

# Sapientia

Órgano de difusión científica

Junio de 2018 - Año 10 - Volumen 10 - Número 19 - ISSN 1909-0811



Antonio José  
Camacho  
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA



**Sapiencia No. 19**

**Institución Universitaria  
Antonio José Camacho**  
Junio de 2018

**COMITÉ EDITORIAL**

**Mg. Juan Carlos Cruz Ardila**  
Decano Asociado de Investigaciones

**Mg. Octavio Calvache Salazar**  
Decano Facultad de  
Ciencias Sociales y Humanas

**Mg. Marisol Gómez Ramírez**  
Docente Facultad de Ingenierías

**Mg. María del Pilar Franco Cortés**  
Líder Grupo de Investigación GICES

**Mg. Beatriz Eugenia Marín Ospina**  
Docente Tiempo completo UNIAJC

**Mg. Hernán Zuluaga Albarracín**  
Docente Tiempo completo UNIAJC

**Diseño e Impresión**  
Su Forma S.A.S.

**Promoción**  
Biblioteca Centro Cultural  
Jairo Panesso Tascón  
Teléfono: (57) (2) 6652828 – Ext: 1202

**CONTENIDO**

Editorial . . . . . 2

Comité Científico . . . . . 3

Normas para la publicación de artículos . . . . . 3

Retórica del cuerpo en Santa Bárbara de Baltasar Vargas  
de Figueroa . . . . . 6

Participación de las empresas en la gestión de la  
seguridad y salud en el trabajo en Colombia . . . . . 14

La evaluación y las competencias como campos de  
estudio: una mirada histórica desde el siglo XX . . . . . 25

Caracterización cuantitativa de las variables de la cultura  
organizacional en la institución educativa José Holguín  
Garcés de la ciudad de Cali-febrero 2018 . . . . . 37

¿Función social de la filosofía? Una mirada  
desde el planteamiento de Horkheimer . . . . . 50

Modelo teórico curricular para la transformación  
del talento humano en la universidad compleja . . . . . 54

Política de calidad en salud: Requisitos de  
habilitación y su efecto en la situación financiera de una  
IPS en Cali, 2018 . . . . . 66

#### **COORDINACIÓN EDITORIAL**

Angélica Grajales Ramos  
Natalia Cuartas Uribe

#### **BECARIA ASISTENTE**

Yesica Andrea Rodríguez Pechené

#### **DISEÑO DE PORTADA**

Oficina de Comunicaciones UNIAJC

#### **CIRCULACIÓN**

Nacional e Internacional

#### **EDICIÓN SEMESTRAL**

Junio de 2018 - Año 10 - Volumen 10  
Número 19  
ISSN 1909-0811

#### **DECANATURA ASOCIADA DE INVESTIGACIONES**

#### **Institución Universitaria**

#### **Antonio José Camacho**

Teléfono: (57) (2) 6652828 – Ext: 3301 - 3305  
Sede Principal  
Avenida 6 Norte # 28N - 102  
A.A. 25663  
Santiago de Cali, Valle del Cauca

#### **CONSEJO ACADÉMICO**

#### **Hugo Alberto González López**

Rector

#### **Zoraida Palacio Martínez**

Vicerrectora Académica

#### **Edwin Jair Núñez Ortiz**

Decano Facultad de Ingenierías

#### **Francia Elena Amelines Chamorro**

Decana Ciencias Empresariales

#### **Octavio Augusto Calvache Salazar**

Decano Facultad de  
Ciencias Sociales y Humanas

#### **María Isabel Afanador Rodríguez**

Decana Facultad de Educación a  
Distancia y Virtual

#### **Carlos Arturo Muñoz Vargas**

Director Departamento Ciencias Básicas

#### **Luis Alejandro Vanegas**

Representante Principal de Docentes

#### **Juan Carlos Cruz Ardila**

Decano Asociado de Investigaciones

#### **James Cuesta Mena**

Director de Proyección Social

#### **Yolanda Ochoa Grajales**

Jefe de Bienestar Universitario

#### **Natalia Meneses Amado**

Representante Estudiantil

#### **Luis Guillermo Betancourt Maradiaga**

Secretario General

## **EDITORIAL**

Actualmente los indicadores ocupan un espacio importante en las cuentas de muchas instituciones universitarias, a tal punto que promueven el norte a seguir para alcanzar ciertos objetivos de calidad. A este respecto el factor de impacto de una revista es aquel indicador que busca medir la repercusión que ha tenido una revista en la comunidad científica, y que, a su vez, es utilizado como un instrumento para comparar revistas y evaluar la importancia relativa de esta en un mismo campo científico. De esta manera, el Journal Citation Report (JCR) es uno de los indicadores de calidad más conocidos y el más aceptado por los entes de evaluación de la actividad investigadora, en tanto mide el impacto de una revista en función de las citas recibidas por los artículos publicados y recogidos en la Web of Science (WOS).

Nos encontramos, entonces, frente a un nuevo número de la Revista Sapientía, la cual ha venido haciendo un esfuerzo por presentar en cada edición artículos de calidad, resultado de trabajos de investigación de nuestros semilleros. Una revista de divulgación científica cuyo equipo editorial trabaja en pro de cumplir objetivos de calidad que le permitan estar a la altura de las revistas indexadas. No obstante, el logro de este objetivo depende de cada uno de nosotros, al darle el impacto que realmente merece este ejercicio académico e investigativo, en el que docentes y estudiantes se han esforzado por resolver problemáticas puntuales que atienden a necesidades concretas de nuestro entorno.

La invitación a toda la comunidad académica de la Institución Universitaria Antonio José Camacho (UNIAJC) es trabajar por mejorar el Factor de Impacto de nuestra revista: leyendo y utilizando su contenido como referente; dando a conocer los trabajos publicados a cada uno de nuestros compañeros, amigos y familiares; citando y empleando los trabajos publicados como antecedente para desarrollar nuevos proyectos de investigación; haciendo difusión en los semilleros, para que sean tomados como referencia y oportunidad de visibilización del trabajo investigativo. Total, démosle el impacto que merece nuestra revista, sintámonos orgullosos del trabajo que estamos construyendo y creamos en cada uno de los aportes que hacemos para que la revista siga posicionándose en la comunidad científica de investigación formativa en la ciudad y en Colombia.

Mg. Juan Carlos Cruz Ardila

Decano Asociado de Investigaciones

## COMITE CIENTÍFICO

**Luz Patricia Varón Morales Mg.**  
UNIAJC

**Hernán Zuluaga Albarracín Mg.**  
UNIAJC

**Víctor Manuel Uribe Villegas Mg.**  
UNIAJC

**María del Pilar Franco Cortés Mg.**  
UNIAJC

**Beatriz Eugenia Marín Ospina Mg.**  
UNIAJC

**Octavio Calvache Salazar Mg.**  
UNIAJC

**Juan Carlos Cruz Ardila Mg.**  
UNIAJC

**Edward Fernando Toro Perea PhD.**  
Universidad Nacional Abierta y a Distancia

**Óscar Casas García Mg.**  
Universidad del Valle

**José Fernando Valencia Murillo PhD.**  
Universidad San Buenaventura Cali

**Diego Fernando Vivas Berrío Mg.**  
Universidad Konrad Lorenz

**Edwin Novoa Duarte Mg.**  
Universidad Externado de Colombia

## NORMAS PARA LA PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS EN REVISTA SAPIENTÍA DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ CAMACHO

La revista Sapientía es una publicación semestral de la Institución Universitaria Antonio José Camacho (UNIAJC) de la ciudad de Cali, que busca difundir a la comunidad académica nacional los resultados de trabajos realizados por los semilleros de investigación y que son destacados. Los artículos a publicar en la revista deberán ser realizados por profesores y semilleros (estudiantes de pregrado y de educación media).

Se invita a la comunidad académica de semilleros de investigación en el país a enviar artículos inéditos, pertinentes y que sean publicables alrededor de trabajos de investigación en cualquiera de las áreas, tales como: ciencias biológicas y del mar, ciencias agrarias, ciencias de la salud y el deporte, ciencias exactas y de la tierra, lingüística, artes y letras, ingenierías, navales y de seguridad, ciencias sociales, medio ambiente y hábitat y ciencias humanas.

Los artículos deberán ser enviados al correo electrónico [editorialsapientia@admon.uniajc.edu.co](mailto:editorialsapientia@admon.uniajc.edu.co) de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, oficina de la Decanatura Asociada de Investigaciones.

Los artículos que se presenten para su publicación en la revista Sapientía deberán ser originales y no haber sido publicados ni propuestos antes en otras revistas. Además, se requiere que los autores concedan la propiedad de sus derechos de autor, para que su artículo sea editado, publicado, y distribuido en el número de ejemplares que se requieran (Ver formato de derechos de autor).

El Comité Editorial someterá los artículos a un proceso de evaluación que consta de una revisión del Comité Editorial para verificar que cumpla con la norma de publicación y una evaluación hecha por un par académico.

Los artículos deben ajustarse a lo siguiente:

- Tener una extensión mínima de 15 y máxima de 20 páginas, tamaño carta, incluyendo ilustraciones e imágenes.
- Presentarse a una sola columna.
- Estar escritos en Word, con tipo de letra Arial, en tamaño 12, con interlineado de 1,5 puntos y márgenes de 3 cm a cada lado.
- Las páginas deben estar numeradas en la margen inferior derecha.

- El material gráfico está constituido básicamente por tablas y figuras que deben estar analizadas o directamente referidas en el texto. Todas deben estar vinculadas en el texto, lo más cerca posible del punto en que deban insertarse. Sin embargo, la recopilación del material gráfico debe presentarse en archivos digitales individuales, de acuerdo con su numeración. Los llamados en el texto se indican mediante la expresión Tabla o Figura, según el caso, seguida de su número arábigo consecutivo correspondiente. Además, deben ser enviadas por separado al correo editorialsapientia@admon.uniajc.edu.co, en el programa en que fueron trabajadas originalmente (deben ser editables). Cada tabla o figura se acompañará de una leyenda que describa claramente el material presentado. Las tablas y las figuras deben ser originales del (de los) autor(es). Si son modificaciones o reproducciones de otro artículo, es necesario citar la fuente e incluirla en las referencias.
- Las imágenes suministradas deben estar en alta resolución, como mínimo a 300 dpi.
- Para las cifras que se expresan en números, el lugar de los miles se marcará con un punto (Ej. 2.425.320) y el de los decimales con coma (Ej. 3,28).
- Las citas y referencias deben ser presentadas siguiendo las normas APA. (Ver Instructivo normas APA para las referencias bibliográficas)
- Desarrollo temático del artículo científico, que consta de:
  - Introducción: presenta los antecedentes, el objetivo y la justificación.
  - Marco teórico: Comprende la revisión bibliográfica que justifica la investigación, donde se presentan los resultados de otros estudios similares.
  - Metodología: Presenta el desarrollo de la metodología utilizada.
  - Resultados y conclusiones. Muestra los principales resultados del trabajo investigativo.
  - Recomendaciones y trabajos futuros de investigación.
  - Referencias bibliográficas: Todas deben estar citadas en el documento.

- Si el artículo es un ensayo, solo debe llevar introducción, desarrollo y conclusión.
- Resumen corto de la hoja de vida de cada uno de los autores del artículo (máximo 120 palabras) y correo electrónico institucional de contacto. Incluir una foto 3x4 con fondo blanco de cada autor.

### El artículo debe contener

- Título con una extensión máxima de 10 palabras y la fecha.
- Nombre del semillero, institución a la cual pertenece el semillero, si trabaja con un grupo de investigación poner el nombre del grupo de investigación.
- Nombres completos de los autores.
- Resumen con 250 palabras en español.
- Abstract, o resumen en inglés con 250 palabras.
- Palabras claves en español e inglés, máximo 5 (se ubican después del resumen).

### INSTRUCTIVO NORMAS APA PARA LAS REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Para libros.** Apellido, A. A. (Año). *Título*. Lugar de publicación: Editorial.

Apellido(s) (la primera letra en mayúsculas y seguido de una coma), inicial(es) del (de los) nombre(s) del (de los) autor(es) (seguido de un punto). Año de la publicación (entre paréntesis y seguido de un punto). Título del libro (y subtítulo, si lo tiene) (en itálicas). Lugar de la edición (seguido por dos puntos). Nombre de la editorial.

*Ejemplo:*

Beck, A., Rush, A., Shaw, B. y Emery, G. (1979). *Terapia cognitiva de la depresión*. Bilbao: Desclée de Brouwer, S.A.

**Para capítulos o artículos en libros.**

Se referencia un capítulo de un libro cuando el libro es con editor; es decir, que el libro consta de capítulos escritos por diferentes autores. Apellido, A. A., y Apellido, B. B. (Año). Título del capítulo o artículo. En A. A. Apellido. (Ed.), *Título del libro* (pp. xx-xx). Ciudad, País: Editorial.

Apellido(s) (la primera letra en mayúsculas y seguido de una coma), inicial(es) del (de los) nombre(s) del (de los) autor(es) (seguido de un punto). Año de la publicación (entre paréntesis y seguido de un punto). Título del capítulo o artículo. Y a continuación la palabra “En”, seguida de las inicial(es) del (de los) nombre(s) del (de los) editor(es), apellido (seguido de un punto), luego (Ed.) entre paréntesis y seguido de una coma. Título del libro (en itálicas) y páginas que abarca el capítulo o el artículo dentro del libro. Lugar de la edición (seguido por dos puntos). Nombre de la editorial.

*Ejemplo:*

Andrés, H. y Gastrón, L. (1998). ¿Es posible medir el bienestar? Limitaciones y alcances de las escalas usuales en gerontología. En L. Salvarezza (Ed.) *La vejez: Una mirada gerontológica actual* (pp.125-145). Buenos Aires: Paidós.

**Para revistas.**

Apellido, A. A., Apellido, B. B., y Apellido, C. C. (Fecha). Título del artículo. *Nombre de la revista*, volumen (número), pp-pp.

Apellido(s) (la primera letra en mayúsculas y seguido de una coma), inicial(es) del (de los) nombre(s) del (de los) autor(es) (seguido de un punto). Año de la publicación (entre paréntesis y seguido de un punto). Título del artículo. Nombre de la revista (en itálicas), Volumen (si lo tiene, en itálicas), número de la revista (entre paréntesis) y rango de páginas, antecedido por “p.” si es una página, o por “pp.” si son varias.

*Ejemplo:*

Mola, D. J., Saavedra, B. A., Reyna, C. y Belaus, A. (2013). Valoración psicométrica de la Psychological Entitlement Scale desde la Teoría Clásica de los Test y la Teoría de Respuesta al Ítem. *Pensamiento Psicológico*, 11(2), pp. 19-38.

**Artículo de revista con DOI***Ejemplo:*

García-Alandette, J. (2014). Análisis factorial de una versión española del Purpose-InLife Test, en función del género y edad. *Pensamiento Psicológico*, 12(1), pp. 83-98. doi:10.11144/Javerianacali.PPSI12-1.afve

**Para artículos de revista en línea**

Apellido, Inicial del Nombre. (Año de publicación). Título del artículo. *Nombre de la revista en cursiva*, *Volumen de la revista en cursiva* (Número de edición). Recuperado desde: <http://www.urldelarticulo.com>

*Ejemplos:*

Añel Cabanelas, E. (2009). Formación on-line en la universidad. *Pixel-Bit: Revista de Medios y Educación*, 33, pp. 155-163. Recuperado de: <http://www.sav.us.es/pixelbit/pixelbit/articulos/n33/11.pdf>

Sánchez Valle, I. (1997). Metodología de la investigación educativa de la profesión docente: (referencia a la Educación Secundaria). *Revista Complutense de Educación*, 7(2), pp. 107-136. Recuperado de: DIALNET, <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=150203&orden=1&info=link>

## **RETÓRICA DEL CUERPO EN SANTA BÁRBARA DE BALTASAR VARGAS DE FIGUEROA**

**Valentina Andrade Vidal, Alberto Vallejo Mosquera, Paola Zambrano Velasco**

Semillero de investigación Arte y Espacios - Grupo de investigación GAYA

Institución Universitaria Antonio José Camacho

### **RESUMEN**

La vivencia del cuerpo, entendida como una experiencia cultural, varía de acuerdo a la construcción histórica, política, social y religiosa a la que cada individuo se vea expuesto. Este escrito tiene como propósito comprender la relevancia de las representaciones visuales sobre la retórica corporal y sensorial que construyó la Iglesia durante la época colonial en el Nuevo Reino de Granada (Colombia). Partiendo del contraste de una pintura del martirio santoral, la “Muerte de Santa Bárbara” de Baltasar Vargas de Figueroa, analizada iconológicamente aplicando el método de Panofsky, se pretende evidenciar que este discurso es antecedente de algunas praxis corporales de la actualidad, demostrando así, que el cuerpo es una continua construcción social.

### **PALABRAS CLAVE**

Cuerpo, Iconografía, Historia del arte, Arte colonial, Santo

### **ABSTRACT**

The experience of the body, taken as a cultural experience, changes according to the historical, political, social and religious construction to which each individual is exposed. The purpose of this paper is to understand the relevance of visual representations about body and sensory rhetoric which the Church built during the colonial era in the New Kingdom of Granada (Colombia). Starting from the contrast of a painting of the saintly martyrdom, the "Death of Santa Bárbara" by Baltasar Vargas de Figueroa, analyzed iconologically applying the Panofsky method, is intended to show that this discourse is a forerunner of some current bodily praxis, evidencing that the body is a continuous social construction.

## KEYWORDS

Body, Iconography, History of art, Colonial art, Saint

“La Iglesia dice: El cuerpo es una culpa. La ciencia dice: El cuerpo es una máquina.

La publicidad dice: El cuerpo es un negocio. El cuerpo dice: Yo soy una fiesta.”

Eduardo Galeano

## INTRODUCCIÓN

Las representaciones visuales jugaron un papel importante en los procesos de colonización y evangelización del Nuevo Reino de Granada, donde la colonia se estableció luego de un extenso proceso de exploración, conquista y asentamiento respaldado por la corona española. Proceso en el que las imágenes “sirvieron como un medio de comunicación entre pueblos de diferente dialecto” (Rodríguez, 1999, p.371).

Durante ese tiempo la instrucción de los pueblos nativos y, posteriormente, de los africanos esclavizados, se vio fuertemente influenciada por la Iglesia católica y sus dogmas. Respecto a esto Enrique Dussel (1992) plantea que:

La “colonización” [...] fue el primer proceso “europeo” de “modernización”, de civilización, de “subsumir” (o alienar), al Otro como “lo Mismo”; pero ahora no ya como objeto de una praxis guerrera, de violencia pura, sino de una praxis erótica, pedagógica, cultural, política, económica, es decir, del dominio de los cuerpos por el machismo sexual, de la cultura, de tipos de trabajos, de instituciones creadas por una nueva burocracia política, etc., dominación del otro. (p. 48)

En concordancia con la planteado por Dussel, se encuentra que la alienación del “otro” en el período colonial se trató más de una praxis de corporeidad, es decir, de la dominación sutil y casi erótica de la psiquis, el cuerpo, el espíritu, el afecto y el intelecto,

que de una praxis de violencia. Fue dicha estrategia de dominación la que permitió que la gente tuviera cada vez más conciencia de su individualidad, garantizando con esto que la Iglesia tuviera un mejor control sobre el cuerpo social y su comportamiento.

Según Foucault (2002), el cuerpo es una fuerza útil en la medida que es un cuerpo productivo y sometido, pero este sometimiento no ha de ser conseguido únicamente por la fuerza; puede ser sutil, organizado e incluso reflexivo, sin usar las armas, y manteniéndose dentro del orden físico. Esta estrategia, conocida como la retórica, fue aplicada por la Iglesia en la época colonial a diferentes instancias del conocimiento y, especialmente, a través de las influencias visuales y narrativas que tenían como fin difundir “el discurso de las nuevas actitudes acerca del cuerpo que habían comenzado a expandirse por el mundo cristiano como efecto del Concilio de Trento” (Borja, 2002, p.169).

En este contexto la retórica le dio un nuevo sentido al tratamiento de las imágenes, permitiendo la exaltación de los sentidos y la persuasión del sentimiento, caracterizando lo que más tarde se conocería como el período Barroco.

## UNA NUEVA POLÍTICA DE LA IMAGEN

A partir de la Reforma Protestante, producto de la controversia generada por Martín Lutero al acusar a Roma de vender indulgencias, y del Concilio Ecuménico de Trento (1545-1563), donde se revisaron y aprobaron decretos que significaron el resurgimiento de la Iglesia, surgió así una nueva era religiosa conocida como la Contrarreforma, que trajo consigo nuevas formas de vivir y profesar la fe.

En dichos decretos, además de hacerse un especial énfasis en la importancia de mortificar la carne para santificarse, se establece la necesidad de instruir a los-

<sup>1</sup> Véase el término en Alicia E. Grasso, “La palabra corporeidad en el diccionario de educación física”, Revista Digital Portal deportivo N° 4, enero-febrero, 8.

fieles en la veneración de los santos cuerpos de los santos mártires, “que fueron miembros vivos del mismo Cristo, y templos del Espíritu Santo”. (Concilio de Trento, 2012, p.136)

Enseñen con esmero los Obispos que por medio de las historias de nuestra redención, expresadas en pinturas y otras copias, se instruye y confirma el pueblo recordándole los artículos de la fe, y recapacitándole continuamente en ellos: además que se saca mucho fruto de todas las sagradas imágenes, no sólo porque recuerdan al pueblo los beneficios y dones que Cristo les ha concedido, sino también porque se exponen a los ojos de los fieles los saludables ejemplos de los santos, y los milagros que Dios ha obrado por ellos, con el fin de que den gracias a Dios por ellos, y arreglen su vida y costumbres a los ejemplos de los mismos santos; así como para que se exciten a adorar, y amar a Dios, y practicar la piedad. Y si alguno enseñare, o sintiere lo contrario a estos decretos, sea excomulgado. (Concilio de Trento, 2012, p.136-137)

Este decreto tiene su razón de ser en la fuerte crítica que hicieron los protestantes contra la creación y difusión de imágenes, acusando a los católicos de idolatras en su culto de imágenes. En defensa de esto, el Concilio de Trento declaró que:

Se deben tener y conservar, principalmente en los templos, las imágenes de Cristo, de la Virgen madre de Dios, y de otros santos, y que se les debe dar el correspondiente honor y veneración: no porque se crea que hay en ellas divinidad, o virtud alguna por la que merezcan el culto, o que se les deba pedir alguna cosa, o que se haya de poner la confianza en las imágenes, como hacían en otros tiempos los gentiles,

que colocaban su esperanza en los ídolos; sino porque el honor que se da a las imágenes, se refiere a los originales representados en ellas. (Concilio de Trento, 2012, p.136)

Esta declaratoria generó una nueva política de la imagen, así como un nuevo manejo de ellas.

