, 2014). El aprendizaje así logrado, con sentido, permite revelar que la enseñanza basada en problemas requiere una fuerte integración de saberes, un sólido trabajo en equipo y una sutil visión interdisciplinaria que se ajuste a su propio contexto.

La práctica ha sido de gran importancia para los estudiantes, comprender las realidades que no habían vivido en cuanto a conocer las organizaciones, sus procesos e historias les da una nueva visión de las mismas, sus necesidades y problemáticas. Es el caso de la cooperativa COO-MESALARGA, experiencia a partir de la que los estudiantes se enriquecieron en gran medida al igual que las agrupación empresarial. Durante el proceso los educandos realizaron actividades y retomaron registros a partir de los cuales la cooperativa logró identificar algunos aspectos cla-

ve de su desarrollo. De igual modo, se estableció la aplicación de los conocimientos adquiridos en diferentes asignaturas articuladas. Por último, los estudiantes valoraron por completo la experiencia debido a la posibilidad de ser parte de un escenario contable real.

En este contexto, el estudiante construye una forma de pensar considerando su relación con la realidad. De acuerdo con Zemelman (2003), se trata de crear una conciencia crítica de un pensar que, aunque determinado, sea capaz de trascender sus propias determinaciones teóricas y, en consecuencia, adecuarse a las exigencias de una realidad esencialmente cambiante.

Esta experiencia se establece como un primer paso frente a la investigación formativa como estrategia de enseñanza y sostenimiento para el programa.

Investigación formativa

Las orientaciones educativas pueden privilegiar o no el papel de la investigación científica, de la formativa, pueden constituirse en un proyecto colectivo o en una simple argumentación normativa; de la misma manera otorgan valor a la construcción de conocimientos o se dedican a la repetición



sostenida y ampliada de las construcciones disponibles como estrategia de sostenimiento, de acomodamiento o como responsabilidad por unas mínimas condiciones en el proceso de enseñar, de aprender y de certificar esas competencias con programas de educación formal (Patiño y Rojas, 2009a) recuperado de (Rojas, 2009. p. 5).

El proceso de investigación formativa que se viene desarrollando con los semilleros de la Institución permite llevar a cabo proyectos de interacción social a partir de los que se puede hacer diálogo de saberes, acercamiento a estructuras y dinámicas organizacionales, siendo esta una práctica que posibilita la formación de actores estratégicos en el desarrollo local, conocer nuevas visiones y prácticas económicas, la representación de prácticas contables, la gestión organizacional y la gestión ambiental.

De este modo, lo semilleros aportan valor a la construcción de conocimientos y a la gestión de condiciones mínimas de calidad frente al proceso de enseñanza-aprendizaje, gracias a la gestión de actividades relacionadas con la revisión de lecturas sobre las temáticas abordadas, conversatorios, elaboración de mapas conceptuales, caracterización de empresas del entorno, historia y dificultades, todo ello con el propósito de aprender y certificar las competencias que el programa de Contaduría Pública busca fomentar en sus estudiantes. Por otra parte, se refleja la importancia de la investigación formativa en la formación profesional.

A pesar de las dificultades, la investigación contable se ha venido perfilando como una estrategia pedagógica importante en la formación de contadores públicos (García, 2012, 158), para que ellos trasciendan las capacidades técnico-instrumentales y puedan enfrentar las demandas del contexto social y organizacional. No obstante, ésta no es aún una estrategia generalizada

en todos los programas o facultades ni tampoco en todos los cursos del currículo; Sin embargo, cada vez se le reconoce más su necesidad y, por tanto, su obligada deconstrucción epistémica y metodológica (Martínez, 2006) recuperado de (Muñoz, Ruiz y Sarmiento, 2014, p. 3).

Así, implementar la investigación formativa como estrategia pedagógica es relevante en la formación del Contador Público, es decir, el estudiante como aprendiz está en plena capacidad de generar conocimientos significativos y contextualizados si se les ofrecen escenarios que le brinden esa interacción con el contexto socioeconómico, político y cultural.

De esta manera, se traslada al estudiante a un conocimiento que lo lleva a una postura crítica y reflexiva frente a las realidades que posiblemente deben ser conocidas para tomar acciones y proyectar soluciones. Por tal motivo, se implementó el Proyecto Integrador como estrategia pedagógica y didáctica en la formación integral de los estudiantes, debido a que fomenta la investigación formativa y el desarrollo de competencias.

De igual manera, se reitera el papel del docente como acompañante, guía y apoyo frente al aprendizaje, aportando a la formación en competencias para desenvolverse en diferentes campos de su contexto y fomentar la investigación como un elemento principal para generar nuevo conocimiento, siendo el camino que permita visualizar nuevas estrategias pedagógicas en el quehacer formativo de los docentes.

En este contexto, se busca gestar conocimientos y práctica a partir del trabajo colectivo entre los diferentes actores educativos, docentes y estudiantes, dando lugar a un proceso constructivista del conocimiento, en el cual todo coloquen un grano de arena frente a su gestión.

Constructivismo

Se puede pensar en dicho proceso como una interacción dialéctica entre los conocimientos del docente y los del estudiante, que entran en discusión, oposición y diálogo, para llevar a una síntesis productiva y significativa: el aprendizaje. Sin embargo, hay que recordar que éste y la forma en que se realice, aun cuando sean constructivistas, están determinadas por un contexto específico que influye en ambos participantes docente y estudiantes (Ortis, 2015, p. 6).

Como menciona el autor, el programa hace una recapitulación productiva y significativa para la enseñanza y el aprendizaje, por tal motivo, se realiza al final de semestre un foro de discusión, oposición y diálogo entre docentes y estudiantes pertenecientes al Comité Estudiantil, para dar lugar a acciones de mejora frente al programa de Contaduría Pública tanto a nivel administrativo como curricular, buscando fortalecer las competencias argumentativas, propositivas y comunicacionales.

Asimismo, se fomentan las competencias específicas como: saber matemáticas, saber escribir, saber leer, saber inglés, formular problemas y ser crítico, a partir de las cuales se fomenta el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades del estudiante durante el proceso formativo en Contaduría Pública, permitiendo hacer planteamientos y dar soluciones a problemas complejos, fomentando el trabajo en equipo, la flexibilidad, el pensamiento y actitud crítica, así como el desarrollo de habilidades en comunicación oral y escrita. Por consiguiente, se tiende a dialogar entre estudiantes y docentes sobre las dificultades y problemas que se encuentran en el programa, con el fin de hacer propuestas y concluir sobre los diversos procesos analizados.

Durante el proceso, como interacción dialéctica entre los conocimientos, el programa viene adelantando acciones de mejoramiento para los

docentes del programa, con el fin de fortalecer sus habilidades en la investigación formativa, no solo para el grupo de docentes que hacen parte de las dinámicas de investigación, sino también para los que no, de tal modo que se desarrollan conversatorios sobre las estrategias de formación investigativa creadas e implementadas en los procesos educativos y que se adelantan a favor de la creación de una real cultura de investigación al interior de la academia, pues es importante que estudiantes hagan parte activa de la misma.

Por consiguiente, se fomenta el diálogo entre los diferentes docentes sobre la formación del estudiante, considerando su papel en, por y para la investigación en el programa de Contaduría Pública, además de los beneficios que la investigación ofrece en el campo educativo, con el fin de que cada uno aporte y ofrezca ideas de cómo se puede mejorar la formación en los estudiantes del programa y su incidencia en la sociedad y el sector empresarial.



De acuerdo con las premisas del constructivismo, es importante reflexionar acerca de la idea del proceso de enseñanza-aprendizaje, puesto que esta idea orienta la metodología escogida para llevarlo a cabo.

Estas definiciones señalan algunos aspectos que cabe resaltar: el desarrollo, puesto que todo proceso de aprendizaje pretende la ampliación, consolidación e integración de contenidos, habilidades y destrezas para llevar a cabo una tarea de otra manera diferente. El proceso, el aprendizaje no es un hecho, se trata de una serie de pasos concatenados que conducen a la integración y organización de ciertos contenidos, que van configurando una identidad profesional. Esta asimilación, integración y organización llevan, necesariamente, a un cambio, es decir, debe existir una diferencia entre la situación inicial y la final (Ortis, 2015, p. 6).

Al respecto, el programa de Contaduría Pública le apuesta a conectar pensamientos relacionados entre sí, que conduzcan a la integración y organización de los contenidos que van configurando una identidad profesional con el Proyecto Integrador, lo que ayuda a la enseñanza y aprendizaje del estudiante a pesar de todas las dificultades que enfrente, siendo una buena estrategia para el fortalecimiento de la enseñanza-aprendizaje y llevando a la integración del educando con el docente para generar cambios, es decir, que se vea la diferencia entre la enseñanza dada habitualmente y la que se gesta a partir del proyecto.

De este modo, nace la estrategia de EmpoderArte, junto a los docentes que le apuestan al empoderamiento espiritual como base del cambio y éxito colectivo, para fortalecer el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia hacia el programa.

Por consiguiente, se trazan líneas enfocadas a la Proyección Social, la cual lleva a difundir los principios y valores de la Institución.

Proyección Social

Responsabilidad social corporativa llega también al mundo universitario, entendiendo la capacidad que tiene la Universidad de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos, por medio de 4 procesos claves: Gestión, Docencia, Investigación y Extensión (Dominguez, 2009, p. 3).

Lo anterior tiene lugar considerando la capacidad que tiene la universidad y, fundamentalmente, el programa de Contaduría Pública para propagar y poner en práctica los procesos de investigación, docencia y extensión, prueba de ello son las iniciativas desarrolladas como "Seminario Emprendimiento e Innovación: una Mirada Contable y Financiera", donde se atiende la necesidad que el estudiante tiene frente al aprendizaje de temáticas sobre banca y finanzas alternativas en el emprendimiento, emprendimiento social, cultural y creativo.

Además, como es costumbre, la Institución en su Semana Social, culmina con la actividad "FUP al Parque", un espacio de intercambio y muestras relacionadas con las actividades que se realizan en pro de la educación superior en el sur del país, donde la comunidad puede conocer todo lo que se está realizando por la región y sobre todo por las comunidades vulnerables, con indicadores que demuestran que la FUP siempre ha estado donde más se necesita, con la participación del Núcleo de Apoyo Contable y Fiscal (NAF) que pertenece al programa de Contaduría Pública, dando apoyo a la comunidad en general en temas de expedición y actualización de Registro Único Tributario (RUT), asesorías en temas tributarios y contables. Igualmente con la participación del punto de Bolsa de Valores de Colombia (BVC) del programa, brindando ayuda a las personas en consultas referentes a dinámicas de renta variable, renta fija y derivados, lo que permite acercar más a la comunidad payanesa y caucana al mercado de valores.

Asimismo, el "IV Conversatorio Financiero: Hablemos de costos para Pymes", hace parte de las iniciativas a través de las cuales se busca capacitar a docentes y estudiantes en las nuevas tendencias a nivel contable, preparándolos para los retos educativos y labores que se presentan a diario para los integrantes del programa. Es relevante la realización de estos conversatorios porque permiten pensar al estudiante cómo su entorno es transcendental y entender la forma en que los costos de una Pymes son esenciales de una manera integral.

Por otra parte, es significativo mencionar que es muy importante la comunicación entre el contador y las personas, es necesario contextualizar, sobre todo lo que esto implica, sus costumbres y su cultura para generar una comunicación asertiva, es decir, que comprendan sus necesidades con la intencionalidad de que haya un adecuado acercamiento a los productores pequeños, buscando optimizar sus procesos económicos y pro-

ductivos, lo que seguramente mejorará su rentabilidad y procesos contables.

Igualmente, "El Encuentro de Semilleros de Investigación RedCOLSI" es un espacio donde participa activamente la Institución con sus estudiantes y docentes asesores. Los estudiantes de diferentes líneas de investigación y semilleros hacen parte de este tipo de escenarios y presentan los proyectos que vienen desarrollando al interior de algunas asignaturas del programa de Contaduría Pública, intercambiando experiencias y saberes con pares de otras instituciones, lo que les da la posibilidad de fortalecer sus habilidades y competencias.

La participación en este tipo de espacios académicos, gracias al apoyo del Área de Investigaciones de la Institución y la RedCOLSI, motiva la formación científica e investigativa a gran escala en el país. De esta manera, es claramente visible que el tipo de actividades que realiza la Fundación Universitaria de Popayán, así como su contenido, están estrechamente relacionadas con la visión que ésta tiene con respecto a la sociedad, y del reconocimiento de la Institución como entidad que tiene entre sus funciones contribuir al desarrollo y mejora de su comunidad académica pero también de la sociedad en general. Además, permite identificar la relevancia que se le da a la investigación formativa en pro de potencializar las competencias del estudiante, uno de los retos institucionales de mayor incidencia.

Pero todo el proceso de formación en investigación implica generar cambios y ajustes en las prácticas pedagógicas, como punto neurálgico para desarrollar el aprendizaje como dinámica integral conjunta.

Práctica Pedagógica

Se observa que el docente no tiene la capacidad de establecer sinergias con sus pares, cada actor trabaja de forma aislada. Durante el desarrollo del Proyecto Integrador, se observaron muchas dificultades de trabajo en equipo, los docentes que



continuaron con el proceso lo hicieron como parte de una dinámica de colaboración, más que como una forma de fortalecer su práctica profesoral y aportar a sus estudiantes, lo que dió como resultado el no tener amplios resultados finales. De otro lado, algunos docentes no llevaron a cabo todo el proceso, pues no encontraron sentido a lo que se estaba trabajando, por lo que en distintos casos algunos docentes quedaron sin grupo y debieron trabajar solos.

Otra de las problemáticas visualizadas estuvo centrada en que los docentes basaban el desarrollo de sus actividades, en la mayoría de casos, exclusivamente en las áreas o temáticas de sus asignaturas, sin establecer relaciones con otras para fortalecer el proceso y hacerlo integral en mayor medida.

A pesar del intercambio de ideas y saberes dentro del proceso, el mismo no fue del todo integrador, por lo cual se requiere trabajar en detalles de su planeación y en un guía que sirva de derrotero para llevar a cabo estas dinámicas de manera efectiva y que se pueda sacar el mayor provecho de las mismas tanto para el colectivo docente como estudiantil.

Una forma de cambiar estos resultados es fomentar una dinámica integral conjunta, colectiva, no como sectores independientes sino como una estrategia de socioformación (Ambrosio, 2018; Tobón, 2017b). De esta forma, las prácticas pedagógicas se deben establecer como acciones colaborativas que se implementan entre diferentes actores (docentes, directivos, asesores y comunidad) para que los estudiantes (y demás integrantes de las instituciones educativas) aprendan a resolver problemas del contexto mediante la gestión y cocreación del conocimiento, a partir de fuentes pertinentes (Recuperado de Tobón, Martínez, Rojo y Quiriz, 2018).

Ya que el método de enseñanza que se utiliza en las aulas no siempre llega a todos de la mis-

ma forma es preciso hacer ajustes que permitan una educación colectiva e integral, por lo cual el Proyecto Integrador se convierte en una práctica que puede ser implementada de forma permanente en el programa de Contaduría Pública como acción didáctica en los diferentes grupos, con el fin de trabajar junto y dar solución a dificultades del mundo real.

Conclusiones

La Fundación Universitaria de Popayán tiene la responsabilidad de generar nuevas prácticas educativas que aporten de manera amplia a la formación contable, con el fin de continuar su apuesta de mantener altos estándares de calidad en la educación, todo ello a través de diversos mecanismos que se están desarrollando al interior de la Institución, los cuales apuntan a potencializar la investigación y las competencias del estudiante.

Se observa por parte del colectivo docente un trabajo poco integrado y que no permite establecer sinergias entre los diversos actores académicos. En este sentido, para que haya un cambio o transcendencia frente a los contenidos temáticos, se precisa generar más dinámicas de tipo grupal. Solo de esta manera se podrán formar profesionales en Contaduría Pública que realmente aporten a la sociedad y a las organizaciones de manera efectiva.

Por su parte, los estudiantes de Contaduría Pública, en su mayoría, no poseen un pensamiento crítico, reflexivo y propositivo, lo que evita que puedan desarrollar destrezas que los hagan ampliamente competentes en la sociedad. Además, debe considerarse que algunos de ellos solo ingresan a las aulas por un interés netamente económico y otros porque solo piensan que lo técnico es lo único importante para ser profesional, sin pensar que es necesario adecuarse a las exigencias de una realidad esencialmente transformable, es decir, donde los estudiantes están en plena capacidad de generar conocimientos

significativos y contextualizados si se les facilitan escenarios donde puedan interactuar con los contextos socioeconómico, político y cultural. Así, el estudiante debe aprovechar los espacios que brinda la universidad y exigir una educación de calidad, pero también se debe concientizar que él también es protagonista del proceso formativo y tiene un papel fundamental frente a su propia educación.

Bibliografía

- De Bono, E. (1988). *Seis sombreros para pensar*. Ediciones Juan Granica S.A
- Restrepo B. (2013). *Investigación formativa e investigación productiva de conocimiento en la universidad*. http://nomadas.ucentral.edu.co/nomadas/pdf/nomadas_18/18_18R_Investigacionformativa.pdf
- Murgueitio, M. (2008). *La investigación formativa como eje dinamizador hacia un pensamiento crítico del ejercicio contable*. https://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/3_investigacionformativa.pdf
- Domínguez M. (2009). *Responsabilidad social universitaria*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3402931>
- Ospina, C., Rojas, W. y Gómez, M. (2014). La constitución de la subjetividad en la educación contable: del proceso implícito a la visibilización de sus impactos. *Cuadernos de Contabilidad*, 15(37), 187-211.
- Aguilar, P., Ceballos, A., Restrepo, L. y Zapata, Y. (2013). La educación contable universitaria: herramientas formativas para satisfacer las necesidades de las organizaciones, el Estado, la comunidad y las familias. *Revista En-Contexto*, 3(3), 161-180.
- Cuenú J. (2009). Por un cambio de actitud en los estudiantes de contaduría pública reflexión a partir de la sociofenomenología de Alfred Schütz. *Cuadernos de Contabilidad*, 12 (31), 571-584.
- Muñoz, S., Ruiz, G. y Sarmiento, H. (2014). Didácticas para la formación en investigación contable: una discusión crítica de las prácticas de enseñanza. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 23 (1), 53-86.
- Rojas M. (2009). La investigación formativa y la docencia en la universidad. *Revista UIS Humanidades*. (37), 107-122.
- Tobón, E., Martínez, J., Valdez, E. y Quiriz, T. (2018). Prácticas pedagógicas: Análisis mediante la cartografía conceptual. *Revista Espacios*, 39(31).
- Ortiz, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Shophia*, 19, 93-110.
- Rojas, W. (2015). Lectoescritura y pensamiento crítico: desafío de la educación contable. *Cuadernos de Contabilidad*, 16(41), 307-328.
- Hewitt, N. (2007) El proyecto integrador: una estrategia pedagógica para lograr la integración y la socialización del conocimiento. *Psychologia*. 1(1), 235-240.

Causas endógenas y exógenas de las lesiones por violencia interpersonal en Colombia.

Artículo de Investigación

Cristian Camilo Moreno Rojas

cristianccrp@hotmail.com

Instituto Universitario Tecnológico De Antioquia – Facultad de Derecho y Ciencias Forenses.

Resumen: Las lesiones por violencia interpersonal en Colombia son un flagelo que atenta contra la salud pública y la economía, que afecta sin duda alguna y de forma significativa el país. Esta conducta no tiene distinción de edad, raza o clase social, convirtiéndose así en una de las conductas o comportamiento más usual en las que las personas pretenden solucionar los inconvenientes o problemas cotidianos en hogar, en el trabajo, en el espacio público, entre muchas otras. Dicha conducta quebranta los tres principios fundamentales del Derecho, es decir, vulnera el principio de bienestar social, el principio de cohesión social y, finalmente, el principio de dar solución pacífica y civilizada a los conflictos que se presentan dentro de una sociedad. Es importante la concientización social y la intervención interdisciplinaria que se debe tener frente a este tema, donde se está hablando de la integridad de la persona, lo más preocupante es que, según los registros de instituciones como Medicina Legal y La Fiscalía General de la Nación, los comportamientos violentos que generan lesiones de una persona a otra, son conductas, en la mayoría de casos, intencionales, es decir, jurídicamente dolosas. A pesar que las lesiones interpersonales están claramente tipificadas o reguladas en el Código Penal colombiano, no ha sido suficiente, para que el ciudadano se abstenga a recurrir, en primera instancia, a conductas violentas de una persona contra la humanidad del otro, es por ello, la importancia de esta investigación para identificar las falencias y consecuencias que genera el flagelo de las lesiones interpersonales en Colombia. Para llevar a cabo el entendimiento de esta investigación, tendremos fuentes de información oficiales como los son las instituciones judiciales, también tendremos una línea de investigación con temáticas como Delphi, la cual nos permite acoger y analizar la información pertinente proveniente de expertos e identificar el impacto que genera dicha conducta dentro de una sociedad civilizada.

Palabras Claves: Lesiones Interpersonales, violencia interpersonal, derecho penal, medicina legal, economía, judicial.

Abstract: Injuries due to interpersonal violence in Colombia is a scourge that threatens public health and the economy, which undoubtedly affects the country in a significant way. This behavior has no distinction of age, race, or social class, thus becoming one of the behaviors or the most usual behavior, in which people try to solve the inconveniences or daily problems, at home, at work, in the public space, among many others. Such conduct violates the three fundamental principles of Law, that is, it violates the principle of social welfare, the principle of social cohesion and, finally, the principle of giving a peaceful and civilized solution to conflicts that arise within a society. It is important social awareness and interdisciplinary intervention that should be faced with this issue, where we are talking about the integrity of the person, the most worrying is that, according to the records of institutions such as Legal Medicine and the Attorney General's Office, the violent behaviors, that generate injuries from one person to another, are behaviors in most cases, intentional, that is, legally fraudulent. Although interpersonal injuries are clearly typified or regulated in the Colombian Penal Code, it has not been enough for the citizen to refrain from resorting, in the first instance, to violent behavior by one person against the humanity of the other, that is why the importance of this project to identify the flaws and consequences generated by the scourge of interpersonal injuries in our country. To carry out the understanding of this project, we will have official sources of information such as our judicial institutions, we will also have a line of research with topics such as Delphi, which will allow us to host and analyze the relevant information to.



Key words: Personal injuries, interpersonal violence, criminal law, legal medicine, judicial, economics.

Resumo: Os ferimentos causados pela violência interpessoal na Colômbia são um flagelo que ameaça a saúde pública e a economia, o que sem dúvida afeta significativamente o país. Esse comportamento não tem distinção de idade, raça ou classe social, tornando-se um dos comportamentos ou comportamentos mais comuns, nos quais as pessoas tentam resolver problemas ou problemas cotidianos, em casa, no trabalho, em espaço público, entre muitos outros. Essa conduta viola os três princípios fundamentais do Direito, ou seja, viola o princípio do bem-estar social, o princípio da coesão social e, finalmente, o princípio de dar uma solução pacífica e civilizada aos conflitos que surgem na sociedade. É importante aumentar a conscientização social e a intervenção interdisciplinar que devem ser tomadas sobre esse assunto, onde a integridade da pessoa está sendo discutida, o mais preocupante é que, de acordo com registros de instituições como Medicina Legal e Procuradoria Geral da República, comportamentos violentos, que geram lesões de uma pessoa para outra, são comportamentos, na maioria dos casos, intencionais, ou seja, legalmente intencionais. Apesar de os ferimentos interpessoais serem claramente tipificados ou regulamentados no Código Penal da Colômbia, não foi suficiente para o cidadão abster-se de recorrer, em primeira instância, à conduta violenta de uma pessoa contra a humanidade da outra, e é por isso que a importância desta pesquisa para identificar as deficiências e consequências geradas pelo flagelo das lesões interpessoais na Colômbia. Para realizar o entendimento desta investigação, teremos fontes oficiais de informação, como nossas instituições judiciais, também teremos uma linha de pesquisa com tópicos como Delphi, que nos permitirá hospedar e analisar informações pertinentes de especialistas para identificar o impacto que gera tal conduta dentro de uma sociedade civilizada.

Palavras-chave: Lesões interpessoais, violência interpessoal, direito penal, medicina legal, economia, judicial.

Introducción

Evidentemente, Colombia presenta un nivel de intolerancia bastante alto, es preocupante que un gran número de ciudadanos opten, en primera instancia, por agredir violentamente a otro para darle solución a los diferentes inconvenientes que pueden surgir dentro una sociedad; es preocupante las diferentes consecuencias que tiene la agresión violenta interpersonal, ejercida de una persona a otra sin justa causa.

Se debe concientizar acerca de que dichas conductas no solo atentan o lesionan la norma típica, sino también se convierten en una conducta que

afecta la integridad fisiológica, anatómica, psíquica y, por último y no menos importante, puede ocasionar daños u ofensas a la moral del otro.

El desarrollo de esta investigación documental permite identificar las causas endógenas y exógenas de las lesiones violentas interpersonales, las cuales, a futuro, pueden llegar a establecer un conocimiento concreto, que llevará con posterioridad a la intervención eficaz, principalmente del gobierno, en pro de reducir a su mínima expresión, las lesiones violentas; también permitirá la identificación sobre la eficacia de la norma que actualmente cumple el objetivo de regularlas.

Cabe expresar que las lesiones interpersonales pueden tener una variedad de enfoques según sea la profesión o disciplina, es decir, que desde esta reflexión basada en distintas fuentes de información, se quiere llegar a obtener un aporte importante en entidades como en la salud, en lo laboral, judicial, en la economía, etc. Así, se debe tener en cuenta que las lesiones interpersonales en Colombia afectan o impactan de forma significativa el producto interno bruto.

Esta investigación será de gran aporte para la Rama Judicial y sus instituciones como Medicina Legal, Fiscalía General de la Nación o disciplinas como la psicología, la criminalística, la criminología, el derecho, entre otras disciplinas influyentes en la solución de esta problemática.

Estado Del Arte

Lesiones interpersonales - información científica y cultural.

Se debe tener en cuenta que el hombre por naturaleza tiene un comportamiento agresivo y puede ser pacífico y controlar sus reacciones impulsivas, gracias a una cultura o formación civilizada. Ana Roa, escribió un informe en el 2008, respaldado por Medicina Legal, en el cual manifiesta una diferencia entre la violencia y la agresividad del hombre; dicha distinción hace referencia que la violencia, como conducta humana tiene raíces en la biología, pero no se tiene certeza que la misma esté codificada genéticamente, es por ello, que se puede entender la misma como una conducta innata.

Ana Roa, indica que la agresividad puede dañar al otro, pero no porque el agresor así lo desee, por ende, podemos inferir que la violencia es un acto premeditado, ambicionado por el agresor y la agresividad es una reacción automática del ser humano. Es por ello, que la violencia incita la activación de la agresividad con objetivos completamente dañinos, es decir, por más que la agre-

sividad sea una conducta biológica, es nuestro entorno, cultura o nuestra formación, la que nos permite establecer o definir una conducta pacífica o violenta, es así, como este estudio llegó a diferenciar el concepto de agresividad y violencia. (Lesiones personales. Ana Roa, Medicina Legal, 2008).

Medicina Legal, por medio de la revista Forense, publica un artículo titulado "El paramilitarismo y violencia estatal". Este artículo describe que se presume que no se ha vivido realmente una paz desde que estamos conformados como Estado, es decir, los enfrentamientos violentos entre partidos políticos han sido una constante en nuestro país; somos una nación políticamente violenta, un país que se dividió en gran parte entre conservadores y liberales, de los que se desprende una inolvidable y desgarradora violencia entre los mismos. Se puede regresar a la historia de estos dos partidos e identificar el nivel de intolerancia y crueldad con la que actuaban; para ellos no bastaba con asesinar a su enemigo (persona de partido político contrario, considerado enemigo) sino que también se trasformaron en victimarios de conductas perversas y crueles, donde el objetivo sobre la víctima era torturarlo, ocasionarle el mayor sufrimiento posible y deshumanizarlo completamente.

La violencia utilizada por estos partidos bipartidistas era el reflejo de las circunstancias culturales que se infundían en aquel entonces, de padres a hijos; el odio y la ira que se estableció políticamente entre los años 1948 a 1957 fue de gran impacto para la población que vivía no solo la zozobra de la violencia, sino también la vivencia diaria de la crueldad y la tortura, generando así, no solo repudio y tristeza sino además un sentimiento constante de ira y rencor, que por consiguiente generaría más violencia. Tal violencia no solo tenía el objetivo de ultimar a una persona por sus orientaciones políticas, la violencia se utilizaba para generar terror, para demostrar la jerarquía y el poder que se ejecutaba sobre una persona.

En Colombia, conservadores y liberales se han encargado principalmente de generar agresiones violentas en su máxima expresión, aquellos grupos que hacían parte de la violencia de los años 40 y 50 del siglo veinte, donde el país empezó a tener un número descontrolado de víctimas de lesiones interpersonales y homicidios, cuyo fin era la lucha por llevar a cabo sus ideales y el control del Estado por medio de la violencia.

La violencia que utilizaban estos grupos políticos era de carácter macabro, donde no solo se daba muerte a una persona, también se presenciaron masacres de familias enteras, la violencia era tan degradante y atroz que se practicaban cortes conocidos como el de la "franela", cuyo método era cortar el cuello a la altura de la garganta con un machete afilado; se habla que las guerrillas tolimenses tuvieron la invención del "corte de la corbata", cuyo modo de ejecutar era exactamente el corte anterior, pero sacando la lengua de la víctima por el orificio de la garganta; también existió en aquel entonces el llamado "picar para tamal" que correspondía a picar a la víctima en pedazos pequeños; también tenemos actos macabros como el "bocachiqueara" haciendo varios cortes superficiales al cuerpo de la víctima hasta que se desangrara; se utilizaban empalamientos, decapitaciones, desmembramientos de órganos genitales de hombres y mujeres; se utilizaban otro tipo de desmembramientos particulares como el corte de la oreja, cuya parte era llevada por los victimarios a sus jefes como elemento de prueba a sus militantes y superiores, de la muerte de sus enemigos. (Paramilitarismo y violencia estatal: La negociación del otro en la política colombiana Medicina Legal. Natalia Lozano, Germán De La Hoz B., 2015).

La revista Forense, publicada en 2006, hace referencia a las lesiones interpersonales y habla de tres escenarios fundamentales que son: el individual, relacional y comunitario. Se puede entender un escenario individual como el entendimiento de esta conducta desde lo biológico, social y

emocional que definen o determinan la conducta del individuo; se comprende que el desequilibrio de los tres anteriores incrementa el riesgo potencial propio de la violencia. El consumo descontrolado de alcohol y estupefacientes, la experiencia de maltrato y los trastornos psíquicos o de personalidad son variables que perfilan un potencial agresor.

Cuando se habla de un factor relacional, se habla de la crianza deficiente de los hijos, los problemas o conflictos conyugales y las amistades de relación constante agresivas, es decir, el factor relacional es aquel donde la agresividad humana se transforma en violencia, adquirida y aprendida por medio del entorno, de las relaciones y de aquellos comportamientos reflejados de la sociedad que, posteriormente, son imitados; se entiende así como un comportamiento que se desprende de la costumbre, el cual a través del tiempo se convierte en conducta violenta, reproducida dentro del núcleo familiar, social y laboral, entre otros.

El factor comunitario nos indica de lo influyente que es el lugar donde habitamos; es muy importante identificar que tan organizada puede llegar a ser la comunidad con la que se convive, el estrato socioeconómico, la oportunidad laboral, el nivel de pobreza, la densidad poblacional; qué tan afectada puede estar la comunidad por problemas de orden público; qué tan marginal puede llegar a ser la población con la que se convive, qué tan marginal es el sector; variables determinantes como qué tanta cohesión social existe dentro determinado sector; todas las anteriores variables, entre muchas otras, hacen parte de los detonantes que ocasionan sentimientos negativos y emociones represivas dentro una sociedad, que con posterioridad solo generan desconfianza, inseguridad y miedo, de las cuales inevitablemente emerge la agresividad violenta.

Las lesiones interpersonales en Colombia se establecen como una conducta punible que se comporta con similitud al homicidio y la relación de

estos dos, es bastante estrecha, el prevenir y regular las lesiones interpersonales es prevenir el homicidio. Como ya lo hemos mencionado anteriormente, los costos de las lesiones interpersonales afectan de forma significativa a las entidades forenses, justicia, policía, laboral y a las entidades de salud, es así, como este flagelo ocasiona un impacto de interés general.

Cabe decir que, a pesar de que las lesiones interpersonales están tipificadas en el Código Penal colombiano, existe los mecanismos de conciliación externos, que, por supuesto, generan una descongestión en los juzgados, pero al mismo tiempo debilitan la cohesión social desde el contexto de justicia. (Violencia interpersonal. Forense, 2006).

El 29 de diciembre de 2013 el medio de comunicación BBC, publicó un artículo sobre el gen biológico identificado como MAO-A. Se trata de una enzima que tiene como objetivo descomponer neurotransmisores monoaminas (Serotonina, noradrenalina, dopamina) también llamado el gen del "Guerrero". Este gen permite identificar científicamente, el grado de agresividad o de comportamiento antisocial que puede tener una persona. El Dr. James Fallon, profesor de neurología de la Universidad de California Irving, realizó una investigación por medio de un escáner cerebral y dentro de sus conclusiones identificó una baja actividad de ciertas áreas de los lóbulos frontales y temporales relacionados con la empatía, la moral y el autocontrol.

El Dr. James Callon, manifiesta que convivir con este gen no define con certeza el comportamiento de la persona, es decir, se requieren de otras variables para perfeccionar o exteriorizar una conducta agresiva violenta o una conducta asesina, señala que es el contexto en el que se vive o se forma desde su niñez es el que realmente determina, siendo el compuesto detonante para que dicha persona materialice una conducta antisocial. (James Fallon, Ciencia – BBC 11/2013).

Lesiones interpersonales en la actualidad colombiana.

En el 2017, el diario El Tiempo investigó la otra cara de las lesiones interpersonales en Colombia. La intolerancia en 2017 generó en Colombia un aproximado de 50 riñas diarias, se estima que cuatro de cada diez muertes tuvo como detonante una pelea. Agrega que en el 2017 muchas de las riñas terminaron con lesiones graves de las cuales terminaban con incapacidades que superaban los 90 días. Según Medicina Legal, y por medio de su director el Dr. Carlos Valdés, de cada 100 consultas 70 de ellas eran consultas ocasionadas por lesiones interpersonales.

De acuerdo con Medicina Legal, las lesiones personales en el año 2017 fueron el segundo delito en el país, después del hurto. El Dr. Carlos Valdés, indica qué la incapacidad médico legal no es la misma que dan las EPS; aclara que la incapacidad de Medicina Legal es para la actuación o sanción penal, es decir, el peritaje médico legal es para medir las dimensiones del daño causadas de una persona a otra, para lo cual se determina la gravedad de la misma.

La otra cara de las lesiones interpersonales se ha convertido en una conducta punible rentable para muchos abogados especializados en las demandas por lesiones personales, solo en la URI de Paloquemado se presentaron, para el 2017, 28 casos diarios de lesiones personales, de los cuales 13 de ellos terminaron en un proceso de conciliación, por consiguiente, la conciliación termina siendo una forma de darle solución civilizada al enfrentamiento, una forma de alejar al agresor de un procedimiento penal y, finalmente, un proceso rentable para los abogados. (Agresiones físicas, le sale cada vez más caro a los colombianos – El Tiempo 12 /2017).

La revista Semana presentó un artículo sobre el balance de Medicina Legal del año 2016, donde el director de la institución, en aquel entonces el Dr.

Carlos Valdés, manifiesta una reflexión basada en el análisis de las estadísticas de los exámenes de Medicina Legal, dándole fuerza a lo planteado en el texto anterior, por la socióloga Ana Roa.

El Dr. Carlos Valdés, ratifica que la paz en Colombia, se centra en la violencia sociopolítica, pero a pesar de hablar constantemente de paz, los colombianos son violentos por costumbre, por cultura, por influencias sociopolíticas, es decir, que la violencia en Colombia puede llegar a ser una conducta inconsciente, interiorizada, manifestada por los ciudadanos como una forma de relacionarse y de solucionar las inconformidades. El Dr. Valdés, manifiesta que las lesiones interpersonales son cada vez más agravadas por el agresor, es decir, no solo la agresión es por medio de patadas y puños, ya se están presentando agresiones que se realizan con armas como cuchillos, palos, machetes, herramientas y un gran número de instrumentos que no solo causan una lesión de incapacidad de menos de 20 días, cuando éstas se utilizan obviamente aumentan la gravedad de la lesión. (Revista Semana. En Colombia la violencia no desaparece, se transforma, 2017).

En general, los fines de semana son los días en que más se evidencian riñas en Colombia, principalmente en espacios públicos, cabe destacar que el último informe del medio de comunicación El Tiempo, del año 2018, describió el día de la madre como el fin de semana más violento del año, en cuanto riñas se refiere. En el 2018, Cali, Barranquilla, Cartagena y Medellín fueron las ciudades en donde más homicidios se registraron el día de la madre, el mismo año se presentó el fallecimiento de un hombre, el cual, en medio de una riña asesina a su propio hermano, quienes previamente optaron por agredirse física y verbalmente, conllevando a una riña que culminó con el fallecimiento de uno de ellos. (El Tiempo, 11/2018).

El investigador y economista, Dr. Mauricio Salas, indica que las riñas en Colombia parten principal-

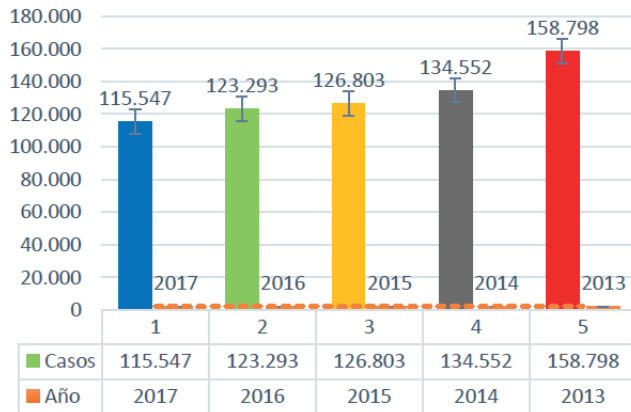
mente de un concepto psicológico, que se gesta por tres factores, el primero que aumenta los índices de violencia interpersonal por medio de riñas, éste está relacionado con las emociones de la euforia o de la frustración, los colombianos no tenemos un autocontrol de dichas emociones y la mala administración de la misma genera violencia interpersonal. El segundo factor es el consumo de sustancias psicoactivas, legales o ilegales, ya que dichas sustancias, por la naturaleza de las mismas, tienen un efecto frente al que la persona pierde autocontrol y, por ende, actúa con irresponsabilidad. El tercer factor, es la normatividad o la consecuencia jurídica que esta conducta tiene en nuestro ordenamiento jurídico, es decir, la ley sobre esta conducta es flexible, por lo cual el agresor no le teme a la consecuencia jurídica de sus actos, porque sabe perfectamente que difícilmente hará parte de un proceso judicial, y si realmente llegase a ser parte, la congestión judicial hará lo posible para que la víctima y victimario concilien y así descongestionan el sistema judicial. (Son problemas también de educación, son creencias culturales erróneas, de que la única manera de celebrar es bebiendo o cometiendo actos indebidos". Mauricio Salas, Caracol Noticias, 12/2018).

Gráficos que representan algunas de las variables de las lesiones interpersonales en Colombia.

La siguiente Información, cuantitativa y cualitativa, fue obtenida gracias a la base de datos forenses del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses – Datos estadísticos, lesiones interpersonales en Colombia.

A continuación, se presentan gráficas en base a la información estadística oficial de Medicina Legal, por medio de su revista anual Forense. Esta información fue la recopilación desde los años 2013 al 2017.

G:1 Lesiones violentas interpersonales 2013/2017



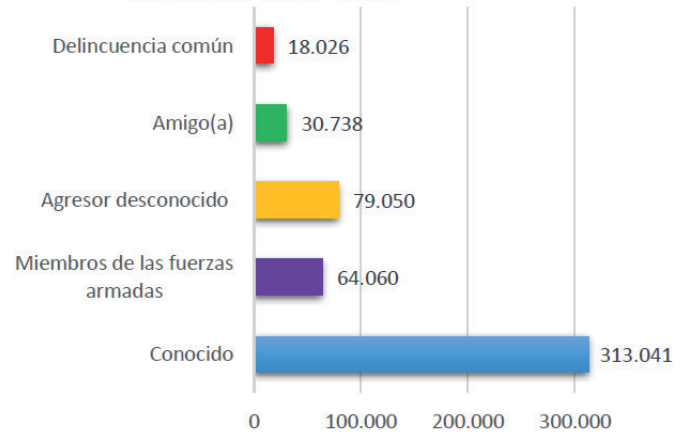
Nota: La Gráfica 1 fue diseñada por el estudiante Cristian Moreno con los datos cuantitativos y cualitativos, obtenidos por la revista Forense de Medicina Legal – Colombia.

La Gráfica 1 muestra el número de casos presentados oficialmente por Medicina Legal entre los años 2013 y 2017. Podemos observar que el número de casos por lesiones interpersonales ha disminuido en los últimos cinco años; ubicamos el año 2013 con 158.798 casos, como el año donde más se presentaron, con una tasa de 337,00 por 100.000 habitantes y el 2017 con un número de casos de 115.547, ubicándolo como el año de menor número, con una tasa de 234,42 por 100.000 habitantes.

Las lesiones interpersonales en Colombia, a pesar de tener una disminución a través de los años, continúa siendo una conducta punible preocupante para la sociedad.

Las lesiones personales, en general, son considerables y según la revista Forense (Medicina Legal), generan en su gran mayoría una incapacidad; solo el 2017 tuvo un número de 63.187 casos, donde la mayor parte de las víctimas se les diagnosticó una incapacidad médico legal entre 1 y 30 días.

G:2 LESIONES SEGÚN EL PRESUNTO AGRESOR 2013 - 2017



Nota: La Gráfica 2 fue diseñada por el estudiante Cristian Moreno con los datos cuantitativos y cualitativos, obtenidos por la revista Forense de Medicina Legal – Colombia.

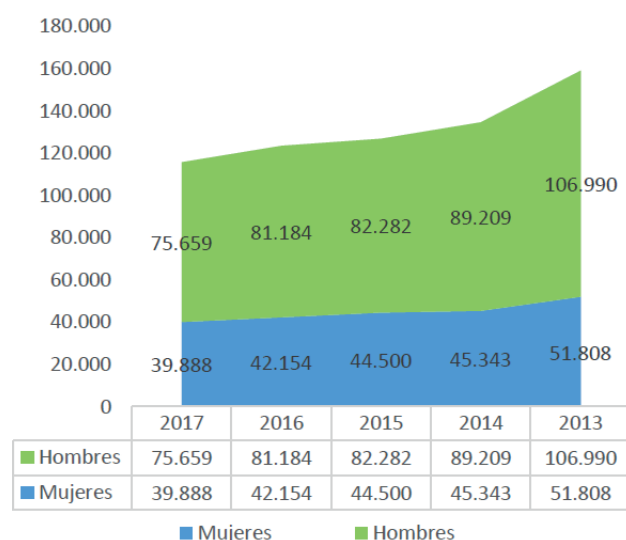
Examinando la Gráfica 2 es claro que los presuntos agresores o victimarios de lesiones interpersonales son personas conocidas de la víctima, indicó Medicina Legal que esta base de datos se tomó en personas que se trasladaban de un lugar a otro o departían en una actividad común. El dato es importante porque muestra una variable a tener en cuenta, con posterioridad podremos comprender por qué son los conocidos los que se lesionan violentamente, verificar y analizar cuáles son las causas endógenas y exógenas que motivan a la agresión en este grupo de personas conocidas.



Como aspecto significativo, en la base de datos, entre los años 2013 y 2017, la delincuencia común fue la de menos casos relacionados con lesiones violentas interpersonales, es decir, a pesar del gran número de hurtos que se registran en el país y del *modus operandi* de los mismos, ocupan el último puesto de las principales cinco, tal y como lo revela la gráfica anterior.