De acuerdo a Borja (2012), es preciso aclarar que por imagen no sólo ha de entenderse aquello que se representa visualmente (pintura, escultura, etc.), sino también ha de tenerse en cuenta la capacidad de crear imágenes mentales. De hecho, a menudo las representaciones visuales eran acompañadas, e incluso inspiradas, por imágenes narradas transmitidas a través del sermón, la poesía, la literatura, etc. Si el discurso visual tenía un gran peso en esa estrategia pedagógica tridentina, no ha desconocerse el gran valor que tuvo el discurso narrativo. Combinados, ejercían una gran influencia en la conciencia de la sociedad, y esto se veía reflejado en el orden social.

Es interesante pensar la dualidad que pudo existir en ese período entre delito y pecado; considerando que las tradiciones y los textos como la Biblia eran los que definían las transgresiones, estableciendo normas y pautas de organización y conducta. “Así de heterónomamente se determina el orden social o su mismo negativo, la tipificación de los desórdenes; así, por vía cultural y no política, podían fijarse e imponerse delitos y penas, pecados y penitencias” (Clavero, 1990, p.60). Esto permite pensar que es tal la necesidad natural del hombre de creer en algo más grande que él mismo, que en ocasiones “la ley divina es el criterio sin el cual no es posible entender las leyes humanas” (Tomás y Valiente, 1990, p.34). En consecuencia, emerge ese pensamiento dicotómico que lo conduce a una constante lucha de dominación de lo que considera idóneo por encima de su propia naturaleza.

## **DEL CAMBIO DE ESTILO AL CAMBIO DE PENSAMIENTO**

Si el Renacimiento fue contemplado como la renovación de las humanidades y la liberación de la teología, el manierismo fue una mínima resistencia que se dio como respuesta a los acontecimientos que se sucedieron hasta desencadenar el Barroco. Con la llegada de este último, “relacionado con el ideal de lo confuso, con el sentimiento de lo alborotado y con el predominio de lo curvo y carnoso” (Zea, Restrepo, Garavito y Gil, 1986, p.58); se generó una ruptura con el humanismo y se retomaron ciertos elementos de la tradición medieval, como la retórica, tomada

por una técnica erudita de persuasión, y la concepción del cuerpo como material banal que está fácilmente expuesto a las tentaciones del demonio, por lo que debe someterse a la mortificación para que no caiga en el pecado ni lleve el alma a la perdición. Tal como indica el padre jesuita Pedro de Mercado en su libro *“El cristiano virtuoso: Con los actos de todas las virtudes que se hallan en la santidad”*, escrito en Tunja en el año 1673:

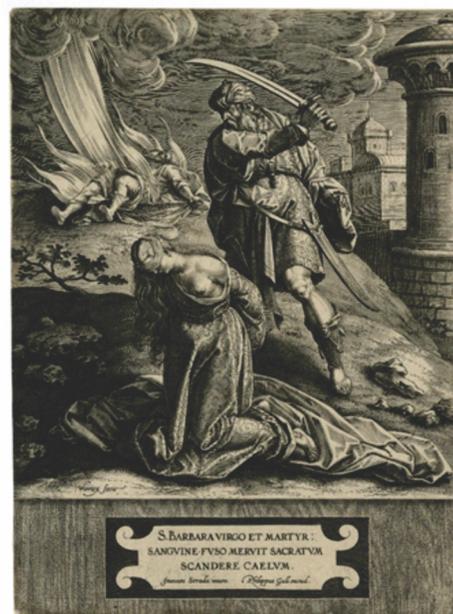
Virtuoso de cuerpo podemos llamar a aquel, cuyas virtudes rebosan de lo interior del alma a lo exterior del cuerpo, tal es la modestia, que compone los movimientos corporales, y los vestidos con que el cuerpo se cubre; tal la penitencia exterior que lo castiga; tal la castidad, y pudicia, que lo conserva puro, y limpio; tal la observancia, con que exteriormente reverencia a otros. De la sabiduría (dice Dios) que no habitará en el cuerpo sujeto a pecados. (Mercado, 1673)

Fue por la creciente posibilidad de lecturas del cuerpo que aparecieron este tipo de manuales y manifiestos de comportamiento moralizados, encargados de enseñar al cuerpo social las actitudes correctas a practicar, e instruirlo en el arte de leer los actos del cuerpo. En el libro de Mercado se invita a la sociedad a rechazar las delicias del cuerpo y los deleites de los sentidos, proponiendo en su lugar la meditación y la contemplación por ser escalones para despreciar el mundo, por la creencia de que quien desprecia las cosas mundanas será gratamente recompensado por Dios.

Esa clara desavenencia con los ideales renacentistas como la belleza platónica, el humanismo clásico y la idealización de la naturaleza, se hace notable en el tipo de representaciones visuales que se popularizaron en medio del espíritu contrarreformista. Representaciones que, de acuerdo a Rodríguez (1999), se prestaban para ser un repaso de los deberes y las virtudes que todo cristiano estaba llamado a practicar y desarrollar en su vida cotidiana.

## “MUERTE DE SANTA BÁRBARA”, CONTEXTO DE CREACIÓN

Hasta el momento se conocen seis cuadros adjudicados a Vargas de Figueroa bajo el tema del martirio de Santa Bárbara, cinco de los cuales se titulan “Muerte de Santa Bárbara” y uno de ellos “Martirio de Santa Bárbara”.



**Figura 1.** The Martyrdom of Saint Barbara.  
Tomado del British Museum.  
©Trustees of the British Museum.

Teniendo presente que durante el período colonial “los artistas utilizaban como modelo las numerosas y populares estampas que le aseguraban una representación correcta del tema religioso” (Rodríguez, 1999, p.372), para realizar el análisis iconológico de la pintura, se realizó el rastreo de grabados coloniales que tuvieran la figura de Santa Bárbara. Se recurrió al archivo del sitio web PESSCA (Project on the Engraved Sources of Spanish Colonial Art), donde se encontró el grabado “The Martyrdom of Saint Barbara” de Jan Wierix (1549-1620), el cual pertenece originalmente a la colección del British Museum desde el año 1873, como una posible fuente visual, en la cual se basó Vargas de Figueroa.

También se logró identificar que el grabado de Weirix, a su vez, está basado en una pintura de Jan van der Straet (1523-1605), también conocido como Giovanni Stradano, pintor manierista flamenco que desarrolló gran parte de su trabajo en Florencia. Dicho grabado fue realizado antes del año 1612 e impreso por Philip Galle (1537-1612), uno de los mejores grabadores e impresores de Flandes, quien emparentó con el también impresor Christoffel Plantijn (1520-1589), dueño de la imprenta Plantin-Moretus, una de las principales proveedoras de grabados traídos a América (López y Vargas, 2012, p.17).

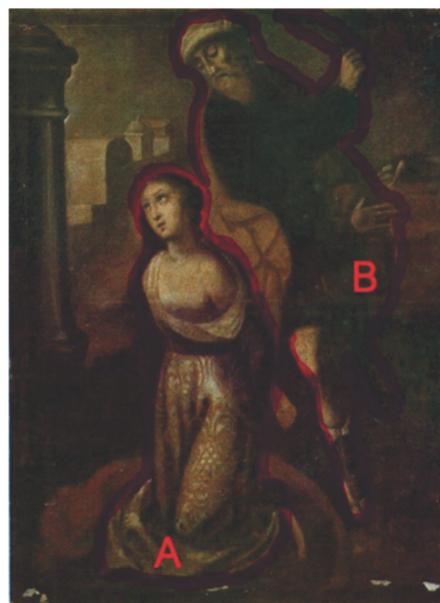
Baltasar Vargas de Figueroa, nieto del pintor sevillano Baltasar “El Viejo”, fue un pintor nacido en Santafé de Bogotá, el 23 de abril de 1629, y fallecido en la misma ciudad, el 19 de febrero de 1667. Perteneciente a la tercera generación de una familia de pintores, aprendió el oficio en el taller familiar y sus temas se centraron en las representaciones religiosas, aunque también se le conocen unos pocos retratos.

Por relación cronológica, Vargas de Figueroa pertenece al período Barroco, aunque su estilo no sea catalogado como tal por los expertos, debido a la gran distancia que separaba a los pintores andinos de los centros barrocos, así como de los intereses y las vivencias de Europa Occidental (Zea et al., 1986, p.55). Por esta razón parece razonable afirmar que los Figueroa solo recibieron las tendencias de segunda mano.

## DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA “MUERTE DE SANTA BÁRBARA”

La “Muerte de Santa Bárbara” presenta una orientación vertical y está conformada por dos planos. En el primer plano, ocupando casi toda el área de composición, hay dos figuras, una femenina y una masculina. La mujer (*Figura A*) está incada en el suelo con los brazos detrás de su cuerpo. Su seno izquierdo está al desnudo, sin embargo, por el recato del personaje, el tipo de escena y el momento de la historia representado, este carece de pezón. La mirada hacia el cielo de la *Figura A*, aparenta un gesto de piedad o devoción. Precisamente los puntos

más iluminados de la pintura son el rostro y el pecho desnudo, lo que se puede asimilar con un estado de gracia divina, pero a su vez de sufrimiento y mortalidad. Sus ropajes dan la impresión de ser finos por el detalle y los colores de la tela. Hay algo en el suelo que la rodea, aparentemente un manto.



*Figura 2.* A y B. Muerte de Santa Bárbara. Tomada archivo PESSCA

El hombre detrás de ella (*Figura B*) está en posición de ataque, apoyando su pierna izquierda hacia adelante, la mano izquierda enseñando la palma casi a la altura de la cadera, el brazo derecho levantado y en su mano empuñando un arma blanca que, a juzgar por su curvatura, parece más un sable que una espada. Su pierna derecha no es visible, pero en la izquierda está calzando un tipo de sandalia alta.

Viste un ropaje de tono oscuro a media pierna y una tela ocre lo cubre desde los hombros. Posee una barba y bigote largos, y en su cabeza lleva un turbante tipo árabe. A su lado izquierdo, pendiendo a la altura de la mitad de su pierna, se alcanza a ver la vaina de su arma.

En el segundo plano se aprecia una torre al lado izquierdo de la composición y más allá hay tres estructuras que aportan la idea de paisaje “citadino”. En este mismo plano, pero al lado derecho, yace una figura tendida en el suelo.

La composición de esta pintura es de carácter narrativo, un recurso bastante empleado en la época para señalar momentos importantes de la historia de los santos. En este caso el pintor representa el momento previo (en el primer plano) y posterior (segundo plano) a la muerte de Santa Bárbara.

Cuando se observa el seno desnudo y se detalla la falta de pezón, pueden surgir cuestionamientos y reflexiones en torno a la regulación de la desnudez en las representaciones de aquella época, en este caso la femenina. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la desnudez no era tomada precisamente como algo malo, en ocasiones era interpretada como un desprecio por el mundo -como en el caso de los franciscanos, los carmelitas y los dominicos- y un retorno a la inocencia; apreciándose esto como una virtud.

Santa Bárbara se vuelve relevante en la iconografía neogranadina por dos aspectos; se la invocaba en tiempos de tormentas y poseía virtudes ejemplares que toda mujer debía imitar. Recordemos que fue una mujer joven confinada en una torre, quien se convirtió a la religión cristiana, le hizo frente a su padre y murió por sus creencias; esto en el siglo XVII era una muestra total de abnegación, devoción y amor a Dios sobre todas las cosas lo que va muy de la mano con la pretensión tridentina.

En relación con lo anterior, el padre Pedro Mercado en el quinto capítulo de su libro menciona una serie de actos que el individuo debe practicar para llegar a despreciar el mundo. Coincidentalmente, el número siete habla de la familia: "Si mis padres, parientes, y amigos me procuraren apartar del servicio de Dios, los tendré por mis verdaderos enemigos, y como a tales los dejaré, y huiré de ellos." (Mercado, 1673).

## CONCLUSIONES

Los discursos en torno a la experiencia corporal que se difundían a través del arte, y las prácticas a las que este incitaba tanto pública como privadamente, fueron una construcción de múltiples sucesos de índole religioso, político y cultural, que no surgieron precisamente en América pero que la involucraron e influenciaron hasta dejar una huella en la mentalidad de la sociedad colonial y las épocas posteriores.

Es cierto que todos los devotos, tanto masculinos como femeninos, estaban llamados a autocastigar sus sentidos para dominar su cuerpo, sin embargo, es interesante notar que estos auto castigos se comportaban como un problema mayormente femenino. Era más que todo a ellas y no a ellos, a quienes se dirigía el discurso del control corporal.

El cuerpo femenino era enteramente pecador, pertenecía a Dios y a él había que entregárselo en su forma más pura, por lo que la castidad era tan sólo un adelanto (Borja, 2016, p. 256), como se evidencia en el caso de Santa Bárbara, quien se convierte en modelo a seguir por conservar su castidad y entregar su cuerpo a Dios, manteniéndose fiel a la fe cristiana a pesar del martirio corporal. Ante esto ha de aclararse que el cuerpo no era percibido precisamente como malo, pero sí era considerado un instrumento al servicio de los sentidos y estos, a su vez, al servicio del demonio, por lo que debía procurarse el castigo de cada sentido y seguir el ejemplo de los santos, para conducir el alma al cielo.

Como se ha podido observar, la violencia no es precisamente necesaria para la dominación de una sociedad, pues existen medios más sutiles y persuasivos como la retórica implícita en las imágenes que apela a la emotividad del espectador. Respecto a esto, hay que ser conscientes de que el poder, como menciona Foucault, no es algo que se posea, es, en realidad, un ejercicio de relación constante, ya que aunque "no se pueda estar nunca "fuera del poder", [esto] no quiere decir que estemos atrapados de cualquier forma" (Morey, 1978: 159).

---

<sup>2</sup> Según la leyenda, Bárbara era una princesa de Oriente a la que su padre, Dióscoro, creyendo que su belleza le atraería pretendientes indeseables, hizo encerrar en una torre, suntuosamente arreglada. Iniciada en la fe cristiana, confiesa su conversión a su padre. Éste la entrega al juez Marciano, el cual dispone que le corten la cabeza. Dióscoro, enojado al ver que su hija prefería el amor del Dios de los cristianos a él mismo, solicita ejecutar por sí mismo la sentencia, cosa que se le concede.

Apenas había caído la cabeza de la santa, estalló un trueno, y un rayo mató a Dióscoro y a Marciano. Se la invoca contra las tempestades y contra todo peligro de muerte repentina. (Varios, 1962, p.126)

A pesar de ser pocas, y en ocasiones muy sutiles, hay formas de resistencia; nadie puede ser dominado a menos de que así lo permita.

Por otro lado, las relaciones de poder están tan íntimamente ligadas a diversos tipos de relación, que el poder no es algo que obedezca únicamente a la prohibición y al castigo, sino que maneja múltiples formas de manifestación (Morey, 1978: 160); como se demuestra con la persuasión desplegada a través

de las representaciones visuales. En el caso de la pintura analizada, se encuentra que las políticas de la imagen religiosa instauradas en el Concilio de Trento se hicieron latentes en el Nuevo Reino de Granada. Las representaciones visuales, como estrategia de adoctrinamiento y control sobre actos morales en las colonias en América, contribuyeron a establecer un discurso moralizante del cuerpo y la mortificación de los sentidos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Borja, J. (2006). El cuerpo y los sentidos. La imagen y el discurso colonial neogranadino. En M. Vigoya (Ed.) *Saberes, Culturas y Derecho Sexuales en Colombia*. (pp. 233-258). Bogotá: Tercer Mundo.
- Borja, J. (2002). El discurso visual del cuerpo barroco neogranadino. En *Desde El Jardín de Freud - Revista de Psicoanálisis* (2): 168-181.
- Clavero, B. (1990). Delito y pecado: Noción y escala de transgresiones. En B. Clavero J., L. Bermejo, E. Gacto, A. M. Hespanha, C. Álvarez Alonso F. Tomás y Valiente (Ed.) *Sexo Barroco y otras transgresiones premodernas*, 60. Madrid: Alianza Editorial.
- Esclavos de la Misericordia Divina y María Santísima (2012). «Concilio de Trento» Emym.org. Último acceso: 30 de marzo de 2017. <http://www.emym.org/articulos1/conciliodetrento.pdf>.
- Dussel, E. (1994). Conferencia 3: De la "conquista" a la "colonización" del mundo de la vida.» En 1492, El encubrimiento del otro: Hacia el origen del "mito de la Modernidad" , de Enrique Dussel, 48. La Paz: Plural Editores.
- Foucault, M. (2002). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.
- Grasso, Alicia E. (2008). La palabra corporeidad en el diccionario de educación física. *Revista Digital Portal deportivo* 8.
- López, M., Vargas, L. (2009). La estampa en el periodo colonial, en *Historia del grabado en Colombia*. (pp.11-61). Bogotá: Planeta.
- Mercado, P. (1673). *El cristiano virtuoso: Con los actos de todas las virtudes que se hallan en la santidad*. Madrid: Imprenta de Joseph Fernández de Buendía.
- Morey, M. Ed. (1978). *Sexo, poder, verdad. Conversaciones con Michel Foucault*. Barcelona: MATERIALES.

- Pepe, E. (2004). *Vidas santas y ejemplares de mártires, santos y beatos*. Barcelona: OCEANO.
- Rodríguez, J. (1999). El arte colonial y la mujer: la iconografía religiosa como paradigma de la conducta femenina. *Tierra Firme*, XVII (67), 371-386.
- Rueda, Marta Fajardo de. s.f. Banco de la República. Último acceso: 12 de noviembre de 2016. Recuperado de: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/biografias/vargbalt.htm>.
- UTLS Colombia. (2012). Jaime Borja - Representaciones Del Cuerpo En La Pintura Colonial Neogranadina - Parte 1/2. Video. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=oeivCS1xc4I>.
- Varios. (1962). *Diccionario del Hogar Católico*. Barcelona: Juventud S.A.
- Vargas de Figueroa, Baltasar (s.f). *Muerte de Santa Bárbara*. Óleo sobre lienzo 111 x 87cm. Colección Lozano Ortiz. Imagen tomada del archivo PESSCA.
- Vargas, L. (2012). *Del pincel al papel: Fuentes para el estudio de la pintura en el Nuevo Reino de Granada (1552-1813)*. Bogotá: Instituto Colombiano de Antropología e Historia - ICANH.
- Weirix, Johannes (s.f). *The Martyrdom of Saint Barbara (antes de 1612)*. Publicado por Philips Galle. Grabado. 241 x 178mm. Colección British Museum. Imagen tomada de: [http://www.britishmuseum.org/join\\_in/using\\_digital\\_images/using\\_digital\\_images.aspx?asset\\_id=179936001&objectId=1622469&partId=1](http://www.britishmuseum.org/join_in/using_digital_images/using_digital_images.aspx?asset_id=179936001&objectId=1622469&partId=1)
- Zea G., Restrepo F., Garavito, F., y Gil, F. (1986). *Los Figueroa: Aproximación a su época y su pintura*. Bogotá: Villegas Editores.

## AUTORES:

**Valentina Andrade Vidal:** Estudiante de séptimo semestre del programa de Artes Visuales de la Institución Universitaria Antonio José Camacho. Integrante del semillero de investigación Arte & Espacios.

**Paola Zambrano Velasco:** Magister en Estética e Historia del Arte de la Universidad Jorge Tadeo Lozano. Maestra en Artes Plásticas de la Universidad del Cauca. Líder del grupo de investigación en arte y

antropología – GAyA y coordinadora del semillero de investigación Arte & Espacios. Docente del programa Artes Visuales de la Institución Universitaria Antonio José Camacho.

**Alberto Vallejo Mosquera:** Maestro en artes plásticas del Instituto Departamental de Bellas Artes. Candidato a Magister en Historia de la Universidad del Valle. Integrante del grupo de investigación en arte y antropología – GAyA y del semillero de investigación Arte & Espacios.

## **PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA**

**Juli Jessenia Ospina Cardozo, Luz Alicia Mazo Bedoya, Luz Patricia Varón M.**

Grupo de investigación GISAP

Institución Universitaria Antonio José Camacho

### **RESUMEN**

Durante la construcción de este documento, se analizó la participación por parte de las empresas en la administración en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, a partir del análisis de la información, presente en reseñas informativas como revistas, libros, artículos, páginas web, etc., con temas de importancia como los indicadores de accidentalidad y enfermedades laborales, reportadas por las fuentes estadísticas existentes en Colombia. Con lo anterior se procedió a indagar si existe participación alguna de las empresas en el campo de evaluación y aporte a la mejora de las normas y el concepto que tienen sobre la evolución de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el objeto de conocer cómo han intervenido éstas en el cuidado y protección de la salud y bienestar de sus trabajadores, respecto al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, o anteriormente llamado, programas de salud ocupacional y en la aplicación de las normas que se han desarrollado durante la trayectoria de la legislación laboral que ha tenido Colombia. Esta investigación se realizó en la ciudad de Cali, a través de las herramientas ya mencionadas.

### **PALABRAS CLAVES**

Salud Ocupacional, Seguridad, Trabajo, Gestión, Administración Social y Empresaria.

### **ABSTRACT**

During the construction of this document, the participation of the management companies in the management of occupational health and safety was analyzed, based on the analysis of the information present in informative reviews such as magazines, books, articles, pages web, etc., with important issues such as indicators of accidents and occupational diseases reported by the statistical sources in Colombia. With which we proceeded to investigate if there is any participation of companies in the field of evaluation and contribution to the improvement of standards and the concept that companies have on the evolution of the management of Safety and Health at Work, with the object of knowing how they have intervened in the care and protection of the health and well-being of their workers regarding occupational health and safety management systems or formerly called occupational health programs, and in the application of the standards that have been developed during the trajectory of the labor legislation that Colombia has had.

This research was carried out in the city of Cali, through the tools already mentioned.

## KEY WORDS

Occupational Health, Safety, Labor, Management, Social Administration and Business.

## INTRODUCCIÓN

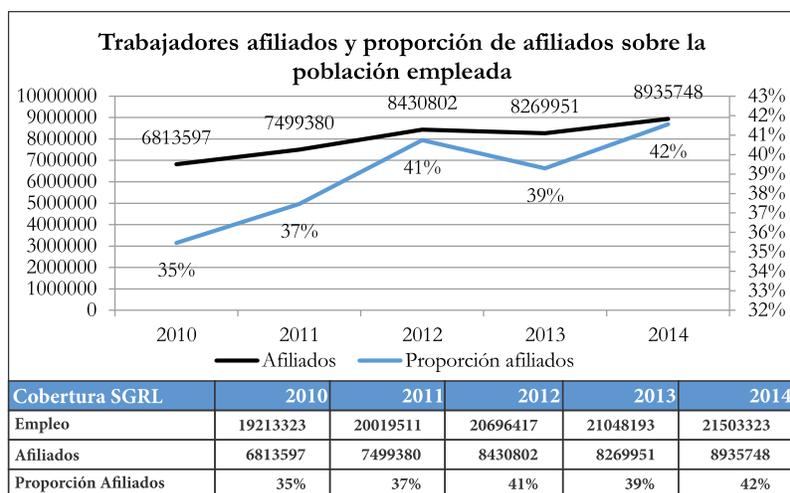
Este trabajo indaga en uno de los temas actuales a nivel mundial, como es la seguridad y salud en el trabajo, el cual abarca objetivos comunes y sociales, aplicable a todos los niveles organizativos de la sociedad. Sin embargo, la pregunta sería ¿por qué de la sociedad? Al respecto, Luna (s/f), señala que: Sociedad es un término que describe a un grupo de individuos marcados por una cultura en común, un cierto folclore y criterios compartidos que condicionan sus costumbres y estilo de vida y que se relacionan entre sí en el marco de una comunidad.

Por consiguiente, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) está ligada, directa o indirectamente, a los factores sociales, por tanto se constituye en un tema inherente a todos.

A lo largo de la historia se puede visualizar la evolución que ha tenido el tema de la seguridad y

salud del trabajo y el compromiso e importancia que ha generado, al punto de dar lugar a una normativa explícita, aplicable para cada país según su grado de madurez en el tema; Colombia no ha sido la excepción, al evidenciar desde su legislación, un compromiso en brindar respaldo normativo en miras del bienestar integral del trabajador. Cabe precisar el compromiso de las empresas al brindar áreas seguras para desarrollar su actividad económica, cuando han participado con el desarrollo de políticas ambientales, las cuáles han sido el común denominador entre el estado y las empresas, focalizando el desarrollo de políticas con una responsabilidad social empresarial, convirtiendo este acto en una herramienta principal para planificar las jornadas de mejoramiento de las cualidades humanas y técnicas y los aspectos legales en las compañías.

La seguridad y salud en el trabajo actualmente representan una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral de las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud que debe estar sincronizada con los planes de calidad,



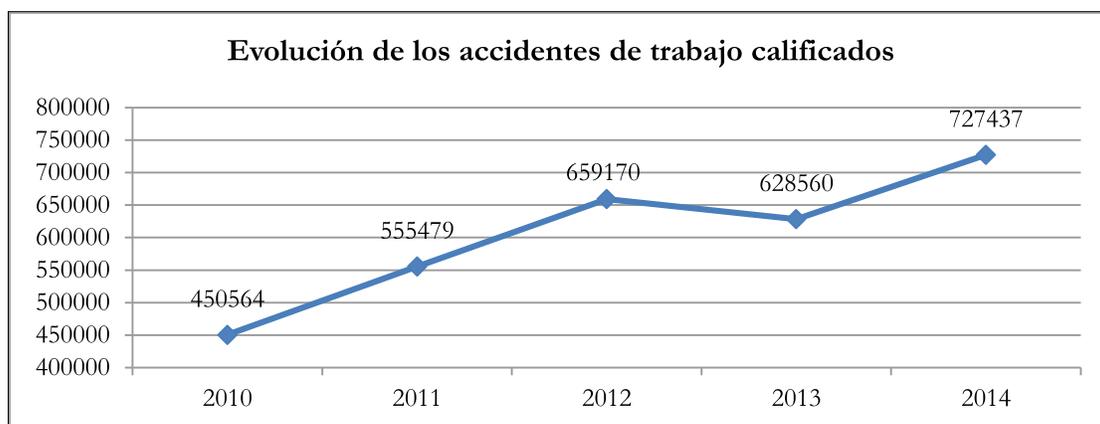
**Gráfica 1:** Población trabajadora afiliada al SGRL. Fuente: DANE, encuestas de hogares y FASECOLDA. Datos en promedio anual. Consultada en julio de 2015. Cálculos realizados por Escuela Nacional Sindical.

mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, la productividad, el desarrollo del recurso humano y la reducción de los costos operacionales. Como se puede observar en el gráfico 1, la tendencia a la afiliación al SGRL y la formalización del empleo han tenido un avance positivo, su crecimiento es significativo si se tiene en cuenta que desde el año 2010 al 2014 su promedio de crecimiento es del 38,8%. Sin embargo, un reporte del Ministerio del Trabajo, emitido el día 28 de febrero de 2014, muestra una alarmante cifra que genera expectativa frente al tema: 755 personas murieron en Colombia en 2013 a causa de accidentes de trabajo. En promedio cada 11 horas y media muere un trabajador por causa laboral: de las 938 muertes reportadas, 755 fueron calificadas en actos del servicio con causa y razón del mismo; en el año 2013 se calificaron 528 y 375 en el año 2011.

Con estos datos, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo presentó un segundo reporte, evidenciando un incremento en el año 2014 de más del 200% con respecto al periodo 2011-2013. En promedio se tiene como referencia que en

Colombia se presentan 62 accidentes laborales cada hora para el año 2013, lo que quiere decir que 543.079 accidentes laborales fueron calificados como tal, sin embargo los reportados fueron 656.817, cifra alarmante. En el caso de las enfermedades profesionales, según este estudio fueron calificadas 10.246 de las 21.349 presentadas en el año 2013. En junio del 2013 se reportaron 8.101.495 afiliados en promedio al mes a las ARL en todo el país, teniendo mayor presencia la ARL Positiva. (Mintrabajo, 2014)

A partir de las cifras de accidentalidad que se muestran en gráfica 2, se puede evidenciar el aumento constante en la accidentalidad laboral desde el 2010 hasta el 2014, donde hay aproximadamente 2 accidentes laborales por cada hora transcurrida, lo cual es alarmante si se tiene en cuenta la evolución que ha tenido la normativa en SST en Colombia, en las últimas décadas. Ahora bien, si existen lineamientos: ¿cuál es el compromiso por parte de la alta gerencia de las empresas en acatarlos e implementarlos, en aras de mejorar la SST?



**Gráfica 2:** Evolución de los accidentes de trabajo clasificados. Fuente: Cámara Técnica de Riesgos Laborales FASECOLDA, consultada en julio de 2015.

De ahí que este trabajo pretende realizar la identificación y el análisis de cómo ha sido la participación que han tenido las empresas desde la administración y la gestión de la SST, teniendo como punto de partida los indicadores existentes más representativos de accidentalidad y enfermedad laboral, y las demás informaciones relevantes de este tema. Toda vez que la normativa está dada para cumplirse y es específica, se pensaría que con las normas aplicadas estos índices tendrían una reducción importante, como se puede interpretar desde la Resolución 1016 de 1989, específicamente en la consideración No. 2 que indica: “Que es obligación de los patronos o empleadores velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo” (Mintrabajo, 1989).

## MARCO TEÓRICO

Se podría decir que desde tiempos antiguos se conoce la clara relación entre las condiciones de trabajo y la salud. Sin embargo, fue desde la II Guerra Mundial cuando se hizo evidente la importancia de enfocarse en el estado de la población laboral con el objetivo de mejorar la producción en las empresas. De ahí hasta nuestros días ha existido un rápido desarrollo en este campo, como lo mencionan Molano y Arévalo (2013).

La Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia se fundamenta en la siguiente legislación: el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a de 1979 que exige a los empleadores la implementación de un Programa de Salud Ocupacional, el Decreto 1072 del 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo por medio del cual se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST), y la Resolución 1111 de marzo del 2017 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, entre otras normas.

## Un SG-SST:

Es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. (Serna, 2011)

Los cambios que se han presentado en los ámbitos técnico, práctico y administrativo están orientados hacia sistemas integrados para la prevención de riesgos laborales, toda vez que se ha identificado que la salud laboral es igualmente proporcional al desarrollo económico y civilización, como se describe en la Ley 9a de 1979, Art 81: “La salud de los trabajadores es una economía indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación” (Mintrabajo, 1979).

## METODOLOGÍA

Se realizaron 30 búsquedas en internet, entre páginas web, blogs, documentos en pdf, y se logró obtener información relevante de 7 sitios web, en un período comprendido en dos fases: del 25 al 31 de julio y del 1 al 9 de agosto, en lo que atiende a la evolución de la administración en salud ocupacional (SO) en Colombia, desde el inicio de su aplicación hasta la fecha, obteniendo información amplia sobre el tema. De igual forma, se realizó la lectura de la normativa puntual del Compendio de Normas Legales en Colombia sobre Salud Ocupacional, publicado por Capital Safety en el año 2012, y se investigó el tema por palabras claves en Lexis 22, los días 1 y 2 de agosto. Además se visitaron varias bibliotecas de la

ciudad y se revisaron los libros existentes referentes a salud ocupacional. Se analizó la información reportada por las entidades en informes estadísticos e indicadores de Colombia sobre índices de accidentalidad y enfermedad laboral, también artículos de revistas científicas con temas relacionados con la salud laboral, los cuales abordan varias disciplinas como la psicología, enfermería, entre otras. La revisión se realizó a un promedio de 60 referencias, de las cuales sólo 38 fueron relevantes para este tema.

En el presente estudio se realizó a 12 empresas de la ciudad de Cali con las cuales se convino previamente los permisos para la generación del diagnóstico sobre el estado actual del SGSST en relación con el decreto 1072 de mayo del 2015, toda vez que este decreto reglamenta la obligatoriedad de la implementación de los SGSST. Al respecto se generó un cuadro estadístico en el cual se detalla en forma porcentual cómo es la participación de estas empresas en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

## **RESULTADOS Y CONCLUSIONES**

La evolución de la administración en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia se representa en las responsabilidades que el estado ha impuesto al empleador por ser este el que más se beneficia del negocio y, por tanto, quien debe asumir todos los costos de los accidentes laborales (Gómez H, 2010). Todos estos cambios se presentan en varios campos de la organización: en la parte técnica, práctica y administrativa, orientados a la prevención de riesgos laborales, tal y como se estipula en el Título III de la Ley 9 de 1979: “La salud de los trabajadores es una economía indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación”.(Congreso de Colombia, 1979)

Colombia ha tenido un proceso evolutivo que tuvo como punto de partida el momento en que se pensó que la salud ocupacional requería una herramienta de gestión que permitiera fomentar una cultura de autocuidado, de la prevención de los riesgos profesionales ocupacionales, logrando, de este modo, llegar al Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007, el cual fue considerado una herramienta de gestión y eje del desarrollo del sistema. (Jfsconsultores, 2011)

Por otro lado, Colombia es un país con una legislación bastante amplia en todos los aspectos, en lo que la seguridad y salud en el trabajo no es la excepción toda vez que las normas actuales ayudan a ejercer una labor en estados aceptables de limpieza, áreas de trabajo adecuados para cada cargo, estandarización de los procesos y determinación de las brigadas de emergencia, así como normas para el cuidado de los trabajadores y una serie de capacitaciones orientadas a la conservación de la salud en la población trabajadora. Toda norma es hecha para ser cumplida y esto da pie para que en 1989 el Ministerio de Trabajo creara, a través Resolución Conjunta 1016 de 1989, el programa de Salud Ocupacional, en la cual el compromiso y responsabilidad de su formación e implementación es de la alta dirección. De esta manera se le otorga un carácter más participativo a los gerentes y cargos de dirección involucrados con el bienestar de sus trabajadores, acción que es explícita en la consideración 2 de la Resolución 1016 de 1989, anteriormente mencionada.

Sin embargo, pese a que las normas hacen más incluyentes a los empleadores, estos continúan con la no adaptación de las mismas, a lo que se suma la no existencia de mecanismos de seguimiento y de un verdadero compromiso con el objetivo legislativo,

situación que se refleja claramente en las estadísticas presentadas por Fasecolda 2014, donde se detalla su trazabilidad de los últimos 5 años en accidentalidad laboral y enfermedades calificadas en su respectivo año, evidenciando un preocupante aumento de estas variables (ver Tabla 1 sobre Tasas de accidentalidad calificada según actividad económica).

**Tabla 1.** Tasa de accidentalidad según actividad económica. Fuente: Cámara Técnica de Riesgos Laborales FASECOLDA. Consultada en Julio de 2015. Cálculos realizados por la Escuela Nacional Sindical de Colombia.

Tasas de accidentalidad calificada según actividad económica							Peso en las
Actividad económica	2010	2011	2012	2013	2014	Promedio	afiliaciones
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	12.6%	14.9%	18.8%	19.7%	19.5%	17.1%	3.8%
Minas y canteras	10.3%	14.2%	15.0%	12.2%	11.4%	12.6%	1.9%
Industria manufacturera	9.5%	10.9%	11.7%	10.8%	11.5%	10.9%	11.4%
Construcción	8.3%	9.1%	9.6%	10.7%	12.2%	10.0%	10.9%
Hoteles y restaurantes	8.2%	9.9%	10.5%	10.2%	10.4%	9.8%	1.9%
Eléctrico, gas y agua	7.8%	8.9%	10.0%	9.3%	9.8%	9.1%	0.7%
Servicios sociales y de salud	7.0%	7.1%	7.2%	7.3%	7.5%	7.2%	5.3%
Inmobiliario	6.7%	7.2%	7.1%	6.7%	7.8%	7.1%	26.7%
Pesca	5.4%	7.5%	7.6%	8.3%	5.7%	6.9%	0.0%
Comercio	5.4%	6.0%	6.6%	6.2%	6.6%	6.2%	11.3%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.7%	6.2%	6.1%	5.8%	6.6%	6.1%	6.6%
Servicios comunitarios, sociales y personales	4.5%	5.0%	4.9%	5.5%	5.7%	5.1%	5.7%
órganos extraterritoriales	1.3%	1.5%	5.7%	8.6%	7.1%	4.9%	0.0%
Administración pública y defensa	3.2%	3.7%	3.9%	3.5%	3.1%	3.5%	4.6%
Educación	2.7%	3.0%	3.0%	3.0%	2.9%	2.9%	4.6%
Financiero	2.2%	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.3%	3.2%
Servicio doméstico	0.7%	1.2%	1.8%	1.7%	1.5%	1.4%	1.3%
<b>Total</b>	<b>6.6%</b>	<b>7.4%</b>	<b>7.8%</b>	<b>7.6%</b>	<b>8.1%</b>	<b>7.5%</b>	<b>100%</b>

A esto se sigue que las responsabilidades de los patronos en SGRL y obligaciones de las empresas

para con sus trabajadores (SSS) está dada en la aseguración de su personal, para de esta forma no incurrir en gastos por prestaciones económicas y asistenciales en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Cabe mencionar también que la mayoría de las empresas ponen en práctica la calidad del empleo como su principal herramienta para brindar bienestar a sus trabajadores.

En las últimas décadas las organizaciones han venido adoptando diversos modelos de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo con la finalidad de mejorar su asertividad en la disminución de los accidentes e incidentes laborales, no obstante, la mayoría de estos modelos han estado limitados por su carácter reactivo y temporal. (Martínez, 2015) Hubault citado en Baudin (2006, p. 18) enfatiza que: "El trabajo se encuentra en la intersección de dos procesos de valorización que se encuentran simultáneamente en una organización: la valorización económica y la valorización de las personas. No es reductible a una sola de ellas como lo hace la salud ocupacional sino a su interrelación".

Uno de los enfoques de mayor importancia en la superación de todas estas limitaciones tiene que ver con en el desarrollo de un sistema de gestión donde se deben tener en cuenta estos tres pilares.

1. Establecer mediante el análisis de la información el comportamiento de la administración en Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.
2. Identificar la normativa que involucra a la alta gerencia en la seguridad y salud en el trabajo en Colombia y cómo se refleja en los índices de accidentalidad y enfermedad laboral.
3. Analizar el punto de interés más común para las empresas en la gestión y administración de su recurso humano y su responsabilidad social empresarial.

A comienzos de la era industrial, las operaciones eran bastante simples: las maquinarias y procesos no eran complicados, usualmente una rueda de agua o un motor a vapor hacía girar un eje de transmisión, las bandas transmitían la energía por todo el lugar y las máquinas funcionaban lentamente, y aun así muchos trabajadores sufrían lesiones o morían en el trabajo considerándose actos de mala suerte. No obstante, la opinión pública comenzó a cambiar de dirección, los proyectos de ley comenzaron a aparecer en los medios legislativos, creando leyes que atribuían la responsabilidad directamente al empleador, debido a que era este quien obtenía mayores beneficios del negocio, por tanto, era él quien asumiría los costos de los accidentes. (Gómez, 2010)

Las sociedades antiguas y modernas han sido indiferentes hacia la salud y la seguridad de los trabajadores, al respecto hubo un primer gran acercamiento al tema a partir de la II Guerra Mundial cuando se hizo evidente la importancia de enfocarse en el estado de salud de la población laboral para responder a las necesidades de producción en las empresas. (Molano, J. y Arévalo N, 2013)

Hay que mencionar, además, que con la reseña de los antecedentes de la seguridad y salud en el trabajo desde la época amerindia y su proceso evolutivo posterior al libertador Simón Bolívar, se logró determinar a grosso modo lo sucedido en los años 70's, 80's, 90's y el nuevo milenio, y estipular que la Salud Ocupacional en el ámbito nacional requería una herramienta de gestión que permitiera fomentar una cultura del auto-cuidado, de la prevención de los riesgos profesionales y ocupacionales, logrando de esta forma llegar al Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007, considerado una herramienta de gestión y eje del desarrollo del Sistema. (Jfscsultores, 2011)

No obstante, se dio a conocer un nuevo término: organización saludable. Dado el calificativo de

“saludable” las compañías asumen un nuevo matiz centrado en el cuidado de la salud, tanto de los empleados como en conjunto organizacional. Supone también un giro en la dirección y desarrollo de los recursos humanos, desde considerar la salud psicosocial de los empleados como un medio para conseguir otros fines a considerarla como un bien en sí misma, como un valor estratégico central en los objetivos empresariales. Además, gran parte del significado de “saludable” viene dado porque sus empleados son también “saludables”. (Salanova, 2008)

En los hallazgos se logró identificar la evolución que ha tenido la administración en seguridad y salud en el trabajo a lo largo del tiempo, ha venido evolucionando desde los amerindios y a comienzos de la era industrial, con la concienciación de los industriales, las empresas, los empleados y el estado con respecto a la accidentalidad laboral, con lo que se creó el primer pilar gubernamental para respaldar al trabajador, brindando un mejor apoyo y condiciones laborales. (Ramírez L.F & Sánchez J.S. 2015).

Bajo estas perspectivas, se puede decir que si bien la accidentalidad es un riesgo inherente al trabajo, décadas atrás se logró evidenciar la necesidad de proteger al trabajador, puesto que la productividad está ligada a su bienestar. Sin embargo, a diferencia de años anteriores, en la actualidad la normativa es más explícita y sólida, además de ser enfática en el bienestar integral del trabajador y comprometer de manera más detallada la alta gerencia.

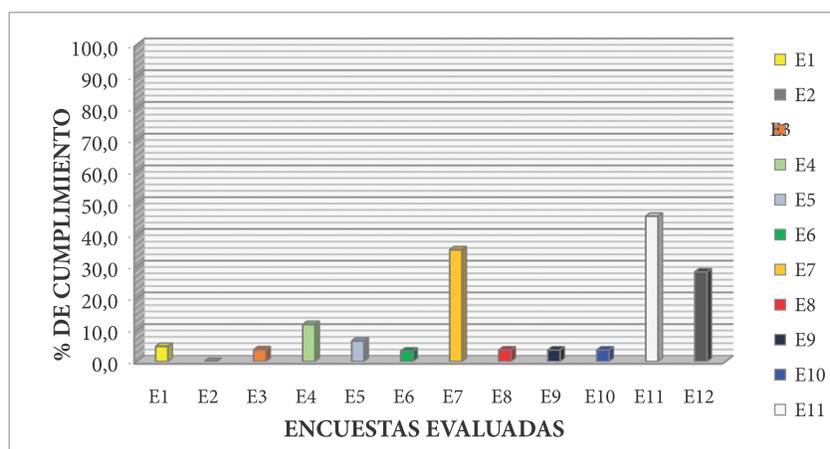
Asimismo, en la trayectoria evolutiva de la seguridad en el trabajo y la normativa que la precede, se dio a conocer un nuevo término “organización saludable”, el cual se deriva de una estructura organizacional centrada en el cuidado y bienestar integral del trabajador y un bienestar mancomunado de la compañía, convirtiendo esto en un valor estratégico central en los objetivos de la empresa. (Salanova, 2008).