Por el contrario, son los servidores del ente judicial, los que ocupan el segundo lugar, debemos tener en cuenta que los servidores judiciales también tienen una gran representación como víctimas de lesiones interpersonales, siendo víctimas en 5.476 casos. Se podría inferir que este grupo (miembros de las fuerzas armadas) al ser declarado de alta vulnerabilidad, se va ver claramente involucrado como víctima y victimario. Haciendo una relación entre conocido, desconocido y amigo, indican las bases de datos que, son las riñas las causales de muchas de las agresiones, pues podríamos interpretar éstas como consecuencia del consumo de estupefacientes, alcohol, entre otros.

G:3 Lesiones interpersonales según sexo- [Masculino - Femenino]



Nota: La Gráfica 3 fue diseñada por el estudiante Cristian Moreno, con los datos cuantitativos y cualitativos, obtenidos por la revista Forense de Medicina Legal – Colombia.

La gráfica es fundamental para la investigación, pues permite identificar el grupo de personas más vulnerables a sufrir el flagelo de las lesiones violentas interpersonales; también identificamos con claridad lo propenso que es el mismo en el sexo masculino; observamos en todas las gráficas y bases de datos de Medicina Legal que es el hombre el de mayor influencia en los casos de lesiones interpersonales.

La Gráfica 3 representa el total de lesiones personales entre hombres y mujeres, es decir, se puede observar con claridad que los hombres representan un índice mayor, en los casos de lesiones interpersonales. Así, se puede evidenciar cómo en Colombia, el ciudadano masculino es el más propenso a estar involucrado o afectado por lesiones interpersonales.

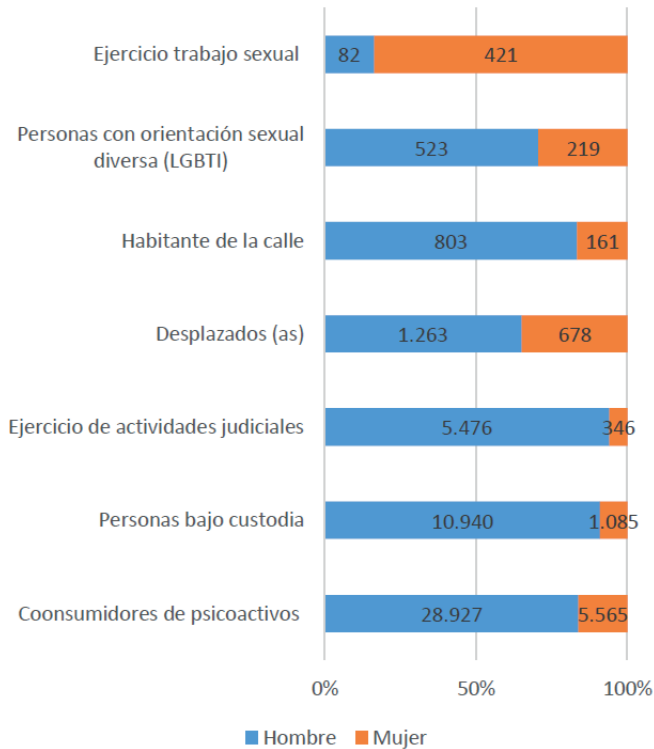
Explicando este flagelo desde un punto de vista científico, podemos obtener e inferir que los hombres son más agresivos que las mujeres por vínculos biológicos. Robert Sapolsky, biólogo estadounidense, quien se ha encargado durante toda su carrera de estudiar el estrés, describe después de una larga investigación, basada en el estrés en los babuinos, que los machos son animales territoriales, agresivos y sexuales, investigación que relaciona con las conductas humanas, las cuales tienen una estrecha relación.

El Dr. Sapolsky habla de la gran cantidad descontrolada de adrenalina y cortisol liberada en las personas, sobretodo en el sexo masculino, dicha liberación de hormonas, podría explicarnos por qué el estrés y la agresión tienen relación y produce en los seres humanos un estado de furia y, posteriormente, el interés de violentar al otro.

En Colombia, más allá de la razón biológica por la cual el hombre es agresivo, también hay que considerar otras motivaciones o detonantes que impulsan dicha conducta, por ejemplo: el uso de psicoactivos, potencial sustancia que influye significativamente en la inestabilidad psíquica de

una persona, ocasionando una falta de control inhibitoria en el individuo.

**G: 4 Lesiones violentas
interpersonales según grado de
vulnerabilidad entre los años 2013 y
2017**



Nota: La Gráfica 4 fue diseñada por el estudiante Cristian Moreno con los datos cuantitativos y cualitativos, obtenidos por la revista Forense de Medicina Legal – Colombia.

La Gráfica 4 representa un grupo de personas que, para un país como Colombia, son consideradas personas de alta vulnerabilidad, es decir, son más propensas a ser víctimas de casos de lesiones violentas interpersonales.

La Gráfica 4 se fundamenta en la base de datos de Medicina Legal, y representa el número de casos total, entre los años 2013 y 2017, donde ubicamos que las personas con el mayor número de casos en Colombia son consumidoras de estupefacientes, teniendo un número de casos preocupante de 28.927.

El segundo número de casos es el de personas que están bajo custodia, con un número de 10.940 casos. Sin duda alguna, nuestros centros carcelarios presentan una serie de irregularidades, entre ellas, una falta de seguridad interna, es decir, no hay parámetros que permitan la sana convivencia o garantizar la integridad de los reclusos; nuestros centros penitenciarios tienen graves estados de hacinamiento, ocasionado la falta de control anteriormente mencionada y, sin duda alguna, es una de las causales de violencia interpersonal, en individuos que están bajo la protección o custodia del Estado.

El tercero tiene un número de casos de 5.476, representado por personas que ejercen funciones judiciales; los servidores públicos se han visto afectados, especialmente aquellos del ente judicial, lo que permite inferir que dicho flagelo es provocado por la falta de cohesión entre sociedad y Gobierno, es decir, la falta de credibilidad que tiene la sociedad con éste es nefasta, provocando una predisposición social con la forma de actuar del servidor público.

Conceptos generales de acuerdo con los resultados previamente obtenidos.

Datos científicos manifiestan que las lesiones violentas interpersonales son conductas de orígenes biológico y están relacionadas prehistóricamente con instintos de supervivencia.

En Colombia, dicha conducta es el reflejo de la falta de control inhibitorio, es decir, la falta de autocontrol de las reacciones automáticas impulsivas inadecuadas, las cuales no son más que lesiones causadas de forma interna o externa, por medio de mecanismos químicos, físicos, psicológicos o biológicos, manifestadas de manera constante entre los ciudadanos en todo el territorio nacional, y colocando en peligro derechos fundamentales como la vida y la salud, donde en el peor de los casos termina con devastadoras consecuencias, fatales contra la humanidad del



otro, conllevando así a conductas punibles como el homicidio doloso, culposo y preterintencional.

En el libro titulado “Delitos contra la vida y la integridad personal”, escrito por Guillermo Duque Ruiz, exponen en el título de lesiones personales que éstas se destacan en tres fases características que son: La agresión fisiológica, entendida como las perturbaciones funcionales; la agresión anatómica, entendida como la pérdida o desintegración orgánica y, por último, la agresión psíquica, entendida como el trastorno o alteración mental.

Las lesiones por violencia interpersonal han sido una constante en todo el territorio nacional colombiano, estas lesiones son conductas que afectan significativamente al ser humano, al orden público, la economía y progreso socioeconómico del país; las lesiones por violencia interpersonal, en Colombia tiene un número de víctimas no fatales representativo en los últimos cinco años, el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, notifica en su base de datos un registro Médico Legal, donde se habla de un número aproximado de 650.000 casos de lesiones violentas interpersonales, entre los años 2013 y 2017.

Sin duda, las lesiones violentas interpersonales, es decir, las ejercidas de un humano a otro humano, pueden llegar a ser un comportamiento de origen biológico, pero en Colombia, dicha conducta va más allá del mero concepto y entendimiento

científico, es decir, la base de datos refleja que dicha conducta no tiene límite de edad, escolaridad y tampoco discrimina género sexual, lo que sí es claro, es que se refleja un mayor índice en los hombres, en edades comprendidas entre los 20 y 30 años de edad; de acuerdo y con el apoyo del I.N.M.L.C.F y otras fuentes interdisciplinarias, se describen con posterioridad una serie de causas exógenas y endógenas que llevan al ciudadano colombiano, a revelar en su máxima expresión, la falta de control inhibitorio en los diferentes escenarios del territorio Nacional.

Descripción

El Derecho se conoce desde sus orígenes como aquella disciplina, que se ha preocupado por regular la conducta humana, por medio de costumbres normativas o leyes positivas, las cuales, no solo advertían sobre las consecuencias socio-jurídicas que pueden tener la(s) persona(s) que incurran en conductas que afectan el bienestar social, sino también las que atentan contra un ordenamiento jurídico determinado.

El Derecho Penal ha buscado a través del tiempo la forma de regular el flagelo de las lesiones interpersonales, las cuales, el Código Penal colombiano, tipifica como conductas punibles. Es importante identificar si tipificar una ley, que tiene como principio regular una conducta, también tendrá un impacto social de prevención sobre la

misma conducta, es decir, realmente es suficiente tener la norma por sí sola, para prevenir dicha conducta; realmente el ciudadano se siente limitado por medio de la norma para dejar de lesionar violentamente a otra persona.

Las lesiones interpersonales son conductas que no solo afectan la salud de la persona, también se identifica un perjuicio en diferentes contextos, las entidades de salud pública colapsan con este tipo de conductas, generan un desgaste o una inversión económica significativa para el Estado. Cabe decir, que las empresas o instituciones públicas y privadas también se ven impactadas negativamente, pues las lesiones interpersonales pueden generar, en muchas ocasiones, una incapacidad, debido a que la persona no podrá ejecutar naturalmente sus funciones laborales, por una posible perturbación funcional como consecuencia de dichas lesiones.

La recopilación de información cuantitativa en las diferentes bases de datos permite, durante la investigación, identificar el impacto y la magnitud que generan las lesiones interpersonales en Colombia; dicha información, será la base para demostrar la realidad negativa que ésta genera, es decir, la información cuantitativa permite demostrar el impacto socioeconómico que, infortunadamente, produce esta conducta en Colombia.

Por su parte, la información cualitativa permite el entendimiento y conocimiento de los orígenes biológicos, culturales, sociales y finalmente jurídicos de este tipo de eventos, que hacen parte del "tratamiento" de las conductas violentas de una persona a otra.

Asimismo, la recopilación de información cuantitativa, en las diferentes bases de datos, ha permitido a la investigación identificar el impacto y la magnitud que genera las lesiones interpersonales en Colombia; dicha información es la base para demostrar realmente la realidad negativa que éstas generan, es decir, a partir de las cifras estudia-

das se logra estimar el impacto socioeconómico que infortunadamente generan estas conductas en nuestro país y las causas endógenas de este comportamiento.

Conclusión

El Derecho por esencia, se debe fundamentar en un conocimiento interdisciplinar al momento de tipificar la norma, es importante conocer la conducta punible desde sus orígenes biológicos, culturales, desde el contexto socioeconómico, entre otros aspectos. Debemos considerar que no solo es importante construir la consecuencia jurídica de una conducta desde lo meramente jurídico, pues sin duda alguna, no es suficiente para mitigar la misma. Se debe tener presente que los flagelos de las lesiones interpersonales en Colombia necesitan soluciones inmediatas y mediatas, es decir, quienes incurrir en dicha conducta en el presente deben entrar a un proceso judicial eficaz y abreviado, el cual permita llevar a cabo el objetivo y la función de las penas en Colombia como la prevención especial, prevención general, la retribución justa, reinserción social, protección al condenado y rehabilitación.

La intervención interdisciplinar sobre dicho flagelo tendrá dentro los principales objetivos acercarnos con posterioridad a la efectiva consecuencia jurídica frente a la misma, dicha efectividad permitirá solucionar de manera sucesiva otras afectaciones en donde deben intervenir las entidades de salud pública, los entes judiciales, las empresas públicas y privadas, entre otras. Cabe decir, que el PIB en Colombia tiene grandes afectaciones por la falta de control o mitigación que se tiene frente a esta conducta punible, es por ello que, a la final, las lesiones interpersonales seguirán afectando significativamente la microeconomía y la macroeconomía del país.

Se debe tener presente que dicha conducta tiene una gran variedad de detonantes exógenos y endógenos, los cuales se deben estudiar y analizar

meticulosamente, algunos de estos se enmarcan dentro de la falta de respeto que el ciudadano le tiene a la norma (la consecuencia jurídica), otro detonante es la cultura violenta en la que infortunadamente se ha formado el país a través del tiempo, la cual ha sido una violencia que no cambia, sino más bien, ha sido una violencia que se transforma en agresiones cada vez más dolosas. Un tercer detonante de gran importancia, que se desprende de este flagelo, es la falta de cohesión social, es decir, los ciudadanos colombianos cada vez más toman la postura de "justicieros" en todo el territorio nacional.

El colombiano por la falta de credibilidad hacia las instituciones judiciales, decide infortunadamente darle solución a los inconvenientes por medio de la violencia, pues consideran que es la forma más eficaz de tratar dichos inconvenientes o problemáticas.

Las lesiones interpersonales en Colombia son una conducta que tiene un origen armónico entre lo biológico, psicológico, social, político y económico, ocasionando que Colombia cada vez sea un país más agresivo, cuya conducta es un comportamiento reflejado e incitado desde la niñez, por ende, es un comportamiento más complejo de solucionar en la adultez, ya que es adquirido, aprendido y reflejado en edades prematuras, es decir, en edades donde el cerebro humano empieza a desarrollar su personalidad, por tal motivo esta conducta agresiva/violenta, termina en un lamentable comportamiento, que no es más que la falta de control inhibitorio.

Según las estadísticas, en los últimos cinco años, de las distintas conductas punibles, el número de denuncias realizadas a la Fiscalía General de la Nación y según los registros Médico Legales del número de víctimas a nivel nacional, se puede inferir que la norma, por sí sola, no ha sido eficaz para corregir o mitigar dicho comportamiento, lo que lleva a pensar, que se debe seguir investigando sin duda alguna la razón de ser de la conducta,

para llegar a la solución o a la mitigación de la misma.

Bibliografía

- Roa, A. (2008). *Lesiones interpersonales en Colombia*. <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/49502/Lesiones+Personales.pdf>
- Revista Forensi. (2013, 2014, 2015, 2016, 2017). <http://www.medicinalegal.gov.co/cifras-estadisticas/forensis>
- De la Hoz, G. y Lozano Mancera, N. (2014). *Paramilitarismo y violencia estatal: la negación del otro en la política colombiana*. <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/49523/Paramilitarismo+y+violencia+estatal.pdf>
- Marín, I. y Cajiao, A. (s.f) *¿Cómo se transformó la violencia entre las regiones claves para el posconflicto entre 2004 y 2015?* <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/49523/Transformaciones+de+la+violencia+a+nivel+regional.pdf>
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (2014). *Violencia interpersonal contra mujeres en Colombia, 2009 – 2014*. <https://www.medicinalegal.gov.co/documentos/20143/56654/3+Masatugo+Interpersonal+2009-2014.pdf>
- Marthé Manjarrés, A. (2014). *Violencia interpersonal contra la mujer, desde perspectivas epidemiológicas*. <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/56654/3+Masatugo+Interpersonal+2009-2014.pdf>
- Roa Vargas, A. (2010). *Mujeres víctimas de lesiones personales. Una revisión de las cifras del año 2004 a 2008*. <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/56311/LESIONES.pdf>
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. – Boletín mensual. (2019). *Lesiones interpersonales*. http://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/349426/Boletin_Febrero_2019.pdf/166179c1-296a-56a8-ee9b-7e92d0f45a4c
- Duque Piedrahita, M.A. (2014). *Guía de procedimientos para la realización de necropsias medico legales Segunda edición*. <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/40466/09.+Guía+pa->

- ra+la+realización+de+necropsias+Medicole-gales...pdf
- Isaac Ilanos, J. A. y Mendoza Diago, G. (2010). *Reglamento Técnico para el Abordaje Integral de Lesiones en Clínica Forense*. <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/40696/Reglamento++técnico+para+el+abordaje+integral+de+lesiones+en+clínica+forense.pdf/c2e2d3ee-0797-f752-1f0c-e94623c356e9>
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (2011). *Guía para la realización de pericias psiquiátricas o psicológicas forenses sobre perturbación psíquica en presuntas víctimas de lesiones personales y otros*. <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/40473/Guía+para+la+realización+de+pericias+psi-qu+iá+tr+icas+o+ps+i+c+l+ó+g+i+c+a+s+forenses+so-bre+p+e+r+t+u+r+b+a+c+i+ó+n+ps+i+q+u+i+c+a+en+presuntas+v+í+c+t+m+a+s+de+lesiones+personal.pdf/e1a-95359-c328-72ee-9796-70a313989c42>
- Diario El Tiempo. (10/10/2017). *Agresiones físicas le salen cada vez más caras a los colombianos*. <https://www.eltiempo.com/justicia/delitos/costos-asociados-a-lesiones-personales-aumentan-en-colombia-160094>
- Diario El Tiempo. (14/05/2018). *Aumentaron las riñas el día de la celebración de las madres*. <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/aumentaron-en-2018-las-rinas-en-el-pais-durante-celebracion-del-dia-de-la-madre-217418>
- BBC. (13/11/2013). *James Fallon, el científico que lleva un asesino dentro*. https://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/11/131128_ciencia_james_fallon_cientifico_psiopata_np
- Zapata-Bedoya, Y., Grisales-Romero, H. y González, E. (2011). *Caracterización de las lesiones personales no fatales en la Regional Noroccidente (Antioquia) 1996-2002 y Medellín, 2003-2006*. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v13n4/v13n4a03.pdf>
- Acosta-Zárate, L. y Medina, R.H. (2014). *Ataques con ácido: desdibujado el camino entre la imputación fáctica y la imputación jurídica en el derecho penal*. <https://revistas.uexnado.edu.co/index.php/derpen/article/view/4397>
- Revista Semana. (01/17/2017). *En Colombia la violencia no desaparece, se transforma*. <https://www.semana.com/nacion/articulo/carlos-valdes-director-del-instituto-de-medicina-legal-violencia-en-colombia/511538>
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (2006). *Lesiones interpersonales*. <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/49496/Lesiones+Personales.pdf>
- Sapolsky, R. (31/05/2017). *La biología de nuestros mejores y peores seres*. <https://www.youtube.com/watch?v=ORthzIOEf30>
- Sapolsky, R. (18/10/2017). *El arte de analizar especies*. <https://www.youtube.com/watch?v=-V5ppphxHRQ0>
- The Forum with Robert Sapolsky. (7/10/2011). <https://www.youtube.com/watch?v=61tChpN3lhY>
- Sapolsky, R. (04/08/2017). *Estrés, Retrato de un asesino*. <https://www.youtube.com/watch?v=DhnGTd-Gk2NU>
- Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá. (2000). *Código Penal 599/2000 y de Procedimiento Penal Ley 906/2004*. https://www.unodc.org/res/cld/legislation/can/codigo-penal_html/Codigo_Penal.pdf
- Caracol Radio. (12/01/2019). *Riñas y lesiones personales disminuyeron en Corabastos por ley seca*. https://caracol.com.co/emisora/2019/01/12/bogota/1547316179_289860.html
- Sapolsky, R. (06/06/2012). *Cómo evolucionan los enfados*. <https://www.youtube.com/watch?v=Lw9Q-zijb4ZE>
- Punnet, E. y Lupien, S. (15/09/2011). *La receta para el estrés – neurociencia*. <https://www.youtube.com/watch?v=tnAYhBeWajc>
- Duque-Ruiz, G. (2013). *Delitos contra la vida y la integridad personal*. Ediciones UNAULA
- Rodríguez-Devesa. (1971). *Estudios de la psicología criminal, hurto, robo con fuerza en las cosas con violencia o intimidación*. Espasa.
- JP Jurídicos Penales. (26/11/218). *Delitos de Lesiones Personales más Comunes en Colombia*. <https://www.juridicospenales.com/blog/delitos-de-lesiones-personales-mas-comunes-en-colombia/>
- Giraldo Galeano, S.A. (2019). *Apuntes generales en*

clases. Introducción al Derecho. (Semestre 1 /2019). Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia.

Gutiérrez Ossa, J.A. (2019). *Apuntes generales en clases. Introducción a la Economía – Metodología a la investigación*. (Semestre 1 /2019). Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia.

Agudelo Echeverri, S. (2019). *Apuntes generales en clases. Derecho Constitucional*. (Semestre 1 /2019). Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia.

Aristizábal, D. (2019). *Apuntes generales en clase*. (20/7/2019). Universidad de Medellín.

Gómez Acosta, C.A. (2014). *Factores asociados a la violencia: revisión y posibilidades de abordaje*. <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/rip.7110>

Formulación, implementación y seguimiento de programas sobre gestión del talento humano desde los estudios de casos*.

Artículo de investigación

Jahir A. Gutiérrez-Ossa

algutierrez@ces.edu.co

Ph.D. en Administración Pública en Atlantic International University (USA); Magister en Desarrollo en la Universidad Pontificia Bolivariana en Medellín y Economista Industrial de la Universidad de Medellín; Docente Investigador en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas Universidad CES. Comisionado de Ordenamiento Territorial (2015-2017) para el Departamento de Antioquia; Investigador Asociado Colciencias.

Diana Paola Herrera Alvarez

auxplaneacion@espa-esp.com.co

Administradora de Empresas, Fundación Universidad San Martín; Especialista en Gestión Pública, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD; Miembro del Grupo de Investigación en Gestión Empresarial de la Universidad CES; Funcionaria Oficial de la Empresa de Servicios Públicos de Acacías ESPA E.S.P.

Juan David Vega Zuluaga

jvega@ces.edu.co

Economista Industrial de la Universidad de Medellín; Especialista en Alta Gerencia con Énfasis en Calidad de la Universidad de Antioquia; Especialista en Asesoría y Consultoría de la Universidad de Antioquia; Especialista en Gerencia de Proyectos de la Universidad del Tolima; Magíster en Administración de Negocios con Énfasis en Negocios Internacionales de la Universidad EAFIT; Ph.D. en Management de la Universidad de Siracusa, Estados Unidos; Docente e investigador del Grupo de Investigación en Gestión Empresarial de la Universidad CES; Coordinador de proyectos Facultad Ciencias Administrativas y Económicas Universidad CES.

Resumen: El panorama de los casos generales en materia de áreas, gestión, recursos o unidades de talento humano no es prolifero como era de esperarse por la centralidad del tema en las organizaciones, situación que aboca la posibilidad de exponer que implica formular, implementar y seguir dicho tema cuando se trata realmente con profundidad y amplio sentido. La interacción entre el método exploratorio y descriptivo permiten exponer lo que implica para efectos reales el aprovechamiento del tema en las organizaciones y, de paso, con la disposición de estudios de casos, qué tanto se replica dicho tema realmente. La comunión entre ambas sirve para poder responder a la expectativa creada con el tema. En proporción a la expectativa creada con la construcción temática del documento aquí expuesto, se consideran los siguientes puntos como referencia para el desarrollo de éste: 1. Sobre la formulación de las áreas, la gestión, los recursos y unidades de talento humano en las organizaciones; 2. Los modelos de áreas, gestión, recursos y unidades del talento humano en las organizaciones; y 3. Seguimiento, evaluación y control de las áreas, la gestión, los recursos y las unidades del talento humano en las organizaciones.

* Este artículo es producto del proyecto: Estado del arte de la gerencia de personas en empresas de la región antioqueña. Código del proyecto INV022016022. Aprobado por la Dirección de Investigación e Innovación. Universidad CES. Dirección: Calle 10 A # 22-04.



El tema no es destacable en términos generales, ya que se toma como un área de capacitación de personal, pero en nada, sobre lo que implica la formación de carrera organizacional.

Palabras clave: Formulación del talento humano, implementación gestión humana, seguimiento de unidades de talento humano, índices e indicadores, impactos y resultados.

Abstract: The picture of the General cases of areas, management, resources or units of human talent, is prolific as it was expected by the centrality of the subject in organizations, which addresses the possibility of exposing involving formulate, implement and follow this topic when it is really deep and broad sense. The interaction between exploratory and descriptive method allow to expose what it portends for real effects the use of the subject in organizations, and incidentally, with the provision of case studies, which both replicates the subject really. The communion between the two serves to meet the expectations created with the theme. In proportion to the expectation created with the theming of the document exposed, the following are considered as reference for the development of this: 1. on the formulation of the areas, the management, resources and units of human talent in organizations; 2. the models of areas, management, resources and units of human talent in organizations; and 3. Monitoring, evaluation and control of the areas, the management, resources and units of human talent in organizations. The subject is not noteworthy in general terms, since it is taken as a training area, but nothing about what involves the formation of organizational career.

Key words: Formulation of human talent, implementing human resources management, monitoring of units of human talent, indices and indicators, impacts and results.

Resumo: O panorama dos casos gerais em termos de áreas, gestão, recursos ou unidades de talento humano, não é prolífico como esperado, devido à centralidade do sujeito nas organizações, situação que leva à possibilidade de exposição que implica formular, implementar e seguir assunto em questão quando é realmente tratado com profundidade e sentido amplo. A interação entre o método exploratório e o descritivo nos permite expor o que o uso do tópico nas organizações implica para efeitos reais e, incidentalmente, com a provisão de estudos de caso, que realmente replicam esse tópico. A comunhão entre os dois serve para responder à expectativa criada com o tema. Na proporção da expectativa criada com a construção temática do documento aqui apresentado, os seguintes pontos são considerados como referência para o desenvolvimento deste: 1. Na formulação das áreas, gestão, recursos e unidades de talento humano nas organizações; 2. Modelos de áreas, gestão, recursos e unidades de talento humano nas organizações; e 3. Monitoramento, avaliação e controle das áreas, gestão, recursos e unidades de talento humano nas organizações. O tópico não é digno de nota em termos gerais, pois é tomado como uma área de treinamento de equipe, mas não sobre o que está envolvido no treinamento de carreira organizacional.

Palavras-chave: Formulação de talento humano, implementação de gestão humana, monitoramento de unidades de talento humano, índices e indicadores, impactos e resultados.

Introducción

Es elocuente el llamado entre organizaciones por trabajar fuertemente en materia de talento humano, prescripción convertida en un propósito para ellas. No obstante, no se destacan con suma generalidad casos sobre la trayectoria que acoge el tema en las organizaciones. Tampoco son referenciados los diferentes modelos que se consideran repetibles por sus logros y resultados. Y más aún, es ajeno el seguimiento, evaluación y control que se hace para optimizar el tema en las organizaciones. De ahí que cualquier acercamiento hecho hasta ahora tiende a girar en los mismos tópicos sin mucho avance, en tanto, se ha terminado por confundir la capacitación con la meta profesional en ellas.

La formulación creada alrededor del talento humano se cierne en hechos de bienestar, calidad y condiciones del empleo e instrucciones para el bienestar y la seguridad en el trabajo. En este frente, parece que el adiestramiento es el elemento que más patente tienen en las propuestas encaminadas a tomar el factor humano como referencia organizacional, descontextualizado desde lo que implica dicha fórmula para la visión, la misión y los planes estratégicos institucionales. Si no se conecta la formulación con los intereses organizacionales y el empleado, se tiene es una unidad de entrenamiento a la cual le queda complejo implicarse como de talento humano en sentido craso o limitado.

El concurso de la implementación corre por cuenta de la matriz insumo-producto del talento humano en las organizaciones y como éste termina siendo un modelo interno replicable. Si la organización carece una matriz, a través de la cual exponer el valor agregado generado en cada uno de los puestos de trabajo, se reitera la

poca trascendencia de los llamados a confundir capacitación o compensación con gestión del talento humano. Por ende, es crucial para poder comprender y entender este tema de cara al interés de evidenciar dicho ejercicio, que efectivamente este se haga cabalmente, en vista que ello podría ser tomado como aplicación, ejemplo y referencia internacional.

En escala a lo dispuesto para la consolidación eficiente del área, gestión, recursos y unidad de talento humano en las organizaciones, debe plasmarse el componente de seguimiento, evaluación y control que se hace para que efectivamente se evidencien dichos campos en cada uno de los empleados. Por ende, si ha de hablarse de sostenibilidad, de estímulo y cocreación del plan de carrera entre la organización y el empleado – trabajador, se requiere de manera explícita la línea de tiempo que explique con la mayor transparencia que el empleado – trabajador efectivamente es de interés para la organización y que ello lo traduce en el trabajo conjunto de dicho plan de carrera.

Para conciliar las temáticas aquí consideradas de manera sucinta, se expresan a continuación la siguiente composición del documento de investigación aquí contemplado. 1. Formulación de las áreas, la gestión, los recursos y unidades de talento humano en las organizaciones; 2. Implementación de modelos de áreas, gestión, recursos y unidades del talento humano en las organizaciones; y 3. Seguimiento, evaluación y control de las áreas, la gestión, los recursos y las unidades del talento humano en las organizaciones. La intención es llegar a construir la idea aplicada y lógica sobre lo que implica la gestión en sus diferentes frentes y cómo ello puede evidenciarse claramente a medida que se pregona largamente.

Formulación de las áreas, la gestión, los recursos y unidades de talento humano en las organizaciones.

El organigrama de las organizaciones contempla, por lo general, la estancia de área, gestión, recursos o unidad de talento humano, como base de la relación empleado – trabajador y organización. En consecuencia, sería entendible que la primera rendición de cuentas girará en torno al avance de lo humano en las organizaciones. Seguido, de la revisión de la formulación o plan vigente para orientar la gestión humana y, finalmente, la exposición de los impactos y resultados traídos con dicho proceso. La cuestión de esta triada radica en la posibilidad real de materializar un intangible como un hecho material de la realidad de las organizaciones que terminan por cosificar el papel del área humana.

Desde Gestión Humana se pretende generar un acercamiento general a la Entidad; por ello se apoyan espacios de comunicación con los servidores para escuchar sus inquietudes y propuestas (Función Pública, 2017, p. 15).

La acometida de cualquier organización con respecto a la relación creada con el empleado – trabajador debe abarcar instancias superiores a la relación inicial pactada. No se trata de estrechar vínculos familiares, relaciones de amistad o el mejoramiento de espacios de alguna índole. Se trata de convocar al profesional, empleado – trabajador o dependiente a que construya, de la mano con la organización, la trayectoria de carrera que espera cuaje en la organización y no actividades poco conducentes a algo material en el tiempo.

En este escenario, parece que el área de talento humano se encuentra embargada en una posici-

ón de satisfactores, capacitaciones o intervenciones pasajeras, que desdichan de su quehacer.

La medición del desempeño hace referencia a los diversos mecanismos aplicados en la entidad para realizar una valoración del trabajo del funcionario y de su desempeño dentro de la organización (Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, 2015, p. 42).

Es desconocida la rendición de cuentas generalizada de lo que implica para las organizaciones alentar, evidenciar y recoger los frutos de la llamada gestión del talento humano que desarrollan. En realidad, el área, gestión o recursos debe estar enfocada de manera tripartita a corresponder a los intereses de las organizaciones, pero igualmente del empleado – trabajador para con ella y, de este último, para sí mismo. Es decir que, cualquier planeación en materia de talento humano, debe alternar tres frentes de trabajo no uno solo como en apariencia se destaca. Por lo general, se considera que las áreas de talento humano están enfocadas más a la organización que a los otros frentes sugeridos.

El proceso de planeación organizacional, que generalmente se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento (Dirección de empleo público, 2005, p. 6).

Se hacen balances en materia financiera, de infraestructura, de proyecciones interinstitucionales, de alianzas, conexiones o redes, pero son contados los casos y sectores en donde se proyecta el personal, la capacidad intelectual de éste y lo que espera la organización del mismo bajo un

escenario de colaboración, pero igualmente de complementación. Es decir, que así como la sostenibilidad de la organización es importante en sus diferentes focos de interés directivo, también debería hablarse de la sostenibilidad del empleado – trabajador y como éste avanza en el tiempo, mejora y progresa de la mano con las proyecciones que hace la organización, basadas en el valor agregado para todos.

Las empresas colombianas que aplican entrenamiento y capacitación lo hacen de manera informal, con bajos niveles de planificación y organización (Jaramillo, 2005). Se invierte poco en formación, aunque en las empresas industriales se invierte más que en las comerciales. Las empresas esperan que el trabajador venga con los conocimientos requeridos. Esta práctica se realiza de manera intuitiva, dependiendo de las necesidades actuales de las empresas y en algunos casos sobre la marcha, por ensayo y error (Calderón, 2006). La capacitación generalmente está enfocada hacia aspectos técnicos y operativos (entrenamiento) que tengan pertinencia para el cargo (Parra, 2011, como se citó en Rodríguez, 2012, p. 216).

En cuanto a la apuesta relacionada con procesos de formulación sobre lo que implica atender el área de gestión del talento humano, es fundamental reconocer efectivamente que este campo está en la retina de las organizaciones y no bajo un espectro de conveniencias poco sanas en el tiempo para entidades serias. Por ende, cualquier plan, estrategia o visión se pierde en el camino, sino hay una detallada radiografía de lo que hará la organización por los empleados – trabajadores, no solo para que su relación se afiance, sino para que este último vea con claridad que tiene como progresar a través de ésta.

Lo anterior implica trabajar para cambiar la concepción del talento humano en el sector, al menos, en cuatro frentes: en la actitud del funcionario (darle valor agregado a cada actividad que se realiza en el servicio público), lo cual conlleva acciones orientadas a modificar la cultura organizacional; en la actitud de los directivos, quienes deben evaluar la relación entre objetivos organizacionales, las necesidades de la comunidad y las condiciones de sus colaboradores; en la organización, en búsqueda de un nuevo estilo de gestión (Robles, 1998) y, por último, en el concepto de desarrollo humano, a fin de orientarlo hacia uno más integral (Calderón, 2004, p. 89).

La prevalencia de mapas, planes o preceptos, desde los cuales son plasmadas temáticas de gestión humana, son más de carácter externo en cuanto a la forma como el empleado – trabajador cree o considera que debe ser la relación con la organización. Es decir, que sigue siendo una posición alrededor de las organizaciones y no hacia rodear al empleado – trabajador, quien en últimas es el centro de la gestión del talento humano. Mientras no se evalúe, mida o valore el papel que cumple cada cargo, los planteamientos en materia de áreas, gestión, recursos o unidades de talento humano terminan siendo solo el cumplimiento de las metas de trabajo trazadas por dicha unidad.

En este sentido, se elaboró el Plan Estratégico de Gestión Humana, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de bienestar social, capacitación, seguridad y salud en el trabajo y administración de personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud

laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios (Mincultura, 2017, p.2).

Es fundamental que las organizaciones expongan con claridad cómo han crecido gracias a la inversión, proyección o fortalecimiento del plan de carrera de sus profesionales o empleados – trabajadores. No se trata de exponer balances cuantitativos a diestra y siniestra, cuando su principal balance no aparece en ninguna de las cuentas. De ello, habría de esperar que los sectores enfocados al conocimiento, educación o tecnologías fuesen los más destacables, pero contrario a ello, son los que menos avances tienen, dado que asumen dichas tareas no solo rutinarias, sino que su mejoramiento va en consecuencia a lo que hacen, con nulo o poco apoyo de las organizaciones en donde están.

La compensación basada en criterios de equidad externa e interna es un requisito mínimo para lograr incorporar personal capacitado en una organización; por otro lado, el seguimiento del desempeño individual, de grupo, organizacional y las decisiones que se tomen a partir del mismo (asignación de tareas, promoción en la carrera, reconocimiento monetario o no monetario), tienen incidencia directa sobre la motivación y retención de los funcionarios (BID, 2004, como se citó en Rodríguez, 2012, p. 217).

El balance social de las organizaciones no solo se traduce por la función que cumplen para la sociedad, sino la que concretan igualmente de mane-

ra tripartita con los empleados – trabajadores. Es decir, se hace balance social hacia afuera pero no hacia adentro en cuanto a este frente en particular, creyendo que la sola acción laboral o vínculo contractual refrenda dicho cometido, escenario totalmente errático a una realidad compleja. Puede que desde el punto de vista formal se atienda dicha premisa, que al incorporar personal se cumple a la sociedad, pero el tema es como devuelve dicha organización a este personal que también tenía expectativas con la relación organizacional.

El término recursos humanos se refiere a las personas que componen una organización. La importancia de las labores de recursos humanos se hace evidente cuando se toma conciencia de que los seres humanos constituyen el elemento común a toda organización, en todos los casos son hombres y mujeres quienes crean y ponen en práctica las estrategias e innovaciones de sus organizaciones. Los recursos materiales hacen las co-



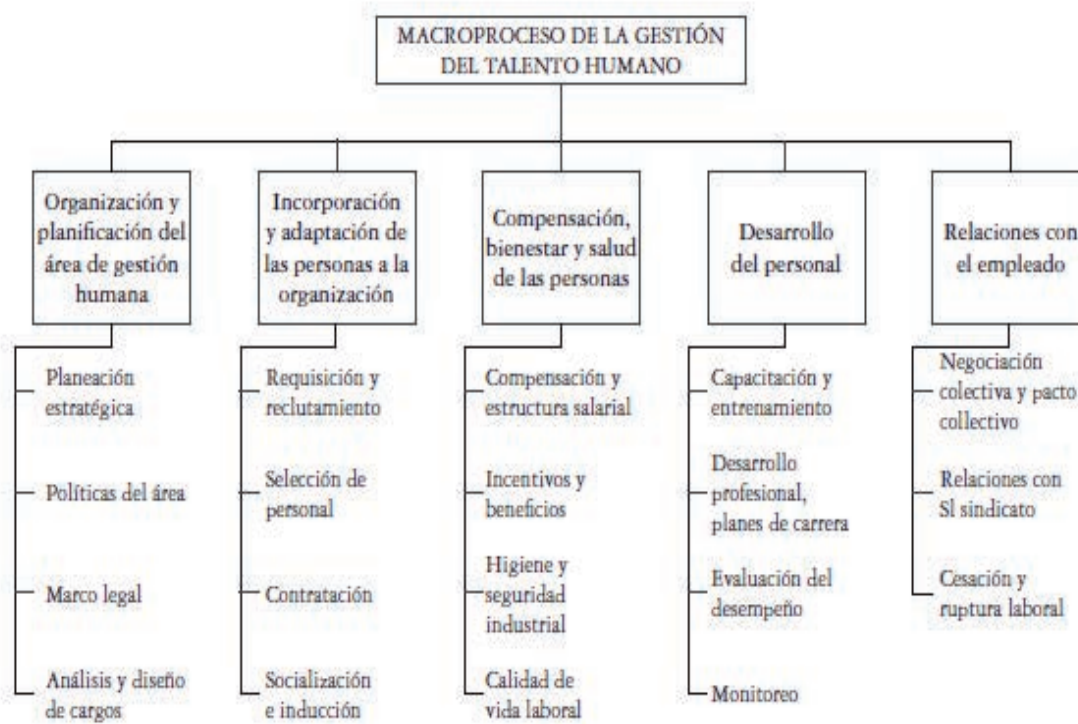
sas posibles, pero las personas las convierten en realidades (Núñez, 2013, como se citó en Restrepo y Arias, 2015, p. 24).

No es consecuente dar muestras de rigurosidad en material de gestión del talento humano cuando no se reconocen las cualidades y condiciones profesionales del empleado – trabajador. No se trata de una visión artística o de cualidades extracurriculares, se trata de aflorar la razón por la cual fue contratado. Por eso, es inconsecuente que se contrate a alguien bajo unas experiencias, requisitos y certificaciones, y estas sean obviadas u olvidadas en el tiempo. Por ende, se requiere más que un recibo de hojas de vida, entrevistas o actos recreativos para comprender la trascendencia de la expectativa que crea la gestión humana en las organizaciones que pregonan su articulado institucional.

Implementación de modelos de áreas, gestión, recursos y unidades del talento humano en las organizaciones.

El poder implementar un modelo de áreas, gestión, recursos o unidad del talento humano es una apuesta a cuyas referencias no son generales ni mucho menos excepcionales. Es decir que, se construyó un imaginario frente a lo que implica anteponer, desarrollar y obtener resultados en la materia. Por ende, se parte de la idea que dicho campo igual debe partir si bien de una investigación o de una pregunta que contemple lo pretendido con el tema. De allí que la implementación de dicho campo implica una revisión propia del método científico, consideraciones en materia de innovación y, claro está, desarrollo tecnológico, dadas las moviidades que tiene un tema que salió de la psicología.

Gráfico 1. Macroprocesos de la gestión del talento humano.



Fuente: García, 2009.

Es el primer momento que debe explicar la razón de ser de la gestión del talento humano en las organizaciones. Si no se precede de la exposición de un diseño, modelos, propuesta estratégica o trazabilidad con la cual se quiere encumbrar dicho tema, como campo de balance institucional, dicha realidad atenta con la idea si quiera de concebir un contexto para propiciar el talento huma-

no. Si bien, prevalecen las pautas contractuales, habría que cuestionar a las empresas que tanto hacen florecer el talento humano o qué elementos activan para que este se propicie. El panorama es complicado en la medida que se considere que la construcción de este referente es solo armonía, lúdica y respeto institucional.

Grafico 2. Sistema integrado de gestión de recursos humanos.



Fuente: Adaptado de Serlavós, retomado de Longo, 2002 y citado en Subdirección de Talento Humano, 2017.

La trayectoria analítica, formal y racional de cualquier propuesta debe pasar por la articulación de diseños, licencias, modelos o patentes tras las cuales se pueda evidenciar que prevalecen ejemplos a seguir o estudios de caso a revisar para consagrar, estimar o llevar a cabo un propósito. En este caso, se intenta plasmar diferentes casos en los cuales se ha corroborado la estructura que acompaña la iniciativa de áreas, gestión, recursos

y unidades de talento humano. Por ende, es de considerar que cada uno de ellos debería ser en primera instancia ejemplo a seguir, seguido, de la articulación con entidades o programas que revisan dicho proceso, y como alternan dichos modelos con los propios.

Grafico 3. Proceso de planificación estratégica de RRHH.



Fuente: González, 2015.

Es evidente que todo modelo parte de una concepción metódica en la que se ciernen los métodos y metodologías, al igual que las hipótesis o preceptos que acompañan la instrucción de formalizar las unidades de talento humano.

A su paso, también deben ser planteados los alcances, límites, restricciones y riesgos a la par con los impactos y resultados esperados con la construcción sólida de áreas, gestión, recursos y unidades de talento humano y, en congruencia con ello, las estimaciones de cronograma y presupuestos para lograrlo. Por ello, se sobreentiende que el trabajo en lo humano no puede basarse en modas ni en criterios del azar, sino de una política construida en ella.

Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002, p. 13).

El éxito de la planeación estratégica del recurso humano se da en la medida en que se articula con el direccionamiento estratégico de la entidad (la misión, la visión, los objetivos institucionales, los planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de los siguientes elementos como se muestra en el Gráfico 4.

Grafico 4. Modelo Integrado de gestión estratégica del recurso humano adaptado en Serlavós, retomado de Longo, 2002.



Fuente: Subdirección de Talento Humano, 2017.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos dimensión estratégica de la gestión humana.