Por su parte, Colombia ha tenido un proceso evolutivo desde el momento que estipuló que la Salud Ocupacional en el ámbito nacional, requería una herramienta de gestión que permitiera fomentar una cultura del auto-cuidado de la prevención de los Riesgos Profesionales y Ocupacionales, logrando de este modo llegar al Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007, el cual fue considerado una herramienta de gestión y eje del desarrollo del sistema. (Jfsconsultores, 2011)

Sin embargo, lo anterior es poco coherente si se evalúa el reporte del Ministerio del Trabajo emitido el día 28 de febrero de 2014, el cual evidencia un alarmante cifra que genera expectativa frente al tema: “755 personas murieron en Colombia en 2013 a causa de accidentes de trabajo” (Mintrabajo, 2014).

Por tanto, se conceptúa que aunque el interés gubernamental se focaliza en brindar un buen engranaje legislativo estableciendo una protección integral a favor del trabajador y ofreciendo a las compañías herramientas necesarias para un blindaje jurídico, esta es la visualización del panorama actual. En consecuencia, se muestra cómo se ha dado un rápido desarrollo en este campo del saber, tanto en el terreno técnico, como en el administrativo,

orientándose en los últimos años hacia la integración de la prevención de riesgos laborales con la estructura y el funcionamiento de las organizaciones. Entretanto, el concepto de organización saludable en el país se puede considerar algo subjetivo, puesto que este término está por debajo de las estadísticas que demuestran los índices de accidentalidad y enfermedad a causa del trabajo, como se muestra en la tabla anterior, lo que permite interpretar que la gestión administrativa en pro de lograr un equilibrio está siendo deficiente. En la ejecución de la herramienta de diagnóstico de la ARL de Colmena, en 12 empresas de la ciudad de Cali, con las cuales se había pactado previamente convenio hablado, se obtuvieron los siguientes resultados: entre las 12 PYMES evaluadas, el nivel de cumplimiento fue del 7,72%, dos de ellas presentan el 0% de implementación del SG-SST, y la empresa con mayor nivel de cumplimiento obtuvo el 86,40% (ver gráfica 3.). Bajo esta perspectiva podría decirse que siendo la normativa tan completa, las empresas no la están implementando, y que el vacío más notorio, que era la falta de obligatoriedad, queda subsanada con el mandato sancionatorio en el Decreto 0472 de marzo 17 de 2015. Con esto se integra un estudio realizado en 12 PYMES de la ciudad de Cali mediante el cual se cita un panorama que identifica



**Gráfica 3.** Nivel de cumplimiento de la lista de chequeo generada a 12 PYMES de la ciudad de Cali. Fuente de elaboración propia.

brevemente si las falencias se encuentran en la normativa o en la cultura corporativa.

## RECOMENDACIONES

La Salud Ocupacional debe dejarse de ver como un sobre costo y verla como una inversión que trae beneficios, no sólo para el empleador, sino para los empleados, ya que mejora el clima organizacional. Al final, esto repercute en un aumento de la productividad, porque disminuye el ausentismo laboral y los costos por indemnizaciones que se deben pagar por los accidentes y enfermedades profesionales.

Se resalta una vez más la importancia de concienciar a la alta gerencia en las actualizaciones, reformas y expediciones en materia legislativa con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, no sólo por los beneficios ya mencionados, sino también por la optimización de la gestión del riesgo en las empresas y sus S.V.E., y este concepto no sólo debe ser orientado a la producción, pues es ideal que se extienda a todos los niveles de las organizaciones.

Los empleadores, sin embargo, pareciera que desatendieran su compromiso con la SST, delegando las obligaciones casi en un 100% a las ARL, evidenciando factores como la falta de capacitación al personal, la ausencia de los exámenes médicos ocupacionales, mediciones ambientales periódicas y la exigencia de un control y supervisión de enfermedades laborales en las empresas, por medio de los programas de vigilancia epidemiológica, V.E., todo lo cual contribuye a que los SGRL no sean eficientes en materia de atención a las empresas.

De acuerdo a lo anterior, se podría decir que la participación más directa de las empresas en la constitución de las normas en esta materia son precisamente sus reportes de accidentes y enfermedades calificadas, toda vez que son estos

indicadores los que disparan las alarmas para que el gobierno intervenga de forma normativa a los riesgos, haciéndolas exigible y de cumplimiento obligatorio.

Desde la alta dirección hasta el nivel jerárquico de menor rango deben conocer los beneficios económicos, jurídicos y productivos de implementar y ejecutar un SG-SST en una forma correcta y activa, intrínseco como cultura y política organizacional.

Además se deben desarrollar tácticas que lleguen a todos los niveles de la organización para que se identifiquen con el SGSST y lo visualicen como una herramienta para optimizar la producción en paralelo a la conservación de la integridad y bienestar de los trabajadores.

También se deben crear medios de socialización para que las empresas estén más actualizadas en materia legislativa referente a SST, y herramientas de seguimiento que garanticen la prueba de conocimiento al empresario y/o empleador de las nuevas normas, y de esta forma estar preparadas ante las novedades evitando sanciones.

Finalmente se debe impulsar la generación de datos estadísticos en la aplicación de las normas y estado de las empresas con respecto a los cumplimientos y avances de los SGSST.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, N. (2011). Procesos de trabajo sostenibles: cuando la salud, la seguridad, la calidad y la productividad se integran en un mismo proceso. En Convención de Gerentes de un grupo empresarial. Chía, Colombia.
- Arévalo, N. (2012). Presentismo laboral un factor que impacta la gestión de salud y seguridad en el trabajo (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

- Baudin, C. (2006). Reflexión sobre culturas de intervención ergonómica. *Revista Chilena Ergonomía*, 1(3), 18-20.
- Beatson, M. (2000), "Job quality and job security", *Labour Market Trends*, Vol. 108, No. 10, October
- Beltrán, J. (1999). *Indicadores de Gestión: herramientas para la competitividad*. Bogotá: 3R Editores.
- Benavides, F., Ruiz, C. y García, A. (2000). Trabajo y Salud. En F. G. Benavides, C., Ruíz y A. M. García. (Eds.), *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (pp. 37-48). Barcelona, España: Masson.
- Briceño, L. (2003). Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas. *Ciencias de la salud*, 1(1), 31-44. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v1n1/v1n1a4.pdf>
- Castellá, J. (2002). *Guía de introducción a los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo* (documento de trabajo). Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Turín, Italia.
- Clark, A. E. (1996), "Job satisfaction in Britain" (Satisfacción del trabajo en Gran Bretaña), *British Journal of Industrial relations*, Vol. 34, No. 2, June.
- Congreso de Colombia (24 de enero de 1979). Ley 9 de 1979. Recuperado de <http://www.alcaldia bogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=1177>
- Escuela Nacional Sindical. (2015). *La accidentalidad y la muerte en el trabajo no se detienen ni disminuyen en Colombia*. Recuperado de <http://viva.org.co/cajavirtual/svc0457/articulo02.html>
- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia* (documento de trabajo). Organización Internacional del Trabajo, OIT, Lima, Perú.
- García, A. (2008). El sistema general de riesgos profesionales vigente en Colombia. *Archivos*, 6(13), 244-245. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/internationallaw/article/view/13907>
- Gittleman, M. & Howell, D. (1995). Changes in the structure and quality of jobs in the United States: effects by race and gender, 1973-1990. *Industrial and Labor Relations Review*, 48(3), 420-440. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/5117139\\_Changes\\_in\\_the\\_Structure\\_and\\_Quality\\_of\\_Jobs\\_in\\_the\\_United\\_States\\_Effects\\_by\\_Race\\_and\\_Gender\\_1973-1990](https://www.researchgate.net/publication/5117139_Changes_in_the_Structure_and_Quality_of_Jobs_in_the_United_States_Effects_by_Race_and_Gender_1973-1990)
- Gómez, I. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de nuevas condiciones de trabajo. *Archivos*, 6(1), 105-113. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/98>
- Gomez, H. (2010). *La Seguridad un Buen Negocio*. *Safety Work Latin American* (año 4), (p 4). Bogotá.
- González, J. {Consultado 28 de Julio del 2015} *Atención y prevención en la salud del trabajador*. Universidad del Rosario, {En línea}. Disponible en <http://www.urosario.edu.co/Especializaciones-Administracion/Especializacion-en-Gerencia-de-la-Seguridad-Social/>
- Hampton, C. (Noviembre de 1976). A study of job satisfaction and component need factors (Un estudio de la satisfacción en el trabajo y el componente necesita factores). En V Reunión de Sistematización de Bancos Centrales Americanos, Bogotá, Colombia.
- Henao, F. (2007). *Introducción a la Salud Ocupacional*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/365222293/Salud-Ocupacional-Henao-Robledo-Fernando>

- Jfsconsultores. (2011). Salud Ocupacional. [Entrada de blog]. Recuperado de <https://jfsconsultores.blogspot.com.co/2011/08/>
- Infante, R. y Vega-Centeno, M. (2001). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Revista Economía*, 24(48). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/921>
- Luna, M. (s/f). Definición de Sociedad. Recuperado de <https://definicion.de/sociedad/>
- Mañas, A. (2001). La salud y las condiciones de trabajo. Recuperado de <http://www.enfervalencia.org/ei/antiores/articulos/rev56/artic10.htm>
- Martínez, M. La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿Un proceso que funciona?, Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n241/especial.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2014). Decreto 1443. Recuperado de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)
- Ministerio de Trabajo. (2014). La protección en riesgos laborales, más que una obligación, una necesidad. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/febrero-2014/3065-la-proteccion-en-riesgos-laborales-mas-que-una-obligacion-una-necesidad.html>
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 0472. Recuperado de <https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D0472015.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072. Recuperado de [http://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/decreto\\_1075\\_de\\_2015.pdf](http://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/decreto_1075_de_2015.pdf)
- Molano, J. y Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que una semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23(48), 21-31. Recuperado de <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>
- Paredes, A. (2012). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Gestiópolis*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo/>
- Salanova, M. (2008). Organizaciones Saludables y desarrollo de recursos humanos. *Estudios Financieros*, 303, 179-214.
- Ramírez, L.F. y Sánchez, J.S. (2015). *Evolución Histórica Social de la S.S.T. (Tesis de pregrado)*, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá D.C.

## AUTORES

**Juli Jessenia Ospina Cardozo:** Profesional egresada del programa en Salud Ocupacional de la Institución Universitaria Antonio José Camacho.

**Luz Alicia Mazo Bedoya:** Profesional egresada del programa de Salud Ocupacional de la Institución Universitaria Antonio José Camacho.

**Luz Patricia Varón Morales:** Fonoaudióloga, Magíster en Salud Ocupacional y Docente tiempo completo del programa de Salud Ocupacional de la Institución Universitaria Antonio José Camacho. E-mail: [lpvaron@admon.uniajc.edu.co](mailto:lpvaron@admon.uniajc.edu.co)

## LA EVALUACIÓN Y LAS COMPETENCIAS COMO CAMPOS DE ESTUDIO: UNA MIRADA HISTÓRICA DESDE EL SIGLO XX

**John Hamilton Sepúlveda Alzate**

Grupo de Investigación Anudamientos  
Institución Universitaria Antonio José Camacho

*La idea de “competencias” ha entrado en la dinámica evaluativa; una vez allí, no es por sí misma que va a producir transformaciones, sino en función de ese contexto.*  
Guillermo Bustamante Zamudio

### RESUMEN

Este artículo se centra en el desarrollo histórico de los campos de la evaluación y las competencias desde el siglo XX hasta la contemporaneidad. Para ello, se hace un análisis genealógico y arqueológico con el fin de identificar discontinuidades o rupturas en los hitos de la historia, especialmente los que marcaron algún acontecimiento relevante. Se concluye que el campo de la evaluación en la contemporaneidad se comporta como un dispositivo de poder que somete los sistemas educativos latinoamericanos a intereses geopolíticos y geoeconómicos, donde las prácticas pedagógicas se reducen a las tendencias globales del mercado. Por lo tanto, el campo de las competencias se instala en tres categorías emergentes: calidad=eficacia educativa; competencia=labor productiva; profesional universitario=trabajador competente. Salirse de estas estructuras de poder significa sentar una posición crítica y transformadora de la educación superior.

### PALABRAS CLAVES

Campo de la evaluación, Campo de las competencias, Análisis genealógico y arqueológico, Discontinuidades, Dispositivo de poder.

### ABSTRACT

This paper focuses on the historical development of the evaluation and competences fields from the twentieth century to contemporaneity. For this, a genealogical and archaeological analysis is conducted to identify discontinuities or ruptures in the milestones of history, especially those that

---

<sup>1</sup> Este artículo hace parte del proyecto denominado “Estrategia Pedagógica para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes de lengua inglesa en la UNIAJC”, financiado por la Institución Universitaria Antonio José Camacho de Cali, Colombia, e inscrito en la Decanatura Asociada de Investigaciones con el código: PD-0818.

marked a relevant event. It is concluded that the evaluation field in the contemporaneity behaves as a power device that dominates the educational systems in Latin America into geo-political and geo-economic interests, where pedagogical practices are reduced to global market trends. Therefore, the competences field is installed in three emerging categories: quality = educational effectiveness; competence = productive labor; university professional = competent worker. Leaving these structures of power means setting a critical and transformative position of higher education.

## KEYWORDS

Evaluation field, Competences field, Genealogical and archaeological analysis, Discontinuities, Power device.

## INTRODUCCIÓN

Los campos de la evaluación y las competencias han sido estudiados y discutidos por grandes intelectuales a partir del siglo XX, pero su problemática sigue vigente, especialmente en la educación superior. De esta manera, se hará un recorrido histórico desde los albores del siglo XX hasta llegar a la década de los años 60, donde se profundizará en el concepto de la evaluación; luego, se transitará por las décadas de los años 70, 80 y 90 hasta llegar a la contemporaneidad, y así abordar el concepto de competencia.

## SIGLO XX

En el siglo XX se consolida el movimiento de la eficacia o del rendimiento que ya se avizoraba desde finales del siglo XIX y que causa un gran impacto en la educación moderna, pues se pasa de métodos de evaluación a procedimientos de gestión; esto con el

fin de que los procesos educativos fueran más funcionales y eficaces. Se basaban entonces en estándares cualitativos y cuantitativos para valorar el producto educativo. Utilizaban estudios controlados para reconocer las formas más efectivas de dividir las tareas de aprendizaje en unidades, que se prestaban más fácilmente para la enseñanza y la evaluación. (Nadeau, 1988, p.14)

Entre 1900 y 1930 se desarrollaron pruebas de rendimiento estandarizado, de selección y clasificación de individuos para ocupar puestos de comando en la armada, pruebas de inteligencia, de agrupamiento de estudiantes por habilidades, y prueba psicométrica. Las pruebas estandarizadas eran desarrolladas para todas las habilidades escolares y para el contenido de los programas de estudios. Esta época se caracterizó por el rápido desarrollo y utilización a gran escala de pruebas pedagógicas y psicológicas en el ambiente escolar. Asimismo, se desarrollaron procedimientos para medir la personalidad, el interés, aptitud, por lo cual las técnicas estadísticas eran más sofisticadas. (Nadeau, 1988, pp.15-16)

Entre 1930 y 1945 el norteamericano Ralph Tyler desarrolla el método de la evaluación educativa; lo que constituye reconfigurar los programas educativos sobre la base de metas u objetivos. Tyler expresaba que para planificar y mejorar un programa de enseñanza era fundamental establecer

unas metas, por ende los objetivos se convertían en un elemento rector para seleccionar los contenidos, los métodos de enseñanza, los materiales requeridos y elaborar las pruebas y exámenes (Tyler, 1973, p.3). Se puede decir que con la propuesta racional de Tyler se desarrolla el campo de la evaluación, pues los objetivos se constituyen en indicadores de medición del aprendizaje, en otras palabras el aprendizaje se mide a través de la evaluación, donde el cambio en la conducta es observable, verificable y cuantificable.

Tyler está convencido de que la escuela o la enseñanza no cambian la conducta o, mejor, ya no pueden cambiar la conducta. La conducta, que es el pensar, el vivir y el actuar del hombre (pensamiento, sentimiento y acción), se cambia por medio de los objetivos que plantea un planificador, alguien que tiene un saber general, que no es necesario estudiar, sino que, como es información, es algo fácil de usar. (Peñaloza-Tello & Quiceno-Castrillón, 2016, p.74)

En la década de los 60 se hablaba de la calidad de insumos y el Estado representaba una forma de poder, la de un cliente exigente y regulador de procesos. Asimismo, como resultado de estudios realizados entre 1966 y 1985, se encontró que la poca influencia de los centros educativos sobre el rendimiento de los alumnos no dependía de la inversión económica en la educación sino de otros factores sociales y culturales. (Martínez-Boom, 2004, pp.333-335)

Esto da origen a estudios sobre las escuelas eficaces, donde se diseñaron sistemas e indicadores de contexto que gozaban de su alto nivel de generalidad, y cuyas indagaciones preliminares permitieron comprender que las estrategias de enseñanza, los métodos y el texto producían un efecto esperado en el rendimiento escolar. También, se llegó a la conclusión de que los insumos educativos como los maestros, los currículos, las instalaciones y los materiales, así como el gasto público o inversión en la educación, no incidían con gran fuerza en el rendimiento escolar, sino por variables externas; esto en términos de eficiencia y eficacia. Lo que demostró que era viable redistribuir el presupuesto asignado a la educación. (Martínez-Boom, 2004, pp.334-335)

Del mismo modo, en la década de los 60 ya se avizoraba el concepto de competencia. Pues es a partir de las diferentes discusiones en Alemania sobre los planes de estudio en relación con los oficios industriales y la forma de transmitir las capacidades profesionales, que se introdujo el concepto de cualificación profesional, donde el alumno debía

adquirir conocimientos y desarrollar las destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una actividad profesional cualificada. (Bunk, 1994, pp.8-9).

En la década de los 70 el profesor McClelland de la Universidad de Harvard declaró que “los expedientes académicos (conocimientos adquiridos) y los tests de inteligencia no proporcionaban la información suficiente para pronosticar, de manera fiable, la adecuación de las personas a los puestos de trabajo”, de ahí que se hubiese adoptado el término competencia, como “nueva referencia, como una unidad de medida alternativa” para aclarar estas cuestiones (Suárez, 2005; citado en Hernández, 2010, p.119). Por consiguiente, en 1970, el consejo de educación alemán estableció la competencia de los alumnos como el objetivo central de desarrollo de los procesos de aprendizaje integrados; de esta manera, se empezaron a transmitir “competencias humanas y sociopolíticas” (Bunk, 1994, pp.8-9). Sin embargo, es a finales de los años 80 y principios de los 90 que este término se consolida, pero desde un reduccionismo político y económico, pues la competencia se constituyó en un dispositivo de poder, de tipo empresarial, ligado a indicadores de calidad, con propósitos de rentabilidad; en otras palabras de eficacia en la producción. En consecuencia, se requería un personal calificado que demostrara conocimientos (habilidades cognitivas) y las destrezas necesarias para el cargo a ocupar, es decir, sujetos idóneos, competentes. Lo que condujo a pensar la educación superior, los distintos planes de estudio y la formación académica, orientada a un modelo capitalista, de consumo, que favoreciera estos intereses hegemónicos.

Por lo anterior, en 1988, rectores de varias universidades europeas se reunieron en Bolonia para firmar un acuerdo (Carta Magna de la Universidad de Bolonia, 1988), en el que se establecían unos principios fundamentales (compromisos) que las universidades deberían acatar con el objeto contribuir al desarrollo cultural,

social, económico, científico y técnico de la sociedad. Esto se lograría con una formación permanente y de calidad. Entre los cuatro principios que se establecen, dos de ellos, el primero:

La universidad —en el seno de sociedades organizadas de forma diversa debido a las condiciones geográficas y a la influencia de la historia— es una institución autónoma que, de manera crítica, produce y transmite la cultura por medio de la investigación y de la enseñanza. Abrirse a las necesidades del mundo contemporáneo exige disponer, para su esfuerzo docente e investigador, de una independencia moral y científica frente cualquier poder político, económico e ideológico. (p.1)

Y el tercero:

Siendo la libertad de investigación, de enseñanza y de formación el principio básico de la vida de las universidades, tanto los poderes públicos como las universidades, cada uno en sus respectivos ámbitos de competencia, deben garantizar y promover el respeto a esta exigencia fundamental (pp.1-2)

Curiosamente exponen una autonomía universitaria, libre de cualquier interés geopolítico y geoeconómico, sin embargo responden a un modelo europeo capitalista, donde el profesional competente debe estar en la capacidad de comprender y aportar - de una manera eficiente y eficaz- a las estructuras globales complejas de mercado. Sumado a que "...se controla el trabajo de los profesores mediante el uso de técnicas de gestión y las tareas docentes están cada vez más sometidas a la lógica de la producción industrial y de la competencia de mercado (Ball, 1990, p.155). Efectivamente el sistema capitalista europeo impera en los procesos de formación.

En la década de los 90, cuando se consolida el fenómeno de la globalización y la descentralización de los sistemas educativos, se habla de la evaluación de la calidad educativa y los resultados de aprendizaje; lo que da origen a las políticas

educativas en Latinoamérica. Con respecto a ello, el Banco Mundial estableció que las prioridades de inversión en la educación dependían del costo-beneficio, vale decir que los criterios de calidad debían demostrar competencias y rendimientos; que conlleva a entender la calidad como un dispositivo de poder que ejerce control en el producto educativo, pues el resultado esperado es un individuo competente, preparado para los desafíos del mercado global. Lo que implicó constituir sistemas de evaluación para determinar el rendimiento escolar, en otras palabras, la calidad eficaz (Martínez-Boom, 2004, pp.337-338). En efecto, "...las competencias son nuevas porque se inscriben de manera particular en una dinámica de los sistemas educativos: la evaluación de la calidad" (Bustamante-Zamudio, s.f., p.4).