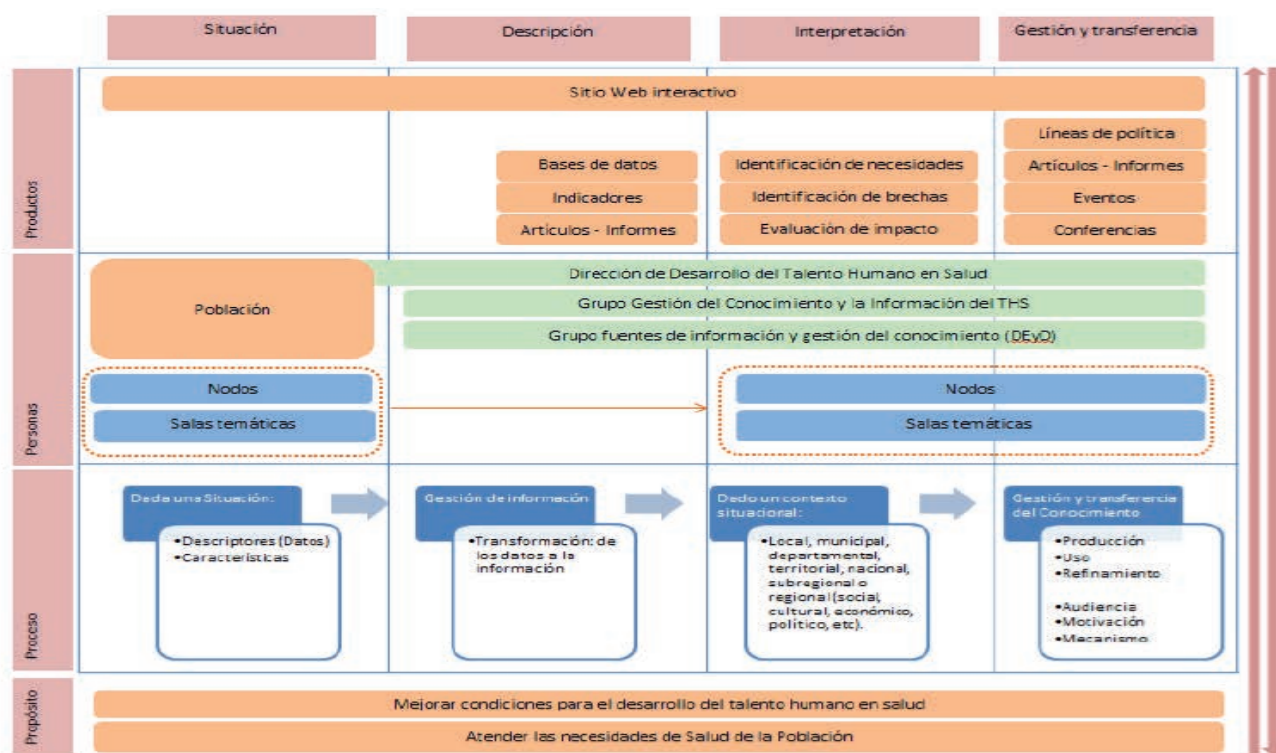
Características	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
La empresa establece planes de carrera para sus empleados	43	2,00	4,00	2,70	0,741
La empresa posee programas de retención de talentos	43	1,00	5,00	3,23	1,377
La empresa gestiona el Balance vida_trabajo (trabajo flexible, teletrabajo, programas que involucran la familia)	43	1,00	4,00	1,88	1,096
La empresa posee un programa para la gestión de la diversidad	43	1,00	4,00	2,28	1,260
La gestión humana de la empresa fomenta la responsabilidad social empresarial	43	2,00	5,00	3,98	0,672
La empresa posee sistemas de medición en torno a lo que aporta la gestión humana a los resultados del negocio	43	1,00	5,00	3,74	1,002
La empresa posee programas para la formación y el desarrollo de líderes.	43	1,00	4,00	2,74	1,002
La empresa posee programas para la construcción de capital social y relacional (trabajo en equipo, construcción de confianza, fomento relaciones internas y externas)	43	1,00	5,00	3,28	1,008

Fuente: Restrepo y Arias, 2015.

La organización como tal ha sido construida desde un orden cartesiano en tanto lo formal y racional en busca de recursos económicos, financieros y productivos. A su paso, igualmente ha sido concebido como un componente complejo en la medida en que interactúa con información, relaciones o redes y sinergia entre su función y la sociedad. Y en la actualidad, se expone a las capacidades y condiciones de vida que pretende forjar la sociedad global, poniendo en el centro del debate la perspectiva humana en las organizaciones. Este es el frente de trabajo a desarrollar, toda vez que no se han podido resolver los otros frentes con los cuales ha sido acuñada la idea de la gestión humana.

En cada etapa de su vigencia, se ha cumplido claramente los preceptos sobre los cuales se ha basado la formación humana. El racionalismo ha campeado y aún sigue como elemento fundamental para dar cuenta con cifras y datos lo que implica constituir, hacer frente y obtener resultados en una organización, en la cual, el empleado – trabajador o profesional es también un número. No obstante, los procesos de automatización, inteligencia artificial, tecnologías de información y comunicación, han hecho que dicho escenario se replantee, dando cuenta del papel de la cibernética con las ejecuciones y tareas del empleado – trabajador en la organización en la cual él puede hacer su destino.

Grafico 5. Gestión del conocimiento para el talento humano en salud.

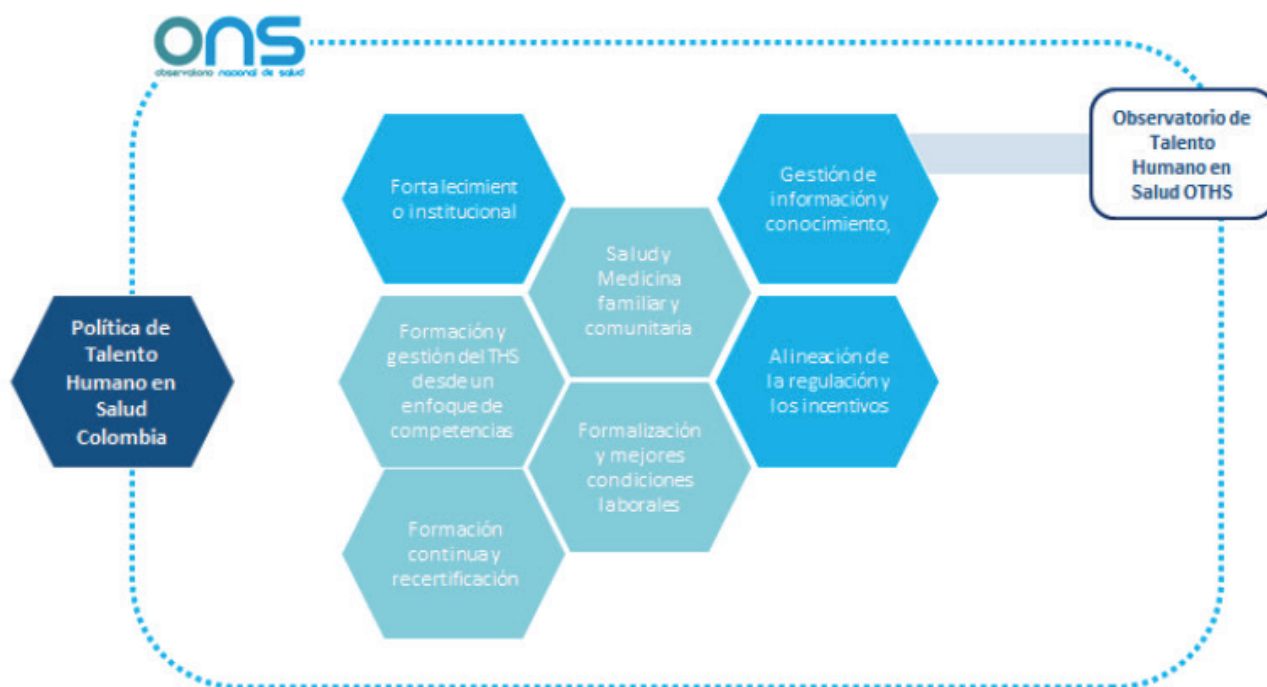


Fuente: Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud, 2015 en OTH Colombia, 2015.

De otro lado, la cantidad de información irrigada por distintas fuentes, privilegia la idea de la generación de conocimiento, la capacidad intelectual, la invención y la innovación como la principal fuente de recursos de las organizaciones. No obstante, es de reconocer que esto se da en ambientes propicios y comprometidos para ello, y no por generación espontánea. Por lo tanto, las

condiciones sobre las cuales se consigue, obtiene o produce información también hacen parte del nuevo talento de las organizaciones, para las cuales el empleado – trabajador o profesional pasa de cumplir tareas a generar conocimiento, obviamente bajo debidas proporciones y condiciones claras de lo que se espera de éste.

Grafico 6. Estrategias de la política de talento humano en Salud OTH. Política de Talento Humano en Salud.



Fuente: Adaptado por Ministerio de Salud y Protección Social MSPS a partir de la Política de Talento Humano en Salud en OTH Colombia, 2015.

Así, el papel del análisis sistémico en este mundo complejo, igualmente representa la posibilidad para que los diferentes agentes comprometidos en la gestión humana alcancen los contenidos, logros y propósitos dispuestos por la triada inculcada entre la organización, el empleado – trabajador y la gestión humana. En esencia, se aspira que estos frentes sean agenciados no solo de manera colectiva sino individual. Aquí no solo se busca la coherencia, sinergia o complementariedad, sino

la revisión de hechos disipativos o condiciones adaptativas e incluso aleatorias que puedan afectar la tarea encomendada a toda la organización para obtener frutos claros en gestión del talento, con el fin de aportar al mejoramiento continuo de las partes.

Tabla 2. Métodos de uso frecuente para proyección de demanda de RRHH

Método	Descripción
Análisis de Tendencia/ Índice Operacional	Consiste en definir y calcular en base a datos históricos un índice que relaciona una variable clave que refleja el nivel de actividad, servicio y/o producción con el tamaño de la dotación de personal, a nivel de unidades y de las organizaciones en conjunto. Luego se aplica este índice a los niveles de actividad/servicios futuros para determinar la necesidad de RRHH.
Método DELPHI	A través de una serie de cuestionarios manejado por un coordinador y suministrados a un grupo de expertos (que no se reúnen personalmente) se van mejorando con sucesivas rondas los pronósticos, hasta que el grupo alcanza una decisión mayoritaria que representa el mejor estimado de los expertos.
Método de Grupo Nominal	Al igual que el método DELPHI, esta es una técnica cualitativa de proyección de largo plazo, en la cual el grupo de expertos interactúa personalmente después que cada uno ha dado a conocer sus estimados sin discusión previa, y el pronóstico a escoger se determina por votación secreta del grupo de participantes.
Pronóstico de Escenarios	Es un conjunto de proyecciones, de acuerdo a diferentes supuestos para estimar la demanda de personal correspondiente a los

	escenarios optimista, pesimista y a un punto medio, identificado como el más probable; cada uno de estos escenarios produce un cuadro de necesidades o excedentes de personal de las diferentes unidades de la organización, proyectado en horizontes de 3 a 5 años. Un aspecto clave en la construcción de estos escenarios es la tormenta de ideas que debe desarrollar el personal de los departamentos de servicios y el de RRHH, aportando su visión y supuestos de los escenarios.
Análisis de Regresión	Dado que esta técnica es ampliamente referida en casi todas las actividades de planificación, investigación y gestión, sólo es necesario reiterar que la misma vincula una variable dependiente, en este caso, la demanda de RRHH, con una o varias variables independientes (variables explicativas) en forma lineal o no lineal para efectuar proyecciones de corto y largo plazo. Esta clase de técnica requiere de registros históricos de por lo menos diez años de las variables utilizadas.
Promedios Móviles y Suavizadores Exponenciales	Los promedios móviles son muy utilizados (al igual que los suavizadores exponenciales) para pronósticos de corto plazo y ajuste del efecto estacional, y ofrecen la opción de otorgar mayor o menor importancia o ponderación a las observaciones o datos mas antiguos o a los más recientes.

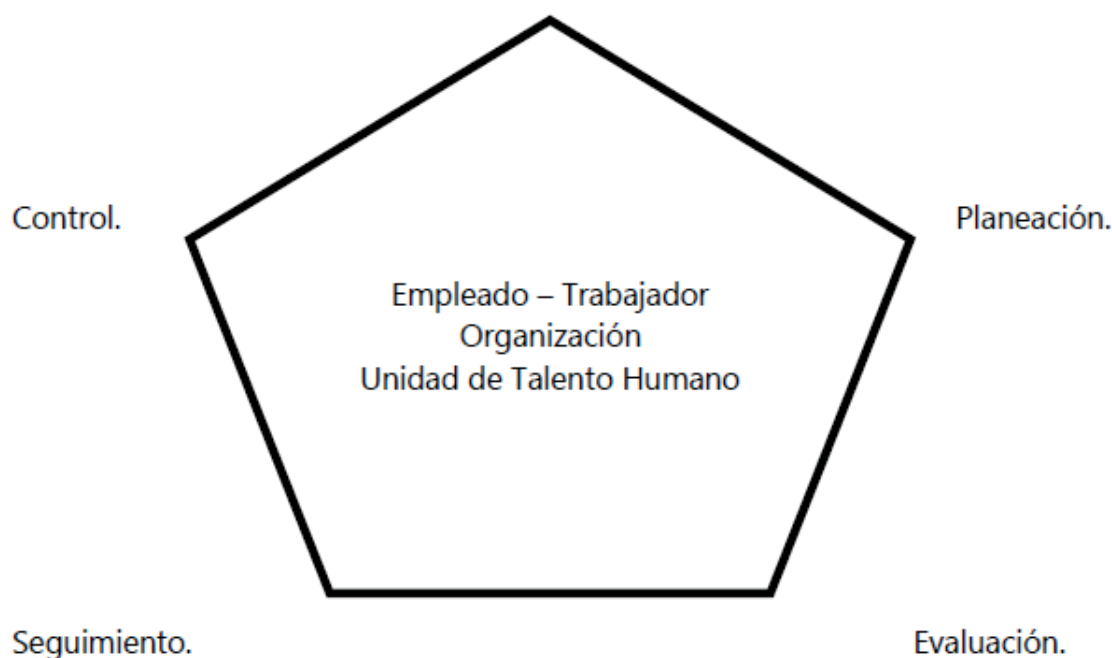
Fuente: González, 2015.

La combinación entre métodos y metodologías dispuestas en el análisis racional (lógica, formalismo, resultados), complejo (cibernético, informativo y sistémico) tienden a privilegiar también el acceso a condiciones de caos, incertidumbre y riesgo antes no contempladas al momento de construir mecanismos para anticipar, instalar o materializar los criterios de gestión humana. Por lo tanto, así como se definió la triada en materia de concepción de gestión humana, a la par se complementa con esta propuesta metódica la idea de que dichos frentes deben atacarse de manera diferencial, para que efectivamente tenga éxito organizacional, profesional y de gestión humana, los propósitos de dicho tema.

Seguimiento, evaluación y control de las áreas, la gestión, los recursos y las unidades del talento humano en las organizaciones.

La posibilidad de plasmar el seguimiento, la evaluación y el control de las áreas, la gestión, los recursos y las unidades del talento humano en las organizaciones, pasa por los índices, indicadores, parámetros y variables a través de los cuales las entidades responden a los cometidos de las políticas de personal o talento humano. En este sentido, se comprende que debe haber un escenario sobre el que pueda formalizarse lo alcanzado, logrado o planteado por dichas unidades, razón por demás, que se requiere conectar lo hecho en la implementación con los elementos que requieren observar al engranaje, mecanismos y pulsos que tienen la gestión humana para que sea verificable desde diversos cometidos.

Grafico 6. Política organizacional de talento humano.

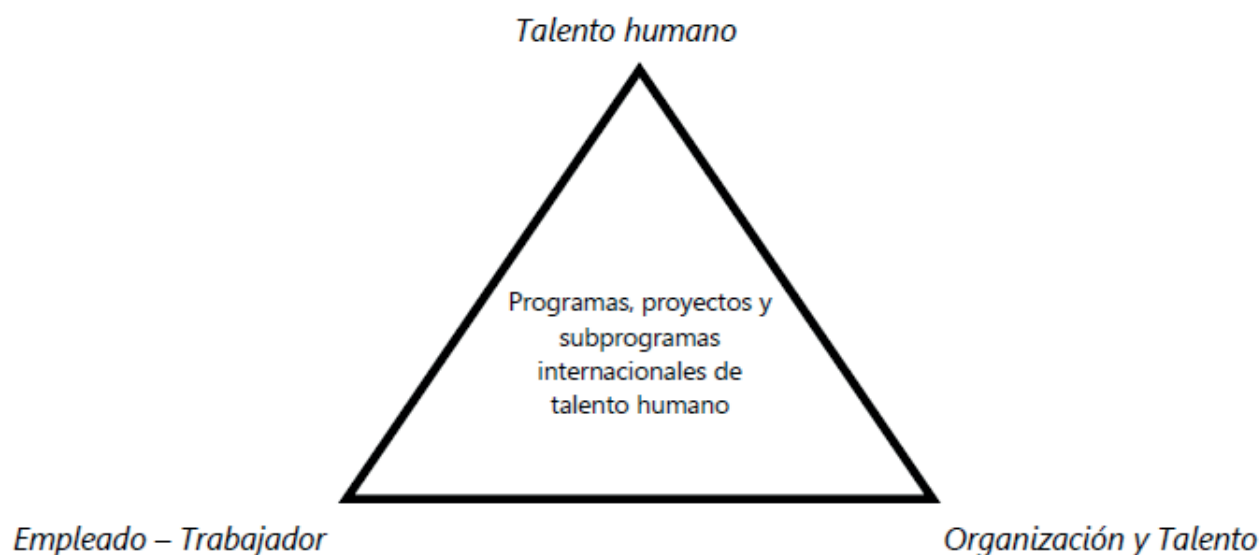


Fuente: Elaboración propia.

El seguimiento consiste en identificar estrategias, lineamientos, metas, objetivos o propósitos que pueden acogerse, convocarse o vincularse desde la perspectiva de diferentes entidades, episodio en el que la implementación juega el papel central. De allí que el seguimiento procura cohesionar las intenciones de la gestión humana con otras

dimensiones, frentes o terrenos no contemplados inicialmente en la gestión del talento humano. Por ende, el seguimiento debe avanzar en la medida en que se alternen diferentes mecanismos o planteamientos con los cuales obtener por concurrencia, subvención, liderazgo o alianzas las pretensiones de la gestión del talento humano.

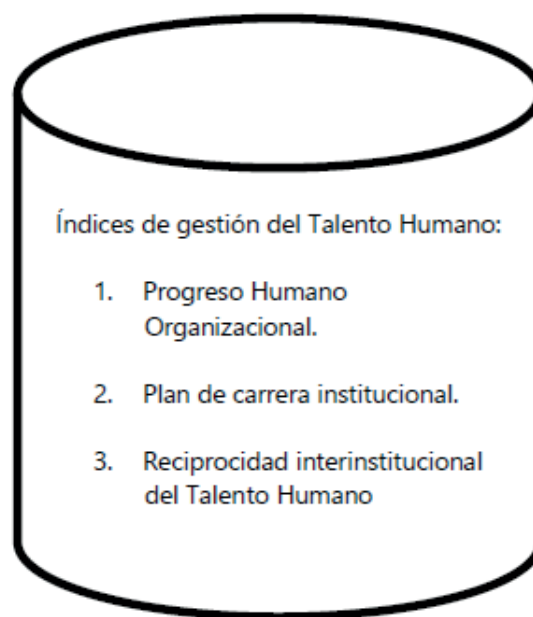
Gráfico 7. Seguimiento de talento humano.



Fuente: Elaboración propia.

La construcción del índice debe apostar a las metas, objetivos, propósitos y componentes que hacen parte de la gestión talento humano, en la construcción de índices que representan el ideal de lo que se pretende lograr con las condiciones mentales y de reciprocidad laboral en tanto los estímulos se traducen en hechos. Se pasa necesariamente a la identificación de lo que se pretende conseguir con una apuesta real en materia de índices. En este tramo, índice de desarrollo o progreso del talento humano; otros, como los índices de prioridad del talento humano, o dimensiones de gestión para el talento. En este evento, se pretende identificar qué tanta importancia tiene el tema de la consecución de índices, con los cuales atender los lineamientos para cada agente de la gestión del talento humano.

Gráfico 8. Índices de talento humano.

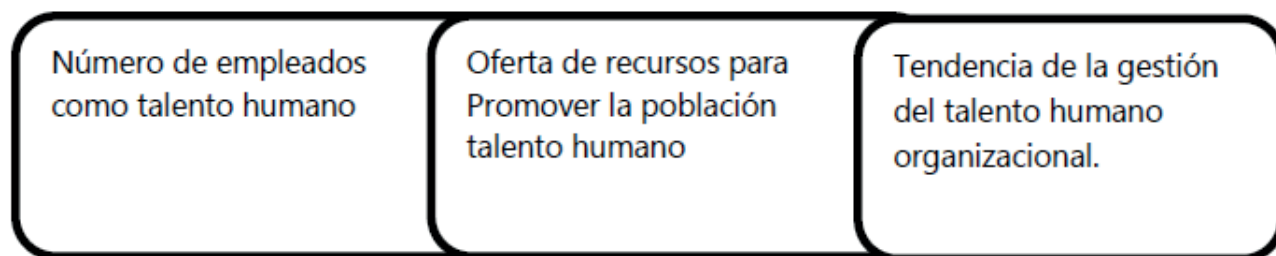


Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la formación de indicadores, estos son dinámicos en la medida a que tienden a perfilar ideas o unidades de medida sobre las cuales se explican el desempeño de los índices en el tiempo. Es decir, que mientras los índices son condicionantes para revisar si efectivamente se cumple con la programación planteada en la gestión del talento humano, el indicador sirve

de fuente para identificar la condición, estado o lugar que ocupan, en términos de cantidad, los elementos que como indicadores sustentan la calidad del índice. El indicador como sustrato numérico promueve las unidades de medida para poder establecer que efectivamente el índice puede prevalecer.

Grafico 9. Indicadores de talento humano.

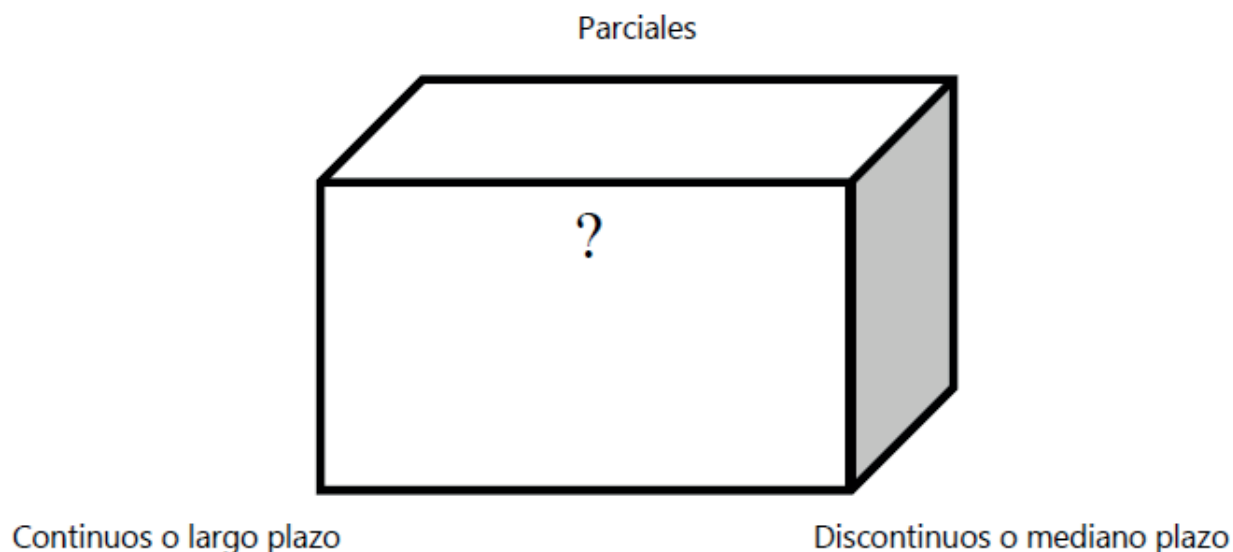


Fuente: Elaboración propia.

Es el parámetro, límites o restricciones o construcción de ecuaciones, el análisis geométrico, dinámico o de continuidad para poder tener elementos de trabajo cuando se pretenda construir a partir del momento que se requiere. El parámetro plantea el fenómeno de corto, mediano y largo plazo en la medida en que puede restringirse el uso de un indicador cuando

este no es continuo o discontinuo, a su vez, puede presentar problemas de rezago, sesgos o por no estar completos. Por ende, debe tenerse en cuenta que el parámetro permite establecer el panorama que tiene todo el índice y los indicadores para tener algún tipo de asiento o asertividad en la organización que lo acoge.

Grafico 10. Parámetros de talento humano.



Fuente: Elaboración propia.

Al tener la claridad en materia de los parámetros, las fuerzas adquieren variables para poder ser explicativas en el momento que se requieran. En el corto, mediano o largo plazo, éstas cumplen igualmente un carácter orientador sobre los diferentes fenómenos que explican el comportamiento del índice, el indicador y el parámetro considerado. Por ende, las variables

pueden ser analizadas en la medida en que pueden ser tomadas de manera directa, por cercanía o *Proxy* y/o relaciones inversas cuando el fenómeno del talento humano así lo exija. Por ello, es que debe rastrearse en cada caso qué elementos contienen las variables o qué otras arrastran cuando se mide familia, empleo o satisfacción.

Grafico 11. Es la variable la que se revisa permanente

Variable	Proxy	Relación Inversa
Formación	Años de formación	Formación Humana
Desarrollo	Crecimiento profesional	Satisfacción laboral
Economías de escala	Productividad laboral	Eficiencia laboral

Fuente: Elaboración propia.

La variable, la *proxy* y la relación inversa permiten construir distintos frentes de análisis para acoplar la gestión humana a los intereses de cada agente interesado en la triada que emerge en materia de la unidad de talento humano. De lograrse dicho escenario, tendría sentido la modelación, diseño o protocolo, con el cual poder atender, generar o propiciar herramientas para poder auspiciar ejercicios relacionados con el tema. Frente a ello, cabe recordar que lo que no se mide no tiene sentido en las organizaciones y, por ende, queda cuestionar qué tanto son evaluados los procesos y sistematizaciones existentes en cuanto a la concepción de la gestión del talento humano organizacional.

Conclusiones

La formulación de la dimensión, estrategia o política en materia de talento humano se deriva en la medida en que pueda entenderse que

ésta pasa por una prioridad real de los agentes que intervienen, son afectados o involucrados en materia de decisiones o relaciones de talento humano. En este sentido, la formulación parte desde adentro de la organización y se trabaja igualmente como cualquier proceso de acreditación, certificación norma de calidad internacional. De lo contrario, son un cúmulo de ejecuciones para cumplir metas de *check list* en gestión humana de interés para las organizaciones, en las cuales poder corroborar lo pretendido inicialmente con la incubación de dicha temática.

En cuanto a la posibilidad de seguimiento, evaluación y control de la planeación, está enfocada a materializar la existencia del área, gestión, planeación o unidad del talento humano a efectos de evidenciar, plasmar y sistematizar los fundamentos, principios, valores y áreas de trabajo, para atender externa e internamente

lo que implica la revisión de estos para organizaciones en las que ninguna realmente sobresale, todo se queda en estudios de casos o evidencias a seguir, pero en ningún momento se expone un caso general tras del cual proponer qué implica para una institución en particular el fomento del tema.

Es crucial entrar a la medición con la cual poner en análisis constante lo que implica razonar en materia de cifras, datos, metadatos y *proxy* frente a cómo obtener datos para sacar adelante, no solo la información sino los planteamientos que pueden guiar la razón del ser de la gestión del talento humano. De allí que se requiere formular, con elementos racionales y fiables, lo que implica el entrar a consagrar fórmulas como unidad de medida en la gestión del talento humano. Por lo tanto, es de plasmar en esencia que sin este recurso no tiene sentido aflorar que se están haciendo procesos enfocados hacia dicho tema y que de lo que se trata es de un simple acercamiento a buenas prácticas.

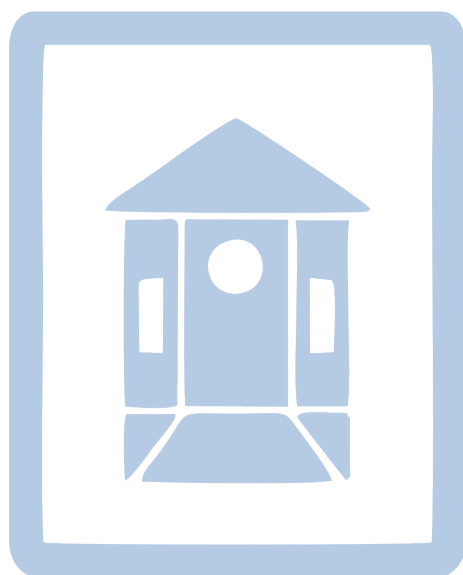
Bibliografía

- BID. (2004). *Lacoviello, M. y Zuvanic, L. Desarrollo e integración de la gestión de RH en los estados latinoamericanos*. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=\\$1851-37272006000100002&script=sci_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=$1851-37272006000100002&script=sci_arttext&tlng=en)
- Calderón, G., Álvarez, C. y Naranjo, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de Administración*. 19(32), 225-254.
- Calderón Hernández, G. (2004). Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales. *Cuadernos de Administración*. 17(28), 71-90.
- Dirección de Empleo Público. (2005). Planeación de los recursos humanos. Lineamientos de

política, estrategias y orientaciones para la implementación. *Departamento Administrativo de la Función Pública*, 1-26.

- Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo. (2015). *Escuela estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Ediciones Uniandes. Primera edición.
- Función Pública. (2017). Programas de Bienestar e incentivos. *Procesos de Gestión del Talento Humano*. 2, 1-25.
- García Solarte, M. (2009). Los macro – procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana. *Pensamiento & Gestión*. 27, 162-200.
- González, F. (2008). La planificación estratégica de Recursos Humanos. *Revista de Administración Pública ESAP*. 3, 76-105.
- Jaramillo, O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa expo pyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento y Gestión*. 18, 103-137.
- Longo, F. (2002). *Las reformas del servicio civil en las democracias avanzadas: mérito con flexibilidad*. BID.
- Mincultura. (2017). Plan estratégico de gestión humana. Secretaría General. *Grupo de Gestión Humana*. 1-17.
- Núñez, R. G., Torres, G. L., y Pazos, M. R. (2013). Factores del capital humano que determinan la calidad del servicio postventa del sector comercio en el área automotriz de baja california. *Global Conference on Business & Finance Proceedings*. 8(2), 17-61.
- OTHS Colombia. (2015). *Observatorio del talento humano en salud. Serie registros observatorios. Sistemas de seguimiento y salas situacionales en salud*. Ministerio de Salud y Protección Social.
- Parra, C. (2011). *Asociaciones entre la práctica de formación y el desempeño organizacional. Un estudio de caso en las empresas manufactureras medianas y grandes del departamento de Boyacá*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

- Restrepo Escobar, F. y Arias Vargas, F. J. (2015). Las prácticas de gestión de talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia. *Journal of Agriculture and Animal Sciences*. 4(2), 20-32.
- Robles, J. L. (1998). *Estado y gestión pública*. Escuela Superior de Administración Pública. Biblioteca Jurídica Dike.
- Rodríguez Moreno, D. C. (2012). Prácticas de gestión humana en pequeñas empresas. *Apuntes del CENES*. 31(54), 193-226.
- Subdirección de Talento Humano. (2017). Plan estratégico de Talento Humano 2017 -2019. *Ministerio de Educación. Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación -ICFES*. 1-21.



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

Análisis de competencias de la alta dirección de la organización.

Artículo de Reflexión

Alexander Gallego Gaviria
gallego.alexander@uces.edu.co

Estudiante de séptimo semestre de administración de empresas, Universidad CES.

Yohana Cristina Pérez Suárez
perez.yohana@uces.edu.co

Estudiante de séptimo semestre de administración de empresas, Universidad CES.

Mariana Sánchez Arango
sancheza.mariana@uces.edu.co

Estudiante de séptimo semestre de administración de empresas, Universidad CES.

María Alejandra Sánchez Galvis
sanchezg.maria@uces.edu.co

Estudiante de séptimo semestre de administración de empresas, Universidad CES.

Óscar Emiro Berrio Díaz
oberrio@ces.edu.co

Asesor de grado; Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad CES.

Resumen: El presente artículo tiene como objetivo delimitar las competencias directivas que son imprescindibles a nivel personal y empresarial para el desarrollo y ejecución de la toma de decisiones estratégicas y la coordinación del talento humano, buscando alcanzar cada uno de los objetivos organizacionales. Con respecto a la parte metodológica, se realizó la recopilación de datos, tanto cualitativos como cuantitativos, por medio de la exploración bibliográfica y cibergráfica. Además, se diseñaron cuadros comparativos con la finalidad de definir las competencias más relevantes que permiten una excelente gestión del personal de la alta dirección. Finalmente, se realizó una jerarquización de las competencias, con el propósito de encontrar cuáles son esenciales en la alta dirección. Los resultados del artículo de reflexión se enfocan en un nivel académico y empresarial, pero también se pretende tener un impacto dentro del programa de Administración de Empresas de la Universidad CES.

Palabras clave: Competencias directivas, habilidades blandas, liderazgo organizacional.

Abstract: The objective of this article is to define the managerial competences that are essential at a personal and business level for the development and execution of strategic decision-making and the coordination of human talent seeking to achieve each of the organizational objectives. Regarding the methodological part, data collection, both qualitative and quantitative, was performed through bibliographic and cybergraphic exploration. In addition, comparative tables were designed in order to define in itself the most relevant competencies that require excellent management of senior management personnel. Finally, a hierarchy of competencies was carried out in order to find out which ones are essential in senior management. The results of



the reflection article focus on an academic and business level, also, it is intended to have an impact within the CES University Business Administration program.

Key words: Management skills, soft skills, organizational leadership.

Resumo: O objetivo deste artigo é descrever a competência das diretivas essenciais em nível pessoal e comercial para o desenvolvimento e a implementação de decisões estratégicas e a coordenação do talento humano que busca atingir cada um dos objetivos organizacionais. Quanto à parte metodológica, a coleta de dados, tanto qualitativa quanto quantitativa, foi realizada por meio de exploração bibliográfica e cibernética. Além disso, tabelas comparativas foram preparadas para definir as competências mais relevantes que permitirão uma excelente gestão pela alta gerência. Por fim, foi realizada uma hierarquia de competências para encontrar algum som na alta gerência. Os resultados do artigo de reflexão também se concentram no nível acadêmico e comercial, se você deseja ter um impacto no programa de Administração de Empresas da CES.

Palavras-chave: Habilidades gerenciais, habilidades interpessoais, liderança organizacional.

Introducción

“El mundo cambiante y la globalización¹ marcan nuevas tendencias, que llevan a las organizaciones a crear ventajas competitivas² para permanecer en el mercado, existen muchas estrategias³, una de ellas es desarrollar el talento humano utilizando como herramienta las habilidades directivas⁴” (Daft, 2010). Es necesario recalcar la impor-

tancia de la aplicación de una fórmula (Nickols, 2011) sobre cómo va a competir una empresa, cuáles deberían ser sus objetivos y qué políticas serán necesarias para desarrollar las habilidades directivas que van a permitir establecer una ventaja competitiva desde la alta dirección⁵ y será visible en la perdurabilidad de la empresa en el mercado. De acuerdo con este planteamiento, surge un concepto relevante en el estudio: las competencias.

“El concepto de competencia ha cobrado una especial relevancia en los últimos años, en el contexto de la gestión empresarial. Se habla de

1 De acuerdo con Usman et al. (2014), la globalización se refiere a todos aquellos procesos por los cuales las personas del mundo se incorporan a una sociedad mundial única.

2 La ventaja competitiva se obtiene cuando una organización desarrolla o adquiere un conjunto de atributos que le permiten superar a sus competidores (Wang, 2014, citado por Cegliński, 2016).

3 La estrategia se define como hacer algo que nadie más puede hacer (Porter, 1996, citado por Ovans, 2015).

4 Pueden definirse como ciertos atributos o habilidades que un ejecutivo debe poseer para cumplir tareas específicas en una organización (Arevalo et al., 2014).

5 Cabe señalar la diferencia entre la dirección y la gestión dentro de la organización. La dirección enfatiza en la realidad empresarial, toma de decisiones y liderazgo, mientras que la gestión se basa en las cuatro áreas de la administración que son: recursos humanos, mercadeo, logística y finanzas.

evaluación por competencias, gestión de competencias, desarrollo de competencias, entre otros términos” (Chincilla y García, 2001). Actualmente, abunda la literatura sobre este término, debido a que las organizaciones se dieron cuenta que contrataban el personal por habilidades técnicas o aptitudes y los despidos eran causados por las habilidades blandas⁶. Debido a que las aptitudes y los conocimientos técnicos se aprenden, requieren menos esfuerzo y tiempo. Mientras que la formación del ser y las actitudes de las personas demanda mayor esfuerzo y tiempo. Por tal motivo, notaron que algunas competencias brindaban la capacidad para influenciar y alinear hacia un mismo fin a las personas de la organización, motivándolas y comprometiéndolas hacia la acción y haciéndolas responsables por su desempeño (Vivar Durán, 2020).

De acuerdo con Spencer y Spencer citado por Gálvez y Ahumada (2012) “la competencia es una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o actuación superior en un trabajo o situación”. “La competencia como el conjunto de habilidades, conocimientos y experiencia que una persona tiene para realizar una actividad concreta” (Gómez Pérez et al., 2014).

Spencer y Spencer en el estudio de competencias plantean el Modelo del Iceberg⁷, en el que hace referencia a los factores que influyen en la conducta y que definen si una persona cuenta con la competencia o no. “Estos autores, introdujeron el Modelo del Iceberg, en el cual dividen las competencias en dos grandes grupos, las fáciles de desarrollar como las destrezas y conocimientos, y las menos fáciles, como el concepto de sí mismo,

actitudes y la personalidad en sí misma” (Lombana, 2015).

La primera característica del modelo es que las competencias se pueden medir, son cuantificables en el momento de su definición y susceptibles de mejora. Para lograr la objetividad del trabajo planteado se llevó a cabo el proceso de búsqueda de los diferentes modelos de competencias que han sido exitosos a lo largo de la historia, para esto se logró determinar las competencias que más se reiteraban con el paso del tiempo y el cambio de épocas; logrando detectar las variables que en la actualidad siguen vigentes y cobran cada vez más relevancia en el mundo organizacional, esto por medio de la digitalización en una base de datos que permitió simplificar el análisis y arrojar los resultados expuestos durante el documento.

Este enfoque pondera previamente la conducta de los individuos en el desempeño de la tarea y permite observar resultados específicos en un contexto determinado. La limitación crucial de este enfoque está en preponderar la observación de la conducta de las personas en el desarrollo de su tarea a partir de la descripción de lo que puede hacer y no lo que realmente hace (Guerrero Chanduvi y De Los Rios Carmenado, 2013).

El concepto de competencia empezó a utilizarse en el contexto empresarial a partir del autor David McClelland en el año 1973, quien afirmó que son “las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional” (Schvartzman, 2004). Este autor publicó un artículo en el cual cuestionaba la evaluación por parte de las empresas y establecía que se debían hacer pruebas de competencia en vez de inteligencia. Las competencias de la alta dirección se presentan como “uno de los pilares que facilitan a las organizaciones ser competitivas” (Valencia, 2005). No son pocos los autores que han escrito sobre el tema de competencias directivas

⁶ “Son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva. Está relacionado con inteligencia emocional” (De los Heros, 2017).

⁷ El Modelo Iceberg es una herramienta de pensamiento de sistemas diseñada para ayudar a un individuo o grupo a descubrir los patrones de comportamiento, estructuras de soporte y modelos mentales que subyacen en un evento en particular (Webb, 2017).

y gran parte de ellos coinciden en opinar que las mismas constituyen una nueva alternativa para incrementar el rendimiento laboral y la motivación.

Por otro lado, dentro de las organizaciones empiezan a utilizar metodologías que permiten medir las competencias como lo es la evaluación de desempeño que cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el ayudar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos sobre ascensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo debido a que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para quienes se pueden desarrollar programas correctivos (Sum Mazariegos, 2015).

Este término ha empezado a ser implementado en los entornos laborales como forma de agregar valor⁸, y ha generado que las organizaciones tengan un principal enfoque en la calificación de competencias en los procesos de contratación. La importancia de este tema radica en que hay características naturales (habilidades y competencias) de las personas que son necesarias para un puesto de trabajo. Sin embargo, éstas no garantizan un desempeño eficiente, mientras que hay otras características subyacentes (rol social, motivación) que son determinantes en el desempeño de las labores y van a garantizar la excelencia y el éxito en el largo plazo.

Goleman llama a estos niveles inferiores del iceberg como aptitudes emocionales que conforman la inteligencia emocional y defiende que las personas emocionalmente desarrolladas son más eficaces y controlan mejor los hábitos mentales que determinan la eficiencia personal. Las emociones son información valiosa y fuente de sabiduría humana. Las conductas son fruto de estados emocionales y determinan los hábitos de la persona (Cambronero, 2018).

8 Según Mejía Cañas (2012) "El valor agregado es la percepción positiva y diferente frente a la competencia que tiene el cliente al llenar sus expectativas, según sus motivaciones".

Las competencias responden a saber hacer en contexto, es muy importante la gestión por competencias e identificar cuáles son las competencias con las que debe contar un perfil directivo⁹ hoy en día, teniendo en cuenta que el entorno es dinámico y cambiante, la alta dirección debe responder a estos cambios del entorno y adaptarse a ellos a la hora de dirigir para alcanzar la competitividad en el mercado. Cabe señalar que el concepto competencia lleva asociado varios elementos como lo son: a) Comportamientos observables, b) Contribuye al éxito en una actividad, c) Se desarrolla en una organización. Por tanto, "Una competencia no es una habilidad o una actitud aislada, sino la unión integrada y armónica de todos estos aspectos en el desempeño de una actividad laboral concreta" (Abad Guerrero y Castillo-Clavero, 2004).

El presente artículo de investigación tiene como objetivo definir cuáles son las competencias que debe tener la alta dirección de la organización, especialmente en la actualidad, donde hay un entorno cambiante debido a la globalización del mercado y donde es necesario que los líderes o directivos¹⁰ estén preparados para enfrentar los cambios del entorno y a la vanguardia de los requerimientos del escenario actual, desarrollando y potenciando habilidades, destrezas y competencias gerenciales que le permitan llevar la organización al éxito.

Para establecer las competencias esenciales de la alta dirección, en primer lugar, se analizaron diferentes modelos de competencias directivas. En segundo lugar, se realizó un cuadro comparativo entre los modelos encontrados que describen las

9 "Entendiendo perfil directivo como una persona que lidera, planifica, controla, dirige y coordina los procesos en la organización, toma decisiones y es el encargado de encaminar todo el personal hacia el logro de metas y objetivos" (Cillero, 2020).

10 Estos dos términos son figuras diferentes, pero se complementan, un directivo se enfoca en la estrategia y realidad empresarial pero no es un guía, por su parte el líder maneja los cambios. "Un directivo necesita actitudes de líder, mientras que un líder no necesariamente es un directivo" (Sodexo, 2020).

competencias de la alta dirección de las organizaciones. Por último, se determinó cuáles son las competencias esenciales que deben ser tenidas en cuenta en la alta dirección.

Al afirmar que los directivos en la actualidad deben desarrollar habilidades, disciplinas y conocimientos que les permitan llevar a los equipos de trabajo a la cima, "hace pensar que un directivo debe saber gerenciar el cambio, adaptarse a las diversas situaciones y tendencias para poder alcanzar el éxito en todo sentido" (Durán, s. f.). Basándose en esta idea, las competencias no son un mito sino una realidad empresarial que algunas organizaciones han sabido asimilar, acogiendo el cambio organizacional para avanzar y sostenerse en el tiempo, mientras que otras se han quedado en ideales tradicionales que les permiten obtener resultados en el corto plazo y poco relacionamiento entre los colaboradores.

Llegando a este punto, se analizaron algunos trabajos y autores para poder dar respuesta al siguiente interrogante: ¿Cuáles son las competencias que debe tener la alta dirección de la organización?