En 1993, en el informe que la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI presentó a la Unesco, donde se tuvieron en cuenta las tendencias geopolíticas, económicas, sociales y culturales que pudiesen incidir en la educación, se estableció que la educación a lo largo de la vida se basaba en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. Lo que correspondería a aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida; aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias o de trabajo que se ofrecen en el contexto social; aprender a vivir juntos para reconocer al otro en su singularidad; y aprender a ser, con el fin de favorecer el desarrollo de la personalidad, en el sentido autónomo y responsable. Por consiguiente, esta iniciativa criticó - en su momento- los sistemas educativos tradicionales, donde se daba mayor prioridad a la adquisición de conocimientos; en esencia, se propendía por una reforma de las políticas educativas y nuevas orientaciones pedagógicas, en las que primara la relación docente-alumno, pues se concebía la educación como un todo. (Delors, 1993, pp.34-36)

Es importante mencionar, además, que en este informe se exhortaba a las universidades a tomar el poder intelectual, con independencia de intereses geopolíticos y geonómicos, pero con responsabilidad, donde se pudiesen analizar y tomar acciones sobre los problemas éticos y sociales de mayor afectación para la sociedad. Sin embargo, en los apartes –sobre las funciones esenciales de la universidad- se demuestra cierta tensión en la misma iniciativa, ya que promueve “...la oferta de tipos de formación muy especializados y adaptados a las necesidades de la vida económica y social”; esto con el propósito de cumplir con las demandas del mercado, es decir, la educación como capitalización. Sumado a la formación y certificación por competencias, como se puede ver a continuación: “...el desarrollo de la educación a lo largo de la vida supone que se estudien nuevas formas de certificación en las que se tengan en cuenta todas las competencias adquiridas” (Delors, 1993, p.36). Ciertamente se revelan acciones que tributan a los sistemas de gestión de la calidad educativa: mayor educación, mayor eficacia.

En 1994, en la Declaración de Salamanca, se abordó el término competencia con el objetivo de requerir capacitación pedagógica especializada a los profesores, y de esta manera dar respuesta adecuada a las necesidades educativas de alumnos especiales o con algún tipo de discapacidad física o cognitiva. (Declaración de Salamanca, 1994, pp.27-28)

En 1997 el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional - Cinterfor y la organización Internacional del Trabajo - OIT, publican las experiencias de países como: Reino Unido, Francia, España, Estados Unidos, Canadá, Australia, México y Brasil, así como la participación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la misma OIT en el Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas, celebrado en

Guanajuato, México, en 1996. En este documento se discute y reflexiona sobre el enfoque de competencia y sus conceptos centrales; el rol que juega la competencia laboral en la definición de las políticas públicas de formación y capacitación, de productividad y competitividad; y la certificación de la competencia laboral (Cinterfor - OIT, 1997, p.9).

La formación basada en competencia laboral la consideran relevante porque centra el esfuerzo económico y social sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el desarrollo. En este sentido, se busca favorecer “el punto de convergencia promisorio entre educación y empleo; entre los esfuerzos educativos y de formación de la mano de obra”, donde la calidad y la competencia es determinante para la empleabilidad. Por lo tanto, se requiere una combinación de competencias cognoscitivas de base (lectura y escritura, el lenguaje y la lógica aritmética), de comportamiento profesional (aptitudes, actitudes y valores asociados al desempeño profesional requerido) y técnicas específicas (conocimientos, habilidades y destrezas) fundamentales para los puestos de trabajo (Cinterfor - OIT, 1997, pp.16-18). De esta manera, los sistemas educativos deben apuntarle a una formación profesional en la que primen la eficiencia y la eficacia, es decir:

...el enfoque de competencias representa un enorme potencial en la estructuración de las políticas de educación y de formación, y de vinculación con las políticas de mercado de trabajo y de empleo. Asimismo, definen la competencia laboral como la combinación, interacción y puesta en práctica de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes expresados en saberes: saber, hacer y saber hacer, necesarios para el desempeño de un individuo en el contexto laboral, y según los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo (Cinterfor - OIT, pp.18-135).

En este orden de ideas, la persona competente es aquella que posee y demuestra ciertas características (conocimiento, valores, habilidades y actitudes) fundamentales para un desempeño idóneo en su puesto de trabajo, y de acuerdo con la norma apropiada (Cinterfor - OIT, 1997, p.162).

Lo anterior revela la deshumanización de la educación, pensada más como un producto de óptima calidad que debe perfeccionarse constantemente, mediante un conjunto de normas técnicas, y que responde a las tendencias y prácticas globalizadoras del mercado.

En 1998, en la conferencia mundial sobre la educación superior desarrollada en París, se abordó el concepto de competencia desde varias aristas: primero, desde la formación del personal docente, lo que contribuye en la innovación de los planes de estudio y los métodos de enseñanza-aprendizaje; segundo, como una forma de potenciar el progreso socioeconómico de los países en desarrollo; tercero, la educación superior debe favorecer el desarrollo de competencias de alto nivel de acuerdo con la proporción de empleos; cuarto, se debe pensar en una educación a lo largo de la vida, donde se tengan en cuenta las competencias ya adquiridas y las que se deben lograr en el tiempo de formación; quinto, se debe formar en competencias técnicas y laborales que tributen al desarrollo sociocultural y económico de las sociedades. En síntesis, la conferencia lleva a pensar los procesos de formación en la educación superior, orientados al desarrollo de competencias que contribuyan no solo en el mejoramiento de la calidad educativa, sino también que permitan el vínculo con el sector empresarial (Conferencia mundial sobre la educación superior, 1998, pp.2-47). En efecto, se sigue pensando la educación superior de una manera instrumental, donde las tendencias del mercado son las que condicionan los planes de estudio y los procesos de formación, pues se instruye para competir con el otro, generando subjetivaciones, de dominación, en los individuos

(Foucault, 1988, pp. 3-.5), pero también se instruye para favorecer las estructuras de poder, en las que redonda el control y el sometimiento social.

En 1999 se reunieron en Bolonia 29 ministros de educación superior de diferentes países europeos, con el propósito de acordar una declaración conjunta que permitiese reformar el sistema de educación superior para favorecer la empleabilidad y aumentar los índices de competitividad internacional de las universidades europeas. En esa declaración se tuvo en cuenta el concepto de competencia como un elemento fundamental para el crecimiento social y humano de la ciudadanía europea (Tratado de Bolonia, 1999, pp.1-4). En ese mismo año, la Oficina Federal de Estadísticas de Suiza con el apoyo del Centro Nacional de Estadísticas para la Educación de los Estados Unidos lanzó, dentro del marco del proyecto de indicadores de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), un programa de tres años titulado: “Definición y selección de competencias: bases teóricas y conceptuales”, mejor conocido como DeSeCo, con el objetivo de establecer puntos de referencia generales para un mayor desarrollo teórico a futuro en la medición y comprensión de las competencias básicas o claves para actuar de una manera autónoma y responsable en la sociedad (Hersh et al., 1999, pp.5-11). Como resultado del estudio: las competencias de los jóvenes emergen de la escolaridad (conocimientos y habilidades) y de las necesidades económicas y sociales del diario vivir (recursos psicosociales: actitudes, valores, motivaciones, creencias); es decir, “...las escuelas y los sistemas educativos no son fines en sí mismos, sino medios para que los estudiantes sean competentes para la vida, no solo para la escuela” (Hersh et al., 1999, pp.14-22).

Por lo anterior, la nueva era de la educación, que parte del siglo XX, ha buscado trasegar fronteras, sin límites geográficos que le permitan incorporarse en una modernización social, donde las tendencias

globales y mercantiles que emergen de intereses geopolíticos y geoeconómicos dominan las sociedades; éstas, a su vez, deben ajustarse a esos nuevos retos hegemónicos: prácticas globales donde la ciencia y la tecnología desplazan pensamientos locales, pues lo que representa un territorio donde se produce diversidad de sentidos y significados culturales, ya no es una prioridad para el desarrollo económico de un país, de una comunidad o de un grupo social, en consecuencia queda marginado por este fenómeno de poder. En efecto, esta problemática social conlleva a pensar que “el mundo se encuentra en crisis por el empobrecimiento de lo humano; por la reducción de la existencia humana a la utilidad, la tecnología, y los medios de producción económica” (Montoya, Vélez & Viáfara, 2013, p.89).

La globalización -como fenómeno de poder- concibe la educación como capitalización; es decir, la educación en función de la economía, donde los procesos de modernización ejercen más control, reconfigurando el pensamiento y los saberes de los sujetos de aprendizaje (autómatas que deben ser instruidos, sin derecho a la duda, a la pluralidad, a pensar fuera de sus realidades), y es ahí donde la escolarización toma fuerza, ya que su fin es el de instruir y que el alumno busque ser instruido. De esta forma, el aprendizaje se vuelve dirigido y eficaz; esto es acelerar los procesos de aprendizaje para que sean más precisos, pertinentes y efectivos con un resultado óptimo: la transformación de conductas, pues la educación moderna debe formar un hombre idóneo (ideal) para que se integre y contribuya en la sociedad.

Un modelo de hombre heterónimo, sometido a intereses hegemónicos, sin autonomía, que debe educarse o prepararse para la vida; un ser competente laboralmente para poder aspirar a ocupar un cargo que responde a las necesidades y metas de una organización o empresa transnacional, con una mirada globalizadora, mercantil, donde el obrero: sujeto competente, “...polivalente, flexible y multifuncional” (Abreu, 2003, p.71), es decir, un funcionario más, responde a las exigencias comerciales y operativas sin derecho a opinar o

reclamar, pues su permanencia laboral depende de seguir instrucciones, acatar normas y estar en silencio; claro está que podría hacerlo siempre y cuando tenga una propuesta o proyecto contundente que tribute a incrementar las ganancias y metas establecidas. Sumado a que es evaluado permanentemente con altos estándares de calidad.

Estándares de calidad que establecen reglas y directrices encaminadas a un resultado. En este sentido, la evaluación es una herramienta fundamental para mostrar resultados inmediatos sobre procesos. Para ello utilizan indicadores o unidades de medición de la conducta, estandarizados para determinar si un sujeto es competente o no para labor que realiza.

Lo anterior no está desligado de la concepción que algunos autores tienen sobre la evaluación de la calidad educativa:

La evaluación se refiere a la producción de información relevante sobre el desempeño del sistema y (...) de los aprendizajes alcanzados (su proceso, su eficacia, su relevancia). Se busca saber quiénes aprenden, qué aprenden, y en qué condiciones lo hacen, y no cuantos asisten a la escuela y en qué proporción. De esta forma es de vital importancia un sistema de evaluación de la calidad que brinde información sistemática sobre los aprendizajes de los estudiantes. (Martínez-Boom, 2004, p.362)

De ahí que los indicadores de evaluación se convierten en un dispositivo de poder en la educación, pues los maestros evalúan lo que les interesa:

...se podría decir que con el uso de los (...) indicadores se pretende el control de todo el sistema educativo. Surge así la evaluación como dispositivo fundamental en la conducción de los sistemas educativos, dirigido al mejoramiento de los aprendizajes. (Martínez-Boom, 2004, p.362)

Por lo tanto, los maestros se convierten en supervisores y “policías” para vigilar y controlar el proceso evaluativo y modifican las prácticas de saber, con instrucciones rutinarias, mecanicistas, además que determinan objetivos y evalúan meramente contenidos (temas); así, los alumnos deben de demostrar un desempeño adecuado (objeto de conocimiento), a través de los resultados esperados (alumnos competentes).

## **SIGLO XXI**

A comienzos del siglo XXI, se celebró en Lisboa una sesión especial del consejo europeo, con el propósito de acordar un objetivo estratégico que propendiera por el mejoramiento de la empleabilidad y la cohesión social sobre la base de una economía del conocimiento. En ese acuerdo se exhortaba a la promoción de competencias básicas en las tecnologías de la información y competencias sociales que respondieran a las demandas de la sociedad del conocimiento y del sector productivo (Consejo europeo de Lisboa, 2000, p.9).

En el 2001, se reunieron 32 ministros de educación superior en Praga para analizar los logros alcanzados y tomar acciones de mejora a futuro. En un aparte del comunicado realizado, los ministros incentivan a las universidades a facilitar los procesos académicos y legislativos para que los ciudadanos usen sus competencias y habilidades a lo largo de sus estudios (Comunicado de Praga, 2001, pp.1-5).

En el 2003 se presentaron los resultados de la primera fase del proyecto de gran impacto creado por las universidades europeas para responder al reto de la Declaración de Bolonia y el Comunicado de Praga, denominado Tuning Europa (Sócrates-Erasmus Tuning Educational Structures in Europe 2000-2002). Este proyecto no se centró en los sistemas educativos sino en las estructuras y el contenido de los estudios, además buscaba una mayor calidad en la universidad europea desde los procesos de internacionalización. En el marco del proyecto se diseñó una metodología para comprender el currículo y hacerlo comparable.

En efecto, se intentaba dar unos puntos comunes de referencia para las universidades europeas basados en resultados de aprendizaje. Los resultados del aprendizaje se analizaron mediante dos líneas de enfoque: competencias genéricas (instrumentales, interpersonales y sistémicas) y competencias específicas de las áreas temáticas (habilidades, conocimientos y contenidos), que se esperaba que el alumno dominara, comprendiera y demostrara después de finalizar un programa de estudio por ciclos. (González & Wagenaar, 2003, pp.17-28)

Es importante aclarar que las competencias genéricas, según el proyecto Tuning, se desarrollan a través de la siguientes sub-competencias: 1. Competencias instrumentales: habilidades cognitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas. 2. Competencias interpersonales: capacidades individuales relacionadas con habilidades críticas y de autocrítica, y destrezas sociales relacionadas con las habilidades interpersonales y la capacidad de trabajar en equipo. Estas competencias facilitan los procesos de interacción social y cooperación. 3. Competencias sistémicas: destrezas y habilidades que conciernen a los sistemas como totalidad (combinación de la comprensión, sensibilidad y conocimiento). Estas competencias requieren como base la adquisición previa de las competencias instrumentales e interpersonales. (González & Wagenaar, 2003, pp.81-82)

En ese mismo año, en Berlín, se reunieron 33 ministros europeos de educación superior para incentivar a los Estados miembros a elaborar un marco de calificaciones para el sistema de educación superior, donde se utilizaran descriptores en términos de resultados y competencias (Comunicado de Berlín, 2003, p.3). En el 2005 se reunieron en Bergen para darle la bienvenida a nuevos países participantes en el Proceso de Bolonia: Armenia, Azerbaiyán, Georgia, Moldavia y Ucrania y fijar las metas hasta el 2010. En este comunicado expresaron que el sistema de ciclos ha dado buenos resultados, de ahí que adoptaran el marco general de calificaciones en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y los descriptores genéricos basados

en resultados de aprendizaje y competencias (Comunicado de Bergen, 2005, p.2). En el 2007 se reunieron en Londres y expresaron que la educación superior debería desempeñar un papel importante en el fomento de la cohesión social, reducir las desigualdades y elevar el nivel de conocimientos, habilidades y competencias en la sociedad. (Comunicado de Londres, 2007, p.2)

En el mismo año, el 2007, sobre la base del proyecto Tuning Europa 2003, se presentaron los resultados del proyecto Tuning América Latina 2004-2007, el cual tuvo la colaboración de 190 universidades de 19 países latinoamericanos. El proyecto busca mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior latinoamericanas, en lo referente al desarrollo de la calidad, la efectividad y la transparencia, considerando, por supuesto, la diversidad educativa y la autonomía universitaria. El proyecto busca puntos comunes de referencia centrados en competencias genéricas y específicas que favorezcan la movilidad académica y profesional entre los países. Ciertamente en este proyecto es el estudiante quien desarrolla las competencias como resultado de su capacidad de aprendizaje. (Beneitone, P. et al., 2007, pp. 15-18)

De esta forma, el Estado, la escuela posmoderna y la sociedad capitalista, capturan las movilizaciones de pensamiento y los discursos, pues la multiplicidad, la libertad de expresión y las oportunidades que emergen para elegir y para actuar en decisiones políticas, sociales y económicas concretas (Nussbaum, 2012, pp. 38-39), son sinónimo de rebelión, de emancipación, de movimiento revolucionista que se interpone a la unicidad del sistema de evaluación de la calidad educativa, donde los resultados (evaluaciones de desempeño) retroalimentan la oferta académica que debe responder a los verdaderos intereses del mercado global. Sin embargo, esa visión unívoca y hegemónica entra en tensión por la misma contingencia del lenguaje, puesto que:

... no hay forma de salirse de los diversos léxicos (...) y hallar un metaléxico que (...) dé cuenta de todos los léxicos posibles, de todas

las formas posibles de juzgar y de sentir. El léxico de la justicia es necesariamente público y compartido, un medio para el intercambio de argumentaciones. (Rorty, 1996, pp.1-3)

Estas relaciones de poder que se producen al interior de la escuela, que tienen como base lo político, donde no se considera la práctica como construcción permanente de saberes, sentidos y significados socioculturales, en el que el maestro y los alumnos son actores fundamentales en constante tensión, reducen las contingencias en un sistema de gestión de calidad, dirección, gobierno de la escuela, funcionamiento y organización, que someten los saberes, la pluralidad y las vivencias a formas de gestión, procesos de calidad, un monitoreo permanente, indicadores de evaluación y la instrucción rutinaria donde el método es el principal conductor del proceso de enseñanza-aprendizaje; de hecho, "...es posible llegar a conseguir que toda la juventud se instruya en letras, costumbres y piedad sin ninguna de las molestias y dificultades que con el método corriente se ocasionan tanto a maestros como a discípulos" (Comenio, 1998, p.3). Es por eso que "...el sistema escuela/educación pasa a ser visto como el resultado de procesos complejos, que requieren para su cabal comprensión una evaluación sistemática" (Martínez-Boom, 2004, pp.358-359).

## CONCLUSIONES

A manera de conclusión, el campo de la evaluación en la contemporaneidad se comporta como un dispositivo de poder que somete los sistemas educativos latinoamericanos a intereses geopolíticos y geoeconómicos, donde las prácticas pedagógicas se reducen a las tendencias globales de mercado. Por lo tanto, es ineludible para los maestros latinoamericanos reconocer, desde sus territorios, el espacio general del saber como un espacio hecho de organizaciones discontinuas, de rupturas (Foucault, 1968, pp.213-214), y hacer el esfuerzo para que las instituciones y sus prácticas sean más justas y menos crueles. (Rorty, 1996, p.1)

Del mismo modo, se puede afirmar que el campo de estudio de las competencias en la educación superior, en su desarrollo histórico desde el siglo XX hasta la contemporaneidad, ha tenido una regularidad en su construcción, a pesar de algunas manifestaciones –más de tipo conceptual y sobre intenciones subjetivas, que colectivas- reveladas en conferencias mundiales, pues se ha naturalizado su desarrollo sobre la base de la economía, donde predominan tres categorías fundamentales: calidad=eficacia educativa; competencia=labor productiva; profesional universitario=trabajador competente. Tres categorías que emergen de un modelo industrializado europeo, y que las universidades en el mundo deben enriquecerlo y decantar sus sistemas educativos de una manera lineal, estructuralista, donde las hegemonías políticas y geoeconómicas deciden las reformas curriculares y los direccionamientos para los procesos de formación, donde los indicadores de desempeño son sinónimo de una educación de calidad. Salirse de estas estructuras de poder significa sentar una posición crítica y transformadora de la educación superior.