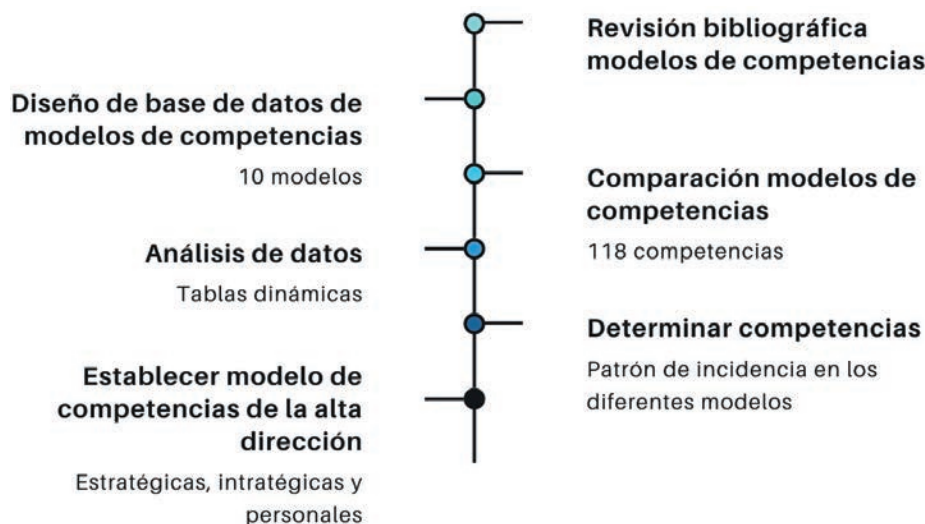
Basándose en este cuestionamiento, se hizo un rastreo bibliográfico, el cual se detalla más a fondo en el apartado de discusión y análisis, debido a que es necesario para el estudio contrastar las hipótesis planteadas con los resultados obtenidos y los estudios ya existentes.

Materiales y métodos

El enfoque metodológico del artículo es exploratorio¹¹ y descriptivo¹². Se buscó alcanzar el objetivo mediante la utilización de la técnica rastreo documental y revisiones bibliográficas, que permitan la recolección de datos cuantitativos y cualitativos a través de bases de datos tales como EBSCO, SCIELO y REDALYC.

En primera instancia, se realizó una base de datos en la cual se registraron los diferentes modelos de competencias directivas encontradas. Posteriormente, se analizó y comparó a través de la realización de cuadros que permitieron obtener patrones y, por ende, conclusiones de las competencias más importantes que son generadoras de cambio en la alta dirección de las organizaciones.

Ilustración 1. Metodología de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

11 El método exploratorio ofrece un primer acercamiento al problema que se pretende estudiar y conocer.

12 El método descriptivo consiste en plantear lo más relevante de un hecho o situación concreta.

En segunda instancia, se procedió a elegir de las opciones las competencias más reiterativas entre los autores, con la finalidad de crear una nueva lista de competencias, se les asignó un peso y este permitió identificar aquellas esenciales para la alta dirección de las organizaciones.

Resultados

Esta investigación llevó a analizar y definir las diferentes competencias que deben alcanzar los integrantes de la alta dirección con la finalidad de adaptarse y aumentar la capacidad estratégica de la organización. Los resultados de la investigación permiten el análisis de las competencias¹³ de la alta dirección necesarias para desarrollar el *core business*¹⁴ como estrategia para la organización, las cuales más allá de conocerlas es necesario potencializarlas para lograr altos márgenes de excelencia, competencia y calidad humana.

Al analizar la base de datos y en concordancia con varios autores se pudo evidenciar que la alta dirección puede sacar provecho de sus integrantes a través de la realización de procesos antes y después de la contratación, con el fin de atraer los talentos idóneos con las competencias necesarias en el grado requerido. Adicional a eso, la aplicación de una evaluación de 360° que logre identificar las ventajas, las desventajas y las oportunidades de mejora que llevará a un desarrollo de estos directivos.

En este contexto, la medición del desempeño tiene un papel crítico, en cuanto que implica dar seguimiento a los avances en los logros de las estrategias de la organización (Zúñiga Martínez, 2009).

El generar el instrumento para desarrollar la metodología planteada en el proyecto permite ha-

cer un análisis holístico¹⁵ de las competencias propuestas por diferentes autores, en diferentes años, lugares, contextos y dar conclusiones objetivas sobre las competencias necesarias que deben tener los altos directivos para garantizar el óptimo desempeño organizacional.

Las grandes empresas, a nivel mundial, realizan el proceso de evaluación y selección de personal, dándole mayor peso a las competencias del ser, porque esa formación humana es la que crea grandes brechas en los equipos de trabajo. En este sentido, "las personas con excelentes habilidades personales llegan a la cima de su eficacia personal y de su organización" (Pereda Pérez et al., 2014). Debido a que las habilidades interpersonales permiten interactuar con éxito en un entorno laboral altamente desafiante porque está sometido a un panorama dinámico.

Cabe señalar que "una organización inteligente que implanta nuevas maneras de trabajar, implica poner atención a las relaciones interpersonales que se dan en la vida laboral, en el diseño de la estructura y los procesos" (Bonifaz Villar, 2012).

Hoy en día la experiencia, los conocimientos o las habilidades profesionales son factores necesarios, pero no suficientes para ser seleccionados. Las organizaciones buscan actitudes, valores, rasgos de personalidad y motivaciones, que marcan la diferencia entre profesionales aceptables y los profesionales de éxito (Gumucio López, 2010).

Las competencias técnicas son simplemente el umbral que todo profesional debe tener para optar por un puesto en la alta dirección, pero las competencias del ser son las decisorias en estos procesos. Teniendo en cuenta que la reputación y la calidad humana del alto directivo es el factor clave que va a permitir un desempeño superior o un alto rendimiento por parte de los colaboradores.

13 Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas (Campos y Torres, 2020).

14 El área o actividad principal en la que se fundó o se enfoca una empresa en sus operaciones comerciales (Jensen, 2011).

15 Perteneciente al holismo, es decir, doctrina que propugna la concepción de cada realidad como un todo distinto de la suma de las partes que lo componen (RAE, 2020).

Por otro lado, cabe resaltar la importancia de la construcción del instrumento de investigación, debido a que en él se encuentra la información de forma cualitativa y cuantitativa que permite generar un análisis desde varias perspectivas. Logrando generar resultados objetivos luego de analizar 10 modelos de competencias directivas que se plasmaron dentro de una base de datos, en donde se tuvo en cuenta las siguientes variables: autor, año de publicación, nombre de la revista, área de conocimiento, nombre del modelo, subclasificación, competencias, definición y referencia bibliográfica.

A continuación, se muestran los resultados de los modelos de competencias analizados en la investigación, relacionados con el año de publicación, la clasificación de las competencias y la definición de cada una.

El primer análisis realizado fue el año de publicación y vigencia de cada uno de los modelos, debido a que es importante hacer una línea de tiempo o un histórico para saber si han variado o permanecen intactas con el tiempo, porque esto determina cómo es la conducta organizacional, debido a que al pasar los años nuevas generaciones ingresan a la empresa y empiezan a cambiar su estructura, clima y cultura o como puede suceder todo lo contrario, en donde la empresa sea tan rígida y burocrática que no haya tenido variaciones en el tiempo.

Tabla 1. Línea del tiempo de los modelos de competencias.

Intervalos	Rangos		Total
1	1994	1999	3
2	2000	2005	0
3	2006	2011	1
4	2012	2017	6
Total			10

Fuente: elaboración propia.

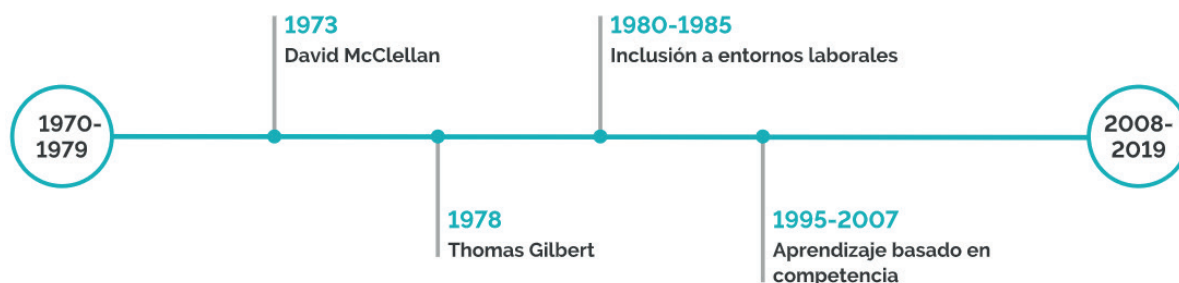
En la tabla anterior puede observarse que los modelos de competencias directivas han tenido una evolución acelerada en los últimos años, debido a que el 70% de los modelos se encuentran del año 2006 en adelante.

El 30% de los modelos de competencias se encuentran en el rango de 1994-1999. Luego hay un aumento en la investigación desde el año 2012 con un 70% y esto se da porque el aprendizaje y la aplicación de las mismas en el entorno laboral tomó mayor fuerza desde el año 2005.

En este primer análisis se hizo la comparación en el tiempo de los 10 modelos tomados en la base de datos, los cuales son: Modelo de Competencias Quinn; Modelo de Competencias Hay Mc Bear; Modelo de Competencias Gerenciales; Habilidades Directivas Básicas; en busca de las competencias directivas; el Modelo Arbaiza de Competencias Gerenciales; Diccionario de Competencias Triología Tomo I; Competencias Gerenciales; Competencias Directivas Requeridas por los CEO ante la Complejidad de las Organizaciones del Siglo XXI y Clasificación de las Competencias Directivas.

Por otro lado, para justificar los resultados obtenidos en los modelos de competencias es importante revisar la línea de tiempo del término de competencia. Se empezó a hablar de competencia con David McClellan en el año 1973; luego Thomas Gilbert, en 1978, tomó el concepto en el libro "Competencias Humanas"; la inclusión del término competencia se da en el periodo de 1980-1985 y, por último, el aprendizaje basado en las mismas de 1995-2007 y, como resultado del instrumento utilizado, se encontró que después del ingreso del término a los entornos laborales se empezó un estudio exhaustivo del mismo en la organización, buscando crear un factor diferenciador, porque no se le daba la importancia que merecía. A continuación, se muestra la línea del tiempo del término competencia.

Ilustración 2. Línea del tiempo del término competencia.



Fuente: Elaboración propia.

Es en este marco global donde las competencias emergen como una de las formas de resolver tales demandas, debido a que parte de la premisa de buscar ventajas competitivas a partir de las personas. En síntesis, se puede afirmar que el enfoque de competencias surge como respuesta a la necesidad de generar perfiles competitivos basados en las capacidades de las personas altamente eficaces que trabajan en cada organización.

Durante el estudio, se analizó que las competencias están divididas en 3 clasificaciones, las cuales son: competencias del ser, competencias técnicas y competencias del saber. Las competencias del ser y que predominan actualmente en la evaluación y selección de personal están relacionadas con las habilidades blandas, las competencias técnicas son las habilidades fruto de la experiencia de la persona y, por último, las competencias del saber hacen referencia a los conocimientos técnicos.

Ilustración 4. Niveles de las competencias.



Fuente. Elaboración propia.

En los 10 modelos de competencias analizados se encontraron 28 subdivisiones, cada subdivisión se clasificó en los 3 tipos de competencias que hay, estos grupos son: competencias estratégicas, competencias intratégnicas y competencias personales. Las cuales se definen así:

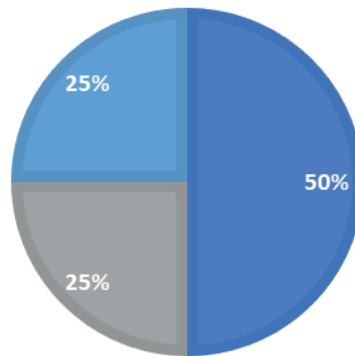
Las competencias estratégicas: son aquellas que se refieren a la capacidad táctica de un directivo y a su relación con el medio ambiente externo de la empresa.

Las competencias intratégnicas: se refieren a la capacidad ejecutiva, de liderazgo y a su relación con el medio ambiente interno de la empresa.

Competencias personales: se refieren a los hábitos básicos de una persona con ella misma y con su entorno. Estas competencias potencian la eficacia de los otros dos grupos de competencias directivas: las estratégicas y las intratégnicas.

Gráfico 1. Subclasificación de los modelos de competencias directivas.

■ Competencias estratégicas ■ Competencias intratégicas ■ Competencias personales



Fuente. Elaboración propia.

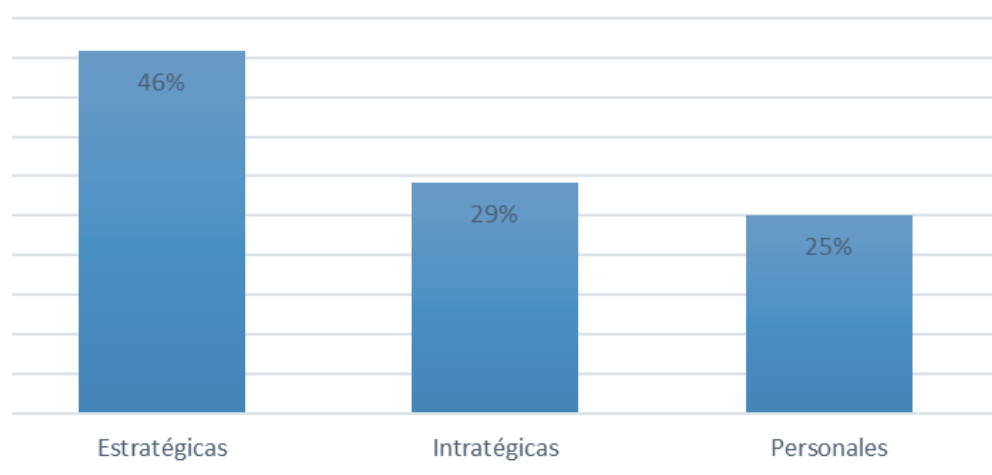
Existen 28 subclasificaciones frente a las que los diferentes autores coinciden en que los integrantes de la alta dirección deben tener dentro de su portafolio de competencias un 50% de competencias estratégicas, un 25% de competencias intratégicas y el restante 25% en competencias personales.

Sin embargo, puede observarse un alto porcentaje en la clasificación de competencias estratégicas, lo que quiere decir que aun esos modelos apuntan claramente a las competencias del saber y no del ser.

En cuanto al resultado de la subclasificación de competencias se establecieron 3 niveles así: competencias estratégicas, intratégicas y personales.

Adicionalmente, cada nivel cuenta con unas competencias que, luego de hacer los análisis respectivos, reveló que las competencias establecidas en los 10 modelos, suman en total 118 competencias, las cuales pueden agruparse o simplificarse en 24. El nivel estratégico con 11, el intratégico con 7 y el personal con 6. lo que puede evidenciarse en la siguiente ilustración.

Ilustración 5. Subclasificación de las competencias directivas.



Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con la información suministrada en la base de datos y luego de hacer la clasificación de las competencias en los 3 perfiles, se encontró que aun las competencias estratégicas tiene un mayor peso en las competencias de la alta dirección. En el presente caso, las competencias estratégicas cuentan con un 46% del total de 118 competencias analizadas; las competencias con mayor peso en este segmento fueron: pensamiento conceptual, orientación al logro, orientación al servicio al cliente y negociación. En las competencias intratérgicas, las que tuvieron mayor impacto en el resultado fueron: liderazgo, coaching y comunicación asertiva, sumando así el 64% del total en la subclasificación de intratérgicas.

Las competencias personales obtuvieron el puntaje más bajo con un 25%, debido a que este es

un tema que, poco a poco, ha tomado fuerza a nivel personal, social y laboral. La competencia dominante en este perfil fue la gestión propia que comprende la autoconfianza, el autocontrol, el autogobierno, el desarrollo personal, la eficacia personal, entre otras.

A continuación, la Ilustración 6 presenta las competencias que pertenecen de cada nivel o subclasificación, este resultado se obtuvo después de ubicar y relacionar las variables reiterativas en la base de datos. También es importante tener en cuenta que todos los autores llaman de muchas formas las competencias, por tal motivo, el análisis y relacionamiento de las mismas fue en donde cobró vida el ejercicio, porque permite agrupar competencias de diferentes años y autores.

Ilustración 6. Clasificación de las competencias directivas.

Subclasificación de las competencias	Competencias	Porcentajes
Competencias estratégicas	Pensamiento conceptual	46%
	Pensamiento analítico y crítico	
	Gestión de recursos	
	Negociación	
	Planificación	
	Conciencia organizacional	
	Orientación al logro	
	Adaptación al cambio	
	Visión estratégica	
	Toma de decisiones	
	Orientación al servicio al cliente	
Competencias Intratérgicas	Liderazgo	29%
	Coaching	
	Motivación e influencia	
	Tolerancia a la presión	
	Comunicación asertiva	
	Delegación	
	Trabajo en equipo	
Competencias personales	Gestión y eficiencia personal	25%
	Autoconciencia	
	Iniciativa	
	Resiliencia emocional	
	Proactividad	
	Pensamiento creativo e innovación	

Fuente. Elaboración propia.

En relación con los resultados obtenidos, las competencias de la alta dirección se presentan como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener el perfil profesional para cumplir con sus actividades y objetivos de forma eficaz. Éstas no son nuevas para los directivos porque desde el pasado las organizaciones han evolucionado al igual que el perfil de la alta dirección, caracterizado por ser dinámico y cambiante.

Conclusiones

A lo largo de los últimos años, las empresas han debido afrontar exigencias que las llevan a mejorar e incrementar su competitividad, lo cual se ha evidenciado en el mejoramiento continuo de las competencias de la alta dirección, las cuales se convierten en el verdadero valor diferencial de una organización. Por ello, es necesario identificar las competencias directivas inherentes al proceso estratégico, con el fin de formarlas, desarrollarlas, evaluarlas y alinearlas al *core business* de las empresas; en donde sus directivos sean capaces de desempeñarse de manera eficiente en la consecución de resultados en un entorno dinámico y competitivo, lo que implica una articulación entre los sistemas de trabajo, la cultura organizacional y las estrategias definidas para tomar decisiones que garanticen el éxito en su accionar cotidiano.

Las organizaciones actuales requieren de líderes empresariales que cuenten con las competencias necesarias para desenvolverse en cada proceso organizacional o en situaciones del día a día de una empresa, con el objetivo de garantizar una correcta gestión y tener conocimiento de que las personas cuentan con las herramientas y el desarrollo profesional necesario para acoger una actividad, liderarla, crear los objetivos y las metas e influir en los integrantes del equipo para alcanzarlas con éxito.

Para desempeñarse en un cargo directivo es importante contar con habilidades y destrezas a nivel personal, intrapersonal y externas, teniendo

en cuenta que el alto directivo, en el desarrollo de sus actividades, debe enfrentarse e involucrarse en el cumplimiento propio de sus labores, manejar la parte de representación (negociación y rendimiento de actividad) y, además, estar atento de que las personas del equipo estén respondiendo eficiente y eficazmente con sus labores.

El desarrollo y el reconocimiento de las actividades directivas relevantes para cada organización, facilita y aporta al mejoramiento continuo y al alcance de los objetivos, permite tomar decisiones más acertadas y facilita el trabajo en equipo para una buena administración del personal.

El enfoque metodológico del proyecto dio respuesta a los planteamientos de los objetivos específicos, se logró articular y simplificar la recolección de datos cuantitativos y cualitativos para darle solución oportuna a la búsqueda de la información, la cual permitió clasificar las competencias de la alta dirección con la finalidad de gerenciar de manera íntegra en cada proceso de intervención.

En general, el avance en pleno siglo XXI de la temática facilitó el proceso de indagación y comparación de los diferentes modelos de competencias directivas, lo que dio como resultado patrones y delimitación de las competencias esenciales y cómo éstas pueden tener un gran impacto en la gestión cotidiana de la compañía.

A nivel organizacional, conocer, delimitar y gestionar las competencias directivas, necesarias para el buen desempeño de la alta dirección, se ha convertido en un requisito fundamental para el crecimiento y sostenimiento empresarial a través del tiempo. Su impacto radica en la mejora constante de los índices de productividad y eficiencia en cada uno de los colaboradores, lo que va permitir establecer planes de acción con la visión de potencializar o afinar dichas ausencias que son esenciales para la toma de decisiones integrales y oportunas.

Adicionalmente, se espera que el proyecto genere un impacto significativo para el programa de Administración de Empresas de la Universidad CES, donde se profundice en todas aquellas competencias que son intrínsecamente necesarias para los directivos y partícipes de la alta dirección en la actualidad, con el ideal de que la facultad participe en todo este proceso y logre posicionarse por su interés en promover, como valor agregado, la formación de un directivo integral. Finalmente, algunos posibles trabajos futuros son:

- La evolución de procedimientos de evaluación de las competencias: los cuestionarios 360° y las pruebas de ejecución de tareas.
- Indicadores de eficiencia, eficacia, productividad y efectividad para las competencias directivas: alinear las competencias con unos indicadores que muestren en tiempo real el desempeño en cada variable, lo que permitirá una gestión integral de la gerencia.

Bibliografía

- Abad Guerrero, I. M., y Castillo-Clavero, A. (2004). Desarrollo de competencias directivas: Ajuste de la formación universitaria a la realidad empresarial. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, 2795, pp. 29-41.
- Alles, M. A. (2007). *Gestión por competencias: El diccionario*. Ediciones Granica S.A.
- Alonso Cambronero, H. (2018). *Selección de personal desde la Inteligencia Emocional*. p. 41.
- Arevalo, J., Laud, R., y Johnson, M. (2014). Managerial skills, mindsets, and roles: Advancing taxonomy to relevancy and practicality. *Academy of Management Proceedings, 2014*, 10574-10574. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2014.10574abstract>
- Bonifaz Villar, C. de J. (2012). *Desarrollo de habilidades directivas* (1.ª ed.). Red Tercer Milenio.
- Casallas Torres, D. F. (2016). *Aplicación de la evaluación de desempeño 360° como herramienta para alcanzar el éxito profesional del recurso humano en las empresas*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14298/CASALLASTORRESDIEGOFERNANDO2016.pdf;sequence=2>
- Castellano, J. E. (2019). *La transformación de Simulak a partir del modelo de competencias*. ICADE Business School.
- Cegliński, P. (2016). *The concept of competitive advantages. Logic, sources and durability*. 7(3), pp. 57-70.
- Chacon, C. (2019). *Modelo de Gestión por Competencias*. https://www.academia.edu/4161641/Modelo_de_Gestion_por_Competencias
- Chincilla, N., y García, P. (2001). Estudio sobre competencias directivas. *Paper de Formació Municipal*, 79, pp. 1-25.



- Cillero, M. (2020). Perfil Directivo. *manuel.cillero.es*. <https://manuel.cillero.es/doc/metrica-3/participantes/perfil-directivo/>
- Daft, R. L. (2010). *Organization theory and design* (10th ed). South-Western Cengage Learning.
- De los Heros, M. (2017). *Competencias duras y blandas*. 1. https://www.academia.edu/36314543/Competencias_duras_y_blandas_cap_13.pdf
- Durán, L. A. (s. f.). *Competencias y habilidades gerenciales que debe desarrollar un buen líder*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Entrepreneur. (2014). *¿Quieres dirigir una empresa? Estas son las 3 competencias que debes desarrollar*. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/article/266873>
- Florez Marin, M., y Guiseppe, V. (2016). Competencias directivas requeridas por los CEO ante la complejidad de las organizaciones del siglo XXI. *Suma de Negocios*, 7, pp. 113-124.
- Galán Jimenéz, Y. I., Ramírez González, M. A., y Jaime Hernández, J. (2010). Modelo 360° para la evaluación por competencias (enseñanza-aprendizaje). *Innovación Educativa*, 10, pp. 43-53.
- Gálvez, M. B., y Ahumada, F. C. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf?sequence=1>
- Gómez Pérez, Á., Jaimes Romero, P., y Rincón Torrés, M. M. (2014). *Diseño de un Modelo de Competencias Gerenciales a partir de la construcción de un diccionario genérico*. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3428/DISE%C3%91O%20MODELO%20DE%20COMPETENCIAS.pdf?sequence=1>
- González, E. (2013). El modelo de competencias directivas de liderazgo de cardona: ¿una propuesta integradora? https://www.researchgate.net/publication/264082351_el_modelo_de_competencias_directivas_de_liderazgo_de_cardona_una_propuesta_integradora
- Guerrero Chanduvi, D., & De Los Rios Carmenado, I. (2013). Modelos Internacionales de Competencias Profesionales. *Dyna Ingenieria E Industria*, 88(1), pp. 266-270. <https://doi.org/10.6036/5269>
- Guilera, L. (2016). *Competencias directivas*. ESDi.
- Gumucio López, J. R. L. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, 26, pp. 129-152.
- Hernández Chinchilla, D. F. (2013). *Las habilidades y competencias del gerente en la empresa de hoy*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10083/ChinchillaHernandezDiegoFabricio2013.pdf?sequence=2>
- Jensen, A. (2011). *Organisation of facilities management in relation to core business*. ResearchGate. <http://dx.doi.org/10.1108/14725961111128443>
- Lombana, L. L. L. (2015). *Implementación de un modelo de competencias que permita la atracción y retención del talento humano en la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite*. [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7611/IMPLEMENTACION%20DE%20UN%20MODELO%20DE%20COMPETENCIAS.pdf?sequence=1%20\(Ultimo](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7611/IMPLEMENTACION%20DE%20UN%20MODELO%20DE%20COMPETENCIAS.pdf?sequence=1%20(Ultimo)
- Mejía Cañas, C. A. (2012). *Los diferentes conceptos de valor*. http://www.planning.com.co/bd/mercadeo_eficaz/Febrero2012.pdf
- Nickols, F. (2011). Strategy, strategic management, strategic planning and strategic thinking. *Strategic Thinking*. https://www.nickols.us/strategy_etc.pdf
- Ovans, A. (2015, mayo 12). What Is Strategy, Again? *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2015/05/what-is-strategy-again>
- Pereda Pérez, F. J., López Guzmán Guzmán, T., & González, F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Redalyc*, 10(3), pp. 528-561.
- Pin Arboledas, J. R. (2017). ¿Cómo debe ser el líder público de hoy?: El trébol de cuatro hojas: La nueva gobernanza pública. *Revista de Antiguos Alumnos*, 146, pp. 26-29.
- RAE. (2020). *Holismo*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/holismo>

- RAE. (2020). *Taxativo, taxativa*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/taxativo>
- Schvartzman, V. (2004). *El modelo de gestión por competencias*. http://www.ucipfg.com/Repositorio/MIA/MIA-06/Gestio_uen_por_comptetencias.pdf
- Sodexo. (2020). *Diferencias entre líder y gerente*. <https://www.sodexo.com.ve/diferencias-entre-lider-y-gerente/#:~:text=Los%20gerentes&text=La%20diferencia%20entre%20cada%20uno,no%20necesariamente%20es%20un%20gerente>
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Torres, G. P. (2014). *Los Assessment Center: Una Metodología Para Evaluar Directivos*. *Revista de estudios avanzados de liderazgo*. <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol-1no3/1-torres.pdf>
- University of Cambridge. (2016). *Global Definitions of Leadership and Theories of Leadership Development: Literature Review*. University of Cambridge.
- Usman, R. M., Majeed, M., y Manhaz Hassan, S. (2014). Understanding Globalization and its Future: An Analysis. *Researchgate*, 34(2), 607-624.
- Valencia, M. E. (2005). *Las competencias laborales*. 96, 25.
- Valles, L. (2018). *Competencias de liderazgo*. <https://www.gestiopolis.com/competencias-liderazgo/>
- Vivar Durán, M. J. (2020). *Habilidades directivas*. <http://sugestion.quned.es/conocimiento/ficha/def/Direccion>
- Webb, D. (2017). *The Iceberg Model: Rethinking Mathematics Instruction from a Student Perspective*. https://www.researchgate.net/publication/321251745_The_Iceberg_Model_Rethinking_Mathematics_Instruction_from_a_Student_Perspective/citation/download
- Zúñiga Martínez, M. (2009). *La Medición del Desempeño Organizacional Mediante el Balance ScoreCard*. [https://www.infosol.com.mx/espacio/Articulos/Desde_la_Trinchera/la_medicion_](https://www.infosol.com.mx/espacio/Articulos/Desde_la_Trinchera/la_medicion_del_desempeno_organizacional_mediante_el_balance_score_card.html#.XvvMbShKjIU)

del_desempeno_organizacional_mediante_el_balance_score_card.html#.XvvMbShKjIU

Sistema General de Seguridad Social en Salud: efectos sobre su equilibrio financiero por impactos en su implementación.

Artículo de investigación

Rubén Darío Restrepo Avendaño
rubendariorestrepoavendano@gmail.com

Médico; Magister en Salud Pública; Especialista en Gerencia de la Seguridad Social; Docente de Planta, Universidad CES.

Resumen: Se realizó una investigación documental para establecer un listado de riesgos del Sistema General de Seguridad Social en Salud de Colombia -SGSSS-, como base para la hipótesis de una segunda etapa, que valide y complemente el listado inicial, estableciendo los cambios presentados sobre el modelo inicial del SGSSS, durante su implementación estratégica y su interacción con su proveedor de servicios: el Sector y Sistema Nacional de Salud -SNS-, que tengan potenciales efectos sobre el financiamiento y/o sobre su diseño financiero.

Palabras clave: Financiamiento, riesgos, salud, seguridad social, SGSSS.

Abstract: A documentary investigation was carried out to establish a list of risks of the General System of Social Security in Health of Colombia -SGSSS-, as a basis for the hypothesis of a second stage, which validates and complements the initial list, establishing the changes presente on the model initial SGSSS, during its strategic implementation and interaction with its service provider: the sector and National Health System -SNS- that have potential effects on financing and/or on its financial desing.

Key words: Financing, health, risks, SGSSS, social security.

Resumo: Foi realizada uma investigação documental para estabelecer uma lista de riscos do Sistema Geral de Seguridade Social em Saúde da Colômbia - SGSSS -, como base para a hipótese de uma segunda etapa, que valida e complementa a lista inicial, estabelecendo as mudanças apresentadas no modelo SGSSS inicial, durante sua implementação estratégica e interação com seu provedor de serviços: o Setor e o Sistema Nacional de Saúde -SNS-, que têm efeitos potenciais no financiamento e / ou no seu projeto financeiro.

Palavras-chave: Financiamiento, riesgos, salud, seguridad social, SGSSS.



Introducción

El proceso de implementación y desarrollo del SGSSS, 26 años, se ha caracterizado por su complejidad, conflictividad y cambios constantes, expresado todo ello en los tres tipos de problemas de dicho proceso: restricción en la participación, restricción por desequilibrio en incentivos y problemas de equilibrios indeseados. Las respuestas han sido una serie de modificaciones puntuales hacia un modelo realmente implementado y tres momentos de grandes cambios establecidos por las leyes 1122 de 2007, 1438 de 2011 y 1751 de 2015 con grandes efectos en él.

El desequilibrio financiero constante, creciente y sin igual en su homólogo de la seguridad social en riesgos profesionales, induce a buscar otros factores más allá que las solas explicaciones de tipo financiero. Para el presente momento el Plan de Desarrollo del presidente Iván Duque en coadyuvancia con las estrategias que se plantean y las previamente iniciadas, que representan esfuerzos desde la esfera exclusivamente financiera, vuelven a colocar el desequilibrio financiero del SGSSS en la agenda pública. Lo anterior induce a buscar estos otros factores citados.

Se realiza un proceso de investigación documental con el objetivo de establecer un primer listado

de riesgos del SGSSS, expuesto a ellos en su implementación, como base para sustentar una hipótesis para próximas etapas de la investigación que validen y complementen este listado inicial mediante el proceso de establecimiento de cuáles cambios presentados durante la implementación del modelo inicial del Sector y del SGSSS (República de Colombia, 1993) en su interacción con su proveedor de servicios (cuarta función básica del SGSSS) el Sector y Sistema Nacional de Salud -SNS- (República de Colombia, 1993), tienen potenciales efectos sobre la función básica de financiamiento del Sistema y/o sobre su diseño financiero (CONPES, 2002).

Se tiene la hipótesis acerca de la cual el SGSSS parte de un modelo montado sobre el diseño de un seguro propiamente dicho, pero por efectos de su necesario direccionamiento hacia la solidaridad y, principalmente, por los cambios puntuales y las grandes “reformas”, se llega a una contrareforma que termina desarrollando el sistema con muchos elementos de un sistema para la asistencia pública en salud, generándose un desfase entre el modelo financiero, el cual persiste en su generalidad como se diseña en la Ley 100 de 1993, y sus funciones de articulación y de prestación de servicios que son en las cuales, en mayor medida, se ubican los cambios contrareformadores aportados por la modulación y por el efecto modulador de los jueces y las cortes: la constitucionalización de la

seguridad social en salud. La tesis sustentable es que hay gran relación entre el desequilibrio financiero constante y creciente del SGSSS y los cambios en el modelo, en sus funciones básicas de articulación y principalmente en la prestación de servicios, derivados del impacto al modelo general durante su implementación y por el gran efecto del proceso de constitucionalización de la seguridad social en salud.

Se propone un proceso de análisis de la implementación estratégica del SGSSS, basada en la Teoría del Riesgo Genérico y desarrollado en dos etapas una de las cuales, investigación documental y encuestas a estudiantes de especializaciones y maestrías relacionadas, se ha cumplido, generando un listado inicial de riesgos durante el proceso, el que debe ser validado y ampliado en una segunda fase.

Desarrollo del Tema

Antecedentes

Los años 70 fueron una época de reformas en el sector de la salud, en los cuales la región latinoamericana llega a los Sistemas Nacionales de Salud -SNS-. Para Colombia fue la normatización de su correspondiente sistema (Decreto Ley 056 de 1975) que crea su Sistema Nacional de Salud -SNS-, con tres subsistemas con estructura independiente: los sistemas o subsectores de los seguros sociales, el público y el privado.

En los años 90 se desarrollan otras reformas en la región, las cuales llevan el servicio público de la salud hacia la seguridad social. En Colombia se tiene un hecho intermedio, el cual lo constituye la Ley 10 de 1990, que reforma el SNS y es la que crea las condiciones para que luego la Ley 100 de 1993 establezca el Sistema de la Seguridad Social en Salud (convierte la salud, como asistencia social en un servicio público, permite la participación del capital privado en este servicio público, inicia la normativa para la descentralización en salud de los entes territoriales, establece la conversión de los

hospitales públicos en entidades independientes, reforma el subsidio a la oferta (a hospitales) llevándolo hacia el subsidio a la demanda (A personas), y aporta otros elementos de igual importancia). El libro II de la Ley 100 de 1993, crea el SGSSS, para lo cual realiza, en resumen, la universalización de la estrategia de la seguridad social y con ella el aseguramiento. A la fecha, esta estrategia de aseguramiento en salud solo era posible para los trabajadores dependientes y con esta Ley se universaliza incluyendo a toda la población residente en el país. Esto último lo hace realidad, extendiendo el modelo bismarkiano existente en el país desde el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales -ICSS- (1946), a lo que antes era un modelo de asistencia pública (subsector público) y al subsector privado del SNS. La base de Bismarck para su modelo fue el seguro comercial, lo cual viene siendo asumido por la seguridad social, no solo en el país sino en el mundo desde 1883.

Justificación

Las modificaciones que ha sufrido el modelo creado por la Ley 100 de 1993 para su SGSSS, con efectos persistentes en el tiempo, y que lo hacen llegar a un resultado de contrarreforma, incluye las modificaciones aportadas por la Ley Estatutaria de Salud (República de Colombia, 2015), con la cual se esperaba contención de costos, pero por lo contrario profundizó este proceso y con ello el desequilibrio de la seguridad social en salud en su función financiera, intensificando el creciente estado deficitario, escenario que hace pertinente su estudio.

El SGSSS viene presentando un proceso de implementación que cursa en medio de los problemas asociados a la implementación misma, que amenazan los objetivos sistémicos (Cortázar, 2015). Algunos de estos eventos se constituyen en riesgos que tienen su ámbito de impacto en aspectos financieros.

La seguridad social es una de las respuestas económicas de la humanidad frente al riesgo. En su origen y desarrollo está enmarcada y condicionada por la historia misma de su espacio-población, sus condiciones sociales y sus condiciones económicas. Su marco social y su carácter de decisión social la ubican como escenario de complejidad y contradicción, siendo su desarrollo un proceso de juego, con las características propias de tal condición.

En Colombia, en la implementación del SGSSS, se dan controversias entre actores, las cuales reflejan

intereses y expectativas y hacen que se llegue a cambios asistémicos en el modelo: esto es, sin una adecuada consulta del primario, lo cual lleva a distorsiones que conducen a que se implemente un sistema diferente. Estas modificaciones persisten dado que hacen llegar la estructura a situaciones de "Equilibrios Indeseados" y otros problemas asociados a la implementación estratégica, principalmente la restricción por incompatibilidad de incentivos y el intento de su "solución", lo cual favorece a algún(os) actor(es) poderosos y que a su vez hace que se mantengan las condiciones De Facto, anormales.

Cuadro 1. Hitos en la implementación del SGSSS con potenciales efectos en su ámbito financiero.

LEY 100/1993	LEY 1122/2007	LEY 1438/2011	LEY 1751/2015	DESPUES DE LEY 1751/15
	Incluye desde Ley 100/93	Incluye desde Ley 1122/07	Incluye desde Ley 1438/11	
Reforma Hacia la Seguridad Social	Efectos de Contrareforma Hacia Salud	Efectos de Contrareforma Hacia Salud	Retorno legal a un Sistema de Salud	Queda sin desarrollar la readaptación de Sector Salud a la Seguridad Social

Fuente. Elaboración propia, Restrepo, A; R. D., 2018.

Actualidad de la investigación

El tema de sostenibilidad financiera del SGSSS, es un punto y política prioritarios y principales. Lo anterior se expresa en los contenidos del Plan Nacional de Desarrollo actual, principalmente en la "Ley de Punto Final" cuyos resultados propuestos son de corte: pretende dar solución a la deuda cruzada entre actores, la cual ha llegado a altos niveles por creciente y acumulativa. En este déficit está la primera e importante diferencia interna en el SGSSS: el Ministerio de Hacienda asignará cinco billones de pesos (2019), mientras las IPS y EPS afirman que la deuda está alrededor de catorce billones, no pudiéndose llegar así ni siquiera a una deuda cero momentánea y, por otros factores, tampoco al punto final.

Impacto de la investigación

El impacto de la investigación se presenta en varios niveles en relación con las cuatro funciones

básicas del SGSSS, impactos que estarán orientados a coadyuvar en la estabilidad financiera del Sistema. Se identificarán riesgos con sede en una o varias de las funciones básicas del SGSSS y sus actores, que tengan impacto potencial o ya efectivo financiero, sobre lo anterior se podrán establecer estrategias de control y se reducirán estos riesgos y/o se mitigarán sus potenciales siniestros. Esta administración de riesgos se hace en los cuatro macroprocesos del SGSSS, mediante los cuales interactúan los actores en su interior sistémico (Londoño, 1997):

1. Modulación (Esencialmente Gobierno)
2. Articulación (Entidades Promotoras de Salud -EPS-)
3. Prestación de Servicios (Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud -IPS-, Empresas Sociales del Estado -ESE-, Grupos profesionales)
4. Financiación (Múltiples actores concurrentes)

en la Administradora de Recursos de la Salud -ADRES-).

En estos ámbitos de impacto podemos resaltar dos puntuales, dada su importancia hacia el futuro: el impacto sobre el redireccionamiento de la formación del talento humano del SGSSS y, como una de las consecuencias de lo anterior, en la revaloración de un "quinto" elemento no esencial del modelo de seguros (base del SGSSS) de suma importancia financiera pero que ha sido dirigido a la parte contractual equivocada: las articuladoras, siendo un tema del asegurado y/o tomador y de control por el SGSSS (el asegurador). Se trata de la "Garantía del Seguro", como generador propositivo y proactivo de reducción de los riesgos y mitigación de los impactos.

Aplicabilidad de los resultados en la teoría

Desde el marco de referencia de la teoría, los resultados de la investigación tienen potencial de coadyuvar en la definición de una estructura funcional y teóricamente más adecuada para el SGSSS, constituyéndose esta en la columna que soporta el sistema en el futuro.

Aplicabilidad de los resultados en la práctica

Por tratarse de decisiones sociales, enmarcadas no solo en política económica sino también en política social, su acceso a la práctica depende del tipo de Estado que el país desarrolle y la posición de sus gobiernos tanto frente a la política social como a la interpretación que se le ha dado, se dé y cómo se aplique en las decisiones de los jueces y de las cortes a la Constitución Política Nacional de 1991, frente a requerimientos de los afiliados al SGSSS utilizando esta vía constitucional y sus herramientas populares y sus libertades declaradas, como el "libre desarrollo de la personalidad", entre otros.

En un gran resumen, la aplicabilidad teórica de los resultados, dado el planteamiento global de este

estudio, es importante, considerando elementos fundamentales como: la base del diseño del sistema en una estructura muy concreta: la de un contrato de seguro, las modificaciones al margen de este marco y la constitucionalización de la seguridad social en Colombia, con énfasis en la correspondiente a la salud. Mientras la aplicabilidad en la práctica, por su impacto no solo económico sino social, va a estar mediado por su análisis político. Los resultados estarán con potencialidad de impactar no solo las cuatro funciones básicas del SGSSS, sino la estructura misma (articuladoras: EPS, prestadoras: IPS, fondos financieros: ADRES, entidades directoras territoriales), y estarán dadas algunas condiciones para una reingeniería retrógrada del SGSSS.

Hipótesis

El Documento CONPES 3204 de 2002, "*Política de Prestación de Servicios para el Sistema de Seguridad Social en Salud y Asignación de Recursos del Presupuesto General de la Nación para la Modernización de los Hospitales Públicos*", en nota a pie de página, muestra los costos de atención en 1992, el año anterior a la sanción de la Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, la cual crea el Sistema de Seguridad Social Integral -SSSI- y con él los diferentes sistemas generales entre los cuales (Libro II) establece el Sistema General de Seguridad Social en Salud -SGSSS-.

El supuesto para el cálculo presupuestal (proyecciones anuales) de los hospitales, para la época (antes de 1993. Subsidio a la Oferta), era que la población se distribuía para su atención entre los tres subsectores del Sistema Nacional de Salud -SNS-, de tal manera que el 75% de la población era competencia del subsector público, el 15% del subsector de los seguros sociales y el restante 10% lo era del subsector privado (CONPES, 2002). Mientras la distribución fáctica del cuadro 2, ocurría en todo el país.

Cuadro 2. Costos de atención de salud según subsistemas sistema nacional de salud. Colombia, 1992

Subsistema que Financia	%
Subsector Público (Hospitales)	24%
Subsector de Seguros Sociales (Iss/Cajas de Previsión)	17.4%
Seguros Privados y Empresariales (Aseguradoras)	6%
Inversión por el mismo Enfermo o su Familia	34%
Sin Acceso a los Servicios de Salud	18%

Fuente: Elaboración propia, Restrepo, A.; R. D. (2018). Con base en Documento CONPES 3204 del año 2002 (3).

Otra característica importante del financiamiento hasta 1992 era la asignación de recursos públicos, en la cual se privilegiaba *"a los hospitales más grandes universitarios, especializados o de mayor tecnología"* (CONPES, 2002) y la forma como se distribuían hacía que a las instituciones que generaban mayores gastos llegaran la mayor parte de los recursos, sin que su inversión fuese correlacionable de manera positiva con la cantidad de servicios y su calidad. Aquellos hospitales que presentaban superávit en una vigencia se les recortaba su presupuesto de manera coincidente con la cuantía de tal "excedente", mientras que las instituciones deficitarias se les incrementaba su presupuesto en las vigencias siguientes, siguiendo la presunción de que a quienes les sobraba, era porque "sacrificaban" la prestación de servicios a la comunidad (CONPES, 2002).

Se daba también una falta de concordancia entre la oferta hospitalaria y las necesidades y demandas de la población: baja capacidad resolutoria, así como deficiencias en la calidad, accesibilidad y oportunidad, en las instituciones hospitalarias locales (CONPES, 2002), mientras contrariamente otro supuesto, este para el proceso de planeación hospitalaria, implicaba que en el primer nivel de atención debería resolverse el 80% de los problemas de salud, y el porcentaje real de ocupación de los hospitales locales era solo del 35.7%, llegando al tercer nivel (hospitales universitarios, especializados o de mayor tecnología) el 74.1% (CONPES, 2002). Para concluir, solo el 27% de los casos tratados

en hospitales especializados correspondían a problemas de salud que debían ser atendidos en ese nivel de atención, y el 73% podría haberse tratado en hospitales locales o ambulatoriamente (CONPES, 2002).

El SGSSS surge precisamente para corregir dicho direccionamiento del sector y, con ello, orientar a la salud a través de la seguridad social hacia una aplicación más racional de los recursos y a girar 180 grados el comportamiento financiero sectorial.

El problema en prospectiva

En los próximos años (hacia el año 2030-2050), las macro tendencias que se perciben son:

- La Transición Demográfica, con dos factores: la reducción de la mortalidad y la reducción de la fertilidad humana. Con ello se incrementa la exposición de una población envejecida a riesgos en salud física, mental y social: riesgos enfermedades crónicas no transmisibles -ECNT-, riesgo soledad, riesgo dependencia y otros.
- La Transición Epidemiológica: en paralelo con la anterior, y que lleva la demanda al SGSSS desde una mezcla de enfermedades transmisibles y crónicas no transmisibles -ECNT- hacia las ECNT.
- Las diferencias crecientes en el desarrollo humano: con su expresión en las asimetrías en cuanto a la distribución de los llamados

“Determinantes Sociales de la Salud”: dimensiones y condiciones básicas del desarrollo humano (de la Protección Social)

- Otras tendencias y su potencial impacto sobre la seguridad social en salud: dificultades en la economía de la región; la revolución 4.0; el cambio climático y la corrupción.

Se conduce así hacia respuestas necesariamente integrales. La orientación (estratégica, propuesta del formulador), la implementación propiamente dicha (táctica y de desarrollo de instrumentos) y la ejecución de una decisión social, suceden en forma paralela e interactúan en un marco modulado por los intereses, expectativas e incentivos no siempre equilibrados y en un medio de actores con claras diferencias y sesgos en dirección hacia sus intereses. Así, se forman los vectores que diseñan resultantes imprevistas, las cuales no siempre llevan hacia el escenario deseado. Es esto lo que le da al proceso de implementación el carácter estratégico que tiene y a la investigación su relevancia.

Los procesos de implementación de las decisiones sociales cursan en un escenario abordable desde la Teoría de Juegos. Esta implementación debe ser modulada mediante estrategias de negociación y dotada de diseños equilibrados de incentivos, que mitiguen el efecto de los tres problemas frecuentes en este tipo de circunstancias: Restricción de Participación, Restricción de Compatibilidad de Incentivos, Problema de los Equilibrios Indeseados. Se afirma que en la implementación “un mecanismo podría valorarse según la forma en que solucione estos tres problemas” (Villa y Manrique, 2003).

El carácter social de los servicios de salud, pero igualmente otros factores como el alto valor público que se les asigna y la capacidad de movilización de recursos tanto privados como públicos, mueve cerca del 25% solo del Sistema General de Participaciones -SGP-, aparte de parafiscales y otros recursos; las complejidades y

altos costos crecientes asociados a los servicios de salud y otros factores ubican a los sectores de la salud y de la seguridad social en salud en una posición de competencia intensa entre sus actores. En un ambiente complejo y con niveles altos de competencia por recursos, los actores se expresan limitando su participación, buscando nuevos diseños de incentivos que les favorezcan o, incluso, ubicando su accionar en equilibrios ajenos y alejados del asignado, pero permitidos por el modelo, los llamados “equilibrios indeseados”.

Cerca de veintiséis años después de iniciada la implantación del SGSSS, aparte de múltiples instrumentos normativos legales y administrativos que han traído cambios puntuales, se han dado tres momentos de contrarreformas a la seguridad social en salud (1993), en los años 2007, 2011 y 2015, todo lo cual ha generado múltiples cambios ajenos al modelo que han llevado el SGSSS a un desarrollo diferente al originalmente, propuesto por el Sistema de la Seguridad Social Integral en el año 1993. Aparte del “efecto modulador” de la interpretación dada a la Constitución Política Nacional de 1991.

De los elementos para una hipótesis, en la continuidad del proceso multietápico de investigación:

- La Ley 100 de 1993, crea el SGSSS e incluye en él los tres subsistemas del SNS, dándoles igualdad de condiciones en un marco financiero de contrato de seguros con modificaciones hacia la solidaridad: induciendo distorsiones
- El proceso de implementación del SGSSS, suscita negociación y decisiones puntuales, unas con mayores implicaciones que constituyen procesos de contrarreforma hacia la salud como sector asistencial y en casos público, aunque conservando, y con mayores modificaciones deletéreas, el modelo de seguros subyacente. Sigue su base financiera en una

Unidad de Pago por Capitación -UPC- como "prima" del seguro

- Lo anterior va regresando el sector salud hacia un sistema de salud con visión de asistencia pública altamente garantista por su paralelismo temporal con la Constitución Política de 1991. Pero aún soportado a través de un diseño financiero con base en una "prima".
- Mientras los elementos de contrarreforma suceden, principalmente focalizados hacia la función básica de prestación de servicios, los impactos de estas transformaciones se centran en la función de financiamiento del sistema y en la subfunción de diseño financiero de la función de modulación.

Asociadas a los elementos anteriormente expuestos, se construyen las preguntas de investigación. En economía política, lo importante es definir las restricciones y resolverlas buscando en el caso de la seguridad social que el grupo social sujeto llegue a desarrollar una combinación entre cultura del riesgo en una "Sociedad del Riesgo" y una "Sociedad del Bienestar", no un "Estado del Bienestar", en el marco del concepto de la Protección Social y del Manejo Social del Riesgo -MSR- y, en Colombia, buscando la formación de cultura a través del Sistema de la Comunicación Pública para el Sistema de la Protección Social (Boller y Calle, 2002) y su énfasis en los conceptos de "Riesgo", "Vulnerabilidad" y "Manejo Social del Riesgo", en línea hacia una

Cuadro 3. La salud como objeto de sistemas administrativos
sector salud a través de los sistemas en la historia.

La salud en su momento	Sistema marco
Antes de la Ley 10 de 1990	Inicios del Sistema Nacional de Salud -SNS-
Ley 6 de 1945	Salud como Seguro Social: Caja Nacional de Previsión Social -CAJANAL-
Ley 90 de 1946	Salud como Seguro Social: Instituto Colombiano de los Seguros Sociales -ICSS-
Decreto-Ley 056 de 1975	Considerada ley que crea el SNS
Ley 10 de 1990	Reforma al SNS. La salud como servicio público. Establece condiciones para llevar a la salud hacia la seguridad social
Ley 100 de 1993 (diciembre, 23)	Los Subsectores del SNS: privado, público y seguros sociales, se incluyen en la Seguridad Social en Salud. Su base es lo aportado al sector salud por las leyes 10 de 1990 y 60 de 1993.
Ley 789 de 2002	La Seguridad Social en Salud, se enmarca en el Sistema de la Protección Social y se incluyen los servicios sociales. Base de la Red de Protección Social
Ley 1122 de 2007	Tiene elementos de contrarreforma al SGSSS
Ley 1438 de 2011	Tiene elementos de contrarreforma al SGSSS
Ley Estatutaria de la Salud	Se enmarca en el Sector y Sistema de Salud no en Sector y Sistema de Seguridad Social

Fuente: Elaboración propia, Restrepo, A; R. D., 2019.

Cultura de la Sostenibilidad Financiera del SGSSS. Por lo anterior, se dará respuesta a las siguientes preguntas a través de la investigación:

- ¿Cuál es el modelo de sistema propuesto por la Ley 100 de 1993?
- ¿Cuál es el modelo de sistema que se presenta después de las modificaciones puntuales y las tres contrarreformas?
- ¿Cuáles de los cambios que se han presentado durante la implementación del SGSSS, tienen un potencial efecto sobre la función básica de financiamiento del sistema y/o sobre su diseño financiero?

Algunos de los eventos que actúan como riesgos en el desarrollo del SGSSS tienen impactos potenciales sobre aspectos financieros del sistema. El presente trabajo de investigación busca sus objetivos a través de la identificación y descripción de estos riesgos. En esa dirección, se parte de la siguiente hipótesis: Levantar el modelo base del SGSSS, identificar los riesgos y potenciales o reales impactos a través de su proceso de implementación, calificarlos y evaluarlos permite el diseño de la Matriz de Riesgos para los eventos constituidos en riesgos sistémicos con impactos potenciales sobre la función básica de financiamiento y el diseño financiero, permitiendo el acercamiento a algunos de los factores de la base del actual desequilibrio financiero.

Metodología y estructura del proceso de investigación.

Tipo de investigación

La fase inicial de la investigación es de carácter descriptivo y parte de una revisión documental sobre los temas a tratar, su propósito es conocer los modelos que subyacen al Sistema General de Seguridad Social de Colombia -SGSSS- en su origen y en su situación posterior a las

contrarreformas y modificaciones puntuales y posteriormente exploratoria pues se indagará sobre las percepciones de expertos sobre el proceso de implementación del SGSSS. Sus productos pueden actuar como bases para procesos de investigación que detallen y lleven hacia la relación cualitativa/cuantitativa de estos riesgos con el desequilibrio financiero actual del SGSSS.

Diseño de la investigación

En la fase próxima es no-experimental, pues se obtienen los datos desde las unidades de análisis mediante aplicación única, en cada unidad, de dos tipos de instrumentos: en cada sujeto-fuente de investigación se realiza aplicación de un instrumento único basado en el método Delphi, de aplicación por una sola vez y luego grupos nodales con los mismos expertos para buscar consensos. Los modelos marco del estudio serán la Implementación Estratégica (basada en Teoría de Juegos) y un modelo de administración de riesgos, aplicados en el ámbito del SGSSS.

Etapas de la investigación

Primera etapa. Revisión de las fuentes secundarias por análisis documental (textual-intertextual-contextual) enmarcado en la Teoría de Implementación Estratégica. Se usan libros, investigaciones, revistas, periódicos, que se encuentran y están relacionados con el tema. Igualmente se utilizan motores de búsqueda de fuentes secundarias en la Internet.

Esta etapa se expresa en un Listado Primario de Riesgos Sistémicos del SGSSS de potencial impacto financiero.

Segunda etapa.

Subetapa 1. Búsqueda de información en fuentes primarias.

Para la revisión de fuentes primarias (personas y hechos), se realiza aplicación de instrumento tipo Delphi a expertos en el Sector de la Seguridad Social en Salud y en el desarrollo del SGSSS. Una vez se organiza y analiza la información de esta etapa, se reúne a los expertos para que, mediante modalidad de Grupo Nodal, se busquen consensos. Con el Delphi se genera información primaria, la cual complementará el Listado Primario de Riesgos Sistémicos del SGSSS de impacto financiero.

En el Grupo Nodal se desarrolla el formato de la Matriz de Riesgos Sistémicos de impacto potencial financiero del SGSSS, mediante las siguientes acciones:

- Identificación y descripción de los riesgos detectados.
- Calificación de los riesgos.
- Evaluación de los riesgos.

Subetapa 2. Sistematización, interpretación y síntesis de la información.

Subetapa 3. Presentación de los resultados del análisis de las fuentes primarias y secundarias. y articulación de su resultado con los objetivos, y realizar un análisis concluyente.

Subetapa 4. Elaboración del informe técnico de la investigación.

Subetapa 5: Socialización de los resultados finales de la investigación.

El análisis realizado se confronta no solo con las propuestas del actual Gobierno Nacional ya citadas, sino con todo lo derivado de la Ley Estatutaria de la Salud (República de Colombia, 2015) que se haya en desarrollo o en espera de serlo: Política de Atención Integral en Salud -PAIS-, Modelo Integral de Atención en Salud -MIAS-, Modelo de Atención Integral Territorial -MAITE-,

Redes Integrales de Prestación de Servicios de Salud -RIPSS-, Rutas Integrales de Atención en Salud -RIAS-, Gestión Integral de Riesgos en Salud -GIRS-, Supervisión Basada en Riesgos -SBR- y los sistemas para la administración de riesgos que requiere reformulación de competencias del talento humano en los sistemas administrativos de salud y seguridad social en salud y su formación.

Los resultados iniciales y parciales aportados por la primera etapa, en el Listado Primario de Riesgos Sistémicos del SGSSS de potencial impacto financiero, permanecen ocultos dado el carácter multiciego de la primera subetapa citada, hecho necesario para evitar desvirtuar la actuación de los expertos dado el sesgo que puedan aportar al proceso.

Se deja como recomendación, reiterando lo ya manifestado, que los productos generados hasta esta segunda etapa pueden actuar como bases para procesos de investigación que detallen y lleven hacia la relación cualitativa/cuantitativa de estos riesgos con el desequilibrio financiero actual del SGSSS. Esta sería una tercera y ulterior fase dentro del proceso multietápico citado.

Hacia dónde se pretende nos conduzca estas etapas subsiguientes de la investigación.

Las modificaciones puntuales y las contrareformas en el SGSSS, se han dado en medio de situaciones de mayores niveles de conflicto de los actores en relación con el sistema mismo y, por lo tanto, con actuaciones rápidas y reactivas.

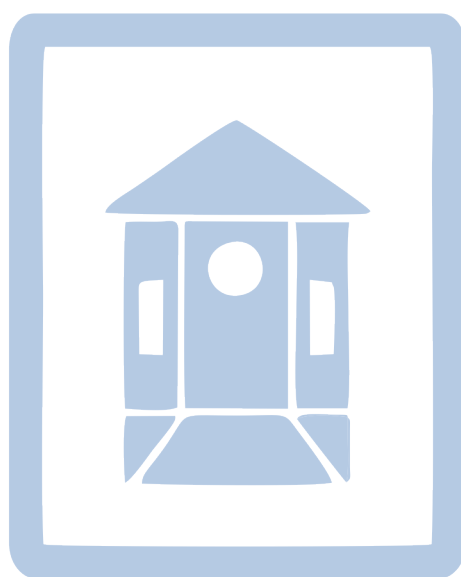
- El persistente desequilibrio financiero, ha llevado al Gobierno actual (2019) a plantear la llamada "Ley de Punto Final", buscando un desequilibrio con tendencia a cero y de carácter permanente. Esta estrategia requiere acompañarse por otras dirigidas hacia la "No Repetición", para darle opción a su esperada permanencia, una vez obtenido el punto cero.

- Entre las estrategias para la "No Repetición", se ha postulado el establecimiento de Valores Máximos de Recobro y otra estrategia denominada "El Techo" la cual, para unos, constituye una "prima complementaria" a la Unidad de Pago por Capitación -UPC- y también con carácter "Per Cápita", mientras el Ministerio de Salud y de la Protección Social no la acepta como un equivalente a la "prima" en el marco de seguro que aún prevalece en lo financiero.
- El "Techo" permitirá que los recursos para los altos costos (y también para los "No POS"/"No PBS"), estén disponibles más oportunamente; sin estos las EPS deben responder y luego "recobrar". El "Techo" hará, igualmente, que la gestión de "Lo No POS" (No UPC, No PBS) sea otra "responsabilidad" (Funcionalidad) delegada a las EPS. La "Ley de Punto Final" debe acompañarse también de la reevaluación del "POS" (PBS), ajustándolo cada vez al escenario de servicios de la oferta. Es decir, actualizarlo cada vez y periódicamente.
- Se identifican otros factores igualmente asociables a la situación financiera del sistema, los cuales estarían en correlación con el hecho que la deuda se haya mantenido y con un comportamiento acumulativo. el bono demográfico, igual que en el sistema de pensiones, debe ser evaluado en relación con sus efectos sobre el SGSSS.

Más específicamente, se llegará a profundizar en la problemática del sector de la salud y del sector de la seguridad social en salud, relacionada con las variaciones en el modelo de base del SGSSS, a través de su proceso de implementación, identificando las fallas operativas-financieras generadas por las variaciones en su modelo de base y los eventos sucedidos durante el proceso de implementación del SGSSS que amenacen y/o hayan impactado los objetivos del sistema y su estabilidad financiera.

Bibliografía

- Boller, A. M. y Calle, N. (2002). *Sistema de comunicación pública para el Sistema de Protección Social. Proyecto para comunicación del riesgo*. Ministerio de la Protección Social de Colombia.
- Cortázar, J. C. (2006). Una Mirada Estratégica y Gerencial de la Implementación de los Programas Sociales. *Serie Documentos de Trabajo INDES*. 1-55.
- Documento CONPES 3204. (2002). *Política de Prestación de Servicios para el Sistema de Seguridad Social en Salud y Asignación de Recursos del Presupuesto General de la Nación para la Modernización de los Hospitales Públicos*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3204.pdf>
- Londoño D. la C., J. L. y Frenk, J. (1997). *Pluralismo Estructurado: Hacia un Modelo Innovador para la Reforma de los Sistemas de Salud en América Latina*. BID.
- República de Colombia. (1990). *Ley 10 de 1990: Por la cual se reforma el Sistema Nacional de Salud*. Congreso Nacional.
- República de Colombia. (1993). *Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el Sistema de la Seguridad Social Integral*. Congreso Nacional.
- República de Colombia. (2015). *Ley Estatutaria 1751 de 2015: Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones*. Congreso Nacional.



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

Mecanismos de financiación y gestión de recursos financieros en el sector de las PyMEs exportadoras colombianas*.

Artículo de Investigación

Oscar E. Berrio D.

obsces@ces.edu.co

Negociador Internacional; Magíster en MBA de la Universidad EAFIT; Docente e Investigador; Jefe de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad CES; Miembro del Grupo de Investigación en Gestión Empresarial del CES y del Grupo de Perdurabilidad Empresarial de las Empresas de la Universidad del Rosario.

Jahir A. Gutiérrez O.

lgutierrez@ces.edu.co

Economista Industrial de la Universidad de Medellín; Magister en Desarrollo Regional y Local de la Universidad Pontificia Bolivariana; PhD en Administración Pública de la Atlantic International University; Miembro de la Asociación Colombiana para el Avance de la Ciencia (ACAC-2019); Miembro de la Comisión de Ordenamiento Territorial del Departamento de Antioquia (COT-2019); Par evaluador del Observatorio de Ciencia y Tecnología en Colombia (2018-2019). Investigador Asociado del Departamento Administrativo de Ciencia y Tecnología (Colciencias-2019). Consultor Asociado: Proyecto Estratégico de Transparencia y Buen Gobierno de la Universidad del Valle. Coordinador del Grupo de Investigación en Gestión Empresarial, Categoría C en Colciencias, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad CES en Medellín.

Bernardo Molina Z.

bermoz@gmail.com

Ingeniero Informático de la Fundación Universitaria Católica del Norte; Tecnólogo de Sistemas; Tecnólogo Electrónico.

Resumen: El poder establecer la complementariedad entre el comportamiento del sector de las PyMEs exportadoras frente a las necesidades de crédito y las formas de financiación para ellas, representa el propósito de este documento. La suerte de las exportaciones no solo depende del intercambio de divisas, sino de la estructura financiera que gira alrededor de la capacidad exportadora. A partir del análisis exploratorio y descriptivo se pretende evidenciar la congruencia directa que tienen ambos. Es importante que se estime el papel del componente financiero internacional de las exportaciones, asimismo que la correspondencia que debe tener con el sistema financiero colombiano y repensarse el papel de apoyo de este último al sector exportador nacional.

Palabras clave: Estructura del capital y de la propiedad, gobierno y financiación de la empresa, instituciones y servicios financieros, mercados financieros y macroeconomía, política de financiación, valoración de activos financieros, tipos de cambio.

Este artículo es producto del proyecto de investigación: "Juegos de Guerra Frente a los Conflictos del Mercado. Fundamentos del Carácter Estratégico Empresarial". Código 182-000016. Financiado por la Dirección de Gestión de Conocimiento de la Universidad CES en Medellín y la Universidad del Rosario, en la Facultad de Administración de Empresas en Bogotá. Ejecutado por el grupo de investigación en Gestión Empresarial de la Facultad de Administración y Ciencias Económicas de la Universidad CES.



Abstract: To establish complementarity between the behavior of the sector of SME exporters against credit needs and forms of funding for them represents the purpose of this document. The fate of exports not only depends on the exchange of currency, but the financial structure that revolves around the export capacity. Based on the exploratory analysis and descriptive, is intended to demonstrate direct congruence that have both. It is important that considered the role of international financial component of exports, also that the correspondence that should have with the Colombian financial system, and rethink the role of supporting the latter national exporter sector.

Key words: Structure of capital and property, government and financing of the company, institutions and financial services, financial markets and macroeconomics, financing policy, valuation of assets, exchange rate.

Resumo: Ser capaz de estabelecer a complementaridade entre o comportamento do setor de exportação das PME diante das necessidades de crédito e as formas de financiamento para elas representa o objetivo deste documento. O destino das exportações depende não apenas da troca de moeda, mas também da estrutura financeira que gira em torno da capacidade de exportação. A partir da análise exploratória e descritiva, pretende-se demonstrar a coerência direta que ambos possuem. É importante estimar o papel do componente financeiro internacional das exportações, bem como a correspondência que ele deve ter com o sistema financeiro colombiano e repensar o papel do apoio deste último ao setor exportador nacional.

Palavras-chave: Estrutura de capital e propriedade, governança e financiamento de empresas, instituições e serviços financeiros, mercados financeiros e macroeconomia, política de financiamento, avaliação de ativos financeiros, taxas de câmbio.

Introducción

El sector exportador ha servido para la provisión de recursos en divisas y la recomposición productiva nacional con miras a la reconversión en capital e inversión. Si bien, es reiterado el papel que juega, es poco lo que se sabe acerca del respaldo con el que cuenta en materia de créditos y financiación de sus actividades por parte de las agencias bancarias del país, particularmente privadas. Es importante reconocer, que en consecuencia del proceso exportador colombiano, el mercado de activos financieros en Colombia ha tenido cambios relevantes, que no necesariamente se reflejan en el primero.

La trayectoria mostrada por el sector exportador colombiano lo ha ubicado en el componente de registro de las finanzas internacionales, por cuanto, independiente al comportamiento de las divisas, la relación de intercambio entre los países y la estabilidad de las economías influye en el comportamiento de las exportaciones, y por ende, en la afectación o impulso en las obligaciones o beneficios que estos asumen cada vez que recurren al apalancamiento crediticio o financiero. Es importante que se revise acerca del papel que cumple el sector exportador en cuanto a las finanzas internacionales del país.

En cuanto a la interacción que se espera que exista entre el ingreso de divisas, fruto de la exportación, se considera que debe existir cierta correspondencia al momento no solo de hacer efectivos los procesos de cambio y pagos internacionales entre ambos. Es claro que la entrada de recursos en divisas y la monetización de las mismas permeabiliza a la actividad económica y financiera del país, razón por demás, de la necesidad de identificar los estados de convergencia en un sector que inyecta recursos vía divisas en cuanto a las condiciones que ofrece la banca para apalancar y apoyar al sector exportador.

Es fructífero para el sector crediticio y financiero colombiano que la contribución que hace el sector exportador a su actividad, se ha compensado igualmente con la redimensión de líneas de apoyo sobre las que los exportadores, más que salvaguardas, puedan aprovechar los diferentes comportamientos de las divisas para sacar provecho de oportunidades que no necesariamente terminan atadas a los altibajos de los intercambios de moneda. Es el momento que las entidades financieras recompongan su posición discreta sobre el tema, postulando opciones y oportunidades a la actividad exportadora nacional.

La revisión del comportamiento de los principales indicadores económicos y financieros internacionales del país, a su vez que de los componentes que representan el manejo de la relación entre el sector exportador con el bancario, crediticio y financiero del país, ofrece perspectivas para detallar los puntos de trabajo que se quieren compulsar al momento de definir puntos de trabajo entre ambos sectores. Así, es de esperar que prevalezcan acciones mucho más contundentes y provocadoras para alentar las condiciones del sector exportador, que también requiere de apalancamiento crediticio y financiero.

La estructura del artículo obedece a la siguiente definición: en primer lugar, a una revisión directa de la trascendencia que tienen las exportaciones

frente a las finanzas internacionales de los países y en Colombia. En segunda instancia, la revisión en cuanto a la determinación de los grados de correspondencia que debe existir entre la banca crediticia y financiera y el sector PyME¹ exportador, y finalmente, se propone un marco complementario de apalancamiento, apoyo y reciprocidad sobre el cual podrían trabajar ambos, con la idea de facultarse unos y otros, más que blindarse o trabajar solos.

Evaluación financiera del sector exportador frente a los límites crediticios y de financiación.

La evaluación financiera del sector exportador depende de la reciprocidad que este tenga con respecto a la movilidad de la tasa de cambio. El asumir dicha tasa como indicador económico central, limita las posibilidades de acceso al crédito y formas de endeudamiento. Así mismo, no se entiende como termina afincándose las expectativas de mercado al comportamiento monetario en un escenario en el que la política macroeconómica ejerce más presión que las condiciones de oferta y demanda. Mientras se continúe expuesto a los vaivenes del mercado de divisa, la tensión en las exportaciones no terminará. Expone la Guía Para la Competitividad Cambiaria del Sector (2011):

Si usted es exportador, probablemente ha vivido en carne propia cómo las variaciones en el tipo de cambio, sobre todo una caída significativa y prolongada en el mismo, pueden representar un riesgo para sus ingresos y ganancias. Defenderse de este fenómeno económico es imperativo si usted quiere sobrevivir y prosperar. La pregunta que probablemente se está haciendo es cómo. (p.7)

¹ La definición de Pyme empleada por los establecimientos de crédito se basa generalmente en las ventas anuales, pero difiere sustancialmente entre los bancos nacionales y los extranjeros. Esto abre una brecha entre el universo de las Pyme que se basa en la definición legal y el ámbito que es atendido por el sistema bancario. Banco Mundial (2008, p. 21).

El análisis sobre el comportamiento de la tasa de cambio constituye uno de los escenarios menos dúctiles al momento de tener certeza sobre la naturaleza explicativa de una reacción al alza o la baja que afecte además de este sector otros que conexos a éste, dependen de la certidumbre o volatilidad y riesgo que presente dicha variable. Es poco probable y sostenible que cualquier mercado, incluso el menos vulnerable a la actividad cambiaria, pueda considerar siquiera exponer sus exportaciones o mercados a las alteraciones de una variable cuya complejidad radica en la incertidumbre e indeterminación. Al respecto, Martínez (2006) afirma:

Para la incursión exitosa de las operaciones hacia mercados internacionales, la firma requiere de la inversión de cantidades importantes de recursos financieros, desde la exploración de mercados que incluirá posiblemente visitas y tratamiento de contactos, hasta la determinación de la estrategia de exportación y la competencia con los proveedores del mismo producto en el país de destino de las exportaciones. (p.35)

La capacidad de maniobra que puede indicar la aversión o acechamiento hecho de los exportadores con respecto a la tasa de cambio, puede estar definida en la medida en que se plantee claramente la realidad del mercado o los subsectores que comprenden al sector exportador, que no necesariamente están inmersos a los desempeños que la tasa de cambio establezca. Es decir, podría decirse que, mientras más alejada este la actividad exportadora de los inconvenientes creados por el mercado cambiario, emergerían otros escenarios más prometedores para la realidad exportadora. Mientras esto no cambie, las explicaciones continuarán sujetas a una realidad que es ajena a las empresas. Reiteran en la Guía Para la Competitividad Cambiaria del Sector (2011):

La teoría financiera reconoce que el valor de una empresa es la sumatoria del valor

presente de todos los flujos de efectivo futuros esperados. La palabra esperado recalca el hecho de que lo único cierto en cualquier actividad humana es la incertidumbre. Si uno de los principales componentes del flujo de caja de la empresa está nominado en moneda extranjera (sea porque coloca gran parte de su producción en el exterior o buena parte de sus materias primas o insumos los adquiere en otros países), entonces es fácil entender que uno de los principales elementos que lo afectan será la volatilidad del tipo de cambio. Por lo anterior, si esa empresa decide cubrir su exposición en moneda extranjera, reducirá la dispersión de los flujos de caja futuros en relación a lo esperado, lo que traerá como consecuencia una disminución del riesgo al cual se enfrenta la empresa. (p.33)

La volatilidad cambiaria o los riesgos del mercado cambiario aumentan las primas de riesgo a las exportaciones, particularmente, en sectores cuyo valor agregado exportador están más expuestas a los altibajos de las divisas. Las primas obstaculizan cualquier posibilidad de orientar las expectativas hacia otros frentes, por cuanto, termina ejerciendo una especie de presión conmutativa en la cual se asume, con grandilocuencia, que a mayor prima es de esperar que la probabilidad de una buena compensación venga de la mano del mercado y la cotización de la divisa a las arcas del sector exportador y de paso de quienes desde diversas fuentes y mercados apostarían por dicho hecho. Consideran en la Guía Para PyME exportadoras (2009):

Todas las empresas necesitan financiación y, en especial, aquellas que se dedican al comercio internacional. La duración del ciclo económico o la transacción (incluido el tiempo necesario para la recaudación de las cuentas por cobrar) es habitualmente mayor que en el caso del comercio interior. El comercio internacional requiere que las

empresas no sólo dispongan de más capital, sino también de liquidez suficiente. Un equipo de producción orientada a la exportación puede ser costoso, y el capital de explotación necesario para pagar a los empleados y adquirir los insumos materiales puede ser igualmente, o incluso más, oneroso. Además pueden surgir gastos imprevistos que podrían ser considerables – desde retrasos en el transporte y el despacho de aduana hasta costosos procedimientos judiciales o de solución de controversias en jurisdicciones extranjeras o la aparición de una inestabilidad imprevista en mercados extranjeros. (p.13)

El sector financiero pone sus ojos en la divisa en la medida que sus inversiones también están expuestas a los comportamientos del mercado cambiario, epicentros sobre el cual, el pretender cubrir otras actividades en un contexto sobre el que sale la volatilidad, podría elevar los niveles de valoración de activos, deuda y patrimonio y, con ello, desmejorar las evaluaciones de liquidez, rentabilidad y solvencia. Por ende, al parecer prima más la aversión al riesgo cambiario por lo que podría representar para las entidades financieras, que una negación directa y rotunda a un sector que también está expuesto. Repostan en la Guía Para la Competitividad Cambiaria del Sector (2011):

En cuanto a los bancos, estos actúan en dos niveles dentro del mercado de divisas: el interbancario (o mayorista) y el de ventanilla (minorista). Las principales diferencias entre estos niveles es el monto de las transacciones y los agentes involucrados (contrapartes). En el primero se negocian montos que superan el millón de dólares y sólo pueden participar, ya sea como compradores o vendedores, las instituciones financieras y no financieras más grandes del país. Por el contrario, montos generalmente menores y que involucran bancos por un lado, y empresas

y familias en el otro, son las características principales en el nivel minorista. (p.23)

La política macroeconómica dictaminada por los gobiernos y los diferentes organismos internacionales no alcanza a estimar los impactos de sus acciones y decisiones con respecto al impacto que puedan generar con respecto a las divisas. Hacia dicho frente, es de anotar que si bien prevalecen algunos mecanismos de ayuda, compensación y salvaguardia para los países, la exposición amplia al mercado reduce cualquier medida que con canje de efectiva pretenda extenderse para aliviar, contribuir o paliar para superar hechos que podrían terminar con el estrangulamiento de actividades expuestas al comportamiento de la tasa de cambio y de sus diferentes componentes. Establece la Secretaría Permanente del SELA (2009):

La provisión de recursos a los exportadores, representa un apoyo decisivo para el aumento de las ventas externas de los bienes y servicios producidos en la región. Como esto no resuelve totalmente los problemas de estrechez de los mercados exteriores, sería recomendable acompañar esta disponibilidad de mayores recursos al sector exportador con el desarrollo de programas con vistas a impulsar la internacionalización de las PYMES. Dichos programas deberían incluir entre otros, la ampliación de las capacidades técnicas y profesionales de los exportadores, el acceso y disponibilidad de mayor información sobre mercados potenciales, la organización y financiamiento de la participación del sector PYME en misiones empresariales y ferias de productos; etc. (p.36).

Las medidas tomadas por los diferentes estados en el mundo para solventar las dificultades cambiarias han traído resultados puntuales a las necesidades sobre las cuales se plantean. El llamado de los diferentes sectores para que sean establecidas acciones más contundentes retumban no solo en la posibilidad de coordinar medidas eco-



nómicas para el efecto sino el de colocar a los estados a pensar bajo condiciones de mercado; escenario sobre el cual la experiencia y resultados han demostrado que éste no es eficiente cuando trata de resolver circunstancias por la vía de los precios o ajustes en divisas, contexto que le ha traído inflaciones y problemas cambiarios estructurales. Contextualiza Reguero et., al (2010):

Efectivamente, aunque seguramente otros instrumentos financieros han sido golpeados más duramente, lo cierto es que el comercio internacional se ha visto dañado por los efectos de la crisis sobre los instrumentos de crédito. En primer lugar, la restricción de capital en los balances de las entidades financieras y el bloqueo del mercado secundario han limitado, significativamente, la capacidad de los bancos para dar cabida a una demanda creciente de productos de

crédito al comercio. En segundo lugar, el ascenso de los diferenciales interbancarios ha elevado notablemente el precio. (p.84)

El paulatino abandono de las políticas cambiarias por muchos países, impulsado por los organismos multilaterales de la banca, comercio y finanzas internacionales, concuerda con la libertad cambiaria que hoy caracteriza a la mayoría de los mercados y naciones, que sin llegar a una mesa de acuerdo, han dejado que el mercado por si solo de cuenta del comportamiento de la divisa y por ende, de los sectores expuestos a dicha movilidad. Es algo contraproducente solicitar intervención a los diferentes países por parte de los sectores inmersos en dicha realidad, cuando en la actualidad prima casi completamente plena libertad en el manejo cambiario de los países; teniendo en cuenta contadas excepciones que no pueden ser estructurales sino pasajeras.

Tabla 1. Riesgos en el comercio internacional y métodos de mitigación.

Categoría de riesgos	Riesgos económicos (comerciales) relacionados con el socio comercial	Riesgo de tipo de cambio	Riesgo en el transporte	Riesgos políticos		
				Política exterior	Política nacional	Política económica
Ejemplos	El importador no está dispuesto a pagar o no puede hacerlo. El importador no acepta la mercancía.	Tipos de cambio flotantes: variaciones de los tipos de cambio.	Daños o pérdida de la mercancía	Guerra.	Alzamientos	Prohibición de transferir divisas.
	El exportador no entrega a tiempo o los productos acordados.	Tipos de cambio fijos: riesgo de devaluación.		Restricciones o embargo	Guerra civil	La moneda es declarada no convertible.
Métodos para mitigar los riesgos	Seguro privado o entidades públicas de crédito a la exportación; Carta de crédito; Garantías bancarias.	El banco proporciona servicios de cobertura de riesgo de cambio; Seguro público contra el riesgo de tipo de cambio.	Seguro privado	Organismos de crédito a la exportación o seguro privado		

Fuente: Guía para pyme exportadora, 2009.

El esfuerzo del sector exportador no puede estar sujeto a las alteridades macroeconómicas que desbordan cualquier acción o impacto de sectores vulnerables, precisamente a la movilidad internacional. Las evaluaciones financieras hechas al sector exportador están sujetas a las condiciones que presenta la tasa de cambio real con respecto a la

devaluación y revaluación. Generalmente, la valoración que se presenta en uno u otro lado de la tasa representan para los empresarios del sector la posibilidad de obtener importantes recursos o asumir el impacto de las bajas cotizaciones de la divisa internacional, en cualquier denominación, no depende del mercado realmente. Ver Tabla 2.

Tabla 2. Financiación del comercio y posibles impactos de una crisis financiera.

Financiación del comercio	Posibles impactos de una crisis
<i>Cartas de crédito</i> Los importadores utilizan cartas de crédito emitidas por sus bancos (banco emisor) como medio de asegurar a los exportadores que les pagarán. Cuando el exportador presenta la documentación necesaria (factura, conocimiento de embarque, etc.) a su banco (banco notificador o confirmante), el exportador recibe el pago correspondiente.	– En una crisis, la solvencia del importador se ve debilitada y el banco emisor no asumirá el riesgo. – El banco emisor no dispone de fondos suficientes para conceder el crédito al importador. – El banco notificador/confirmante desconfía del banco emisor. – Durante una crisis financiera, las instituciones de financiación del comercio reducen su nivel de riesgos en general o en países determinados, lo que provoca una reducción general del crédito comercial a empresas y bancos de estos países.
<i>Préstamos de bancos nacionales</i> Los bancos nacionales conceden créditos a los exportadores para cubrir los costos previos y posteriores a la expedición. Esta provisión de fondos es similar a la de capital de explotación en general, aunque es menos arriesgada porque el banco presta fondos contra compras y activos específicos.	– Las salidas de fondos financieros reducen la liquidez en el sistema bancario del país. – Los bancos internacionales que operan en el mercado nacional reducen el crédito para recortar el riesgo de la casa matriz. – La escasez de divisas impide a los bancos prestar las divisas necesarias para importar insumos o pagar los gastos de flete las exportaciones.
<i>Crédito comercial</i> Las empresas se conceden entre sí crédito comercial cuando los compradores aplazan o adelantan el pago a los proveedores. El comercio con cuenta abierta significa que los importadores abonan las facturas tras haber recibido la mercancía. Los importadores conceden crédito a los exportadores cuando pagan por adelantado (en su totalidad o en parte) la mercancía.	– La escasez general de crédito impide a importadores y exportadores concederse crédito entre sí. – Cuando el crédito escasea, los bancos reducen los préstamos a sus clientes, y las empresas más solventes reducen sus préstamos a las menos solventes porque se ha reducido su propio acceso a la financiación. – Las empresas reducen el crédito a los proveedores o compradores porque el riesgo de falta de pago es mayor debido al aumento del número de empresas que tienen dificultades financieras.

Fuente: Humphrey (2009).

Fuente: Guía para pyme exportadora, 2009.

La característica de los productos prima indefectiblemente en la calidad y condiciones de resultados esperados en el proceso exportador. El valor agregado, la cadena de valor, el fortalecimiento de la actividad, la capacidad productiva y el afianzamiento de elementos como la implicación de innovación, conocimiento y tecnologías, además del desarrollo científico y de transferencia de información que puedan tener los productos exportados, puede ser más significativo en términos de ingresos, que el hasta ahora proceso de esperar

que los bienes tengan la suerte de ser pagados a un buen precio en el mercado, escenario en el que la ley de oferta y demanda aún tiene presencia. Aprecia Salazar y Guerra (2007) al respecto:

Las empresas pueden financiarse ya sea con deuda o con capital. De manera interesante, una mirada a la forma cómo se financian las empresas en países avanzados y en desarrollo muestra que en cada fase de crecimiento de la firma, las necesidades y

las opciones de financiación son diferentes. La diversidad de opciones que se presenta en este gráfico resulta interesante, pues muestra que los gobiernos, a través de sus políticas, pueden incentivar el desarrollo de múltiples esquemas de financiamiento, cerrando "las brechas" entre las diferentes alternativas; permitiendo acceso a recursos financieros a todo lo largo del ciclo de vida de la empresa. Es decir, la acción gubernamental no sólo está en destrabar el crédito del sector financiero formal. (p.6)

Es importante considerar el patrón característico de los países cuyos productos, aún expuestos a la incertidumbre y movilidad de la tasa de cambio con características revaluativas no solo salen abantes en resultados sino que terminan siendo ellos los motores para que las actividades crediticias, financieras y de préstamos de sus países tengan asiento en otras latitudes. Al parecer, la capacidad de superar la prima de riesgo y de paso el alejarse del desempeño de la tasa de cambio es más significativa para las entidades financieras, que el comportamiento bueno, excelente o positivo de la tasa de cambio, que al final termina por exponerse como un resultado importante pero no contundente, aunque acalla finalmente algunos sobresaltos en el mercado. Considera de nuevo Salazar y Guerra (2007):

La experiencia mundial muestra que las firmas cuentan con una amplia gama de posibilidades de financiamiento. La política del Gobierno debe estar dirigida a garantizar las condiciones económicas, regulatorias e institucionales para que el mercado pueda desarrollar de manera eficiente todas estas opciones, y de esta manera cerrar las "brechas" (*gaps*) entre una y otra modalidad de financiamiento. No se trata de que el Gobierno se involucre ofreciendo directamente estas posibilidades de financiación a las empresas, lo importante es que se cree el ambiente macroeconómico, regulatorio e

institucional apropiado para que el mercado pueda desarrollar por sí mismo estas alternativas, dejando al Estado una acción solamente allí donde las fallas del mercado exigen una acción más directa, como es el caso de los programas de garantías. (p.8)

El desempeño de la divisa no es gradiente para evaluar la posibilidad de acceso y financiación para el sector exportador. En este sentido, cuando las empresas exponen sus actividades al vaivén de la divisa, hacen aún lado además de su fuerza, la posibilidad de mejorar su gestión financiera y claro está en otros ámbitos, por limitar su capacidad de éxito a un parámetro en el que la certeza que se tiene es que el comportamiento que presenta es errático, y que no puede convertirse en un instrumento de mejoramiento de precios vía acción estatal, cuando ha sido más que sobre explicado, que la naturaleza de política macroeconómica con que actúa, limita cualquier acción del mercado. Sustenta Ferraro y Goldstein (2011):

Los países de la región presentan un cuadro caracterizado por un bajo grado de utilización de recursos bancarios por parte de las empresas de menor tamaño. Esto se verifica por la escasa participación de estas firmas en el *stock* de créditos al sector privado así como por el amplio uso de financiamiento de proveedores y recursos propios, tanto para inversión como para capital circulante. Las razones predominantes que explican la baja solicitud de créditos bancarios son la insuficiencia de garantías y las altas tasas de interés, aunque también inciden en este comportamiento, la disponibilidad de recursos propios y las dificultades asociadas a los trámites burocráticos. En general, el financiamiento privado bancario muestra una tendencia al crédito de corto plazo, a elevados márgenes de intermediación y a una marcada segmentación hacia las grandes empresas, excluyendo de manera significativa a las pequeñas y medianas. Más

aún, esto puede intensificarse con la concentración de la propiedad y el predominio de la banca extranjera. (p. 10)

El desarrollo de una banca corporativa, crediticia, financiera y de otorgamiento de recursos para las PyMEs, representa la punta del iceberg a alcanzar cuando se trata de establecer los elementos que requieren estas empresas para poder actuar. Al respecto, la participación que ostentan en el producto interno bruto de muchos países debe ser un aliciente importante para atraer créditos e inversión. De paso, la interacción con empresas grandes y mercados diferentes a los habituales, extiende su capacidad de maniobra productiva para la obtención de recursos y, finalmente, la trascendencia de establecer referencias bancarias, verbigracia, los recursos que mueve en el sistema financiero. Distingue Palma (2008):

Cuando estudiamos en detalle las MIPYMES encontramos objetivos diferentes según el perfil de cada uno de los emprendedores que las conforman. Si el interés del empresario es **sobrevivencia**, el énfasis financiero está dirigido a conseguir un micro crédito a través de las instituciones financieras o bancarias tradicionales con una tarjeta de crédito. Si el objetivo es generar un **ingreso**, el énfasis financiero lo encontramos a través de los pasivos de la empresa utilizando las instituciones bancarias y financieras tradicionales. Por último si el objetivo de la empresa es la **creación de valor** el énfasis financiero está localizado en el capital utilizando como financiamiento a los propios socios. (p.220)

La participación que representan en la actividad productiva de los países constituye más que un aliciente, una prenda de garantía para cualquier sector que emprenda actividades o negocios con ellos. Hacia dicha dirección debe girar el interés de los empresarios de las PyMEs. En esencia, la trascendencia de dicha aseveración solo ha ser-

vido para contrastar manuales explicativos del comportamiento de las empresas, pero en nada, utilizado como mecanismo para arrastrar consigo mejores posibilidades para acceder a los créditos o un interés de los prestamistas para convertir dichas formas en una fuente de recursos vía financiación o disposición de mecanismos que sirvan para ello. Comenta Zuleta (2011, p.9):

La literatura económica sobre acceso de las pymes a financiamiento justifica la intervención del Estado en el desarrollo de estas empresas por su potencial de crecimiento, ante la presencia de fallas de mercado e institucionales que las afectan. Estas fallas están ligadas a la estructura del mercado financiero respecto del diseño y facilitación del acceso de las pymes al crédito; por ejemplo, el uso de *credit scores*, garantiza un mejor acceso para las empresas grandes que para las de menor porte. Además, la infraestructura que soporta el sistema financiero es muy importante para la atención de las pymes: las normas legales y el grado de información disponible tienen un efecto relevante para demostrar el desempeño de este tipo de empresas y con ello, permitirles acceder a financiamiento. En este contexto, el diseño de evaluaciones de crédito especializadas, la adecuación de la regulación, el diseño de productos financieros sustitutos del crédito —tales como el *leasing* y el *factoring*— y la disponibilidad de garantías, contribuyen a mejorar el acceso. Igualmente, un entorno de mayor competencia, de innovación y de mayor profundidad financiera también colabora a mejorar las condiciones de acceso (Beck y Knut, 2006).