Como educadores debemos tener el coraje de luchar contra las hegemonías políticas y sociales, que ven la educación como una gran organización –una multinacional- rentable económicamente y solidaria con el sector empresarial, que tiene el encargo social de proveer profesionales en serie, ciudadanos competentes para desarrollar una labor determinada: suplir las necesidades de las empresas. Es por eso que debemos sentar nuestras bases de poder, de forma colectiva, donde prime el factor humano, y que nuestra capacidad crítica, autónoma y legitimada sean las fuerzas detonadoras contra estas formas globales de poder estructural, controlador, que nos aniquilan a diario y que nos rezagan a vivir un mundo de angustia, de silencio, de penumbras sin sentido; tenemos la obligación de hacer valer nuestros derechos como seres políticos y responsables en la formación de las nuevas generaciones: seres humanos biopsicosociales, con diversidad de pensamiento y sensibles frente a las injusticias del mundo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu R. (2003) Un modelo de la pedagogía de la educación técnica y profesional en Cuba. [Tesis doctoral]. Ciudad de La Habana: ISPETP Héctor Alfredo Pineda Zaldivar.
- Ball, S. (1990). Foucault y la educación. Disciplinas y saber. London: Routledge
- Beneitone, P. et al. (2007) Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Informe final - Proyecto Tuning - América Latina 2004-2007. Universidad de Deusto.
- Bunk (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Revista europea de formación profesional, 8-14.
- Bustamante-Zamudio, G. (s.f.) La moda de las competencias. Universidad Pedagógica Nacional. Recuperado de: <http://www.socolpe.org/data/public/libros/Competencias/Competencias%20PDF/Conferencia%20Guillermo%20Bustamante.pdf>
- Carta Magna de la Universidad de Bolonia de 1988. Recuperado de: <http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/spanish>
- Cinterfor/OIT (1997). Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas (Guanajuato, México, 1996). Documentos presentados. Montevideo
- Comenio, J.A. (1998) Didáctica Magna. (8ª ed.) México: Editorial Porrúa. Recuperado de: <http://confedec.org/index.php/documentos/libros/581-didacticamagna/file>
- Conferencia mundial sobre la educación superior. La educación superior en el siglo XXI. Visión y acción (5-9 de octubre de 1998). París: UNESCO

- Consejo europeo de Lisboa. (23 y 24 de marzo de 2000). Recuperado de: [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_es.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm)
- Comunicado de Bergen. (19 y 20 de mayo de 2005). Recuperado de: [http://institucional.us.es/ees/formacion/html/bergen\\_declaracion.htm](http://institucional.us.es/ees/formacion/html/bergen_declaracion.htm)
- Comunicado de Berlín (19 de septiembre de 2003). Recuperado de: [http://www.educacion.gob.es/boloniaensecundaria/img/Comunicado\\_berlin.pdf](http://www.educacion.gob.es/boloniaensecundaria/img/Comunicado_berlin.pdf)
- Declaración de Bolonia. (19 de junio de 1999). Recuperado de: <http://ees.umh.es/contenidos/Documentos/DeclaracionBolonia.pdf>
- Comunicado de Londres. (18 de mayo de 2007). Recuperado de: <http://www.uma.es/ees/images/stories/london.pdf>
- Comunicado de Praga, (19 de mayo de 2001). Recuperado de: <http://tecnologiaedu.us.es/mec2011/htm/mas/2/21/11.pdf>
- Declaración de Salamanca y marco de acción para las necesidades educativas especiales. (7-10 de junio de 1994). Salamanca, España: UNESCO. Recuperado de: [http://www.unesco.org/education/pdf/SALAMA\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/SALAMA_S.PDF)
- Delors, J. (1993). La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Compendio. Paris: Santillana Ediciones Unesco. Recuperado de: [http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF)
- Foucault, M. (1968) Las palabras y las cosas. Una arqueología de las ciencias humanas. Argentina: Siglo XXI Editores
- Faucault, M. (Jul. – Sep. 1988) El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, 50 (3), 3-20.
- González, J. & Wagenaar, R. (2003). Tuning Educational Structures in Europe. Informe final fase I. Universidad de Deusto. Recuperado de: [http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI\\_Final-Report\\_SP.pdf](http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf)
- Hernández, E. (2010) Aprendizajes, competencias y rendimiento académico en la titulación de estudios socioculturales de la Universidad de Cienfuegos. Tesis doctoral. Granada
- Hersh, L., Rychen, D., Moser, U., & Konstant, J. (1999) Proyectos sobre Competencias en el Contexto de la OCDE. Análisis de base teórica y conceptual. Oficina Federal de Estadística de Suiza, Instituto de Servicios de Estadística de Educación, Universidad de Bern. Recuperado de: <http://deseco.ch/bfs/deseco/en/index/03/02.parsys.59225.downloadList.58329.DownloadFile.tmp/1999.proyectoscompetencias.pdf>
- Martínez-Boom, A. (2004) De la escuela expansiva a la escuela competitiva. Dos modos de modernización educativa en América latina. Barcelona, España: Anthropos
- Montoya, M., Vélez de la Calle, C. & Viafara, H. (2013) Las políticas públicas en educación superior en Colombia. 1992 – 2010. Diagnóstico e incidencias en las reformas institucionales. Cali: Editorial Bonaventuriana
- Nadeau, M. A. (1988) L'évaluation de programme. Théorie et pratique. Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Nussbaum, M. (2012) Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano. Barcelona, España: Paidós

- Peñaloza-Tello, M. & Quiceno-Castrillón, H. (2016) El campo de la evaluación educativa en Colombia. Universidad de San Buenaventura Cali: Editorial Bonaventuriana
- Rorty, R. (1996) Contingencia, ironía y solidaridad. Barcelona: Paidós
- Tyler, R. (1973). Principios Básicos sobre el Currículum. Argentina. Editorial Troquel.

## **AUTOR**

**John Hamilton Sepúlveda Alzate:** Magíster en Didáctica del Inglés [Universidad de Caldas, Manizales-Colombia], Candidato PhD en Ciencias Pedagógicas [Universidad Pedagógica Enrique José Varona, La Habana-Cuba], Doctorando en

Educación [Universidad de San Buenaventura, Cali-Colombia]. Profesor asociado e investigador de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, grupo de investigación Anudamientos, Institución Universitaria Antonio José Camacho, Cali, Colombia. Correo Electrónico: [jsepulveda@admon.uniajc.ed.co](mailto:jsepulveda@admon.uniajc.ed.co)

# **CARACTERIZACIÓN CUANTITATIVA DE LAS VARIABLES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ HOLGUÍN GARCÉS DE LA CIUDAD DE CALI- FEBRERO 2018**

**Emilse Cerón Tejada, Lady Johana Corral Caicedo, Erika Andrea Contreras Gamboa, Carlos Lino Rengifo**

Semillero de Investigación Gestión-E  
Grupo de Investigación GICES  
Institución Universitaria Antonio José Camacho

## **RESUMEN**

La Cultura Organizacional (CO) ha tomado mayor relevancia en las últimas décadas, convirtiéndose en un elemento clave para el diseño de la estrategia corporativa, dado que en su esencia están contenidos los principios, creencias y valores que modelan los comportamientos y conductas que se presentan al interior de las organizaciones.

Considerando lo anterior, en esta investigación se presentan resultados que evidencian la importancia del modelo de Cameron & Quinn y la aplicación de su herramienta OCAI, como uno de los instrumentos para identificar tipos de cultura en las organizaciones, en asociación con otras herramientas estadísticas, entre las cuales nombramos el Análisis de Componentes Principales (ACP), la Función VarImp y las redes neuronales, con el fin de lograr correlacionar los resultados en la identificación del tipo de cultura organizacional, predominante en la Institución Educativa José Holguín Garcés, permitiendo suministrar información con menor sesgo de subjetividad y proporcionando mayor grado de veracidad.

Es así como los resultados obtenidos de esta investigación reflejan mayor incidencia de la cultura de tipo Jerárquica en la institución educativa, sin dejar de mencionar que los tipos de cultura Clan, Mercado y Adhocrática también tienen gran representación, según los resultados arrojados en la investigación.

Adicionalmente, es necesario indicar que existe coherencia en los resultados obtenidos, tanto en la aplicación del OCAI, como de las herramientas APC y VarImp, donde la participación del tipo de cultura jerárquica presenta mayor nivel de predominancia.

## **PALABRAS CLAVE**

Cultura Organizacional, Instrumento OCAI, APC (Análisis de Componentes Principales), Redes Neuronales, Función Varimp.

**ABSTRACT**

The Organizational Culture (CO) has become more relevant in recent decades becoming a key element for the design of corporate strategy, since in its essence are contained the principles, beliefs and values that model the behaviors and behaviors that are presented to the inside of organizations.

Considering the above, this research presents results that demonstrate the importance of the Cameron & Quinn model and the application of its OCAI tool, as one of the instruments to identify types of culture in organizations, in association with other statistical tools among the which we named the Principal Component Analysis (ACP), the VarImp function and the neural networks, in order to correlate the results in the identification of the type of organizational culture prevailing in the José Holguín Garcés Educational Institution, allowing to provide information with less bias of subjectivity and providing a greater degree of truthfulness.

This is how the results obtained from this research reflect a higher incidence of the hierarchical culture in the educational institution, not to mention that the types of Clan, Market and Adhocratic culture also have great representation, according to the results of the research.

Additionally, it is necessary to indicate that there is consistency in the results obtained both in the application of the OCAI, as well as in the APC and VarImp tools, where the participation of the type of hierarchical culture presents a higher level of predominance

**KEYWORDS**

Organizational Culture, OCAI Instrument, APC (Principal Component Analysis), Neural Networks, VarImp Function.

**INTRODUCCIÓN**

La naturaleza de las empresas y organizaciones está directamente ligada a los cambios y transformaciones que ocurren en su entorno y contexto, y uno de los aspectos más importantes en los cuales se afecta, es en su Cultura Organizacional.

Por esta razón es importante para las empresas identificar el tipo de cultura organizacional y las relaciones que se encuentran en su interior, dado la contribución que ésta puede proporcionar a la consecución de metas y objetivos planteados en el diseño de su estrategia corporativa, a través del aprovechamiento de los principios, creencias, valores y demás comportamientos que modelan su Cultura Organizacional.

Asimismo, es importante en el estudio sobre Cultura Organizacional (CO), entender como ésta no es estática e invariable y, por el contrario, tiene una naturaleza activa en cuanto a cómo es interpretada por los colaboradores al interior de las organizaciones en el cumplimiento de sus actividades diarias, esto basado en la necesidad imperante de alcanzar los objetivos y metas planteados por la organización. Así lo señala Vargas (2007): “Actualmente, el éxito competitivo está vinculado a la habilidad de la organización para lograr que sus activos intangibles, fundamentados en los conocimientos, habilidades, valores y actitudes de las personas, formen un núcleo central estable de la empresa” (p.145).

En este sentido y con la intención de identificar el tipo de CO para la Institución Educativa José

Holguín Garcés, se ha escogido el modelo de “Valores en Competencia” de Cameron & Quinn y su herramienta OCAI que permite establecer la predominancia de un tipo de CO, entre los cuatro propuestos en su modelo (Clan, Adhocrática, Mercado y Jerárquica).

Adicionalmente, y con el propósito de obtener información más objetiva sobre la inclinación o prevalencia de un tipo o características de una CO sobresaliente, se ha optado por utilizar una técnica estadística denominada "Análisis de Componente Principales" (APC), la cual permite hacer una síntesis o reducción de la dimensión de la información, facilitando el proceso de análisis e inferencia sobre la misma. Para (Rodríguez Guerra I., 2004)

La Cultura tiene que ver con el proceso de socialización que se da dentro de una empresa, a través de una objetivación social. No existe organización sin una cultura inherente, que la identifique, la distinga y oriente su accionar y modos de hacer, rigiendo sus percepciones y la imagen que sus públicos tengan de ella. Las manifestaciones culturales son a su vez categorías de análisis, a través de las cuales se puede llevar a cabo el diagnóstico cultural en una empresa. (p.1).

Considerando la importancia que la cultura organizacional representa en una empresa y como parte de esta propuesta, se han identificado situaciones que tienen su origen en paradigmas, creencias y costumbres, alrededor de la gestión que se realiza al interior de la Institución Educativa José Holguín Garcés. Estas situaciones corresponden generalmente al modelo de dirección adoptado, en el que quien dirige estas instituciones, normalmente es una persona con formación profesional docente, dado que por dogma de este gremio de profesionales son ellos precisamente quienes tienen mayor conocimiento sobre los procesos, requerimientos y responsabilidad en la calidad educativa que se imparte. En opinión de : (Dávila, 1999):

La cultura organizacional es otro elemento clave para que los directores de las escuelas la consideren en los procesos de influencia y dirección. El trabajo del administrador, aquí, es hacer que los elementos culturales se manifiesten a través de aspectos simbólicos (ritos y creencias, historias y mitos, o lenguaje) con el mismo significado de las creencias básicas y valores centrales para que los administradores, maestros y estudiantes puedan compartirlos. (p.46).

El análisis de esta propuesta se realiza con la intención de identificar las variables cualitativas de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa José Holguín Garcés de Cali, con el propósito de cuantificarlas y que puedan usarse a futuro como herramientas que contribuyan en la solución de su problemática interna y la toma de decisiones administrativas en pro de la mejora del servicio.

Los resultados de esta propuesta se basaron en el modelo de Cameron & Quinn donde se analizan seis rasgos existentes al interior de las organizaciones para identificar el tipo de cultura predominante dentro de los cuatro que contempla su modelo (Clan, Adhocrática, Jerarquía y Mercado), enmarcados en dos dimensiones, la primera: “flexibilidad y discrecionalidad”, “estabilidad y control”, y la segunda: “orientación interna” y “orientación externa”. Para Cameron & Quinn:

Este método es extremadamente útil para organizar e interpretar una amplia variedad de fenómenos organizacionales (...) También explicamos los cuatro tipos de cultura dominantes que emergen de este método. Estos cuatro tipos de cultura sirven como base para la OCAI. Además, porque la cultura define los valores fundamentales, supuestos, interpretaciones, y enfoques que caracterizan una organización, podríamos esperar que otras características de la organización también reflejaran los cuatro tipos de cultura. (2006, p. 31)

## MARCO TEÓRICO

### Cultura Organizacional

Desde siempre la cultura ha sido “sinónimo” de las distintas expresiones de una sociedad, sus costumbres, rituales y valores que rigen su comportamiento, entre otros; es por ello que Schein citado por (Romo, 2008) la define como:

Un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprende en la medida que resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que los ha trabajado lo suficiente para ser considerados como válidos y, por lo tanto, dignos de ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas. (p. 24).

Considerando lo anterior, se puede inferir que el ámbito empresarial no es la excepción, dado que en éste también se presentan las expresiones de una sociedad y, por tanto, en él también hay una cultura implícita, y es precisamente esto último lo que ha motivado a tantos investigadores y a la academia en general, a estudiar las organizaciones desde la perspectiva de su cultura, a desarrollar modelos y teorías que permitan definir el tipo de cultura organizacional en éstas.

Teniendo en cuenta lo anterior y la necesidad de la búsqueda de información para esta investigación se hace indispensable la revisión bibliográfica de antecedentes, trabajos, investigaciones, artículos, libros y demás, realizados bajo el modelo de Cameron & Quinn, que logran la identificación del tipo predominante de cultura organizacional de las empresas, además de mostrar la importancia que presenta la CO al interior de éstas, permitiendo tener una visión más clara y aproximada al objetivo general que se desea lograr. De esta forma, lo plantea (Vargas, 2007):

Es aquí donde cobra vigencia el estudio profundo de la cultura organizacional, pues se pretende, a partir de esta nueva tendencia,

lograr que los empleados de la organización asuman actitudes que tradicionalmente la teoría organizacional, enfatiza, se dan, según sea la cultura “vívida en la empresa. (p.145).

Es así como con esta investigación se busca hacer la caracterización, identificación y análisis de la cultura organizacional en la Institución Educativa José Holguín Garcés de Cali, teniendo como componente principal la importancia que la cultura tiene al interior de toda organización, y que tanto estos valores, creencias, costumbres y demás rasgos hacen parte inherente de la identidad de las personas en su entorno laboral, como pueden identificarse ampliamente, en este caso, gracias al modelo de Cameron & Quinn y su instrumento OCAI, adoptado para tal fin, encontrando que cada una de estas características cualitativas pueden llevarse a su cuantificación para una comprensión más objetiva, con ayuda de herramientas estadísticas que pueden llevar a una valoración, de modo que realizar el análisis de la información sea una tarea más cómoda.

Dicho lo anterior, el presente documento recoge algunos elementos de la cultura organizacional y permite la reflexión sobre los métodos y resultados obtenidos en referencia a CO. Para determinar el modelo de CO existen dos posibilidades, los enfoques cualitativos y los cuantitativos, la elección depende de los objetivos perseguidos, que pueden ser: caracterización, medición o intervención.

Los estudios cualitativos más comunes son los etnográficos, aunque no se deben desconocer otros como el Focus Group, la percepción de valores y filosofías; los juegos proyectivos, las entrevistas a profundidad y el Intercambio de roles, por mencionar algunos. De otra parte, puede afirmarse que los policymakers son precursores en la aplicación de enfoques cuantitativos para la medición de la CO. Muchos de ellos han validado instrumentos en el ámbito gubernamental-hospitalario y educativo-, usando como base fundamental el Modelo de los Valores en Competencia, de Cameron & Quinn. (Torres & Rodríguez, 2009)

Como se puede apreciar, existen diferentes métodos y herramientas para medir y/o determinar el tipo de CO, siendo la caracterización y medición del impacto de ésta, de gran importancia en la obtención de resultados directos y la eficiencia que pueda aportarle a la organización.

En el documento anteriormente mencionado, se encontró otra importante conclusión que aporta al desarrollo de este estado de arte, una valiosa incógnita al cuestionarse si quien define el carácter de la organización es su gente o la CO de la misma:

Las definiciones de CO además de numerosas, resultan complejas y divergentes; todos saben qué es, pero pocos son capaces de identificarla y explicarla. Más aún, muchos son los que la invocan, especialmente en el medio latinoamericano, y pocos quienes realizan propuestas concretas que permitan su caracterización y medición. Si bien las definiciones son variadas, todas reflejan unos elementos comunes como: mandatos aprendidos, reglas no escritas, supuestos compartidos, valores y prácticas compartidas, conducta aceptable, modo correcto y un moldear de la conducta humana. Conceptos que en conjunto evidencian la informalidad compartida que gobierna y legitima la conducta humana. En muchas organizaciones, incluidas las entidades gubernamentales, la preocupación actual se concentra en el personal, al considerarlo el activo más valioso, apreciación un tanto desfasada, por cuanto lo que verdaderamente define el carácter de toda organización es su cultura y no su gente. (Torres & Rodríguez, 2009, pág. 131)

Es así que los autores se concentran en la caracterización y medición de la CO, indicando en su documento que ésta proviene y es forjada por la organización como tal, siendo cada colaborador de ella, quien la va adoptando y la va exteriorizando con sus conductas, consiguiendo así mejorar la acción colectiva y el desempeño social.

En cuanto a cuál es el objetivo de identificación de la CO en las empresas, con respecto a la práctica de valores, compromiso y trabajo en equipo para el logro de una mejora en la eficiencia productiva y mayor competitividad, se puede ver en el siguiente estudio sobre la relación existente entre la cultura organizacional de la empresa y su rendimiento, donde se infiere que:

Los resultados de este estudio confirman los de otras investigaciones, ya que muestran que los valores y prácticas organizacionales, asociadas a la cultura de innovación, es decir, aquellas que estimulan la cohesión, el trabajo en equipo, el compromiso, la adaptabilidad, la flexibilidad, la aceptación del riesgo y la incertidumbre, generan importantes mejoras en el desempeño, en términos de la calidad de los productos y servicios, en la eficiencia de los procesos internos, en las relaciones humanas internas, y en la relación de la empresa con su entorno inmediato. Este resultado evidencia la sinergia que se genera al combinar adecuadamente prácticas de la cultura clan y de la cultura adhocrática. (Albarracín & Lema, 2011, pág. 141)

Con respecto a lo indicado por los autores Albarracín y Lema en la anterior cita, se puede reafirmar que las buenas prácticas en las organizaciones, flexibilidad, adaptación y combinación de diferentes tipos de cultura, que generen en los colaboradores estímulos positivos en sus relaciones interpersonales y laborales pueden coadyuvar al crecimiento y fortalecimiento de la organización.

Continuando con este análisis, se encontró el artículo Cultura organizacional y organización que aprende, que tiene como objetivo de trabajo analizar la importancia del diagnóstico de la CO en la empresa, como condición que promueve la capacidad de innovación de las personas y de la propia organización, concluyendo:

Con esta investigación se validan los instrumentos para caracterizar la Cultura Organizacional y la capacidad de aprendizaje y se ofrece información que confirma la necesidad de ampliar y profundizar los estudios de la cultura, organización y el aprendizaje organizacional, con diferentes enfoques, técnicas y métodos, que permita un acercamiento más objetivo a la realidad, por su importancia en la innovación y la creación de ventajas competitivas. Por ello, profundizar en los factores que obstaculizan y favorecen la innovación desde los factores internos a la organización, sin obviar los externos, es una tarea que requiere del esfuerzo continuado de las investigaciones en la región. (Acosta, Ramos, Rio, & Morejon, 2012, pág. 47)

Con lo anterior, se ratifica la importancia del estudio de la CO, en este caso, desde la perspectiva de la innovación y haciendo énfasis en el uso de diferentes métodos y técnicas que permitan un acercamiento más objetivo hacia los resultados obtenidos.

### **Modelo de Cameron & Quinn**

Este modelo propone el análisis de seis rasgos existentes al interior de las organizaciones para identificar el tipo de cultura predominante dentro de los cuatro que contempla su modelo (Clan, Adhocracia, Jerarquía y Mercado), enmarcados en dos dimensiones, la primera: “flexibilidad y discrecionalidad” y “estabilidad y control”, y la segunda: “orientación interna” y “orientación externa”.

Este método es extremadamente útil para organizar e interpretar una amplia variedad de fenómenos organizacionales (...) También explicamos los cuatro tipos de cultura dominantes que emergen de este método. Estos cuatro tipos de cultura sirven como base para la OCAI. Además, porque la cultura define los valores fundamentales, supuestos, interpretaciones y enfoques que caracterizan una organización, podríamos esperar que

otras características de la organización también reflejaran los cuatro tipos de cultura. (Cameron & Quinn, 2006, p. 31).

Dado que la investigación y los resultados del presente documento están basados en el modelo de Cameron & Quinn, se hace claridad sobre el instrumento usado para tal fin: el OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument), que en palabras de sus autores es: Un instrumento que permite diagnosticar la orientación dominante de su propia organización basada en los tipos de cultura básicos. También ayuda en el diagnóstico de la intensidad de su cultura organizacional, tipo de cultura y congruencia. (Cameron & Quinn, 2006, p 37).

### **Análisis de Componentes Principales (PCA)**

Con los datos resultantes en la aplicación del cuestionario OCAI, se realiza un segundo análisis usando como instrumento la herramienta estadística PCA, con lo que se pretende hacer una evaluación multivariada de carácter cuantitativo sobre las variables objeto de estudio. Esta es una técnica utilizada para reducir la dimensión del conjunto de datos, y de esta manera, hacer que la información sea más comprensible y cómoda para su manejo y las observaciones que permitan hacer inferencias, así como conclusiones.

Esta técnica de análisis de datos es frecuentemente usada en análisis de datos permite medir correlaciones clave para un conjunto de indicadores, muestra la dirección de las correlaciones, y resume los diversos indicadores en un número limitado de factores interpretables. (Olaf Merk, 2013, pág. 9)

### **Redes Neuronales**

En los últimos años, las redes neuronales han sido aplicadas a diversos campos como herramienta para solucionar problemas dados, por su capacidad de combinar parámetros que permiten emular y predecir patrones de comportamiento.

De las RN como son conocidas, se puede decir que son modelos inspirados en la neurociencia y que han sido influenciados con métodos estadísticos, así como por la teoría general de los sistemas, por mencionar algunos campos de conocimiento.

Las redes neuronales artificiales (RNA) o sistemas conexionistas son sistemas de procesamiento de información, cuya estructura y funcionamiento están inspirados en las redes neuronales biológicas. Consisten en un conjunto de elementos simples de procesamiento llamados nodos o neuronas conectadas entre sí por conexiones que tienen un valor numérico modificable, llamado peso (Moreno, 2002, pág. 17).

Con estos pesos se calcula el producto de las ponderaciones de la estructura interna de la red neuronal, al final la suma de estos productos en todas las neuronas ocultas definirá la variable de importancia (Olden, 2004, pág. 8).

Como resultado, este proyecto pretende aportar al sector académico y empresarial un instrumento de clasificación, que logre eliminar la subjetividad actual en la valoración de la CO en las empresas, de esta manera, la toma de decisiones frente a las problemáticas actuales tendría un análisis más objetivo y confiable en comparación con los métodos de valoración que existen hoy en día para este componente del Desarrollo Organizacional.

## **METODOLOGÍA**

Para el desarrollo del proyecto se tienen en cuenta dos tipos de estudio:

**Descriptivo:** se pretende describir las variables de la cultura organizacional a partir del modelo de Cameron & Quinn.

**Exploratorio:** de acuerdo con las dimensiones planteadas por Cameron & Quinn se pretende determinar cuál es el tipo de cultura organizacional que caracteriza la empresa.

En cuanto a los métodos de Investigación, se plantean los siguientes: **Observación:** a través del estado del arte, se identifican las distintas variables que conforman la cultura organizacional.

**Analítico:** se busca distinguir y separar los componentes e indicadores que van a definir las variables cuantificables de la cultura organizacional.

**Deductivo:** a partir de todos los aspectos cuantificables, determinar el tipo de cultura organizacional.

### **Fuentes y técnicas de recopilación de la información**

**Fuentes primarias:** se realizarán encuestas para realizar una prueba piloto y finalmente utilizar la herramienta OCAI (Organizational Culture Assesment Instrument).

**Fuentes secundarias:** se emplearán referentes bibliográficos, la consulta de textos e información especializada para los procesos de análisis correspondientes:

Identificación de las variables de la cultura organizacional, observación y análisis documental.

**Población:** en particular para este proyecto de investigación, la población objeto de estudio, está conformada por 123 personas, entre docentes, directivos, docentes y personal administrativo que labora actualmente en la Institución Educativa José Holguín Garcés de la ciudad de Santiago de Cali.

### **Esquema metodológico**

**Objetivo 1. Método de investigación:** observación y análisis, ampliación del estado del arte, los instrumentos de medición de la Cultura Organizacional; construcción de la herramienta, a través de los indicadores encontrados y validación de los indicadores, mediante una prueba piloto.

Objetivo 2. Método de investigación: análisis, parametrización estadística, análisis exploratorio de datos: aproximación estadística de las variables cuantificables, aproximación paramétrica de los indicadores cuantificables y análisis exploratorio de las variables cuantificables.

Objetivo 3. Método de investigación: análisis y deducción, determinar el tipo de cultura organizacional, herramienta OCAI, aplicación de la herramienta OCAI y contrastar los resultados con el método clásico de Cameron & Quinn.

## MUESTRA

En la búsqueda de una muestra idónea que arroje la mejor calidad de información para este proyecto, se optó por el cálculo de muestras en poblaciones finitas, con lo que se pretende obtener el número de cuestionarios, a aplicar entre los colaboradores de la Institución Educativa José Holguín Garcés.

$$n = \frac{N (Z)^2 (p) (q)}{(d)^2 (N - 1) + (Z)^2 (p) (q)}$$

Para ilustrar mejor lo anteriormente descrito, se presenta fórmula y cálculo de la respectiva muestra:

$$n = \frac{123 (1,96)^2 (0,5) (0,5)}{(0,06)^2 (123 - 1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

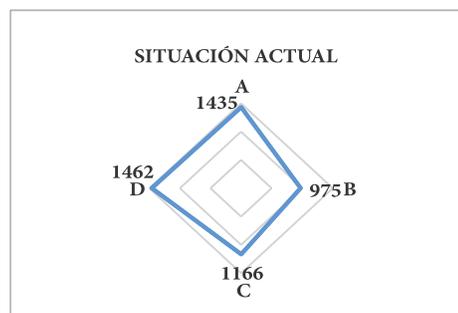
### Resultados OCAI

Los resultados que se reflejan a continuación corresponden a la sumatoria de las valoraciones que dieron las personas participantes en la aplicación del OCAI, a cada uno de los subfactores contemplados en el cuestionario.

**Tabla 1.** Análisis de la situación actual

Clan (A)	Adhocrática (B)	Mercado (C)	Jerárquica (D)
1435	975	1166	1462

Como se puede apreciar en la gráfica, la Institución Educativa José Holguín Garcés posee una mezcla de características que dejan ver cómo cada uno de los tipos de cultura identificados en el modelo de Cameron & Quinn tiene un buen porcentaje de participación. Si bien es cierto la información arroja un mayor peso sobre la cultura Jerárquica, con los resultados no es posible identificar clara o definitivamente la predominancia de un sólo tipo de cultura específico.

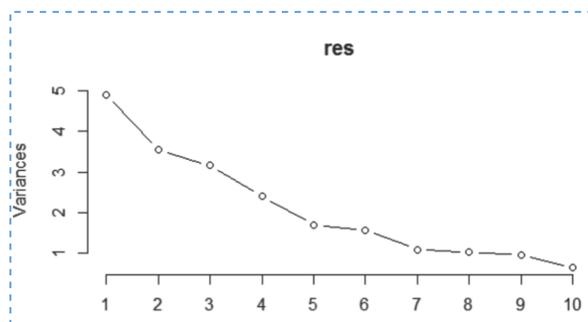


**Fig.1** Expresión gráfica datos definidos situación actual. Fuente: elaboración de los autores.

Es así como con una mayor prevalencia, las culturas Jerárquica y Clan sobresalen, teniendo un mayor porcentaje de participación en los resultados obtenidos, indicando esto que la Institución Educativa José Holguín Garcés es un tipo de organización o lugar de trabajo estructurado, guiado por procedimientos y procesos bien definidos, normas, reglas; así como también cuenta con buenos líderes, estabilidad laboral, y políticas que la sostienen como una buena institución. Adicional a esto, los colaboradores de la institución se sienten como en familia, en un lugar de trabajo amigable y cómodo para laborar; la colaboración, lealtad y la tradición son valores que pueden llevarlos al éxito.

## Resultados PCA

Gráfico 1. Componentes principales



Fuente: elaboración de los autores.

Con respecto a la ilustración anterior, se puede observar que la mayor proporción de información se encuentra concentrada de manera mayoritaria en los primeros seis (6) componentes, por lo que a partir de este momento el análisis de la información se centrará en éstos.

## Resultados Redes Neuronales

Tabla 2. Importancia de los subfactores

### Variables

Overall
D3 6.462
D5 6.321
C6 6.155
D6 6.068
A4 5.683
A5 5.570
C3 5.205
A6 4.978
C1 4.766
A1 4.757
A2 4.644
B3 4.416
D1 4.288
C5 4.127
B2 4.017
D2 3.511
B4 3.401
C2 3.143
B1 2.989
B5 2.455

Fuente: PCA

Los resultados obtenidos al aplicar redes neuronales para encontrar las variables más importantes de los datos que arroja el OCAI, permiten observar que en general los subfactores de mayor concentración de datos son:

(D3 - Administración del talento humano): el estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la implantación de normas y guías para la ejecución de procesos.

(D5 - Énfasis estratégico): gestión interna con énfasis en el cumplimiento eficaz y eficiente de la misión y los objetivos de la institución.

(C6 - Criterio de éxito): la prestación de sus servicios se centra en la calidad y el liderazgo, como clave para el sector educativo.

(D6 - Criterio de éxito): el éxito de la institución se liga al cumplimiento y consecución eficiente de sus tareas.

(A4 - Adhesión a la organización): el compromiso, lealtad y confianza son pilares de pertenencia a la institución.

Con la información obtenida con redes neuronales, se puede observar que las variables de mayor importancia confirman que el tipo de cultura organizacional predominante en la Institución Educativa José Holguín Garcés es la Jerárquica, donde los controles, normas, políticas, protocolo, hacen parte inherente a su cultura.

Se observa además en los resultados el criterio de éxito para la institución educativa presenta proporción semejante en los tipos de cultura Jerárquica y Mercado, evidenciando esto que el liderazgo en el mercado y cumplimiento de tareas hacen parte de sus prioridades.

## CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario OCAI en la Institución Educativa José Holguín Garcés, se evidencia que existe una tendencia hacia el tipo de cultura Jerárquica; sin embargo, la cultura de tipo Clan, también cuenta con gran participación en el resultado obtenido, siendo ésta, segunda en orden de predominancia. Asimismo, estos resultados muestran gran representación de los tipos de cultura Adhocrática y Mercado.

Considerando las observaciones anteriormente descritas, se evidencia que coexisten al interior de la institución educativa los cuatro tipos de CO, y por su naturaleza como prestadora de servicios esenciales de carácter público, prima su condición burocrática que la llevan a ejecutar sus actividades, regidas por políticas, normas, controles, reglamentos y eficiencia, propios de la cultura Jerárquica, así como también comportamientos de cordialidad, amistad, ambiente colaborativo, competencia, innovación y creatividad, entre otros, que caracterizan a los tipos de cultura Clan, Adhocrática y Mercado.

En relación con el análisis de la información realizado con PCA, se pudo observar que el mayor impacto en los resultados obtenidos, fue generado por los primeros seis (6) componentes principales, los cuales contienen la mayor proporción de datos.

Por otra parte, en el proceso de medición de la importancia que representan los subfactores para las personas que participaron en el desarrollo del cuestionario (usando la herramienta PCA), se pudo determinar que como consecuencia de que la cultura organizacional de la institución educativa tiene una mezcla de los cuatro tipos de CO al interior de ésta, con proporción igual entre los valores resultantes de sus subfactores, se hace necesaria la extracción de aquellos resultados individuales en que dos o más de los subfactores presentasen un mismo valor.

Considerando lo anterior, se hace necesario indicar que si bien el resultado obtenido en la medición de

importancia de los subfactores está sesgado, refleja algo de coherencia con los resultados generales obtenidos en la aplicación del OCAI, donde la participación del tipo de cultura Jerárquica presenta alto nivel de predominancia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acar, A. Z., & Acar, P. (2014). Organizational Culture Types and Their Effects on Organizational Performance in Turkish Hospitals. *Emerging Markets Journal*.
- Acar, A. Z., & Acar, P. (2014). Organizational Culture Types and Their Effects on Organizational Performance in Turkish Hospitals. *Emerging Markets Journal*.
- Acosta, M. d., Ramos, L. G., Rio, F. G., & Morejon, V. M. (2012). Cultura organizacional y organizacion que aprende un analisis de la perspectiva de la innovacion. Coahuila, Mexico.
- Albarracín, E. J., & Lema, D. G. (2011). Cultura organizacional y rendimiento de las Mipymes de mediana y alta tecnología: un estudio. *Cuadernos de administración*, 141.
- Anonimo. (2002). Cultura organizacional. *Revista de Medicina IMSS* 2002, 203 - 2011.
- Anónimo. (2009). Universidad de Granada. Obtenido de [http://www.ugr.es/~rescate/practicum/el\\_m\\_todo\\_de\\_observaci\\_n.htm](http://www.ugr.es/~rescate/practicum/el_m_todo_de_observaci_n.htm)
- Arias, F. G. (2006). El Proyecto de Investigación Introducción a la Metodología Científica (Cinco ed.). Caracas, Venezuela: Texto C.A.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. San Francisco, United States of America: John Wiley & Sons, Inc.

- Castrillon, S. P. (2014). Características predominantes de la cultura organizacional de la fuerza de ventas de la empresa SUSUERTE S.A. en el municipio de Manizales. Manizalez, Caldas, Colombia.
- Constitución Política de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Constitución Política de Colombia. Bogotá.
- Dávila, A. (1999). Cultura organizacional en una escuela católica mexicana: un estudio de caso. México: Siglo XXI Editores.
- El Congreso de la República de Colombia. (21 de 12 de 2001). Ley 715 de Diciembre 21 de 2001. Ley 715 de Diciembre 21 de 2001. Bogotá.
- Galvez Albarragan Edgar Julian, D. G. (Enero - Junio de 2011). Cultura organizacional y rendimiento de las Mypimes de mediana y alta tecnología: un estudio emperico en Cali Colombia. Bogota.
- Guerra, I. R. (01 de 10 de 2004). Gerencie.com. Obtenido de <http://www.gerencie.com/cultura-organizacional.html>
- Ibarra, C. (26 de 10 de 2011). Metodología de la Investigación, blogstop. Obtenido de <http://metodologadelainvestigacinsiis.blogspot.com.co/2011/10/tipos-de-investigacion-exploratoria.html>
- Icontec. (s.f.). Icontec Internacional. Recuperado el 10 de 2015, de <http://www.acreditacionensalud.org.co/acreditacion.php?IdSub=115&IdCat=29>
- Kim S. Cameron, R. E. (2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture: based on the competing values framework. San Francisco, United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Kim S. Cameron, R. E. (2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture: based on the competing values framework. San Francisco, United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Kuhn, M. (Noviembre de 2008). Building Predictive Models in R Using the Caret Package. Journal of Statistical Software, 28, 17, 19.
- Laurence, F. S. (2004). El modelo Competing Values Framework (CVF) y el diagnóstico de la cultura organizacional. Economía y Administración, 20-21.
- Laurence, F. S. (Diciembre de 2004). El Modelo Competing Values Framework (CVF) y el Diagnóstico de la Cultura Organizacional. ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN (63), 20.
- Ministerio de Educación Nacional. (05 de 2009). Organización del Sistema Educativo. Organización del Sistema Educativo. Bogotá.
- Moreno, J. J. (2002). Redes Neuronales Artificiales aplicada al Análisis de Datos. Redes Neuronales Artificiales aplicada al Análisis de Datos. Palma de Mallorca, España.
- Olaf Merk, T.-T. D. (16 de 12 de 2013). The Effectiveness of Port-City Policies: A Comparative Approach. Recuperado el 14 de 05 de 2016, de <http://dx.doi.org/10.1787/5k3ttg8zn1zt-en>: [http://www.oecd-ilibrary.org/urban-rural-and-regional-development/theeffectiveness-of-port-city-policies\\_5k3ttg8zn1zt-en](http://www.oecd-ilibrary.org/urban-rural-and-regional-development/theeffectiveness-of-port-city-policies_5k3ttg8zn1zt-en)
- Olden, J. (2004). An accurate comparison of methods for quantifying variable importance in artificial neural networks using simulated data. Ecological Modelling, (February). [https://doi.org/10.1016/S0304-3800\(04\)00156-5](https://doi.org/10.1016/S0304-3800(04)00156-5)
- Ouchi, W. (1984). Teoría Z. Barcelona: Ediciones Orbis S.A.

- Raisirys González, F. S. (2008). Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación. Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, Escuela de Administración curso especial de grado, Cumaná.
- Ramon, R. (2006). Historia y Evolución del Pensamiento Científico. Mexico.
- Raquel Florez López, J. M. (2008). Las Redes Neuronales Artificiales Fundamentos Teóricos y Aplicaciones Prácticas. La Coruña: Netbiblo, S.L.
- Roberto Hernande Sampieri, S. M. (14 de 06 de 2012). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. Ciudad de Mexico, Mexico.
- Rodriguez Guerra I. (2004). Cultura Organizacional. Cuba: Universidad de la Habana.
- Romo, R. S. (2008). Emprendurismo, cultura, clima y comunicación. Málaga, España: Grupo Eumednet.
- Sampieri, R. H., Valencia, S. M., & Soto, R. C. (2012). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. Contaduría y Administración (59), 237.
- Schein, E. H. (2004). Organizational Culture and Leadership (3rd Edition ed.). San Francisco, United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Sun, S. (2008). Organizational Culture and Its Themes. International Journal of Business and Management, 3(12), 137.
- Torres, C. E., & Rodriguez, J. C. (2009). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. Mexico: Civilizar 9.
- Vargas, O. H. (Marzo de 2007). La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional. Pensamiento y Gestión (No. 22), 145.

## AUTORES

**Erika Andrea Contreras Gamboa:** Magíster en Gerencia del Talento Humano (Universidad de Manizales), Especialista en Alta Gerencia, Administradora de Empresas (Universidad de Pamplona). Coordinadora del Semillero de Investigación Gestión-E, Docente Tiempo Completo Facultad de Ciencias Empresariales en Institución Universitaria Antonio José Camacho. Grupo de Investigación – GICES. Email: econtreras@admon.uniajcc.edu.co

**Lady Johana Corral Caicedo:** Egresada en Administración de Empresas Facultad de Ciencias Empresariales. Semillero de Investigación Gestión-

E, Facultad de Ciencias Empresariales en Institución Universitaria Antonio José Camacho. Email: lj.cc@hotmail.com

**Emilse Cerón Tejada:** Egresada en Administración de Empresas. Semillero de Investigación Gestión-E, Facultad de Ciencias Empresariales en Institución Universitaria Antonio José Camacho. Email: emicert@hotmail.es

**Carlos Lino Rengifo:** Ingeniero Electrónico de la Universidad Nacional de Colombia, Candidato a Magister en Ingeniería Universidad del Valle, Docente Tiempo Completo Facultad de Ingenierías Institución Universitaria Antonio José Camacho. Email: clino@admon.uniajcc.edu.co

## ¿FUNCIÓN SOCIAL DE LA FILOSOFÍA? UNA MIRADA DESDE EL PLANTEAMIENTO DE HORKHEIMER

**Edwin Cortés González**

Docente Hora Cátedra Facultad de Ciencias Sociales y Humanas  
Grupo de Investigación Anudamientos

*Debemos luchar para que la humanidad no quede desmoralizada para siempre por los terribles acontecimientos del presente, para que la fe en un futuro feliz de la sociedad, en un futuro de paz y digno del hombre, no desaparezca de la tierra.*

*Max Horkheimer*

Horkheimer es reconocido como representante de la escuela de Frankfurt, donde emprendió su carrera como filósofo hasta convertirse en uno de los principales exponentes de la Teoría Crítica. Pero ¿quién es Horkheimer? Este nació en el seno de una familia adinerada judía. Bajo la presión de su padre, se vio obligado a abandonar la escuela para dedicarse al trabajo de la fábrica familiar, hecho que lo marcó significativamente en la consecución de su proyecto profesional, tal como lo deja ver en una de sus cartas que le envió a su primo:

¿Quién se queja por el sufrimiento? ¿Tú y yo? Nosotros somos caníbales quejándonos porque la carne de aquellos que masacramos nos produce dolor de estómago... Tú duermes en camas y te vistes con ropa producidas por gente que se muere de hambre, gente a la que forzamos y dirigimos con el tiránico látigo de nuestro dinero, y no tienes idea cuántas mujeres han desfallecido al pie de la máquina que produce el material para tu sobretodo... Es absolutamente ridículo, como si un carnicero en el matadero se pusiera triste porque su delantal blanco se mancha de sangre (citada sin fecha en: Mc Cole, 1993). En este fragmento se evidencia la preocupación por la realidad social que lo aquejaba en aquella época y la razón que le inclinaría en la exploración hacia la filosofía. Horkheimer durante su juventud, en compañía de su amigo Friedrich Pollock, comienza su acercamiento hacia la filosofía a través de autores como Schopenhauer, Kant y Spinoza, y de escritores naturalistas y crítico-sociales como Zola, Ibsen, Tolstoy y Karl Kraus; quienes tuvieron gran incidencia en la forma como Horkheimer comenzó a traducir su agudo sentido de la injusticia en términos políticos (McCole, 1993).

Por eso Horkheimer, después de haber prestado servicio militar en la primera guerra mundial, ingresa a la Universidad de Múnich donde estudió Filosofía y Psicología. Posteriormente, se traslada a la Universidad de Frankfurt para continuar con sus estudios bajo la tutoría de Hans Cornelius. En ese momento se conoce con Theodor Adorno, quien era menor, con quien forjaría una amistad duradera y fructífera que se ve reflejada en su producción filosófica. Tiempo después abandona la psicología para dedicarse por convicción y de tiempo completo a la filosofía en la Universidad de Frankfurt. Desde estas incidencias sociales, principios y formación académica, Horkheimer se convertirá en uno de los filósofos más importantes de la época y será reconocido por su producción filosófica que se centró en el planteamiento de su Teoría Crítica desde donde se podría afirmar que es una teoría crítica de la sociedad; momento histórico, coincide con el idealismo alemán; donde se cuestiona la capacidad productora y transformadora de la humanidad, como un culto a los hechos y contra el conformismo social vinculado a dicha realidad.

Sin embargo, antes de llegar a su planteamiento culmen Horkheimer se cuestiona sobre ¿cuál debe ser la función social de la filosofía? Este inicia su primera aproximación frente a la preocupación por la realidad social y profundiza el análisis de la realidad desde el fundamento de su formación académica, con mayor fuerza desde el momento en que llega a dirigir el Instituto de Investigaciones Sociales de Frankfurt, donde pudo ampliar su conocimiento temático como resultado de la investigación social empírica. Pues Horkheimer considera al hombre un ser contingente que obedece a una historia desarrollada en un periodo de tiempo y lo refleja a través de su conocimiento de acuerdo a las formas y condiciones de la vida.