El incentivo de mover la economía debe traer un cierto liderazgo agregado que supera fácilmente a la conformación de grandes conglomerados y grupos económicos. En suma, terminan siendo relativamente el primer grupo económico, aunque en esencia no respaldan dicha aseveración con ejer-

cicios concretos en materia de adquisición de créditos y financiación. El ascenso económico debe surtir de manera paralela mecanismos que atiendan las necesidades que requieren las PyMEs. Aún tiene asidero las propuestas que provienen del Estado o de los bancos de fomento que atienden a estos y otros sectores, pero aún no se entiende la baja participación de la banca en general.

Sector bancario, crediticio y financiero colombiano frente al desempeño del sector PyME exportador.

El sector bancario, crediticio y financiero colombiano ha sido un espectador de la actividad exportadora. El involucramiento que ha tenido el sistema financiero ha corrido por cuenta de la banca pública y líneas de crédito estatal. El sector exportador no ha materializado a su favor los mecanismos ofrecidos por las diferentes fuentes para apalancar la actividad exportadora. Al tanto, el acercamiento ha corrido por cuenta de los países que firman tratados de libre comercio. No obstante, la definición de puntos de encuentro entre el sector exportador y la banca aún no es representativa para lo que se requiere; que comúnmente termina, por considerarse a partir de las tasas de ganancias. Plantea la Guía Para la Competitividad Cambiaria del Sector (2011):

Los bancos son parte fundamental del mercado cambiario. Estas instituciones actúan conjuntamente con los agentes económicos que manejan transacciones comerciales y de inversión, los especuladores, los *brokers* de divisas y los Bancos Centrales. Estos últimos recurren al mercado para adquirir o gastar las reservas de moneda extranjera de sus países, así como para influir en el precio en el cual se cotiza su unidad monetaria, de acuerdo a la política que hayan adoptado. Por su parte, los *brokers* son intermediarios entre los compradores y vendedores, y cobran una comisión por efectuar esta labor. (p.23)

La evaluación hecha de las intervenciones de los impulsos que recibe el sector exportador colombiano, no se ve compensado con un proceso amplio de formalización e involucramiento en mecanismos sobre los cuales podrían afincar sus actividades. Es importante recordar que, los subsidios a las exportaciones representan una medida que va en contra de la libre competencia, y que lejos de un eventual avance de las exportaciones, representa un acción contraproducente al interés de ubicarla como un sector capaz de solventarse por cuenta propia; referencia sobre la cual, podría obtener apoyos de diferentes sectores, no solamente del bancario o crediticio. Destaca Uribe (2006):

Países como el nuestro, han pasado muchos años escuchando una serie de paradigmas. Por ejemplo, que "Colombia era un país exportador", fue una frase que todos los colombianos escucharon desde pequeños. Pasan los años y cuando uno se encuentra con la vida real, con las cifras, vemos que Colombia no es tal país exportador. Es un país que ha exportado unos productos, que se ha ubicado y se le ha reconocido en el mundo por unos cuantos productos, pero no es precisamente un país exportador, y no viene creciendo a partir de sus exportaciones. (p.6)

La incorporación del crédito en las empresas exportadoras representa una de las posibilidades que tiene el sector para alcanzar mercados foráneos. Los productos que han alcanzado el rango de internacionales han servido de puente para que con cargo a ello diversas formas de apoyo económico y financiero se adhieran. Razón financiera o de impulso de recursos que no es el patrón característico de un sector que ha limitado sus posibilidades de éxito en sectores con baja dinámica, alta intensidad de mano obra, escasa cadena valor en los mercados, y que a la postre esperan que sean compensados por estos o en el peor de los casos, con la manipulación nominal

de la tasa de cambio. Determinan Morales y Mendoza (2008):

Cabe resaltar que el endeudamiento de moneda extranjera tan solo representa el 20% de las obligaciones financieras para las empresas exportadoras, lo que se traduce en una mayor exposición al sistema financiero colombiano. Este resultado es contra intuitivo, puesto que los ingresos de estas empresas son en moneda extranjera y por tanto es de esperar que tengan más obligaciones en la misma moneda, a fin de cubrir riesgos de tasa de cambio; sin embargo, sería importante analizar si estas empresas están cubriendo sus ingresos por medio de contratos *forward* de tasa de cambio, aunque esto no se analiza en este documento. Por el lado de las entidades financieras se encontró que los bancos comerciales concentran aproximadamente el 90% del crédito otorgado a las empresas exportadoras. Las tres entidades más expuestas en términos de cartera riesgosa y cartera total (64% y 59% de la total a exportadores, respectivamente), presentan mejores niveles de calidad con respecto a la cartera total de cada entidad. Por su tamaño, se pensaría que estas tres entidades serían las que más desestabilizarían el sistema financiero ante un choque en las exportaciones, sin embargo, hay que destacar que para estas entidades el crédito a los exportadores no supera el 25% de su cartera comercial y que la calidad de estos deudores es inclusive mejor que la del resto de deudores. En general el sector bancario presenta buenos niveles de cobertura ante un no pago de la deuda de los exportadores. Por un lado, presenta un buen nivel de provisiones de la cartera riesgosa y ante un eventual no pago del crédito otorgado a las empresas exportadoras, el patrimonio técnico del total de los bancos alcanzaría a cubrir estas pérdidas. (p.21)

El identificar las líneas de crédito, financiación y fomento que utiliza el sector exportador colombiano da ideas respecto a las bondades de acompañar a una actividad que aparenta más estar mimetizada por efectos de ganancia o excedentes, que a un trabajo amplio y serio, para lo que respecta la consolidación de una estructura exportadora capaz de solventarse independiente a las condiciones de la tasa de cambio. Es agotadora la manera como, por parte del sector, se argumenta la necesidad de intervenir el mercado, desconociendo los impactos que puede traer para toda la economía en general y los indicadores que deben reagruparse para responder a los auxilios pedidos. Ejemplarizan de nuevo Morales y Mendoza (2008):

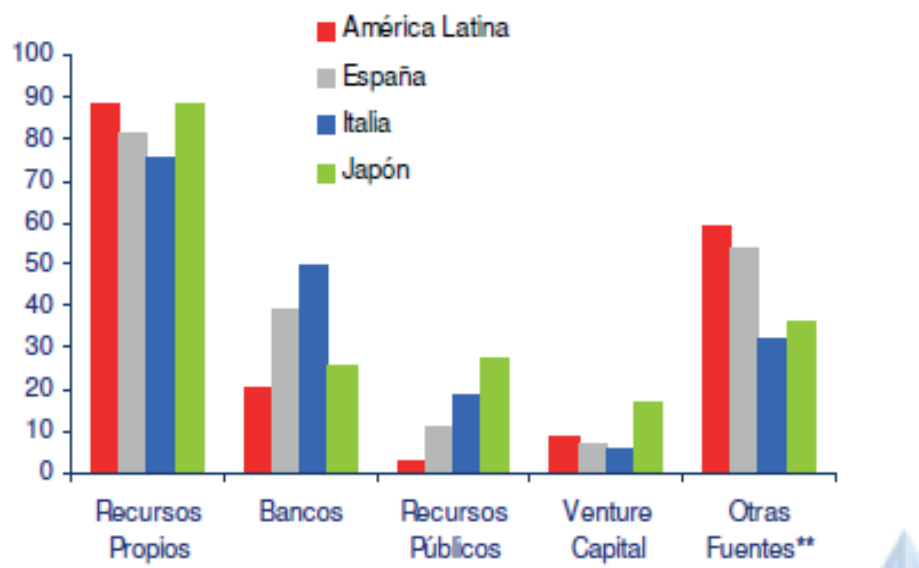
En primera medida, se encontró que las empresas exportadoras a Estados Unidos y Venezuela presentan buenos niveles de rentabilidad, liquidez y eficiencia frente al total de firmas vigiladas por la Superintendencia de Sociedades. Lo anterior resulta más relevante si se tiene en cuenta que el mejor desempeño relativo se ha dado en un periodo de revaluación del peso. Por otra parte, las empresas exportadoras presentan mayores niveles de endeudamiento con el sector financiero, con respecto al total. Alrededor del 25% de la cartera comercial es otorgada a empresas exportadoras a Estados Unidos y Venezuela. Por grupos, la participación sobre este endeudamiento, aumenta conforme disminuye la exposición exportadora. Vale la pena destacar que esta cartera presenta mejores niveles de calidad con respecto al total de la cartera comercial. (p.20)

Es importante establecer hasta dónde efectivamente el sector exportador requiere acompañamiento por cuenta de la banca en cualquiera de sus modalidades. El manejo de divisas puede tomarse como una especie de medida de cubrimiento ante exigencias de cobertura y riesgo. Sin embargo, el ingreso discontinuo representa un

estado de alerta al momento de evaluar la posibilidad de disponer, fondear y orientar recursos hacia dichos frentes. El estructural llamado del sector exportador al Estado colombiano en particular, de intervenir el mercado de divisas, para

que puedan recuperarse las ganancias mínimas esperadas ponen a éste en un sector de poco interés para los rentistas financieros, que discrepan de manifestaciones por fuera del mercado.

Gráfico1. ¿Cómo se financian las empresas en sus primeras etapas?



Fuente: Cárdenas Santa María (2006:4). Asobancaria

El incremento de los tratados de libre comercio pone a prueba no solo la estructura económica de los países, también la capacidad de gestión e iniciativas que tienen quienes hacen parte del mercado internacional. Los exportadores entran a marcar particularmente la pauta en estos ámbitos económicos y de paso, la posibilidad de incorporarse no solo a los mercados comunes o afines, sino el de buscar por medio de la banca internacional recursos con los cuales apalancar y sobrellevar las obligaciones que implica el entrar a mercados a través de tratados de libre comercio, sobre el que las garantías, los fondos y la disposición de recursos se convierte en una prioridad, amplia Cardona (2010, p.55).

La versión que se tiene de los tratados de libre comercio apunta a que estos terminan con la consolidación de la carga o entrega de los productos en el exterior. En este terreno, el reconocimiento de diferentes agentes, instituciones y estamentos dedicados a apoyar la actividad exportadora se

convierte en el principal interés a solventar por cuenta del sector exportador. Si existen mercados para productos terminados y servicios de calidad, también prevalecen instituciones que comprenden que en gran medida el éxito de las exportaciones y de muchos negocios está expuesto a la orientación económica y financiera que se le pueda dar, independiente del más alto o bajo agregado que pudiese tener finalmente el producto a exportar o ubicar en el exterior. De nuevo complementa Cardona (2010):

En otro estudio (Fundes, 2007), realizado acerca de los obstáculos para el desarrollo de las pyme en Colombia, se encontró que el acceso al financiamiento es uno de los factores que más preocupa a los administradores de estas empresas, así como el costo de los créditos, las reciprocidades y las exigentes garantías de las entidades crediticias. El trabajo propone que la selección y uso de diferentes fuentes de finan-

ciación son aspectos que las pyme deben considerar a partir de un proceso integrado de planeación financiera y proyección de estados financieros, de tal manera que se pueda establecer una estructura financiera más adecuada. Un tercer trabajo de investigación empírica, realizado por Orozco (2005), concluye que la mayoría de las pyme en Colombia tienen las siguientes características: sus juntas directivas se realizan más para hacer seguimiento contable al pasado que para definir estrategias, olvidándose que las finanzas tienen más de economía que de contabilidad; se trabaja más con base en los pronósticos que en los propósitos (los primeros tratan de adivinar el futuro, los segundos hacen intentos por construirlo); predomina el pensamiento de corto plazo y el presupuesto anual, dado que se considera que planear a periodos mayores es un ejercicio infructuoso, por la alta incertidumbre y el cambio permanente; se olvidan que el recurso humano de la empresa necesita entender la estrategia y alinearse con la misma, para lo cual la comunicación es fundamental. La coincidencia de los anteriores trabajos con respecto a las dificultades de acceso a la financiación del sector, condujo al Estado colombiano a enfocarse en tratar de solucionar el problema, poniendo en práctica los mecanismos de financiación pública incluidos en la Ley MiPyME o Ley 590 de 2000. A pesar de estos logros, Bancoldex comparte con el sector financiero el convencimiento de que son las fallas de gestión financiera la raíz de las dificultades encontradas para seguir aumentando el otorgamiento de créditos de su línea "A Progresar", que beneficia a las pequeñas y medianas empresas (Ardila, 2008.) Adicionalmente, se encuentran estudios sobre los niveles de endeudamiento de las empresas colombianas por tamaño, según información suministrada por la Superintendencia de Sociedades (2006). Allí se observa que las

pyme presentan un endeudamiento entre el 46% y el 52%. Algo similar muestran Radi y Bolívar (2007) sobre la estructura financiera, su impacto en el costo del capital y en el valor agregado. Los autores realizaron un estudio que cubrió 19.198 empresas colombianas pertenecientes a 60 sectores, donde se aprecia la tendencia del endeudamiento a disminuir, pues varió del 49% al 44% entre los años 2000 y 2005. (p.56)

El reconocimiento de las entidades crediticias y financieras de carácter internacional de orden privado constituye una condición imperante para que los exportadores puedan abrigar líneas de crédito para la financiación, en las que se contemple más la cadena de valor, proyección del proceso y los resultados efectivos que éste puede traer, si al paso con la solicitud de créditos puede abonarse con cargo a ello, un proceso amplio de estimación financiera conforme a los elementos que acompañan el éxito, el riesgo o el apalancamiento de la exportación, que al final, terminarían por ayudar a definir los bastiones sobre los cuales podría extenderse el componente financiero. Ejemplifica Barona et., al (2006):

La banca comercial colombiana parece haber venido participando en la inversión de capital de riesgo en empresas jóvenes. El principal objetivo de estas inversiones es, en opinión mayoritaria de los gerentes bancarios, atraer clientes para su negocio habitual de crédito de corto plazo. Merece anotarse también que las respuestas de un porcentaje no despreciable de ellos sugieren que la intención del Gobierno de hacer este tipo de actividades atractivas al sector bancario sí ha tenido alguna acogida. De forma que si el gobierno considera que debería darle un impulso importante a la financiación de nuevas empresas, podría reexaminar las condiciones de los redescuentos con los banqueros para tratar que el mecanismo sea utilizado más intensivamente. (p.64)

El asumir desde distintos ámbitos que para cada situación prevalece la posibilidad de apalancar las circunstancias por las cuales atraviesa el sector, sirve de aliento para incubar en las empresas exportadoras la necesidad de que conviertan su quehacer y la correlación de esta con la actividad en un mecanismo que en cualquier circunstancia puede recibir el apoyo necesario por parte de las entidades financieras internacionales. Habría que averiguar al respecto, que tanto los exportadores recurren a la banca para ampliar sus mercados o bajo qué criterios apoyan su actividad para salir adelante en momentos de crisis, o de ser el caso en auge, para auspiciarse financieramente. Caracteriza De la Mata (2005):

La micro financiación se ha extendido debido a la falta de interés del sector bancario por los pequeños préstamos, ya que los elevados costes de transacción y costes indirectos hacen que este tipo de préstamos no resulten rentables. En muchos casos, son organizaciones no bancarias (como consorcios e instituciones benéficas) las que suministran micro financiación, aunque en algunos estados miembros, principalmente en Alemania, las entidades de financiación del sector público asumen este cometido. (p.63)

La caracterización del comportamiento crediticio, financiero y de fondeo de recursos, por parte del sector exportador, termina siendo una aseveración con dirección más hacia el propio sector, que a las propias entidades financieras. El marco de elementos que podría arrojar tal tamizaje, podría servir los criterios que se requieren para plantear por encima de los tira y afloje de los sectores involucrados, el componente financiero del sector exportador internacional y, claro está, colombiano. El resultado de dicha labor permitiría trabajar más de la mano con las entidades financieras, para las cuales, la comprensión del sector corre por cuenta del mismo y de la definición de propuesta al financiero. Explica Vera (2011, p.8):

El problema del financiamiento a este sector empresarial es una situación persistente, y la búsqueda de explicaciones a sus causas contribuirá a la solución del mismo. Estas causas son múltiples (internas, externas), pero esta propuesta se concentra en el análisis de la gestión financiera de las organizaciones, por considerarla eje central de un desempeño empresarial exitoso (Burk y Lehnman, 2004). Uno de los componentes fundamentales del sistema de gestión empresarial es la función financiera, encargada de la obtención y asignación de los recursos necesarios para el desarrollo de las operaciones del negocio, en el corto y largo plazo. La presencia de este componente, al igual que en el resto de las funciones empresariales, es una característica deseable para todo tipo de organización; en el caso de las Pyme, se plantea en esta investigación que a medida que se logre un mayor uso y coordinación de las herramientas de gestión financiera puede lograrse un mejor desempeño (Burk y Lehnman, 2004), traducido en resultados superiores en materia de inversiones y acceso a fuentes variadas de financiamiento. Para efectos conceptuales y operativos, se define la gestión financiera como un proceso empresarial, que parte de la formulación de la estrategia organizacional, y comprende el diseño de objetivos, selección de estrategias y políticas, ejecución de acciones y aplicación de mecanismos de control relacionados con las decisiones de inversión y financiamiento, considerando sus implicaciones tanto para el corto como para el largo plazo (Brealey y Myers, 2005; Suárez, 2003).

El proceso de evaluación financiera de las exportaciones hace carrera en un momento en el cual la dependencia por la tasa de cambio se está agotando en materia de devaluación y por cuenta de la poca claridad que se tiene con respecto a los impactos que pueden crearse cuando al margen de los mercados se prestan ayudas. Es decir que,

el rastreo de los criterios financieros, parámetros, variables y modelación por cuenta de los fundamentales que pueden establecerse en las exportaciones, está confinado a responder a las ingentes necesidades de recursos o de apoyo económico que reclaman los sectores exportadores, quienes los internalizan sin ninguna rendición clara. Sugiere Peña y Ríos (2011):

A los futuros investigadores se les recomienda la evaluación y constitución de un fondo de inversiones o cartera colectiva para la administración de los fondos que recibe la compañía de factoring, ya que este tipo de negocio requiere de gran liquidez monetaria para ejecutar su operación. Adicional se podría evaluar la posibilidad de cobertura a través de módulos más sofisticados y con herramientas estadísticas como son los pronósticos en simulación de Montecarlo, futuros u opciones que actualmente en el país no se encuentran lo suficientemente desarrollados. (p.12)

La exteriorización de los componentes financieros del sector exportador colombiano y, en general, se convierte en un marco de referencia importante para definir las oportunidades que se tienen en cuanto a los recursos ofrecidos por la banca o si, definitivamente, el grueso de resultados nominales que perciben las actividades dedicadas a la exportación son tan relevantes que terminan por alejar cualquier necesidad o impulso por estimar la conveniencia de acercar recursos de la banca. Es otra manera de indicar que al sector le va tan bien, que el apalancamiento financiero no está en sus cuentas y que por ello el compartir el negocio con los banqueros es insensato e ineficiente.

Canales, fuentes y medios de trabajo entre el sector bancario, financiero y PyME exportador colombiano.

El capital de trabajo requerido por los exportadores no solo está dispensado por las líneas de cré-

dito empresariales o particulares ofrecidas por las entidades comerciales y financieras. En muchos casos, se utilizan líneas y mecanismos ofrecidos por el Estado para hacer reconversión industrial o productiva. No obstante, no se conoce el alcance que puede tener la oferta de productos crediticios y financieros para todo el grueso de exportadores. Además, es poco claro el panorama que muestran los exportadores a la hora de recurrir a un crédito o financiación respecto a los datos, fuentes y mecanismos que más utilizan o que consideran viables para la exportación. Comenta Serrano (2009):

El financiamiento de las actividades de microcrédito está estrechamente ligado con el tipo de entidad que lo otorga. En general, la principal fuente de financiamiento son los recursos propios de la entidad, que se complementan con crédito de redescuento de Bancoldex. Los recursos propios provienen del patrimonio, de las captaciones de ahorro del público, cuando les está permitido, como en el caso de establecimientos de crédito y cooperativas financieras o con actividad financiera y de créditos que realiza la entidad. La administración del riesgo de crédito se complementa, en muchos casos, con la utilización de la garantía del Fondo Nacional de Garantías, para la aprobación y desembolsos de microcréditos; en este sentido, se puede afirmar que las fuentes de financiamiento para el microcrédito, son similares a las utilizadas para cualquier modalidad de crédito en Colombia, salvo los volúmenes y los procesos que se siguen para su otorgamiento. En el caso particular de establecimientos de crédito, y cooperativas financieras vigiladas por la Superintendencia Financiera y cooperativas con actividad financiera vigiladas por la Superintendencia de Economía Solidaria, el financiamiento del microcrédito proviene, principalmente, de captaciones de ahorro del público que ellos realizan dentro de su actividad tradicional, a través de cuentas de

ahorro (a la vista o a plazo), cuentas corrientes y certificados de depósito a término, estos dos últimos para el caso de bancos. En general, no existen restricciones a la aplicación de los recursos que captan los establecimientos de crédito y las cooperativas con actividad financiera; los recursos de descuento, como los de Bancoldex, tienen destinación específica y, como tal, tienen que ser utilizados para el proyecto que fueron solicitados. (p.55)

La búsqueda de rentabilidad productiva a expensas del comportamiento de la tasa de cambio, desdice en gran medida de las posibilidades que pueda tener algún sector que no comporta altos estándares de valor agregado o que anticipa bonanzas por cuenta de efectos de divisas y monetarios externos. Dicha discrecionalidad corresponde al sistema financiero precisamente, y no a las actividades productivas que esperan lógicamente que su producto sea compensado en el marco de la oferta y la demanda, no por compensaciones atribuidas a procesos fuera de la cadena de valor de la producción puesta en exportación, en la que la compensación monetaria no corresponde al mercado. Destaca el Banco Mundial (2008):

El mercado de las Pyme se está convirtiendo en un sector estratégico para los establecimientos de crédito colombianos, principalmente debido a su rentabilidad percibida y potencial de crecimiento. Además, algunos bancos que no se habían concentrado anteriormente en este segmento del mercado están descubriendo las oportunidades de ventas cruzadas disponibles para ellos al tener un gran número de Pyme como depositantes y no como deudores. La diversificación (para bancos altamente concentrados en otras líneas de negocio) y la saturación del mercado (para bancos centrados en segmentos del mercado maduros menos rentables, *e.g.* banca corporativa) también se mencionaron como determinantes impor-

tantes para una mayor participación de los bancos en el segmento de las Pyme. (p.27)

El desarrollo del proceso exportador en cualquiera de las actividades, sobre las que este funge, corresponde a la oportunidad que pueden tener los productos en el exterior. Más allá, los resultados contables o de *shocks* de divisas no pueden convertirse en gradientes para evaluar las condiciones de liquidez o solvencia de una actividad. En primer lugar, porque constituyen hechos normalmente pasajeros; en segundo, no provienen de la actividad directa; y en tercero, hacen más parte de las rentas extraordinarias, que al estado de balance y resultados implicados en los presupuestos y gastos utilizados para poner en marcha la actividad productiva de las empresas exportadoras. Describe Cardona (2010):

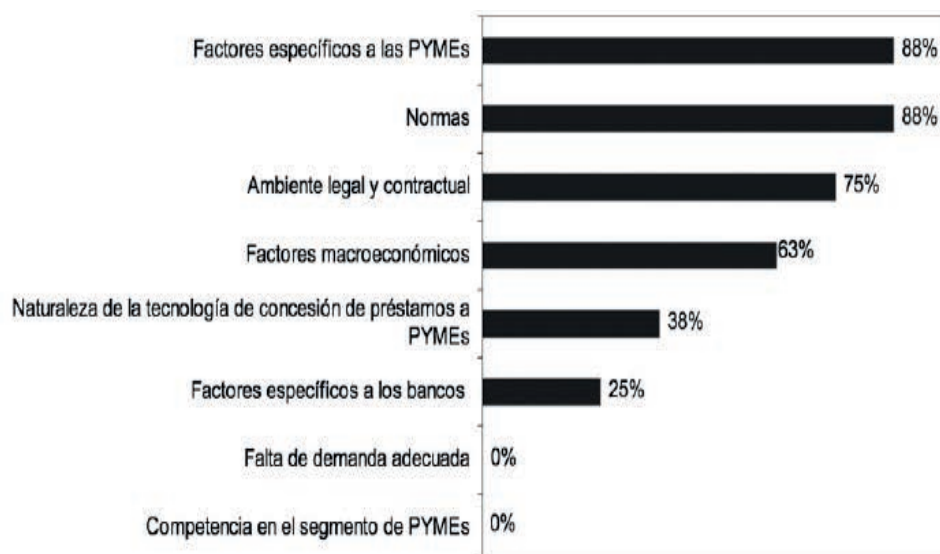
El significativo crecimiento de la economía y de las exportaciones se generó por la contribución de los siguientes factores: el buen desempeño de la economía mundial; un entorno macroeconómico más estable y una mayor confianza de los productores y consumidores colombianos; mejoría de la seguridad de la nación, resultante del Plan de Seguridad Democrática; mejor calificación del riesgo país, que se ha traducido en una mayor inversión extranjera; aumento de las inversiones empresariales, con el fin de aumentar la productividad y competitividad requeridas para enfrentar los flujos de comercio de una economía globalizada, y aprovechando la devaluación del dólar, la liquidez en los mercados financieros y tasas de interés en descenso. También confluyeron otras circunstancias, como los planes gubernamentales de apoyo al sector exportador y en especial a las pyme exportadoras, que favorecieron el auge de las ventas al exterior; las ferias y rondas comerciales organizadas por la Asociación de Productores y Exportadores de Colombia (Proexport); hasta 2009 se habían firmado nueve trata-

dos de libre comercio (TLC) con diferentes naciones o bloques económicos, los cuales incluyen 45 países en los que habitan 1.200 millones de habitantes. (p.54)

Al ubicar el margen de ganancia de las empresas exportadoras en situaciones ajenas al proceso productivo exportador, las opciones de financiación que pueda tener el sector exportador terminan reducidas, precisamente porque al afincarse dicha expectativa en los preceptos que hacen par-

te de los fundamentos para solicitar un recurso, terminan por engrosar los elementos que inciden para no aceptar ninguna propuesta financiera por trasladar el riesgo del mercado al riesgo crediticio de las entidades prestadoras. En este sentido, las expectativas que tiene uno y otro sector no son las mismas; mientras las entidades financieras buscan un acuerdo sobre elementos ciertos y tangibles, las solicitudes de recursos se hacen amparadas en probabilidades de riesgos. Ver Gráfico 2.

Gráfico 2. Obstáculos en la relación de los bancos con las PyMEs.



Fuente: Banco Mundial, 2008.

Tabla 3. Principales obstáculos mencionados por los bancos para el financiamiento a PyME (feb-2007).

Obstáculo	Importancia*
Calidad de la información financiera	1.4
Informalidad de la compañía	1.4
Falta de historial de pagos	1.8
Baja capacidad de pago	2.4
Estructura financiera débil del proyecto	2.4
Calidad de la gestión	2.6
Falta de garantías	2.8
Políticas de riesgo internas de los bancos	3.4
Falta de especialización en el segmento del mercado	3.8
Normas gubernamentales	4
Baja rentabilidad para este tipo de préstamo	4.2

Fuente: Banco Mundial, 2008.

Los instrumentos utilizados por las entidades financieras se caracterizan por líneas de crédito y financiación que no distan de los paquetes ofrecidos a los clientes, independientes a su actividad económica o condición individual. En poco, a los instrumentos utilizados por el Estado a través de líneas dirigidas al apoyo y condonación o financiación establecida para reconversión industrial y reproductiva o transformación empresarial, para continuar con la actividad exportadora ante las exigencias de los mercados internacionales. Resultaría relevante el identificar el interés que podría tener la banca comercial y financiera en cuanto a los resultados obtenidos por el grueso de exportadores.

La banca en general no puede estar dirigiendo recursos de manera focalizada a sectores cuya naturaleza está guiada por la discrecionalidad del mercado en estricto sentido. El reconocer una u otra línea de crédito es más por cuenta del grueso de estrategias de mercado o apoyo a los clientes conforme a su naturaleza y razón social, en las que las entidades de manera unilateral deciden acceder o prestar recursos de dicha manera. Sin embargo, entran de manera directa otros elementos referentes a los gradientes para evaluar los créditos al sector exportador, y esto tiene que ver con el cúmulo de agentes que intervienen antes que el exportador reciba efectivamente sus créditos. Sin embargo, se indica en el Banco Mundial (2008):

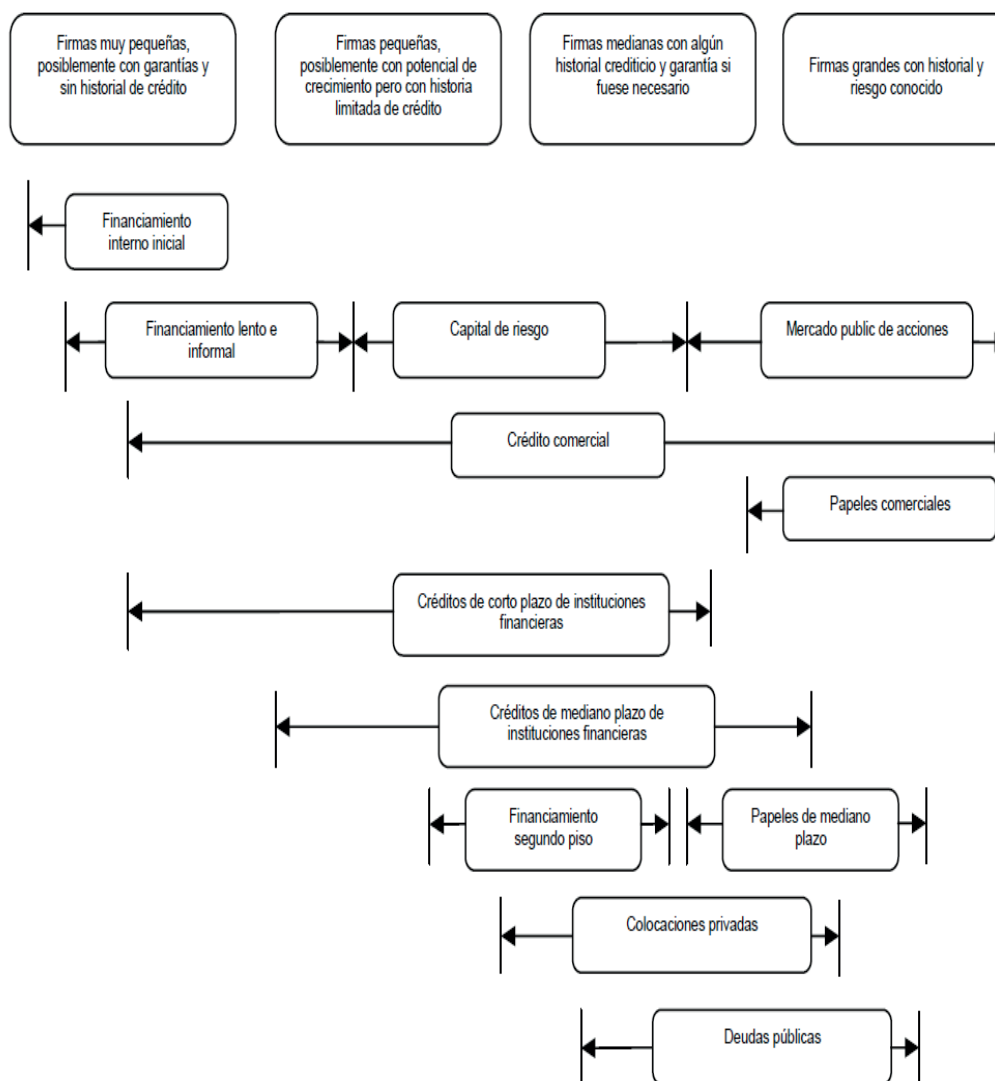
El financiamiento bancario para las Pyme ha crecido significativamente en años recientes (si bien es cierto que desde una base baja), y este segmento se ha vuelto estratégico para los establecimientos de crédito colombianos. El modelo de negocio para otorgar préstamos a las Pyme todavía está relativamente subdesarrollado, pero se espera una mayor sofisticación a medida que el mercado madure. (p.53)

El escenario previsto por las entidades de comercio y finanzas internacionales, aboga por un mundo de plena libertad económica, financiera y comercial, en donde todos los agentes estén expuestos a los rigores de la oferta y demanda, y no a constantes compensaciones cuando por cuenta de altibajos en procesos especulativos o baja cadena de valor de la oferta exportadora, los gobiernos deban intervenir. Es evidente, que cuando acontecen este tipo de sucesos, la pregunta se dirige a los procesos de acumulación que han debido tener siempre presente las actividades en cualquier renglón para estar atentas a las condiciones difíciles que podría arrastrarlas hasta su ajuste o desaparición. Ver Figura 1.

La acumulación de capital que proviene de la reinversión que por años se hace sobre éste, a la par con los procesos de mejoramiento económico que deben soportar las empresas, independiente a la situación, permiten evaluar los grados de solvencia que con el tiempo presentan las actividades en cualquier renglón, incluyendo la exportadora. Al parecer, y es la generalidad, la actividad exportadora internacional ha abandonado el interés por los procesos de acumulación, reconversión y transformación de capital para ubicarse en los escenarios de la especulación, las contingencias y especulación que comúnmente las conducen a la extinción y, de paso, a la animadversión creada por cuenta de la no generación de capital a través del proceso exportador. Analiza Ardila (2006):

Adicionalmente al problema de la caída en los precios de los activos y de la crisis generalizada que sufrió el país, se tiene otro problema surgido de las propias características de las empresas y de la capacidad de validar y ejecutar cierto tipo de garantías. Las grandes empresas son intensivas en capital, mientras que las pequeñas empresas generalmente son intensivas en mano de obra. Si uno asume esa afirmación como cierta, las PyMEs son abundantes en bienes muebles (maquinaria ligera como máquinas

Figura 1. Fuentes de financiamiento y tamaño de las firmas.



Fuente: Zuleta, 2011.

de coser, taladros, herramientas pero no en maquinaria pesada. En el caso de las empresas grandes, tienen activos inmuebles importantes que están debidamente registrados, que cuentan con su historial y son perfectamente válidos para ejercer como garantías de algún crédito. Parte importante de que dichos bienes inmuebles pueden ejercer como garantías efectivas (además de la consideración del valor del mismo) es el hecho de que se encuentran adecuadamente registrados y dichos registros son de fácil acceso y manejo. (p.26).

Son poco conocidas las expectativas que tiene el sector exportador colombiano en materia de financiación o apoyo a créditos para la reconversión productiva. Su posición, liderada por las entidades que los representan, termina por caracterizar más un marco de especuladores y subastadores del mercado, que a una reflexión clara y directa sobre lo que significa rendir, rentar y tomar ganancias del mercado cuando éstas a bien cuenta aparecen. En cualquiera de los altibajos que puedan presentarse, la razón económica, crediticia y financiera en estados de solidez no tienen por qué verse afectada por alteraciones lógicas del mercado, que es común que acontezcan e impacten.

Gráfico 3. Productos y servicios financieros para el desarrollo empresarial.



Fuente: Bancoldex, 2009.

La poca solidez financiera y respaldo de las empresas exportadoras no se relaciona con la disposición de la banca para que ésta brinde líneas de crédito y financiación. Las condiciones que caracterizan el accionar de los exportadores los pone en un escenario de dualidad económica, en tanto, pretenden que las exportaciones les brinde oportunidades de recursos, pero no empalman los mismos, con la necesidad de formar capital a medida que por causa directa o procesos especulativos, los bienes ofrecidos terminan recibiendo tasas de ganancias honrosas a las expectativas iniciales de los precios del mercado. Constata Ardila (2006):

En primer lugar, Bancoldex busca ofrecer una financiación integral a toda la cadena exportadora, no solo a los exportadores finales. Si uno quiere que la oferta exportable de un país sea competitiva, uno tiene que apoyar precisamente al eslabón más débil de esa cadena, porque es precisamente por

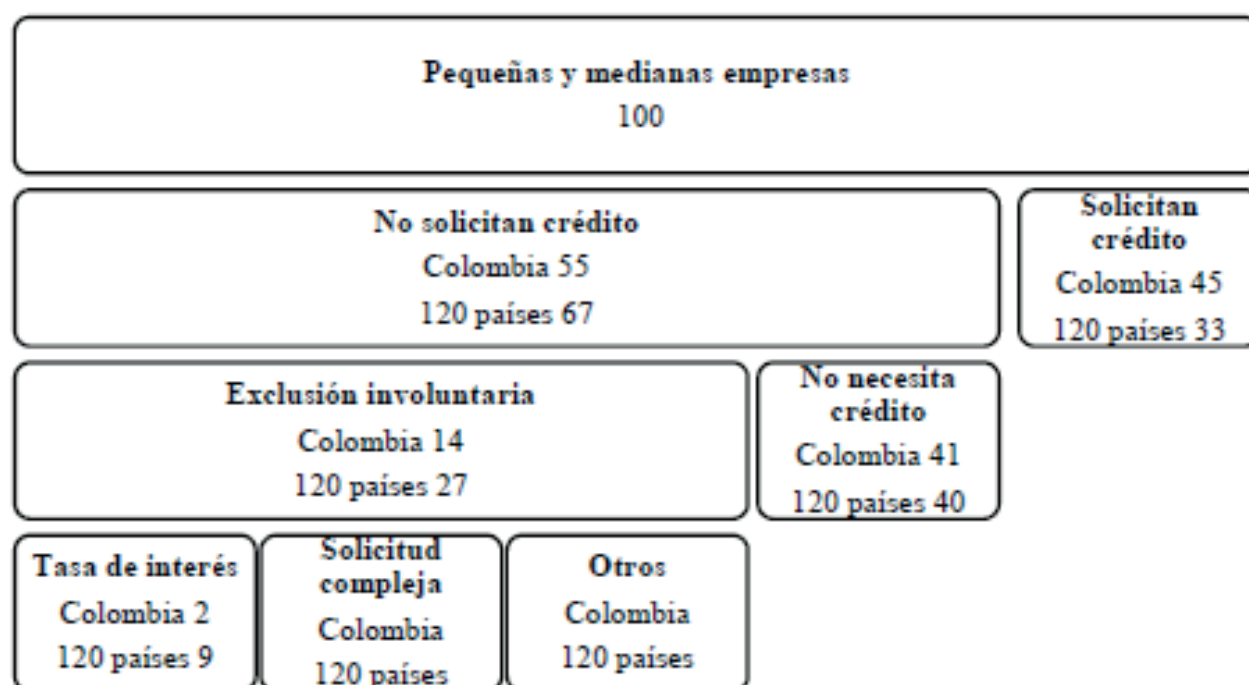
ese eslabón por donde se puede romper la cadena de exportación. El exportador final puede ser muy fuerte, pero si su proveedor tiene problemas y es débil, entonces el exportador final es muy susceptible de tener problemas, con lo cual la cadena exportadora estaría en riesgo. Con la finalidad de brindar un apoyo integral a toda la cadena exportadora, el Banco ofrece un amplio portafolio de productos y servicios que va desde la pre-financiación hasta la post-financiación, es decir, financiamos desde la creación de la empresa, la capitalización de la empresa, la compra de los activos fijos o el arrendamiento bajo cualquiera de los esquemas de arrendamiento operativo o arrendamiento financiero. También financiamos la adquisición de los equipos, ofrecemos el capital de trabajo para atender las necesidades corrientes del empresario y brindamos financiamiento de post-em-

barque, el cual sirve como una herramienta adicional de venta del empresario colombiano para ofrecerles créditos a sus compradores del exterior. (p.28)

El sistema financiero, en términos generales, es un convidado de piedra a la hora de establecer bases para que los exportadores tengan un punto de referencia. La no existencia de líneas de ahorros, fondos o financiamiento con los cuales estos, a través de los gremios, puedan solven-

tarse en momentos de crisis dice mucho de la calidad y realidad de los instrumentos financieros que utilizan los exportadores colombianos y en otras latitudes. Mientras se tenga la premisa arraigada con respecto a que el éxito en las exportaciones corre por cuenta solo de quien está exportando y no desde el grueso de la estructura que lo comporta, no habrá, ni existirán mecanismos financieros idóneos para ellos.

Diagrama 1. Comparación del nivel de solicitudes de crédito por parte de las PyMEs entre Colombia y 120 países.

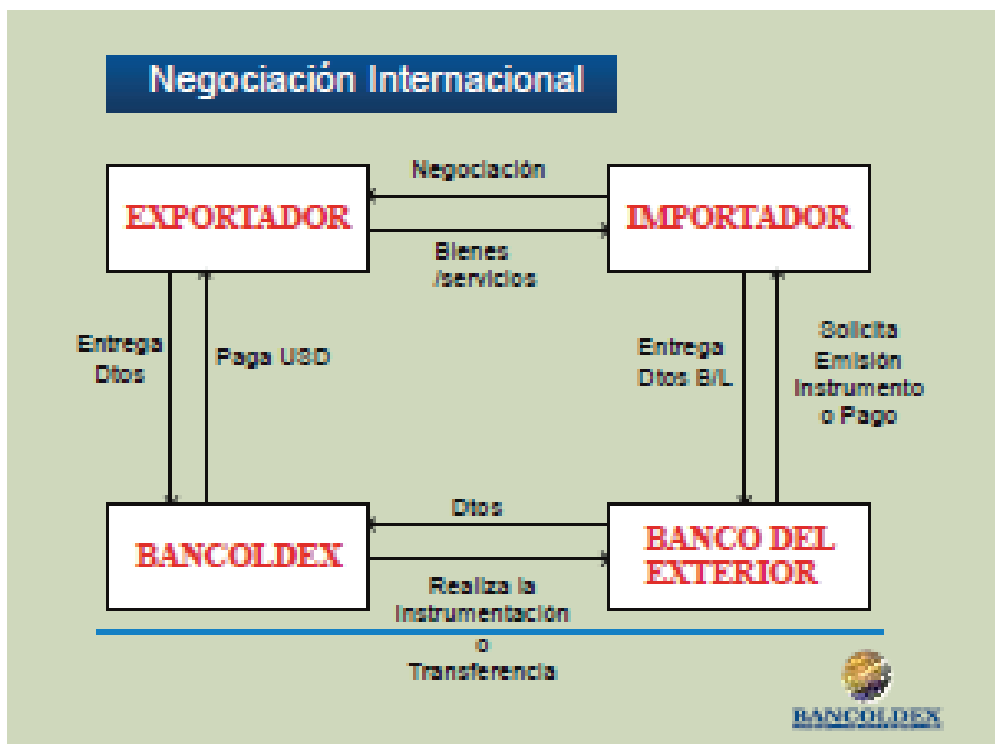


Fuente: Zuleta (Versión Preliminar, 2011:30)

La materialización de instrumentos financieros ad portas de las actividades exportadoras y la consecución de líneas de ahorro tras las cuales puedan obtenerse apalancamientos está más del lado de las condiciones de los exportadores que lo que pueda brindar la banca en sí. Ante ello, es importante que se revise la destinación que tienen las entradas producto de las exportaciones, en cuanto a si éstas van dirigidas a las necesidades de las empresas con respecto a la consecución de fuen-

tes de ahorro y capital o continúan bajo la idea de que deben descansar en cuentas particulares que pueden engrosarse solo cuando se requiera obtener apoyo o financiación.

Gráfico 4. Financiación de Bancoldex al sector exportador.



Fuente: Esmeral, 2006.

El acompañamiento al sector exportador ha sido guiado por la banca representada por entidades estatales, que bajo lineamientos gubernamentales y de las entidades encargadas para el efecto, han sintetizado el trabajo en la materia con la disposición de líneas de crédito y de políticas, más de corte estatal que netamente empresarial, para ubicar la actividad productiva en mercados externos. Los tratados de libre comercio hacen parte de esa gama de mecanismos operativos para acercar los bienes económicos producidos en los países. Inclusive a ello, se han tenido que promover programas dirigidos a la formalización empresarial vía incentivos, antes que al propio proceso de exportación. Es decir, que en el sector exportador también campea en gran medida la informalidad, que en ningún caso es buena para sector alguno. Expone Zuleta (2011):

El incentivo a la formalización empresarial promovido por la ley consiste en una exención o deducción de tributos o contribucio-

nes en determinada proporción, teniendo en cuenta la antigüedad de la empresa; de esta manera, durante sus dos primeros años de existencia una nueva empresa no tiene ninguna tributación, mientras que en los años siguientes se van incrementando los porcentajes de los tributos y contribuciones. Los tributos y contribuciones que se afectan con la ley son: el impuesto de renta, los pagos que efectúan las empresas como porcentaje de la nómina -denominados contribuciones parafiscales y que van a financiar el SENA, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y las cajas de compensación-, y finalmente, los pagos sobre el registro mercantil en las cámaras de comercio. (p.185).

Es probable que la causa directa para que los exportadores no tengan acceso a los mercados de ahorro, crédito y financiación, esté más apegada a la idea de que como bien ellos son los que finalmente deben responder ante cualquier situación;

tratar de promover otras fuentes de capitalización o incentivar la creación de ofertas respecto a su capacidad productiva y exportadora puede aflojar un poco los intereses que tienen, particularmente individuales, de destinar el dinero, fruto

de la exportación, actividades no necesariamente conexas al esfuerzo exportador. Así que, en gran medida, la poca reciprocidad en ambos sectores pasa por la dualidad financiera y de gastos del exportador.

Esquema 1. Principales instrumentos de regulación financiera internacional.

Fin	Campo de regulación	Instrumentos más importantes	Ámbito de aplicación
Eficiencia	Libertad de circulación de capitales	Libertad movimientos financieros derivados de operaciones por cuenta corriente. (FMI, Artículo VII. Sección 2ª) Código de Liberalización de los Movimientos de Capital (OCDE) Libertad de circulación de capitales del Tratado de la UE	Entre miembros del FMI Obligatorio entre miembros de la OCDE Frente a todo el mundo
	Libertad de prestación de servicios financieros	Código de Liberalización de las Operaciones Invisibles Corrientes. (OCDE) Acuerdo GATS de la OMC Mercado interior de servicios financieros	Obligatorio entre partes Cláusula de Nación más favorecida «rebajada» Espacio Económico Europeo
	Aumentar la liquidez de los mercados	Derechos Especiales de Giro emitidos por el FMI Acuerdo General de Préstamos (AGB)	Países miembros del FMI Inicialmente, entre países del G-10
	Mejorar la gestión del riesgo	Pilar I del nuevo Acuerdo de Basilea Principios básicos para los sistemas de pagos de importancia sistémica (CPSS)	En negociación G-10 y adhesión voluntaria del resto
	Costes de transacción	Armonización de prácticas de mercado por agentes privados (ISDA, ISMA, CUSIP, ISIN, etcétera)	Aplicación voluntaria
Ajuste en caso de crisis	Prestamista en última instancia	Préstamos del FMI Líneas de crédito contingentes privadas o públicas	Países del FMI que lo solicitan. Condicionalidad Concesión voluntaria. Préstamo previo del FMI
	Tratamiento de la deuda externa	Club de París, previo programa de saneamiento del FMI Club de Londres Código internacional de quiebra Cláusulas de acción colectiva	Voluntario. Acreedores soberanos Voluntario. Acreedores privados En proceso de debate Voluntarias, entre partes contratantes
Defensa de la competencia	Igualdad de trato	Prohibición de tipos de cambio múltiples Mismos requisitos de solvencia para bancos (Acuerdo de Capital de Basilea 1988)	Países del FMI Obligatorio negociantes. Voluntario para resto
	Mayor transparencia	Estándares internacionales de difusión de datos (SDSS y GDSS) Mayor transparencia para bancos (Pilar III del Nuevo Acuerdo de Basilea) Normas contables internacionales (IASB) Normas de auditoría internacionales (IFAC) Estadísticas de instituciones internacionales (FMI, OCDE, BIS)	Voluntario para países del FMI En negociación Voluntaria. Será obligatoria en la UE Voluntaria Elaboración por cada institución
	Lucha contra el fraude	Lucha contra el blanqueo de capitales (GAFI) Lucha contra la financiación del terrorismo (GAFI)	Obligatorio para Estados firmantes Obligatorio para Estados firmantes
	Protección del usuario de servicios financieros	Códigos de buen gobierno Sistemas de seguro de depositantes Sistemas de seguro para inversores	Voluntario Ausencia de estándares generalmente aceptados Ausencia de estándares generalmente aceptados
Aplicación efectiva de las normas	Supervisión de entidades	Bancos: Estándares mínimos del BCBS Mercados de valores: principios de la IOSCO Principios básicos de supervisión: IAIS Pilar II del nuevo Acuerdo de Basilea	G-10 y adhesión voluntaria del resto IOSCO y adhesión voluntaria IAIS y adhesión voluntaria del resto En negociación
	Colaboración entre reguladores	Foro conjunto IOSCO, BCBS, IAIS Foro de Estabilidad Financiera	Entre partes negociantes Integración de otros foros
	Aplicación efectiva de los códigos de comportamiento	Identificación de estándares clave (Foro de Estabilidad Financiera) Informes de Seguimiento de los Códigos de Conducta (ROSC del FMI) Programa de Evaluación del Sistema Financiero (FMI / BM)	Voluntario para todos Voluntario para países del FMI Voluntario para países del FMI
Propuestas de reforma		Competencia entre instituciones para atraer hacia sí la capacidad normativa	

Fuente: Sanz, 2002.

La posibilidad de establecer un contexto claro en materia de certificaciones, garantías, prendas y seguros debe revestir el accionar de las PyMEs. El reservorio de elementos que se indican para no ser tenidos en cuenta en los programas de financiación de la banca responde a la informalidad, el no manejo de documentación e información, a la par con dificultades al momento de reunir los requisitos cuando efectivamente acuden a la banca. En este sentido, la revisión interna de lo que puede generar condiciones de financiación debe constituir uno de los elementos centrales a fortalecer en las PyMEs en general, por cuanto, del orden que puede tener a la hora de ser sujeto activo del crédito. Postula Ardila (2006):

En el caso de las PyMEs, el registro de sus bienes es muy complejo. Piensen ustedes como registran una maquinaria o un automóvil. Para el caso de una maquinaria pesada existe un registro que se asiente en la Cámara de Comercio, mientras que es el caso de los vehículos hay otras variables que dificultan la ejecución de garantías. La situación es todavía más compleja cuando nos referimos a bienes muebles más ligeros, como las máquinas de coser o las herramientas, donde ni siquiera existe un registro. Entonces a los intermediarios financieros nos cuesta mucho trabajo recibir ese tipo de bienes en garantía porque uno no sabe si el bien también está sirviendo de garantía para préstamos con otras entidades. (p.27)

El sistema financiero colombiano está en mora de establecer criterios claros al momento de constituir una banca cercana a las necesidades, proyecciones y requerimientos de los PyMEs. Sin embargo, a expensas de los abultados recursos que mueve el sector financiero, gracias a dicho grupo de empresas, deben modificarse las posturas que se tienen a la hora de evaluar las condiciones para acceder al sistema. Por ello, es importante coordinar, con todos los agentes, la posibilidad

de orientar las estrategias que se requieren para que la banca, efectivamente, sea incorporada en la gestión de las PyMEs, en coordinación y cooperación con la propia gestión financiera de la banca. Ver cuadro 4.

Es crucial para el entendimiento pleno del comportamiento crediticio y financiero del sector exportador que se evalúe ampliamente el componente económico y de liquidez que proveen los principales productos exportados en el país. El lastre de caracterizarse por ser sectores estocásticos, cuyo margen de ganancia está sujeto a la estacionariedad económica, dista incluso que cualquier intervención a su favor sea efectivo. Mientras que los productos de exportación no estén insertados en mercados dinámicos, la favorabilidad del tipo de cambio no será una constante y mucho menos el acompañamiento del sector crediticio y financiero, que terminaría apalancando siempre y cuando haya dinámica exportadora en todos los frentes propios de los productos.

En ausencia de condiciones financieras claras para el sector PyME exportador, expuesto a los vaivenes de la tasa de cambio que encarece el costo de cualquier financiamiento internacional cuando ésta se encuentra en alza, también se expone una clara aversión a tomar créditos en el país por razones que acompañan más a la forma de entender los negocios por parte de los empresarios PyME, frente a la forma como entienden los bancos y entidades de financiamiento internacional, mostrando claramente que prevalece una amplia diferenciación entre lo que considera que debe ser el sector en el caso de la PyME y la manera como el actor bancario o comercial considera que deben ser las necesidades de las PyMEs, encontrándose dos versiones diferentes.

Conclusiones

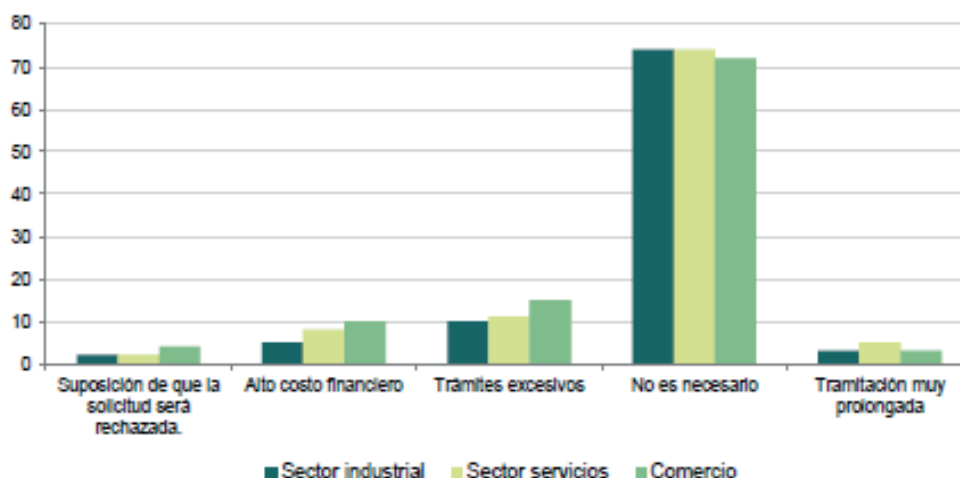
El acceso de las PyMEs a los servicios crediticios y financieros del país no ha tenido el impulso que habría de esperarse para un sector que compo-

Cuadro 4. Marco institucional de las políticas de financiamiento a las PyMEs países seleccionados.

País	Instituciones involucradas en política de financiamiento	Tipo de Institución	Forma de Intervención	Segmento empresarial de atención	Servicios Financieros			Servicios no financieros
					Créditos	Garantías	Otros	
Argentina	SEPYME	Agencia de promoción pyme del Ministerio de Industria	Primer y segundo piso	MIPYME	Sí	Sí	Sí	Sí
	Agencia de Promoción Científica y Tecnológica	Ministerio de Ciencia y Tecnología	Primer y segundo piso	Todas	Sí	No	No	Sí
	BNA	Banco público	Primer piso	Todas	Sí	Sí	Sí	No
	BICE	Banco público	Primer y segundo piso	Todas	Sí	Sí	No	No
Brasil	SEBRAE	Agencia de promoción pyme independiente	Segundo piso	MIPYME	No	Sí	Sí	Sí
	BNDES	Banco de desarrollo	Primer y segundo piso	Todas	Sí	Sí	Sí	No
	FINEP	Institución del Ministerio de Ciencia y Tecnología	Primer piso	Todas	Sí	No	Sí	No
	Bancos federales	Bancos públicos	Primer piso	Todas	Sí	Sí	Sí	No
Chile	CORFO	Agencia para promoción del desarrollo productivo	Segundo piso	Todas	Sí	Sí	Sí	No
	SERCOTEC	Agencia de servicios técnicos	Primer piso	Micro y pequeñas	No	No	Sí	Sí
	BancoEstado	Banco público	Primer piso	Todas	Sí	Sí	Sí	Sí
México	MexicoEmprende-Fondo PyME	Adscrito a la Spyme	Primer y segundo piso	MIPYME	No	Sí	No	Sí
	NAFINSA	Banco de desarrollo	Primer y segundo piso	Todas	Sí	Sí	Sí	Sí
	BANCOMEXT	Banco de desarrollo	Primer y segundo piso	Todas	Sí	Sí	Sí	Sí
Colombia	BANCOLDEX	Banco de desarrollo mixto	Segundo piso	Todas	Sí	Sí	Sí	Sí
	FNG	Fondo mixto	Segundo piso	MIPYME	No	No	Sí	No
	Banca de las Oportunidades	Ministerio de Hacienda y BANCOLDEX	Segundo piso	MIPYME	Sí	Sí	No	Sí
El Salvador	BMI	Banco público	Segundo piso	Todas	Sí	Sí	Sí	Sí
	Banco Hipotecario	Banco público	Segundo piso	MIPYME	Sí	Sí	Sí	Sí
	Banco Agrícola	Banco público	Primer piso	MIPYME	Sí	Sí	Sí	Sí

En: Ferraro y Goldstein, 2011.

Gráfico 5. Colombia: razones para no pedir préstamos (en porcentajes).



Fuente: J. Zuleta, "Inclusión financiera de la pequeña y mediana empresa en Colombia", *serie Financiamiento para el Desarrollo*, N° 262 (LC/L.4263), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2016.

En: Ferras y Luma, 2018.

ne gran parte de la participación económica y productiva del país. Falta conocer en detalle la aversión o animadversión que ha creado el sistema financiero para que no se haya tenido en las cuentas y fuentes para la obtención de recursos de capital. La revisión del comportamiento económico entre las finanzas que ostentan las PyMEs y las condiciones que expone el sector financiero para acercarse a ellas. En esencia, existen más elementos que los distancian que la sola aversión del uno hacia el otro. No obstante, para la comprensión es importante estructurar las bases en que se apoyan y, porque no, establecer mecanismos idóneos de gestión entre ambos a saber.

La revisión del fundamento relacionado con las tasas de ganancias del sector exportador puede contribuir a resolver la dificultad que estriba el conocer realmente el impacto negativo o positivo que puede traer la variación en la tasa de cambio. El componente exportador para la economía, aunque representa ingresos relevantes en materia de divisas, no constituye la fuente natural de recursos en dicho campo. Por ende, no se entiende como un sector de manera recurrente plantea

la necesidad que el gobierno colombiano trate de moldear el comportamiento de la divisa a favor de ellos, cuando es una variable externa.

El componente financiero también reviste igual trascendencia al momento de conocer qué tanta participación tienen las líneas de créditos, privadas o públicas, respecto a la cadena de valor generada en la exportación. Al parecer, lo que existe, en suma, con respecto al comportamiento de los productos exportables en el mercado internacional, es que estos tratan de ubicarse en sectores especulativos, pero cuyo margen de variabilidad no alcanza ni siquiera a ser internalizado por los propios exportadores y, mucho menos, por las entidades financieras en las que los mercados especulativos son de su reserva.

Bibliografía

Ardila Latiff, G. (2008). *Financiación de mypyme. Foco de Bancoldex 2008*. <http://www.portafolio.com.co/>.

- Ayyagari, M., Demirguc-Kunt, A. y Beck, T. (2003). *Small and Medium Enterprises across the Globe: A New Database. World Bank Policy Research Working Paper No. 3127*. <http://ssrn.com/abstract=636547> Fecha 25 marzo 2009.
- Bancoldex. (2009). Mecanismos de financiación para importadores y exportadores en el marco del TLC Colombia. *Triangulo Norte*. 1-36.
- Banco Mundial. (2008). *Financiamiento bancario para las pequeñas y medianas empresas (Pyme)*. Informe No. 41610-CO Colombia Unidad de Gestión para México y Colombia Oficina Regional para Latinoamérica y el Caribe. 1-62.
- Barona Zuluaga, B., Gómez Mejía, A. y Torres Salazar, J. H. (2006). *La financiación de nuevas empresas en Colombia. Las experiencias y opiniones de una muestra de gerentes bancarios*. Cuadernos de Administración. 19 (32), 45-70.
- Barriga, E. (1998). La gestión de la pyme en los países miembros del Grupo Andino. *Módulo País Colombia. Medellín: Universidad EAFIR/Corporación Andina de Fomento (CAF)*, 17-26.
- Beck, T. y Demirguc-Kunt, A. (2006). Small and medium sized enterprises: Access to Finance a Growth Constraint. *Journal of Banking and Finance*.
- Berger, A. N. y Udell, G. F. (1998). "The Economics of the Small Business Finance: The Roles of Private Equity and Debt Markets in the Financial Growth Cycle", *Journal of Banking and Finance*. 22, 613-673.
- Burk, J. y Lehnman, R. (2004). *Financing Your Small Business*. Sphinx Publishing.
- Brealey, R. y Myers, S. (2005). *Principios de Finanzas Corporativas*. McGraw-Hill. Ed.
- Cárdenas Santa María, P. (2006). Los mecanismos financieros para la creación de empresas y el crecimiento de la Pyme. *Asobancaria*. 1-23.
- Cardona Montoya, R. A. (2010). Planificación financiera en las pyme exportadoras. Caso de Antioquia, Colombia. *AD-MINISTER*. (16), 50-74.
- Comisión Europea. (2006). *La nueva definición de PYME. Publicaciones Empresa e Industria*. http://ec.europa.eu/index_es.htm
- Esmeral Cortés, F. (2006). Financiación de Bancoldex al Sector Exportador. *Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo (ALIDE)*. 36-50.
- Ferraro C. y Goldstein, E. (2011). Políticas de acceso al financiamiento para las pequeñas y medianas empresas en América Latina. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*. 1-41.
- Ferraz João, C. y Ramos, L. (2018). *Inclusión financiera para la inserción productiva de las empresas de menor tamaño en América Latina. Innovaciones, factores determinantes y prácticas de las instituciones financieras de desarrollo Informe regional*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Naciones Unidas.
- Fundes (2007). Principales debilidades del sistema para las PyME en Colombia. <http://www.funes.org.co/> (12 de mayo de 2007).
- De la Mata, G. (2005). Nuevos instrumentos financieros de apoyo a la financiación de las pequeñas y medianas empresas como estrategia de desarrollo local. *Fondo Europeo de Inversiones. VI Encuentro de Ávila Sobre Gestión y Políticas Públicas Análisis Local*. 58(1), 57-71.
- Dirección Nacional de Desarrollo de Comercio Exterior. (2011). *Guía para la Competitividad Cambiaria del Sector. Conceptos Básicos del Mercado Cambiario*. Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Vice ministerio de Comercio Exterior. 1ª ed.
- Agencia Conjunta de la Organización Mundial del Comercio y las Naciones Unidas. (2009). *Guía para pyme exportadoras. Cómo conseguir financiación para el comercio*. Centro de Comercio Internacional (ITC).
- Humphrey, J. (2009). *Are Exporters in Africa facing reduced availability of trade Finance?* Institute of Development Studies.
- Malhotra, M., Chen, Y., Criscuolo, A., Fan, Q., Hamel, I. y Savchenko, Y. (2007). *Expanding Access to Finance: Good Practices and Policies for Micro, Small, and Medium Enterprises*. World Bank Institute.
- Martínez Villavicencio, J. (2006). Factores Críticos para el Desempeño Exportador de las Pymes. *TEC Empresarial*. 1(1), 32-37.
- Morales, A. P. y Mendoza, J. C. (2008). Vulnerabilidad del sistema financiero colombiano ante fluctua-

- ciones en los ingresos de las empresas exportadoras. *Fedesarrollo*. 1-21.
- Orozco, G. (2005). *El entorno empresarial colombiano*. <http://www.portafolio.com.co/>. (15 de Agosto de 2005).
- Palma Rodríguez, C. (2008). Financiamiento no Tradicional a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MI PYMES) Costarricenses. *Ciencias Económicas*. 26(2), 217-241.
- Peña, P. A. y Ríos, A. (2011). *Factoring, solución financiera al riesgo cambiario para pymes exportadoras de Colombia*. <https://docplayer.es/11957114-Factoring-solucion-financiera-al-riesgo-cambiaro-para-pymes-exportadoras-de-colombia-paula-andrea-pena-alexander-rios.html>
- Radi, Z. y Bolívar, A. (2007). Creación de valor de las empresas colombianas durante el periodo 2000-2005. *Pensamiento y Gestión*. 22, 28-84.
- Reguero Naredo, B., Hernando Minguella, M^a. J. & Loring Rubio, R. (2010). El papel de las ECAS en la financiación al comercio: evolución y actuación frente a la crisis. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. *Información Comercial Española (ICE)*. 853, 65-85.
- Salazar, N. y Guerra, M. F. (2007). *El acceso al financiamiento de las MiPyMEs en Colombia: el papel del Gobierno*. Fedesarrollo & Agencia Estadounidense para el desarrollo internacional o del gobierno de los Estados Unidos.
- Sanz Serrano, A. (2002). ¿Quién regula el sistema financiero internacional? foros y normas. Instituto de Comercio Exterior Español ICE. *Sistema Financiero: Novedades y Tendencias*. (801): 145-164.
- Secretaría Permanente del SELA. (2009). *Políticas e instrumentos para enfrentar el impacto de la crisis económica internacional sobre las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de América Latina y el Caribe*. Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe.
- Serrano Rodríguez, J. (2009). Micro finanzas e instituciones micro financieras en Colombia. *Serie Financiamiento del Desarrollo*. 212, 1-96.
- Uribe Pineda, C. M. (2006). Plan Estratégico Exportador de Colombia. *Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo (ALIDE)*, 6-19.
- Uribe, C. M., Ardila, G. y Esmeral, F. (2006). Plan Estratégico Exportador de Colombia. Financiamiento y promoción a la pyme exportadora: el caso de Colombia. Programa ALIDE BID FOMIN. Apoyo al proceso de intercambio de conocimientos y experiencias entre los bancos de desarrollo de América latina y el Caribe. *Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo (ALIDE)*, 1-63.
- Vera-Colina, M. A. (2011). *Metodología para el análisis de la gestión financiera en Pymes. Borrador preliminar*. Universidad Nacional de Colombia.
- Zevallos, E. (2003). Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina. *Revista de la CEPAL*. 79.
- Zevallos, E. (2007). *Restricciones del entorno a la competitividad empresarial en América Latina*. Costa Rica: Fundes. <http://www.fundes.org/>
- Zuleta, L. A. (2011). Apoyando a las PyMEs: Políticas de Fomento en América Latina y el Caribe. Naciones Unidas. *Políticas e instituciones de apoyo a las pymes en Colombia*. 165-222.
- Zuleta, L. A. (2011). *Política pública e instrumentos de financiamiento a las pymes en Colombia*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Naciones Unidas.
- Zuleta, L. A. (2011). *Inclusión financiera de la pequeña y mediana empresa en Colombia (Versión preliminar no editada)*. Serie Financiamiento para el Desarrollo. Naciones Unidas.
- Zuleta, J. (2017). *Instrumentos para la inclusión financiera: el caso de Colombia*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2017/104), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Alcances de la modernidad y su relación con los riesgos psicosociales en el trabajo.

Artículo de reflexión

Paula Andrea Lozano Pulido
paulapsico08@hotmail.com

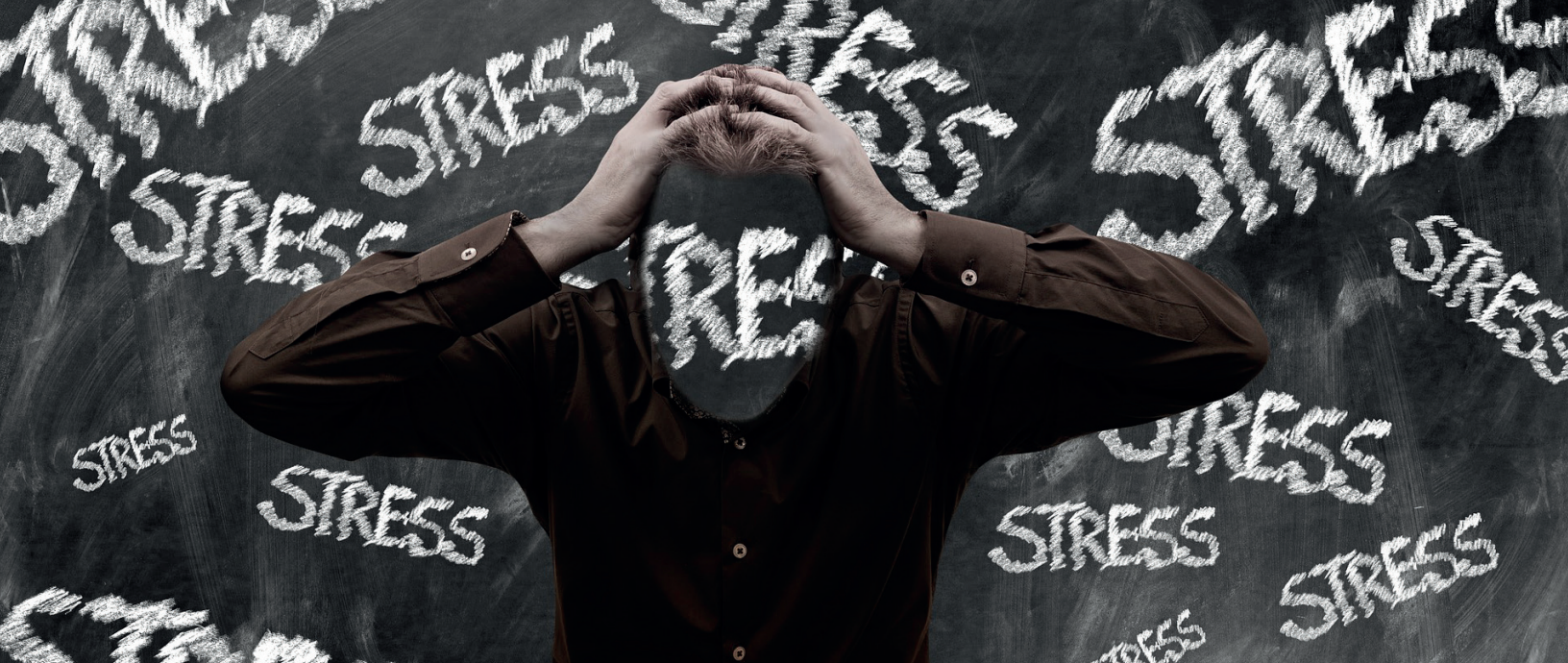
Magister en Gerencia del Talento Humano; Magister en Prevención de Riesgos Laborales; Especialista en Gerencia del Talento Humano; Especialista en Salud Ocupacional. Docente Universidad Uniminuto.

Resumen: Para hablar de los alcances de la modernidad y la relación que existe entre el mundo laboral y las consecuencias psicosociales del mismo, se hace necesario analizar la relación existente entre causa - efecto, para lo cual se pretende dejar una reflexión que permita ser analizada en el colectivo de las partes involucradas, evidenciando en el presente escrito los cambios y la influencia que ésta ha traído en los contextos sociales, económicos y políticos, no solamente a nivel mundial sino también en países como Colombia. A raíz de las problemáticas identificadas dentro y fuera de la organización y que de alguna manera involucran al ser humano como trabajador en razón a la "Demanda- control", ejercida por la fuerza, el trabajo y los resultados que se han de evidenciar en las empresas, se hace necesario tener en cuenta las leyes colombianas, normatividad que debería ser aplicada y que decreta pautas respecto a este flagelo socio laboral que emerge de la globalización y da como resultado la precarización del ser humano, la relación de éste con el trabajo que a diario realiza y las diferentes enfermedades físicas y psicológicas desencadenadas por el estrés laboral; padecimiento que hoy también, de acuerdo al análisis realizado y las entidades de salud, las ARL y el Ministerio de Protección Social, está incluido dentro de la tabla de enfermedades profesionales, por lo que requieren de vigilancia epidemiológica e intervención inmediata.

Palabras clave: Ser humano, estrés laboral, normatividad, salud mental, fisiológico, enfermedad.

Abstract: To talk about the scope of modernity and the relationship that exists between the world of work and the psychosocial consequences of it, it is necessary to analyze the existing relationship between cause and effect, for which it is intended to leave a reflection that allows to be analyzed in the collective of the involved parties, leaving in evidence in the present writing the changes and the influence that this has brought in the social, economic and political contexts not only globally but also in our country Colombia. As a result of the problems evidenced inside and outside the organization and that in some way involves the human being as a worker because of the "demand-control", exercised by force, work and results that must be evidenced in the companies, it is necessary to take into account the Colombian laws, regulations that should be applied and which choose to decree guidelines regarding this social labor scourge that emerges from globalization and results in the precarization of the Human Being, the relationship of this with the work they do every day and the different diseases not only physical but psychological triggered by work stress; This condition is also determined in the table of occupational diseases and that requires epidemiological surveillance and immediate intervention.

Key words: Human being; work stress; normativity; mental health, physiological, disease.



Resumo: Para falar do âmbito da modernidade e da relação que existe entre o mundo do trabalho e as suas consequências psicossociais, é necessário analisar a relação causa - efeito, para a qual se pretende deixar uma reflexão que permita a sua análise no coletivo das partes envolvidas, deixando em evidência neste escrito as mudanças e a influência que trouxe nos contextos social, econômico e político, não só mundial, mas também em países como a Colômbia. Em decorrência dos problemas evidenciados dentro e fora da organização e que de alguma forma envolvem o ser humano como trabalhador devido à “demanda-controle”, exercida pela força, trabalho e os resultados que devem ser evidenciados na empresas, é preciso levar em conta as leis colombianas, os regulamentos que devem ser aplicados e que decreta diretrizes a respeito desse flagelo sócio-trabalhista que emerge da globalização e resulta na precariedade do ser humano, a relação deste com o trabalho que Todos os dias realizam as diversas doenças não só físicas, mas também psicológicas desencadeadas pelo estresse laboral; condição que hoje também, de acordo com as análises realizadas e as entidades de saúde, a ARL e o Ministério da Proteção Social, está incluída na tabela de doenças ocupacionais que requerem vigilância epidemiológica e intervenção imediata.

Palavras-chave: Ser humano, estresse no trabalho, regulamentos, saúde mental e fisiológica, doenças.

Introducción

El presente escrito pretende analizar, a la luz de varios autores, las inquietudes que emanan del mundo globalizado desde épocas anteriores, donde el uso indebido de la tecnología opacaba la calidad de vida de los trabajadores y la mano de obra no era más que una labor mal paga y menospreciada, ya que se le daba más importancia a lo que la máquina diera y produjera, a partir de lo cual se establecían bajos salarios, reducción de puestos de trabajo y disminución en los niveles de capacitación y entrenamiento, lo que generaba altos índices de enfermedades profesionales, alta accidentalidad y muerte laboral, lo cual reducía todo el proceso a acciones que permitían escasamente mantenerse, logrando en muchos casos solo obtener los básicos para sobrevivir.

Desde que la máquina irrumpía en la industrialización a la actualidad se han evidenciado comportamientos organizacionales que podríamos decir no son aptos ni mucho menos dignos para lo que hoy en día se experimenta en una planta de producción o en un trabajo común para los miembros de cualquier empresa; pues con el transcurrir de la evolución y los avances en los procesos de producción, la preocupación por el capital humano más valioso de la organización se ha venido incrementando a paso lento, pero con ansias enormes de que se den agigantados.

En algunos aspectos el giro ha sido enorme, pero aún se vislumbran casos preocupantes y alienadores, donde se evidencia el atropello a la dignidad humana; ante esta situación se creería que los países subdesarrollados son los más afectados y que experimentan esta situación en mayor medida, por la falta de cultura organizacional adecua-

da, de oportunidades y tecnología atrasada, pocos conocimientos académicos y un leve proceso de adaptación a las dinámicas de globalización.

En este contexto, es preciso plantear cómo el estrés laboral deja entrever las enormes dificultades que éste implica y que lo han convertido en la enfermedad del siglo XXI, además de las pocas o muchas acciones que se han tomado desde el ámbito organizacional, hasta el mismo Estado, para sobrellevar o mitigar este problema que empieza a afectar de manera global. Si en nuestro país se evidencian casos preocupantes, en el resto del mundo hacen presencia complicaciones más alarmantes, no todo es como las naciones desarrolladas lo quieren hacer ver, pues el escenario es cada vez más desalentador.

Modernidad

Al querer hacer referencia de la importancia que tiene la dimensión psicosocial del trabajo, en la calidad de vida de los colaboradores de una organización, y las consecuencias que ha traído consigo la modernidad en todos los contextos, debe iniciarse planteando que hablar de dimensión abarca en su totalidad un significado general en torno al contenido social, económico, cultural, político, familiar, personal, entre otros, dentro de un país, nación y/o universo.

La modernidad en compañía del capitalismo ha influido enormemente en la construcción y constitución laboral de cada una de las organizaciones sin importar su tamaño. "La modernización parte de un enfoque claramente evolucionista y concibe el desarrollo de forma teleológica, es decir, como un fin al que todas las naciones deben aspirar" (Rostow, 1960).

Hoy en día, puede observarse la filtración e invasión de la globalización en las vidas humanas y en la transformación del mundo, todo ello a causa de este fenómeno como parte de la conversión universal. Esto hace inferir el dominio de

la economía, de cada país, los avances tecnológicos y la predominancia política del neoliberalismo como soporte principal de los cambios actuales, a los cuales se tiene que someter el trabajador en su quehacer cotidiano, llegando esto desde un requerimiento general y una necesidad particular.

La vieja identidad de la persona trabajadora-productora, cede protagonismo a la persona trabajadora-consumidora, que trabaja ya no para ser, sino para cuánto tener. Por lo que el empleo va reduciendo su función a la de medio ganar para gastar. En pocas palabras, se está reconfigurando todo el sistema de necesidades motivaciones, significados, emociones y sentimientos de un ser desde una base trabajadora hacia otro de signo consumista. (Garrido, 2006).

Lo anterior se puede someter a la libre expresión de que la sociedad, siendo participe de la transformación del mundo en todos sus contextos, resulta también siendo víctima de los mismos cambios, incrementándose en gran magnitud los riesgos para el entorno laboral y para sí mismo. De acuerdo con Beck (2000) "el régimen de riesgo significa que en principio todo es posible y nada ni nadie es prescindible".

Es tanta la demanda de desempleo, que no hace falta la presencia específicamente de algo o alguien, cuando hay miles de personas y objetos innovadores detrás y en busca de ocupación, no importando el salario que se devengue sino la posibilidad de cubrir los gastos necesarios. Situación que, sin pensar, se va convirtiendo en un sinónimo de resignación y conformismo para las personas que a diario experimentan esta situación.

Riesgo psicosocial

Después de las consideraciones anteriores y en concordancia al tema central de este escrito, los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como lo afirma Villalobos (2004):

Toda condición que experimenta el hombre se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto, no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.

En este orden de ideas se vislumbran todos aquellos aspectos dentro y fuera del puesto de trabajo y en el entorno que rodea a todo colaborador miembro de una organización, como el clima laboral, la cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales, el diseño y contenido de las tareas, variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, la manera cómo se lideran los grupos de trabajo, la autonomía que se le da a cada una de las actividades a realizar y que están estrechamente ligadas al mismo trabajador y la manera en cómo las debe ejecutar, la motivación y los sistemas salariales (tangibles y emocionales) que asume la empresa en razón a la contraprestación con el colaborador.

En este sentido, las situaciones que se dan en cualquier "sistema laboral" implican un conjunto de elementos y variables sistémicos que se relacionan entre sí para alcanzar un fin común, interactuando e influyéndose mutuamente, además de abarcar los siguientes componentes: a) Los efectos sobre las personas tanto positivos como negativos y su relación con la salud física y mental y cómo repercuten en la accidentalidad; b) El trabajo que se realiza. c) Los resultados esperados en términos de calidad y cantidad y productividad. d) La persona y su individualidad. e) Las adaptaciones a los nuevos entornos, a los efectos y a resultados ocurridos. f) La satisfacción laboral y g) la autorrealización deseada por todo ser humano.

Es el riesgo psicosocial un punto medio entre la seguridad y la destrucción existente entre el colaborador y la empresa lo que induce y produce

la modernización y en la que día a día los seres humanos están más expuestos. Así, el mundo laboral atraviesa una situación difícil a raíz de los cambios que produce la globalización, lo cual hace resaltar los principios básicos de la psicología del trabajo que emerge de la importancia que existe entre el comportamiento humano y el ambiente laboral y, por otro lado, la actividad laboral y su relación con el marco de la organización (funciones de trabajo, salario, contratos, rendimiento, seguridad, desempeño, orientación de la estructura organizacional, clima laboral, motivación, incentivos, etc.).

De esta manera, en el campo motivacional de las organizaciones éstas se encuentran influenciadas por las condiciones del entorno, lo cual exige que se tengan en cuenta numerosos factores que son difícilmente previsibles y cambiantes, entre estos se encuentran la globalización de la economía, la demanda de los clientes, la innovación, el cambio tecnológico y la naturaleza de la competencia.

Estos factores hacen parte del medio en que vive el hombre e influye también en su salud, bienestar físico, psíquico y comportamiento humano, entendido como una amplia gama de experiencias adaptativas inherentes al mismo ser. Cabe entonces inferir que como lo afirma Llana (2006)

Las expectativas y las necesidades de los individuos acerca de las características del entorno de la empresa (ubicación, tamaño, etc.) son básicamente parecidas a las que tenemos en la elección de nuestra vivienda, pero a la hora de trabajar, la posibilidad de elegir una empresa que corresponda a nuestras expectativas se ve coartada aún en mayor medida.

Así, es evidente que sigue persistiendo para las investigaciones aquellas teorías que, desde el comportamiento humano, han sido aplicadas al mundo de las organizaciones y del trabajo como la planteada por Abraham Maslow (1943), funda-



mentada en la pirámide y jerarquía de las necesidades humanas, donde cada individuo está casi obligado a satisfacerlas, unas en mayor proporción que otras de acuerdo con el grado de interés. Éstas están integradas por las necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, reconocimiento y, finalmente, de autorrealización.

Al igual que los aportes de la teoría de Maslow es preciso recordar teorías posteriores como la formulada por David McClellan (1953), relacionada con las necesidades de logro, impulso de destacar, por el provecho en relación con una serie de estándares (normas); las necesidades de poder, aquellas relacionadas con hacer que otros tengan ciertos comportamientos que de otra manera no tendrían y, por último, las necesidades de afiliación, las cuales se describen como el deseo de relaciones amistosas e interpersonales cercanas.

Después de las condiciones anteriores autores como Castillo y Prieto (2009) señalan que el marco ambiental puede constituir una serie de problemas, restricciones e incomodidades que ponen a prueba la capacidad de adaptación del sujeto, siendo éste uno de los factores de riesgo para el colaborador de una organización y que, de alguna u otra forma, influye en la eficacia y eficiencia de la misma, dando como resultado un alto o bajo rendimiento en la producción y pérdida del sentido de pertenencia hacia el lugar en donde pasan la mayor parte del tiempo.

Lo anterior resulta importante al momento de hablar y evidenciar las problemáticas de tipo mental y desencadenantes inevitables de éstas; cuya realidad ataca diariamente a las organizaciones y que para la misma sociedad y Estado no resulta tan trascendental, pues día a día se evidencia cómo las personas tienen que acudir a estamentos judiciales para poder acceder, desde su misma entidad prestadora de servicios de salud, a la asistencia y remisión a especialistas encaminados a examinar y tratar no solamente las enfermedades físicas sino también las enfermedades de tipo mental, producidas quizás no solamente por su orden biológico y hereditario sino producto de las exposiciones que enfrenta el colaborador de acuerdo con la naturaleza de la organización. Así, haciendo alusión a las últimas determinaciones emanadas por el Gobierno nacional en materia de este tema, a través de la Ley 1616 de 2013, se expone en su Artículo 1:

Se debe garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de calidad de vida y la es-

trategia y principios de la Atención Primaria en Salud. De igual forma, se establecen los criterios de política para la reformulación, implementación y evaluación de la Política Pública Nacional de Salud Mental, con base en los enfoques de derechos, territorial y poblacional por etapa del ciclo vital.

Se está a la espera entonces que aquello emitido por el Gobierno nacional comience a ejecutarse y a dar resultados, pues no es solamente obligación de las empresas brindar los servicios suficientes a aquellos que con su labor también hacen crecer la compañía sino al mismo Estado, que con su razón de ser a de coadyuvar, comprometerse a vigilar y controlar lo estipulado por la ley, con el fin de proteger la salud mental de los colombianos.

En este orden de ideas, resulta interesante destacar casos como lo sucedidos en China, que a pesar de estar distante de Colombia y presentar condiciones diferentes, revela una situación que puede presentarse en cualquier escenario y nación como se presenta a continuación:

En lo corrido del año 2010, diez trabajadores de menos de 24 años se quitaron la vida arrojándose desde ventanas, cortándose las venas o envenenándose. El escándalo en la llamada 'fábrica del mundo' de la industria china, no sólo se ha disparado en las páginas de la prensa extranjera, sino que también ha llegado a los medios de comunicación chinos. El presidente de Foxconn, el taiwanés Terry Gou, se vio obligado a pedir perdón, a organizar un encuentro guiado para periodistas a las instalaciones y también a subir el 20% en los sueldos a sus empleados. Además, la compañía de cadenas de montaje ha anunciado la contratación de cientos de psicólogos e, inclusive, de monjes budistas para atender espiritualmente a los trabajadores. Por si acaso, a los empleados se los obligará a firmar una cláusula en la que prometen no suicidarse y se instalarán

redes bajo las ventanas. *"Puede ayudar (el aumento de salarios) a la situación de los suicidios, porque los trabajadores necesitamos dinero y la presión financiera sobre nosotros es enorme"*, dijo a Reuters un empleado de Foxconn apellidado Wang. Según se ha podido desprender de los testimonios de los empleados y de las familias de los suicidas, los turnos en Foxconn son muy largos, la cadena de montaje circula a un ritmo frenético y resulta estresante mantener la concentración durante tantas horas y bajo tanta presión. Otros testimonios sugieren que los empleados tienen prohibido comunicarse mientras trabajan, disponen de pocas horas libres y son sometidos a una disciplina prácticamente militar. A pesar del revuelo, los responsables de recursos humanos de Foxconn recuerdan que la tasa de suicidios entre sus trabajadores es menor que la media nacional. En China, anotan, se producen 14 suicidios por cada 100.000 habitantes empleados, la cifra se reduce a 4 o 5 por cada 100.000.

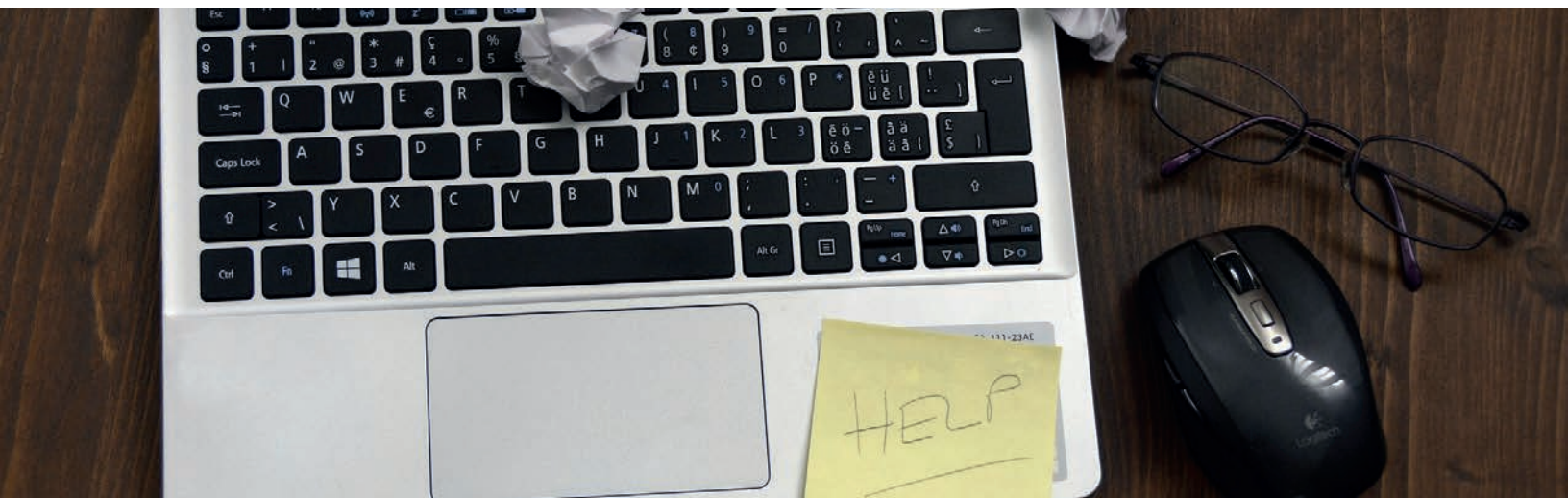
Si la realidad de la fábrica se ajusta a las descripciones realizadas por sus empleados, Foxconn no es muy diferente a la mayoría de las plantas industriales del gigante asiático. El milagro económico chino se forja en recintos cerrados donde los obreros viven y trabajan, durmiendo en barracas, comiendo en cantinas y pasando también casi todo su escaso tiempo de ocio dentro de las instalaciones. El estrés provoca todo tipo de desequilibrios mentales e incluso hormonales en algunos trabajadores. Hace algunos meses, el Diario el EL TIEMPO visitó varias de esas zonas industriales en el sur del país, en la región de Guandong, donde se pueden hacer varios kilómetros en tren sin ver otro paisaje que las plantas industriales. *"En la mayoría de esos recintos, los obreros comparten pequeñas habitaciones con hasta 12 literas y la mayoría de ellos ahorra todo el dinero que gana para mandarlo a sus familias"*. (Villarino, 2010).

Casos como el mencionado, ocurrido en uno de los países asiáticos, ha llevado a diferentes universidades en Colombia, entre ellas la Universidad de los Andes, a realizar, desde los departamentos de psicología, estudios como "Evaluar la relación de los modelos de estrés laboral demanda-control-apoyo social y desbalance; esfuerzo-recompensa con la salud mental y la satisfacción con la vida en trabajadores colombianos e identificar su complementariedad en la explicación de dichos fenómenos" desarrollado por Marulanda (2007). Durante este estudio participaron 661 trabajadores (302 hombres y 357 mujeres, más dos casos que no especificaron género) de diferentes ciudades y sectores de la economía colombiana entre los 18 y los 67 años. Se encontró que los dos modelos de estrés laboral explican de manera significativa la salud mental (especialmente, ansiedad y somatización) y la satisfacción con la vida de los trabajadores. Evidenciándose ansiedad en un 26% de los casos, siendo una de las características más relevantes de la investigación.

Así mismo, una investigación realizada por Houkes, Janssen, de Jonge y Nijhuis (2001) tomó dos muestras de trabajadores holandeses con perfiles ocupacionales diferentes (245 empleados bancarios y 362 profesores) y evaluó un modelo de relación entre estresores laborales (factores psicosociales intralaborales) y resultados en la persona. Como estresores laborales se evaluaron cuatro factores: el contenido del trabajo (características de la tarea), condiciones laborales (cantidad de trabajo), relaciones sociales y laborales (apoyo social) y condiciones de empleo (expectativas de carrera no logradas); como factores

de resultado en la persona se evaluaron tres variables: motivación intrínseca hacia el trabajo, agotamiento emocional e intención de renuncia al trabajo. Los investigadores definieron cuatro hipótesis:

- 1) El contenido del trabajo puede predecir la motivación intrínseca hacia el trabajo, 2) Las condiciones laborales y las relaciones sociales y laborales pueden predecir el agotamiento emocional, 3) La falta de cumplimiento de las expectativas laborales tiene capacidad predictiva con respecto a las intenciones de renunciar al trabajo, 4) Las relaciones propuestas en las primeras tres hipótesis se encontrarían en los dos grupos (docentes y empleados bancarios). Para el caso de los trabajadores bancarios, encontraron que la cantidad de trabajo percibido se relacionaba con la motivación hacia el mismo y, en el caso de los docentes, hallaron una relación fuerte entre las características del trabajo y el agotamiento emocional. Finalmente, los autores concluyen que estos hallazgos son importantes, en la medida en que señalan no sólo la existencia de una relación entre ciertas características del trabajo y ciertos resultados en las personas, sino que esta relación se mantiene, a pesar de aquellas diferencias entre los dos grupos que contaban con perfiles ocupacionales y trabajos de sectores económicos diferentes. Las investigaciones mencionadas anteriormente son algunos ejemplos de aquellas que señalan que la valoración que el tra-



bajador hace de las condiciones de su trabajo (factores psicosociales intralaborales) tiene relación con su salud y su bienestar. (Marulanda, 2007).

Lo anterior es un ejemplo de la relación que existe entre la persona y las condiciones laborales que le rodean, dando lugar a una dinámica particular donde se crean factores psicosociales y estos a su vez se relacionan con el estrés y el bienestar de los trabajadores, dando lugar a efectos negativos o positivos en la salud de los mismos.

De esta manera, retomando los resultados de dichas investigaciones, se confirman una vez más las consecuencias que trae consigo la inatención del Estado y demás medios laborales en relación con el trabajador y el día a día que lo sumerge en toda clase de riesgos ocupacionales; estos a su vez influyen la calidad de vida intra laboral y extra laboral de los mismos, pues no es un secreto que las experiencias, por distintas que sean nuestras culturas y contextos, siguen siendo las mismas. En Colombia, el monitoreo que se le hace a esta clase de problemáticas psicosociolaborales son mínimas, pues no se evidencian datos exactos ni son de fácil acceso para el resto de profesionales que se interesan en este tema y que, de alguna manera, quieren aportar y hacer entrever la gran dificultad por la que pasan algunos, queriendo a su vez crear condiciones optimizadoras y satisfactorias en compañía de la entidades involucradas, generando conciencia no solamente en las organizaciones sino en los dirigentes, los responsables de aprobar las normas, debatirlas y velar por su implementación, logrando así el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de todo colombiano trabajador.

Así, las enfermedades mentales producidas por el mismo desempeño y las altas exigencias no han sido relevantes como para tomar medidas en el asunto, pues resulta bastante complejo identificar el origen de éstas cuando a nivel de monitoreo epidemiológico las cifras colombianas no parecen

ser alarmantes, pero sí se observan, día a día, múltiples noticias en donde los padres lastiman a sus hijos, los individuos se suicidan y otros emprenden el camino de la drogadicción sin importar la edad, profesión, idiosincrasia, cultura, valores, además de otras acciones como la prostitución y la delincuencia, entre otras, incrementando no solo el deterioro mental sino fortaleciendo múltiples problemáticas en los niveles social, económico y educativo, lo que establece un fenómeno cíclico de nunca acabar, sustentado en una sociedad capitalista, consumista y con pocas facilidades de éxito para un importante número de personas, quienes no tienen posibilidades claras de crecer en otras esferas sociales sino como simples trabajadores que obtienen los mínimos recursos para subsistir.

Alcances tecnológicos vs. trabajadores

En gran medida, los avances tecnológicos y científicos han hecho que aquellas tareas arduas, de nunca acabar en algunas industrias, hayan sido reemplazadas por equipos modernos y la carga laboral sea menos rigurosa para el colaborador, pero ¿Hasta qué punto esto influye en la preocupación de los trabajadores cuando quizá no vuelvan a ser utilizados, sino que sean las máquinas las que hagan el trabajo por ellos? ¿Dónde queda entonces la estabilidad económica, laboral, emocional, los deseos de superación personal y proyecto de vida de estos seres humanos?

No se puede desconocer que al ritmo que va el mundo la competencia del mercado requiere de empresas organizadas, dinámicas, con tecnología de punta y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente, pero ello no le da el derecho de pasar por encima de quien fuere para llevar a cabo sus objetivos mercantilistas y económicos.

Se podría pensar que frente a esto la prioridad para toda organización, al empezar a incursionar en el mundo globalizado de generación TIC, es

crear un buen plan de desarrollo, entrenamiento y capacitación que permita optimizar los recursos intelectuales de sus trabajadores. De esa manera, navegar por los mares de la sistematización y la modernización en equipos no resultaría tan complejo, desmotivante y desgastante para aquellos que en su vida han hecho uso de ello y, por el contrario, se potencializaría aún más el capital intelectual que estos poseen. La dificultad está en preguntarse hasta qué punto las organizaciones le apuestan a este tipo de estrategias de inversión, pues no es un secreto que son pocas las empresas que creen en ello y que lo que hacen es prescindir de sus trabajadores por no entrar en la problemática de capacitarlos y quedarse con el trabajador que tiene algunos conocimientos base y que termina como el trabajador estrella sobrecargado con las demás funciones y tareas dejadas por otros y con el mismo salario, lo cual puede ser ampliamente desalentador.

Una de las razones para dirigir los esfuerzos de la organización hacia su talento humano es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales, la salud de los trabajadores y la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación en ellos, para lo cual se hace indispensable modificar el sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, dando lugar al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo con el Ministerio de Protección Social.

La salud ocupacional, haciendo énfasis en el área de los riesgos psicosociales y sin desconocer que las otras áreas a manejar deben ser también consideradas para llevar a cabo la implementación de un sistema de seguridad que busque prevenir, detectar e intervenir a tiempo las dificultades presentadas en la organización, intenta que esta gestión tome un rumbo más participativo, que permita no solo identificar las necesidades reales y prioridades de cada empresa o los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral que

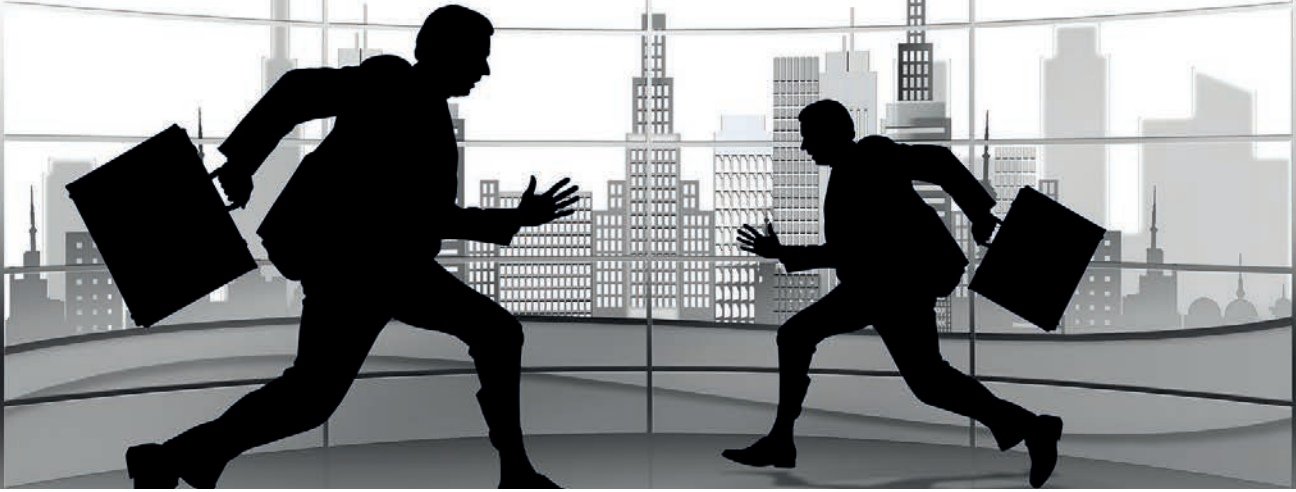
afectan la salud integral de los trabajadores, sino también dirigir los esfuerzos hacia metas reales y resultados claros, que permitan el control y seguimiento de la enfermedad más representativa de los últimos años: el estrés ocupacional.

El estrés ocupacional

Para entender la relación que existe entre riesgo psicosocial, la ejecución de labores y el resultado de los mismos como enfermedad, se hace indispensable definir claramente el concepto de estrés. Así, es preciso retomar algunas propuestas basadas y generadas por Hans Selye en los años veinte, donde refiere el estrés como la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga. Por otro lado, Paterson y Neufeld (1989) llaman estrés a las respuestas inespecíficas del organismo ante cualquier instancia. La descripción más acertada finalmente parece ser la ofrecida por Lazarus (1999) quien la define simplemente como "un proceso sostenido en el tiempo, en donde de manera regular un individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con que él cuenta para hacerle frente"

De esta manera, desde la concepción del autor se postulan cuatro condiciones básicas que identifican dicha patología:

- a. Demandas: presiones explícitas o implícitas del medio social para actuar de cierto modo y mostrar actitudes consideradas adecuadas. Implica acomodarse a convenciones sociales que cumplen con el objetivo de ser respetado, amado, admirado, etc. Estas demandas ambientales pueden entrar en conflicto con nuestras metas y creencias, generando tensión psicológica.
- b. Limitaciones: las limitaciones establecen lo que las personas no deberían hacer y están acompañadas de castigo si son traspasadas. Las limitaciones más complejas son aquellas que facilitan o interfieren el proceso de ma-



nejo del estrés. Si se maneja el estrés de un modo que afecta los límites puestos por un grupo es posible que seamos censurados. c. Oportunidad: corresponde a ciertas condiciones que se dan, en las cuales existen posibilidades favorables para la persona, pero que deben ser aprovechadas con la acción correcta, en el momento correcto. d. Cultura: se refiere a los valores, las metas y las creencias que comparten algunos grupos y que favorecen o definen ciertas maneras específicas de expresar las emociones.

Una vez definido el estrés de manera sencilla, se hace preciso retomar el concepto desde un ámbito laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo definen como:

Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones, experiencias pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1997).

En relación a esta enfermedad presente en el siglo XXI, se han obtenido estadísticas en proporción con países europeos, entre ellos España y Alemania, Suecia, Finlandia y Noruega los cuales son conscientes de esta patología y la reconocen como uno de los padecimientos de tipo orgánico, físico y mental que se presentan a causa del

trabajo excesivo y existen pocos métodos para controlarlo. En países asiáticos como Japón se le denomina "*Karoshi*", refiriéndose al estrés originado por el trabajo y que el ser humano en sus diferentes dimensiones (alma, cuerpo y mente) no es capaz de soportar, viéndose afectada su calidad de vida.

En Colombia, las patologías relacionadas con trastornos afectivos y que figuran como enfermedades profesionales afectan altamente a los individuos, especialmente aquellas basadas en los estados de ansiedad y depresión, las cuales son asociadas con el estrés en el trabajo; y a pesar de no aparecer de manera amplia en las estadísticas de enfermedades profesionales empiezan a evidenciarse ampliamente en el escenario colombiano. Solo en un estudio realizado entre los años 1994 y 2004, se reportaron 860 casos relacionados con presuntas enfermedades profesionales derivadas de esta patología de acuerdo con las ARL (Administradoras de Riesgos Laborales), las Empresas Promotoras de Servicios de Salud (EPS) y las Juntas de Calificación de Invalidez; siendo solamente diagnosticados el 28,48% de los casos por las ARL y solo el 30% fueron aprobadas como enfermedad profesional de acuerdo con Salazar (2011).

Asimismo, el informe del Estudio Nacional de Salud Mental del año 2003, reportó que dos de cada cinco incapacidades son de origen psiquiátrico, prevaleciendo los trastornos de ansiedad. Mientras en la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo del 2007 se encontró que entre el 20% al 30% de los encuestados manifestaban altos niveles de estrés.

Con este panorama se esperaría que las enfermedades derivadas del estrés aparecieran entre los principales estudios diagnosticados y calificados por las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL), pero lamentablemente no es así, se evidencia la prevalencia de patologías físicas, minimizando la importancia de la salud mental en Colombia. En este sentido ¿Es posible que una persona con dificultades mentales causadas por el "Burnout", concepto utilizado por el DSM IV (Diagnóstico Estadístico de los Trastornos Mentales - American Psychiatric Association), trastorno que da lugar a respuestas inadecuadas a un estrés crónico y que se caracteriza por cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo, tenga el derecho a ser tratada con las mismas condiciones e importancia que cuando se sufre una enfermedad física?

Al respecto, resulta interesante retomar las afirmaciones de Gonzales (1998) cuando plantea que:

El estrés es cada vez más común y, específicamente, el estrés laboral, que parece cada día tener más afiliados, especialmente en los países desarrollados y los que están entrando en el ritmo del mundo moderno. Cuando el estrés aparece afecta al trabajador, pero también amenaza el futuro de la empresa y la productividad de un país. En el Reino Unido, por ejemplo, el ausentismo laboral producto del estrés y de problemas psicológicos y afectivos produjo el año pasado pérdidas por cinco millones de libras esterlinas (cerca de 6.718 millones de pesos). Estas situaciones, que también se presentan en Colombia, son causadas por el alto índice de estrés que manejan los empleados a causa de los problemas con el jefe, de un trabajo monótono, mal organizado, múltiples funciones, jornadas laborales extensas y sin descanso, en pocas palabras, por el uso y abuso de los trabajadores por parte de sus empleadores.

Estudios realizados en Estados Unidos y Europa, demostraron que, entre mejor sea el estado mental y el bienestar del trabajador es mayor el rendimiento de la empresa. Por tal motivo, se estableció en Colombia el estrés laboral como índice de incapacidad frecuente al igual que en otros países, así su valorización e importancia siga siendo mínima, aunque cada vez la normatividad colombiana intenta suplir las necesidades latentes frente al tema.

La normatividad en Colombia sobre los riesgos psicosociales

Los altos índices de accidentalidad, enfermedades profesionales, físicas, psicológicas y muertes laborales, entre otras, han hecho que la normatividad planteada por el legislativo y el ejecutivo sean mucho más exigentes y estudiadas previamente para luego ser presentadas ante los diferentes estamentos para su aprobación. De igual modo, el Gobierno nacional ha diseñado planes rigurosos de control al cumplimiento de las mismas.

Se observa claramente la necesidad de valorar la salud física y mental de cada individuo, con el fin de lograr la calidad de vida laboral y personal del colaborador y, por su puesto, alcanzar los objetivos propuestos por las compañías en materia de producción, economía, calidad, competitividad y reconocimiento. En el mundo de las organizaciones existen y se evidencian a diario situaciones que no son adecuadamente evaluadas y controladas, omitiendo la normatividad establecida frente al control de los riesgos psicosociales como se plantea en:

La Ley 1562 del 11 de julio de 2012, por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional; Ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Esta norma es apoya-

da por la Resolución 1356 de 2012, donde el Ministerio de Protección Social exige antes del 31 de diciembre de 2012 conformar y dar funcionamiento al comité de convivencia laboral, con el fin de prevenir el acoso laboral. (Ministerio de Protección Social, 2006).

De otro lado, la Resolución 2646 de 2008, emanada por el Ministerio de Protección Social colombiano, invita a todas las organizaciones a que implementen y regulen un programa para la identificación, prevención, manejo y control de los riesgos psicosociales, exigiendo la dirección de dichos programas a psicólogos con licencia para trabajar en salud ocupacional. De este modo, también se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías mentales causadas por el quehacer ocupacional y el estrés que genera el mismo.

Inmersas en la normatividad antes descrita se exponen ciertas pautas de prevención, promoción, intervención y evaluación sobre riesgos y factores protectores, los cuales se deben revisar internamente en la organización, pero también de manera externa frente al contexto en el que ésta se desarrolla, éstas pautas aluden a los siguientes aspectos: establecer acciones de promoción en salud y prevención de la enfermedad de la población trabajadora.

De igual forma, los empleadores deben identificar factores existentes en la empresa frente al cuidado de los trabajadores, entre los que se encuentran el tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa, relacionados con proyectos de vivienda, educación, recreación, deporte, etc. De acuerdo con el Ministerio de Protección Social (2008), adicionalmente, los empleadores deben contar, como mínimo, con cierta información sobre los factores extra laborales de sus trabajadores, entre ellos: a)

Utilización del tiempo libre: comprendida como aquellas actividades realizadas por los empleados fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos. b) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

En este contexto, es de vital importancia, la gestión que debe realizar la parte administrativa. Así, el empleador debe asignar los recursos necesarios, tanto físicos como técnicos, financieros y humanos, para la ejecución de las actividades que aporten al trabajador y a su desarrollo al interior de la organización.

Conclusiones

Es posible plantear que el trabajo es el eje principal del mundo y la modernidad capitalista, donde circundan conflictos internos y externos en las múltiples esferas, a los cuales están expuestos los seres humanos como parte de la clase trabajadora, por lo que las mismas empresas están llamadas a analizar los cambios tecnológicos y demandas del entorno laboral, con el fin de establecer un adecuado equilibrio entre lo humano y lo técnico.

Los fenómenos relacionados con el ejercicio del trabajo y las múltiples funciones que se ejecutan en él, llevan a reflexionar sobre la importancia de la disciplina de la psicología en sus diferentes áreas: social, organizacional, clínica, educativa, entre otras.

Es relevante enmarcar al trabajador no como un elemento más del sistema productivo de la empresa, sino como capital humano valioso, de interés, el cual se debe conservar y valorar por sus múltiples funciones, conocimiento, competencias y capacidad de brindar a la organización más de lo que ésta pueda llegar a generar. De este modo, es indispensable considerar que una organización no está fundamentada solo en la tecnología, innovación, competitividad y eficacia, pues detrás de todo este modernismo se esconde la inteligencia,

creatividad y capacidad de seres pensantes, capaces de superar a la máquina. Cuando lo anterior no es tenido en cuenta y la precarización del individuo se hace más relevante, los problemas se incrementan y es entonces cuando se disparan los índices de muertes, accidentalidad, enfermedades profesionales, ausentismos, absentismos, rotación de personal e indemnizaciones.

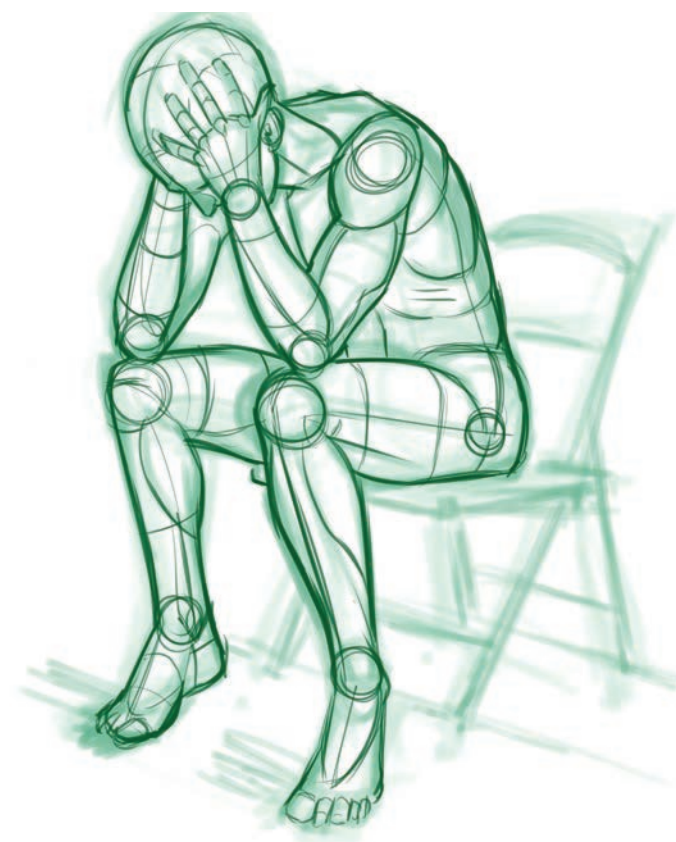
Solo el trabajar de la mano con profesionales idóneos, expertos en la materia y, sobre todo, que manejen la ideología del ser, el querer y tener desde la concepción de crecimiento personal para luego abrir camino al conocimiento profesional, laboral y social, lleva a darle importancia a los expertos en disciplinas encaminadas a hacer crecer al individuo dentro y fuera de las organizaciones, haciendo énfasis en la relación y monitoreo de los riesgos psicosociales y lo que a salud mental se refiere. En razón a esto, los psicólogos son los llamados a promover, prevenir e intervenir en la relación ser humano-trabajo.

Lamentablemente, son pocas las organizaciones que toman en serio la salud psíquica y física de sus colaboradores, pues el problema resulta siendo la pelota que rebota y se traslada a cada una de las entidades, supuestamente encargadas de velar por la salud e integridad de los trabajadores a costa de un porcentaje que también es descontado mensualmente de los mismos y que, al momento de aplicar para su respectivo uso, termina siendo poco e insignificante para la demanda y complicación que atañe al trabajador en el momento que lo requiere. Partiendo de algunas premisas tomadas en este escrito, posiblemente son muchos los inquietos, aunque pocos los inclinados a investigar la relación que existe entre trabajo, calidad de vida laboral y el mundo que circunda al ser humano dentro y fuera de las organizaciones; solo se cuenta con la implementación de las leyes y las normas plasmadas en un papel como parte del formalismo organizacional.

Así, si en realidad se quiere dar importancia al flagelo que involucra al trabajador y al empleador,

la influencia de estos factores psicosociales y su relación con la productividad y buen manejo de las organizaciones, el trabajo para los profesionales se visualiza bastante arduo, ya que requiere desde comenzar a sensibilizar y concientizar a la sociedad como a las grandes y medianas gerencias acerca de la importancia de una buena intervención, monitoreo y evaluación de los riesgos psicosociales y cómo estos son parte influyente y vital de toda organización, como lo es la ergonomía, enfermedades profesionales, accidentalidad laboral, protección, seguridad social y demás.

No todos los gerentes, administradores, coordinadores e integrantes de una organización tienen la misma perspectiva de salud mental, podría decirse que aún en este modernismo, invadido de globalización e innovación, existe un escepticismo y desconocimiento de todo el campo de acción e interdisciplinariedad que implica la psicología, su influencia y los grandes alcances que genera. No es un secreto las consecuencias que trae la simple "negligencia o facilismo organizacional" por



parte de aquellos que las dirigen y que solo piensan en enriquecerse, llevándolos a hacer caso omiso e ignorar que las funciones propias del trabajo pueden causar, a nivel físico y psíquico, gran variedad de secuelas individuales que, poco a poco, invaden el entorno bio-psicosocial de un trabajador y que, si bien es cierto, influyen en la organización también afectan la calidad de vida del individuo y de su familia, la cual se deteriora poco a poco.

Las expectativas laborales de ciertas empresas están basadas en la productividad y utilidad que generan, lo que lleva a que se le dé mayor importancia a la cantidad de ingresos, las ganancias y, los más preocupante, a estándares de calidad demasiado elevados comparados con la remuneración y la reciprocidad que se espera, lo que sobrepasa los límites de la dignidad humana en cuanto al trabajo se refiere.

Así, se precisa un llamado a la reflexión y la interiorización de cada una de las experiencias y problemáticas que se presentan a causa de los trabajos precarios y sin condiciones integrales adecuadas. En este contexto, a pesar de que Colombia sea parte de los llamados países tercermundistas es preciso que se empiece a trabajar en la relación laboral y la dignidad humana, con el fin de ser capaces de generar cambios, no se precisa esperar la crisis para actuar, por el contrario, deben crearse las estrategias necesarias para evitar las crisis que ya han sufrido otras organizaciones como Foxconn. Al respecto, la aplicación de la normatividad no debe ser una obligación sino una oportunidad para mejorar las condiciones del colaborador y aportar al cumplimiento adecuado de sus funciones sin afectar su salud física y mental.

Bibliografía

Beck, U. (2000). *Un mundo Feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Paidós.

- Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley de Salud Mental. https://www.envigado.gov.co/secretaria-salud/SiteAssets/010_ACORDEONES/DOCUMENTOS/2016/10/9-LEY%201616.pdf
- Garrido, L. A. (2006). *Socioantropología del trabajo*. OUC.
- Gonzales Reyes, O. (1998). *Estrés laboral: el mal del siglo*. <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-262537>
- Llaneza Álvarez, J. (2006). *Ergonomía y psicología aplicada*. http://books.google.es/books?id=o6k-LlwAFTvAC&source=gbs_similarbooks_s&cad
- Marulanda Ruiz, I. C. (2007). *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. (1, Ed.) Universidad de los Andes.
- Ministerio de Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*. <http://www.minproteccionsocial.gov.co>
- Ministerio de Protección Social. (2012). *ley 1562 del 11 de julio de 2012*. <http://www.minproteccionsozial.gov.co>
- OIT. (1997). *Estrés laboral*. <http://www.ilo.org/global/standards>
- Pierre P, López J, Aliño I, y Valdéz M. (1995). *Diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (4 ed.). Masson.
- Rostow, W. W. (1960). *The Stages of Economic Growth, A non-Communist Manifesto*. Cambridge University Press.
- Salazar Gomez, C. (2011). *Aspectos normativos en la legislación Colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral*. CES Salud pública.
- Villalobo, G. (2004). *Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa*. <http://www.cienciaytrabajo.cl>
- Villarino, Á. (2010). *Oleada De Suicidios En Fábrica Deja En Evidencia Duras Condiciones Laborales De Trabajadores Chinos*. <http://www.eltiempo.com/archivo/documento>

Guía para los Autores





REVISTA DIGITAL VALORES – GUÍA PARA LOS AUTORES

La revista Valores es una publicación anual de carácter académico, cuya entidad editora es la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca y hace parte de las dinámicas académicas e investigativas de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración. La misma tiene como propósito ser un escenario en el cual las comunidades científicas, nacionales e internacionales, comprometidas con la dinámica investigativa, aporten sus esfuerzos para el beneficio académico y social, gracias al desarrollo de análisis y reflexiones referidas a diversas áreas del campo de las ciencias sociales (economía y negocios, finanzas, marketing, publicidad, entre otras).

En este contexto, a continuación se presentan las consideraciones necesarias para proponer un artículo a la revista Valores.

Políticas editoriales y normas para la presentación de artículos

Tipos de artículos

La revista Valores dará preferencia a los trabajos de calidad científica, que según la tipología del Sistema Nacional de Indexación de Publicaciones Científicas de Colciencias, cumplen con las siguientes características:

- 1) Artículo de investigación científica y tecnológica. Documento que presenta, de manera detallada, los resultados originales de proyectos terminados de investigación. La estructura generalmente utilizada contiene cuatro apartes importantes: introducción, metodología, resultados y conclusiones.
- 2) Artículo de reflexión. Documento que presenta resultados de investigación terminada desde una perspectiva analítica, interpretativa o crítica del autor, sobre un tema específico, recurriendo a fuentes originales.
- 3) Artículo de revisión. Documento resultado de una investigación terminada, donde se analizan, sistematizan e integran los resultados de investigaciones publicadas o no publicadas, sobre un campo en ciencia o tecnología, con el fin de dar cuenta de los avances y las tendencias de desarrollo. Se caracteriza por presentar una cuidadosa revisión bibliográfica de por lo menos 50 referencias.
- 4) Artículo corto. Documento breve que presenta resultados originales preliminares o parciales de una investigación científica o tecnológica, que por lo general requieren de una pronta difusión.
- 5) Reporte de caso. Documento que presenta los resultados de un estudio sobre una situación particular con el fin de dar a conocer las experiencias técnicas y metodológicas consideradas en un caso específico. Incluye una revisión sistemática comentada de la literatura sobre casos análogos.
- 6) Revisión de tema. Documento resultado de la revisión crítica de la literatura sobre un tema en particular.

- 8) Traducción. Traducciones de textos clásicos o de actualidad o transcripciones de documentos históricos o de interés particular en el dominio de publicación de la revista.
- 9) Documento de reflexión no derivado de investigación. Posiciones o manifestaciones sobre puntos particulares o resultados publicados por un autor.
- 10) Reseña bibliográfica. Presentaciones críticas sobre la literatura de interés en el dominio de publicación de la revista.



Instrucciones generales frente a la presentación de artículos

Los artículos que se presenten a consideración del Comité Editorial de la Revista para su publicación deben seguir las siguientes consideraciones:

- El autor deberá enviar el artículo al siguiente correo electrónico: valores@unimayor.edu.co, junto al “Formato de Remisión del Artículo y Cesión de Derechos”, en la que se postula el artículo para su evaluación, se anexa información general del autor (es), y se afirma que es un producto original, que no ha sido presentado a ninguna otra publicación y que no será puesto a consideración de otra revista mientras permanezca en el proceso de arbitraje.
- Los artículos deben ser escritos en papel tamaño carta, en una sola cara, digitados utilizando Microsoft Word (.docx), a interlineado 1.5, a una columna, con todas las márgenes a 3.0 cm. Letra Arial, tamaño 12. En la primera página debe incluir: Título del artículo, nombres y apellidos completos de los autores, resumen y palabras claves. Estos elementos también deberán estar traducidos a un segundo idioma (inglés, francés o portugués).
- La redacción debe ser realizada en tercera persona.
- La extensión de los textos debe tener como mínimo 3000 y máximo 5000 palabras (incluyendo imágenes y tablas, no puede superar 20 páginas)
- Si el artículo incluye ecuaciones matemáticas, éstas se deben realizar en el editor de ecuaciones de Word y estar numeradas.
- En caso de adjuntar material gráfico (imágenes, figuras y tablas), para asegurar la alta calidad de la visualización, este material y sus leyendas deben ser diseñados en editores computacionales gráficos de calidad.

El material gráfico puede ser colocado en tamaño completo, sin embargo, los autores deben asegurar un material con suficiente calidad y resolución, de tal forma que se reproduzca sin dañar su legibilidad. Cada material gráfico debe incluir el título y su numeración en orden de aparición. Éste debe enviarse en archivo electrónico independiente al del texto (en alta resolución en mínimo 300 ppp, en formatos JPEG, GIFF, PSD o BMP).

Las tablas, figuras y fotografías deben ser originales del (los) autor(es); en caso contrario es necesario solicitar un permiso del editor correspondiente o, en caso de que pesen restricciones sobre la imagen, señalar la categoría Creative Commons a la que pertenece.

Todos los artículos deben incluir:

- I. Título. Debe ser breve pero descriptivo del contenido del artículo, de fácil comprensión para el lector no especializado. Se señalará con un asterisco en el título la naturaleza del mismo, especificando si es producto de una investigación, reflexión o revisión. Debe remitirse en español e inglés.



2. Autores. Señalar con dos asteriscos los nombres y apellidos completos del (los) autor (es), nivel I de escolaridad, filiación institucional actual, cargo, correo electrónico, ciudad y país.
3. Resumen. Descripción breve del tópico central del artículo, en el cual se sintetizan los objetivos, metodología, resultados y conclusiones del artículo. Con máximo 150 palabras, en los idiomas español e inglés, debe ser escrito en un solo párrafo.
4. Palabras claves. Se deben presentar hasta 5 palabras claves en los dos idiomas, ordenadas alfabéticamente, y en lo posible que correspondan a descriptores o tesauros, como los de UNESCO (<http://databases.unesco.org/thessp>) u otro que considere relevante para el área de conocimiento.
5. Introducción. Debe contener la justificación y/o antecedentes del problema o temática; la hipótesis o descripción del problema o temática y la tesis y método seguido para obtener la solución del problema o tratamiento de la temática, la cual debe ser coherente con el contenido.
6. Desarrollo del tema por puntos.
7. Conclusiones. Reflexión de los logros del trabajo con respecto a los objetivos planteados y discusión breve del futuro del tema.
8. Referencias bibliográficas. Para las referencias se usarán las normas APA Sexta Edición (ver sección sobre Normas de Citación).
9. Agradecimientos. Sección opcional

Dinámica de Evaluación

El Comité Editorial realizará una primera revisión de los artículos recibidos a través de una Lista de Chequeo de Cumplimiento de las Normas de la Revista, examinando únicamente la forma, el resultado de dicho proceso se hará en tres sentidos: Recibido, Recibido con Modificaciones, No Recibido. Cuando se realicen modificaciones, los autores contarán con una semana para remitir nuevamente el artículo.

Posteriormente, el Comité Editorial remitirá los artículos a una evaluación por pares académicos especializados en el tema, teniendo en cuenta el área del artículo. Cada artículo será evaluado por 2 árbitros, y al menos el 50% de los pares evaluadores será externo a la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca. El proceso de arbitraje de la Revista es doblemente ciego, lo que implica que ni los autores, ni los pares conocerán entre sí sus identidades. Los pares académicos evaluarán de acuerdo con los criterios establecidos en el “Formato de Evaluación de la Revista Valores” entregado por el Comité Editorial. El resultado se emite en tres sentidos:

- Aprobado para publicación sin modificaciones.
- Aprobado para publicación previa realización de modificaciones a cargo del autor y verificación de las

mismas por parte del Comité Editorial de la revista Valores

- No Aprobado para publicación.

En caso de que el artículo sea evaluado, pero requiera modificaciones, el Comité Editorial se encargará de enviar las sugerencias, para que el autor realice las respectivas correcciones si es del caso. El plazo máximo para entrega de correcciones es de 15 días hábiles que empezarán al día siguiente en que se remita el trabajo con las modificaciones sugeridas. Luego de llevarse a cabo este proceso, de manera satisfactoria, se dará la aprobación inicial.

Una vez el artículo sea aprobado inicialmente, será el Comité Editorial junto al Editor quienes seleccionarán los artículos que cumplan con los mayores niveles de calidad científica, dando la aprobación final. En este contexto, la recepción de las contribuciones no implica la obligatoriedad de su publicación. Cuando se apruebe la publicación del artículo, el autor recibirá notificación electrónica.

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca no será responsable de los conceptos emitidos en las publicaciones y contra ella no podrá proceder ningún reclamo. La responsabilidad de los conceptos es exclusiva de sus autores.

La responsabilidad de la preparación del artículo en forma apropiada para su publicación (incluyendo su ortografía) recae sobre el (los) autor (es). Los artículos que no cumplan con las normas establecidas no serán considerados para su publicación.

Modos de Citación

Las referencias se organizarán alfabéticamente según autor y cada una de éstas deberá tener una sangría francesa.

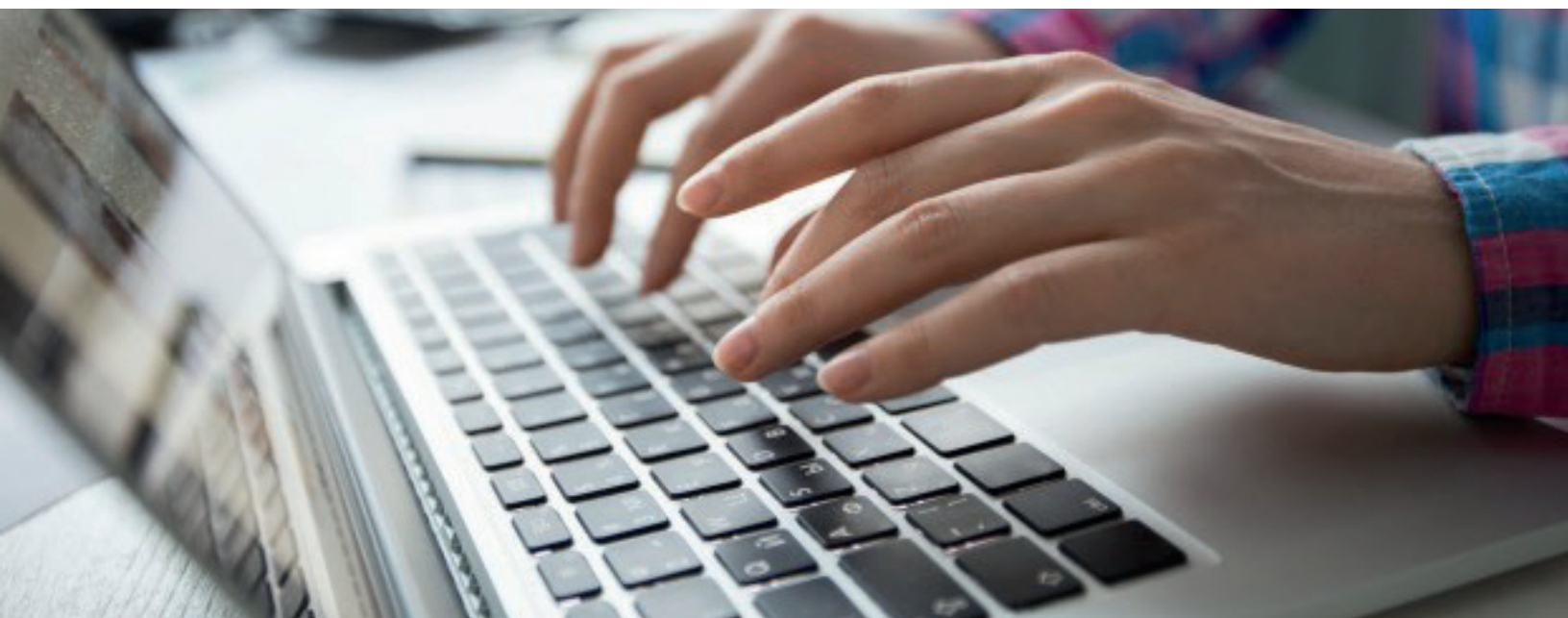
- Para la citación de referencias bibliográficas dentro del texto, debe aparecer dentro de paréntesis el autor y el año respectivo así: (Hernández, 1993), (Gómez & Hernández, 1993) si son dos autores, y (Hernández et ál., 2003) si tiene más de dos autores.
- Si la referencia hace parte de la oración, se expresa por ejemplo: Hernández (1993) explica..., o según Colmenares (1993).

Esquemas y ejemplos de referencias.

Libro

Autor, A.A. (año de la publicación). Título de la obra en cursiva. (Edición – si la hay). Ubicación: Editorial.

Ejemplo:





Montero, Jaime & Tenorio, Michel. (1991). La dinámica de las organizaciones (2da Ed.). México: Editorial Iberoamericana.

Capítulo de un libro

Autor, A.A., & Autor, B.B. (Año de la publicación). Título del capítulo. En A. Editor & B. Editor (Eds.), Título del libro en cursiva (páginas del capítulo). Ubicación: Editor.

Ejemplo:

Alvarado, Carlos & Toros, Rafael. (1994). La nueva generación empresarial en Colombia. En Castro, Marisel & Barco, Kevin (Eds.). Gestión organizacional en la nueva era empresarial (pp. 250 – 290). Bogotá: Editorial Norma

Libro clásico que ha sido traducido

Autor, A.A. (Año de la traducción). Título. (A.A. Traductor, Trad.). Ubicación: Editor. (Trabajo original publicado en año – en caso de conocerse).

Ejemplo:

Cassanny, Weiss. (1983). El poder de la razón. (Sharon, Jhon, Trad.). Cali Colombia: Universidad Santiago de Cali.

Publicación seriada (revista, periódico)

Autor, A.A., Autor, B.B., & Autor, C.C., (Año de la publicación, incluya el mes y día de la publicación para publicaciones diarias, semanales o mensuales). Título del artículo. Título de la revista en cursiva, diario, emanario, Volumen, (Número publicación), página de inicio - Página final donde aparece el artículo.

Ejemplo:

Sanchez, Adriana & Polanco, Arturo. (2004). Habilidades gerenciales en la nueva administración. Revista de Estudios Sociales, Nro.19, pp. 33 –50.

Fuentes de Internet

Para el caso de fuentes en internet es preciso considerar los siguientes aspectos:

1. Se debe acercar a los lectores lo más cerca posible a la información que está siendo citada
2. Proporcionar direcciones correctas y verificadas, es decir, que al accederlas no generen error.

Las citas electrónicas deben considerar mínimos elementos que se consideran a continuación:

- Título o descripción del documento
- Fecha (puede ser la de publicación, actualización o de cuando se recuperó)

- Dirección o URL
- Deben identificarse los autores en la medida de lo posible

VI. Copia electrónica de un artículo obtenido en una base de datos

Autor, A.A. & Autor, B.B. (año). Título del artículo. Título de la revista, volumen, (número), páginas. Recuperado el día de mes de año, de la base de datos.

Ejemplo:

Apolinar, Yeraldine & Gonzalez, Victorial. (1995). El nuevo mundo de las organizaciones. Revista Educación y Pedagogía, Nro. 11, pp. 16 – 20. Recuperado el 20 de agosto de 2005 de la base de datos Scopus.



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

Valores

Revista Digital

Revista de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Sociales y Administrativas