Pero antes de establecer cómo Horkheimer da respuesta a este cuestionamiento, expondré los planteamientos que nos permitirán comprender por qué Horkheimer hace un cuestionamiento crítico sobre la función social de la filosofía. Para ello a partir del texto escrito por Habermas sobre Max Horkheimer: sobre la historia del desenvolvimiento de su obra (Habermas, 1996), el autor hace un panorama sobre como Horkheimer ha construido todo su saber filosófico en tres pasos, a saber: las razones que le permitieron acercarse a la concepción de la historia de Benjamin para encontrar una estrecha colaboración con Adorno; recordar cómo en la Dialéctica de la Ilustración de ninguna manera concuerdan del todo con las intenciones de los dos autores del libro y, finalmente, retornar a la cuestión de entrada sobre las cuestiones que en su fase posterior llevan a Horkheimer, incluso, a despedirse de la Dialéctica de la Ilustración (Habermas, 1996).

Entre 1932 y 1941, empleó sus impulsos teóricos y sus energías intelectuales, sin residuo, por así decirlo, en la realización interdisciplinar con su obra de investigación Autoridad y Familia, publicado en la Revista de Investigación social. El planteamiento de Horkheimer, indica que “la teoría Marxista de la sociedad tenía que liberarse de las cadenas ortodoxas de la Segunda y Tercera Internacionales y entablar

relaciones exentas de prejuicios con las ciencias sociales burguesas establecidas mientras tanto.” (Horkheimer, Sociedad en transición: estudios filosofía, 1972) Con la diferencia de incluir en este materialismo interdisciplinar una autocomprensión distinta y, por cierto, bien original de la filosofía. Por otra parte, el concepto de materialismo con el cual le dio una connotación crítica a la filosofía que se convirtió en un anticipo de un pensamiento postmetafísico. Entre 1941 y 1944, esa productividad bastó por su propia fuerza para determinar un giro hacia una filosofía negativa de la historia. Para dicha productividad se vio peculiarmente frenada en los casi tres decenios, después de la guerra y se redujo a trabajos ocasionales.

En el segundo tiempo de la filosofía de Horkheimer está marcado por la Crítica de la razón instrumental donde se plantea la convivencia racional de individuos autónomos, de individuos no humillados, que habría quedado sellado por la victoria. Sin embargo, Habermas critica a Horkheimer porque este se queda con “una desesperada obstinación, y a veces incluso de forma ingenuamente directa, a la herencia liberal del periodo de la ilustración y porque este cae en una contradicción al plantear que “la recaída parece ser el único fin del progreso; pero pensar en ello es perverso mientras existía el sufrimiento que pueda ser eliminado por el progreso.” (Citado por Habermas a Max Horkheimer, 1974) Frente a este planteamiento Habermas señala dos posiciones contradictorias: la primera es que tiene por imposible la crítica cuando a esta se le escapa su base histórica y la segunda es que éste inicia el camino para convertir en utópica la crítica, en un sentido enteramente afirmativo, el sentido de un retorno de Hegel a Kant. Entiéndase la regresión utópica como:

El interés que trasciende su (del individuo) no más que seguir tirando ya no puede realizarse en la historia de la sociedad en la que (el individuo) vive... (Ese interés)

se torna a la vez más concreto al experimentar el individuo que tiene que ser la humanidad y no sólo una parte de ella la que debe y puede ponerse en orden; y más abstracto en cuanto que su (del individuo) propio trabajo está separado de la meta por un camino infinitamente largo, inabarcable. El individuo se ve devuelto a formulaciones de tipo general como la formulación kantiana de la meta de una historia cosmopolita (Citado por Habermas a Max Horkheimer, 1974).

Sin embargo, Horkheimer considera que su planteamiento podría llevar a repensar la Función Social que debe cumplir la Filosofía para darle sentido a la sociedad y no como un ejercicio solamente individualista. Es por eso que para él “la verdadera función de la filosofía reside en la crítica de lo establecido (Horkheimer, Teoría Crítica, 2003). Es decir, que la filosofía tomó sus principios de la realidad. Pues “La meta principal de esa crítica es impedir que los hombres se abandonen a aquellas ideas y formas de conducta que la sociedad en su organización actual les dicta” (Horkheimer, Teoría Crítica, 1968). Debe permitir que las personas hoy, puedan ser conscientes de su forma de percibir el mundo que las rodea, sus relaciones con el otro y la manera cómo asume su rol en la sociedad, de acuerdo a sus actividades cotidianas y todo aquello que se piensa para la construcción de su proyecto de vida. En otras palabras, es ser crítico y reflexivo frente a la vida, en la medida que se aprende del mundo y, a su vez, lo que puede enseñarle a los demás por medio de su conducta para reconocerse y ser reconocido en el mundo moral. De esta manera la filosofía, tal como lo afirma Horkheimer, es el intento metódico y perseverante de introducir la razón en el mundo, es decir, la acción que permite llegar a la reflexión del comportamiento como un ejercicio pedagógico a partir de los hechos cotidianos, que le permita saber a la persona cómo se deben establecer las relaciones entre pares para convivir en armonía.

En esta medida la filosofía, según Horkheimer, debe propender por la construcción de un camino que permita encontrar respuestas que surgen a partir del cuestionamiento crítico de la realidad en los diferentes contextos sociales o momentos históricos que ha producido. Pues una práctica constante de la filosofía es que si el filósofo de una escuela realiza un planteamiento o concepto sobre algo, se puede encontrar que otra escuela está rechazando dicho concepto o, en su defecto, desarrolla un juicio de acuerdo a sus intenciones.

Con la filosofía no ocurre lo mismo. Supongamos que le preguntásemos a un profesor de filosofía qué es la filosofía. Si tenemos suerte y damos por casualidad con un especialista que no rechace por principio las definiciones, nos dará una. Pero si aceptamos esa definición, pronto comprobaremos, presumiblemente, que no es, de ningún modo, la que se reconoce en general y en todas partes. Entonces podríamos dirigirnos a otras autoridades, o también leer manuales modernos o antiguos. Eso sólo aumentaría nuestra confusión. Muchos pensadores, entre los cuales Platón y Kant son considerados autoridades, ven la filosofía como una ciencia exacta que posee un criterio de verdad propio, un campo de investigación y un objeto específicos. Esta concepción estuvo representada en nuestro tiempo principalmente por Edmund Husserl en su último período. Otros pensadores, como Ernst Mach, entienden la filosofía como continuación y síntesis de las ciencias especiales con miras a la formación de un todo unitario. También Bertrand Russell considera que la tarea de la filosofía sería «el análisis lógico seguido de la síntesis lógica» (Horkheimer, Teoría Crítica, 1968). Esto hace que la filosofía y la ciencia, por ejemplo, sean yuxtapuestas; pues la ciencia, sí está de acuerdo sobre cada objeto una teoría, define un solo método que lo caracterice; esto permite que se pueda encontrar un solo concepto sobre algo, al buscarlo en un libro científico; de ello se podrían mencionar múltiples ejemplos, como la teoría de la relatividad, la teoría de la luz, entre otros. Por el contrario, en el fundamento filosófico, según Horkheimer, está en la relación intrínseca entre

filosofía y realidad, porque la idea de la filosofía es no dejar que el pensamiento se interrumpa y que todo lo que forma la vida social sea identificado sobre las bases de las leyes naturales. En este sentido, esto es lo que permite la existencia del pensamiento filosófico como por ejemplo, la crítica intelectual, a diferencia de otras formas del conocimiento como la economía y la política, porque en éstas últimas, se pueden criticar cosas puntuales, pero eso no significa que sea crítica filosófica.

Es por eso que en la actualidad, la función social que debe cumplir la filosofía es la de prolongar la capacidad del pensamiento a través de los cuestionamientos de cada uno de las formas como el ser humano concibe su propia existencia, toda vez que sea necesario. Porque, paradójicamente, mientras nos enorgullecemos de los avances tecnológicos y científicos en los que el mundo se mueve hoy, las personas se sucumben en su individualización, dejando de lado la integración social, aportándose del proceso de interacción humana que les permita la construcción del conocimiento filosófico. Por eso como plantearía Horkheimer, “debemos luchar para que la humanidad no quede desmoralizada para siempre por los terribles acontecimientos del presente, para que la fe en un futuro feliz de la sociedad, en un futuro de paz y digno del hombre, no desaparezca de la tierra.” (Horkheimer, *Teoría Crítica*, 1968) (289).

Es decir, hay perseverar porque la humanidad se interesa por criticar intelectualmente la forma como están viviendo en la actualidad, para recuperar la

razón que, en los vestigios del poder y la guerra, se han ido desvaneciendo con el tiempo. Por eso el primer camino que se debe construir para lograrlo es el fortalecimiento de la educación a través de la transformación de la conciencia social.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Citada sin fecha en: Mc Cole, B. y. (1993). Carta inédita, Horkheimer Archive. Frankfurt: Stadt- und Universitätsbibliothek Frankfurt.

Citado por Habermas a Max Horkheimer, N. i. (1974). Cf. Por ejemplo su alegato <<en favor de una asociación de clarividentes,. Francfort: De Wener Brede.

Habermas, J. (1996). *Textos y Contextos*. Editorial Ariel.

Horkheimer, M. (1968). *Teoría Crítica*. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu editores.

Horkheimer, M. (1972). *Sociedad en transición: estudios filosofía*. PLANETA AGOSTINI.

Horkheimer, M. (2003). *Teoría Crítica*. (Amorrortu, Ed.)

McCole, B. y. (1993). *Max Horkheimer and the moral philosophy of German Idealism*.

## AUTOR

**Edwin Cortés González:** Magister en Filosofía del Lenguaje. Docente hora cátedra e Investigador adscrito al grupo Anudamientos de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Institución Universitaria Antonio José Camacho. Email: edcortes300@gmail.com

# **MODELO TEÓRICO CURRICULAR PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD COMPLEJA**

**Musa Ammar Majad Rondón**

Centro de Gestión del Conocimiento Universitas

Universidad Bicentennial de Aragua (Venezuela)

*Artículo de reflexión*

## **RESUMEN**

Esta investigación tuvo como propósito construir un modelo teórico curricular para la transformación del talento humano en la universidad compleja, bajo el enfoque de las teorías humanista, de sistemas y de la complejidad. La importancia refiere al estudio de las dificultades curriculares que afectan la transformación del talento humano en el ámbito universitario, específicamente en la carrera de Administración, mención Relaciones Industriales, de la Universidad Alonso de Ojeda, en San Cristóbal, estado Táchira. Se apoyó en el paradigma postpositivista; siendo un estudio de campo, de naturaleza descriptiva, evaluativo-explicativo, con enfoque hermenéutico, adoptando el método etnográfico, con el enfoque cualitativo, complementado con técnicas e instrumentos cuantitativos y desarrollando el modelo de evaluación curricular de Stufflebeam y Shinkfield (1989). Los sujetos se conformaron en los estratos coordinador, docente y estudiante. Las técnicas fueron la entrevista a profundidad y el cuestionario. Se obtuvo la necesidad de reforzar la educación como actividad planificada; se determinaron debilidades internas en los procesos educativos transformadores del hombre, entendiendo que se trata de un sujeto que ha de ver, pensar y actuar para servir y transformar los componentes internos de su propio ser y la sociedad, con compromiso, valor ético, responsabilidad y pertinencia; esto, en una institución con proyección poco significativa en el entorno. Se realizaron recomendaciones y se presentó la construcción del modelo curricular.

## **PALABRAS CLAVE**

Currículo, Talento Humano, Universidad Compleja, Modelo Teórico Curricular, Currículo Transformador.

## **ABSTRACT**

This research aimed to construct a theoretical curricular model for the transformation of human talent in the complex university, under the approach of humanistic, systems and complex theories. The importance refers to the study of curricular difficulties that affect the transformation of human talent in the university field, specifically in the career of Administration, mention Industrial Relations, Alonso University of Ojeda in San Cristobal, Táchira state. It was based on the postpositivist paradigm; A field study of a descriptive, evaluative-explanatory nature, with a hermeneutical approach, adopting the ethnographic method,

with the qualitative approach, complemented with quantitative techniques and instruments, developing the curriculum evaluation model of Stufflebeam and Shinkfield (1989). The subjects were conformed in the strata coordinator, teacher and student. The techniques were the in-depth interview and the questionnaire. There was a need to reinforce education as a planned activity; Internal weaknesses were identified in the transformative educational processes of man, understanding that it is a subject that must see, think and act to serve and transform the internal components of his own being and society, with commitment, ethical value, responsibility and relevance; This, in an institution with little projection in the environment. Recommendations were made and the construction of the curricular model was presented.

## KEYWORDS

Curriculum, Human Talent, Complex University, Theoretical Curricular Model, Transformative Curriculum.

## INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, uno de los planteamientos principales en la educación refiere a la atención de los cambios e innovaciones curriculares. En Venezuela, los proyectos educativos tienen un lugar preponderante, por ejemplo, dentro de la nueva reforma curricular, contentiva en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Los sujetos pueden ir conformando reglas, valores y prácticas compartidas con base en un proyecto común, condición indispensable para el ejercicio de una gestión académica.

En el acontecer histórico, referente al ámbito de las universidades, el currículo, en cuanto elemento integrador, ha propiciado en su praxis la dialogicidad docente universitario-estudiante. Paulatinamente, dejando atrás algunas raíces medievales, se presenta un cambio que ha llevado de la universidad tradicional a la universidad del conocimiento. Ésta, según las dinámicas de las sociedades del siglo XXI y

del mundo globalizado, se ha tornado compleja. La complejidad se refiere a un tejido o entramado de eventos en sus múltiples, si no infinitas, posibilidades, en el contexto de los distintos escenarios de la vida del hombre.

La discusión sobre qué enseñar ha estado siempre en el tapete, sobretodo en el ámbito de las políticas universitarias en la cultura occidental. Esto refuerza el hecho de vincular las nociones de currículo, universidad y talento humano. En sus orígenes, en Hispanoamérica, las primeras universidades fueron trasplantadas de la universidad europea, en un período en el cual éstas estaban experimentando la transición de la Europa medieval a la moderna. García (2007) indica que, en los análisis sobre la universidad en el mundo, una de las visiones existentes se basa en la consideración de que la universidad europea, por más cambios que haya podido tener en su implantación, "...ha sido una de las facetas más importantes de la historia de la cultura mundial; ha cambiado la fisonomía de todos los países que han sido sus receptores y ha dado nacimiento a una comunidad internacional del conocimiento" (p. 25).

En función de las particularidades del contexto en el cual está inserta la universidad, entendiéndose que también se encuentra influenciada por los componentes globales, se debe prestar atención a las debilidades que refieren, tanto al nivel como a la forma en que se da la obtención del conocimiento en sus distintas dimensiones y, por ende, la transformación del talento humano. Todo ello deviene de las relaciones profundas entre universidad, sociedad y desarrollo. Precisamente, el término "talento humano" conecta con esta tríada al tener sus orígenes en la teoría administrativa; por lo que se observan en la relación universidad-sociedad, por ejemplo, la preocupación y las exigencias del mundo productivo, lo que hace entender los procesos de formación como tareas de y para toda la vida, la implicación en la formación que las empresas experimentan en relación con los trabajadores, la masificación universitaria, la internacionalización de los estudios superiores, las expectativas de movilidad laboral, entre otros.

## METODOLOGÍA

En función del tema, se efectuó una revisión documental y una interpretación de los textos bajo el paradigma crítico-reflexivo. Así, se recopiló, analizó, sintetizó y discutió la información publicada sobre el tema en estudio. Esto fue basamento para el análisis crítico, así como para la evaluación e interpretación no especulativa.

## UNIVERSIDAD EN CONTEXTO

En la institución de la que forma parte el investigador, existe la necesidad de ver la pertinencia de dichos procedimientos y elementos. En la Universidad Alonso de Ojeda (UNIOJEDA), específicamente en la carrera de Licenciatura en Administración, mención Relaciones Industriales, se observa la complejidad entre el nivel de desarrollo del país y el de las universidades en sus procesos curriculares. No obstante, existe cierta deficiencia en la eficacia de los procedimientos curriculares, evidenciados en índices de repitencia, nivel inserción laboral, competitividad, índices de desarrollo humano en sus múltiples variables, entre otros, donde los mismos docentes dejan en claro que, si se parte del concepto de que a las universidades se les asigna como misiones fundamentales, las tareas de formar a los nuevos profesionales, generar nuevos conocimientos, interactuar favorablemente con el entorno político, económico y social, entonces cabe indagar sus procesos, productos y estándares de calidad.

Además, tomando como parámetro el concepto amplio de currículo, que indica que el mismo es un conjunto de acciones planificadas para realizar el proceso de aprendizaje, propiciando la transformación del ser humano, con la interacción de docentes, estudiantes, estructura administrativa, infraestructura educativa, medios, planes, programas, contexto socio-productivo, entre otros, a nivel institucional, hay disminución en la creación de condiciones favorables para el desarrollo de capacidades de los distintos actores educativos, tales como acuerdos de cooperación interinstitucional, espacios físicos acordes con las exigencias del siglo XXI, incluyendo mobiliario y material de aula.

Igualmente, a nivel curricular, existe la merma en la capacidad de organizar la acción educativa para que se desarrollen las competencias.

Por lo anterior, esta mirada hacia una institución de educación superior específica permitió establecer ciertos parámetros para la transformación de la universidad con el objeto de que pueda incidir de manera importante, tanto en el cambio como en el desarrollo de la nación, insertando componentes de competitividad en la formación del talento humano. Todo ello en función de un objetivo, el cual fue la posible y novedosa generación de un modelo teórico curricular para la transformación del talento humano, específicamente en la institución y carrera nombradas.

Visto de esta forma, este estudio se orientó específicamente hacia el área de acción académico-institucional, por ser el espacio dentro del proyecto que permite concretar las debilidades presentadas por los estudiantes en cuanto al rendimiento académico. Dentro de este marco, Rubio y Romero (2006) subrayan que para que la educación “sea verdadera educación universitaria, hemos de concebirla en su integralidad sistémica, perfectamente entroncada en las diferentes dimensiones de una universidad compleja que va incorporando los diferentes elementos de la realidad universitaria mundial, especialmente su crecimiento académico” (p. 130). Al respecto, Riveros (2005), indica que el reto consiste en transformar a las universidades en instituciones de calidad, dotadas de flexibilidad y capacidad de respuesta frente al estímulo externo, pues, “hoy en día, en cambio, se habla de la universidad transversal, de la universidad internacional, de la universidad compleja y de la universidad vinculada a la empresa y al medio social y productivo” (p. 29).

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación hizo énfasis en la generación de un modelo curricular que atiende las prerrogativas mencionadas, específicamente lo que atañe a la interacción eficaz entre currículo, talento humano y universidad compleja. Con esta orientación, la presente investigación produjo conocimientos y generó un modelo curricular a partir de la enseñanza de los procesos institucionales desde las opiniones

y experiencias enfocadas de los actores educativos, por lo que el mismo emergió de la realidad.

## **EPISTEMOLOGÍA**

Al ser esta una investigación cuya problemática surge de la realidad, al igual que la información requerida debió obtenerse de la misma, se configuró, según la forma de recolectar la investigación, como un estudio de campo, de naturaleza descriptiva; según el nivel de análisis, como un estudio evaluativo-explicativo y según su relación con la realidad, como un estudio con enfoque hermenéutico. Por tanto, en atención a los objetivos planteados, la investigación se apoyó en el paradigma postpositivista.

Una fundamentación epistemológica del presente trabajo fue necesaria, ya que la epistemología estudia cuál es la entidad del conocimiento científico que se va a tratar, y da cuenta de cómo y cuál ha sido el proceso de constitución y desarrollo de los conocimientos científicos. Además, la epistemología no sólo debe establecer los criterios formales sancionadores de la validez del conocimiento científico, también ha de buscar los criterios de demarcación y los procesos a seguir para el mismo.

Pérez (1985) puntualiza el carácter de una investigación, al indicar que resulta acorde, no sólo con los métodos que utiliza, sino también con los planteamientos epistemológicos y la definición del objeto de la que parte. Así, mediante este estudio se pretendió generar un conocimiento de tipo interpretativo y crítico, una hermenéutica de caso a analizar. Se trató de describir con detalle y rigor analítico aquellos aspectos más relevantes en lo referente al currículo como sistema para el talento humano en la universidad compleja. Es un conocimiento sobre lo particular, que no es generalizable a cualquier otro contexto, sino que sólo es aplicable, en principio, al contexto peculiar y situacional donde se produce. Por ende, tiene el carácter de situacional, histórico y provisional, todo con el objeto de proporcionar orientaciones racionales.

En función de lo anterior, la posición epistémica del investigador, así como la orientación epistemológica de la investigación, radicó en el paradigma postpositivista. Al respecto, Dilthey (1986) fue el primero en distinguir un cambio en la concepción metodológica de las ciencias sociales, argumentando que era totalmente imposible separar el pensamiento del hombre, de la subjetividad, las emociones y los valores. El postpositivismo, así, surge como una reacción en contra del positivismo hegemónico, mantenido durante décadas en las ciencias sociales. La escuela de Frankfurt en la persona de Habermas, y la Humanista que apoyaron al paradigma, sostenía que este debía tener una razón lógica de existir y que debía versar en la comprensión de la realidad, comprender las reacciones humanas para aprehender a través de la experiencia del hombre como individuo dentro de su propio contexto. En este sentido, debe entenderse el postpositivismo como una versión modificada del positivismo, una postura ontológica más flexible, la cual acepta que la realidad no es estática ni que viene dada, sino que, al contrario, se crea (Terán, 2006). Visto así, los hallazgos emergieron dentro de la interacción del investigador y lo investigado, donde la metodología implicó realizar los estudios en sus contextos y sitios originales.

Bajo este marco, para el presente trabajo, el investigador adoptó el enfoque cualitativo con su respectivo método, técnicas e instrumentos pertinentes, complementados con la aplicación de técnicas e instrumentos del enfoque cuantitativo, con el objeto de dar mayor espectro a la información a obtener, con una mayor rigurosidad científica, mediante la precisión estadística, el manejo del significado de conceptos y experiencias de los informantes.

Dada la naturaleza del objeto de investigación, la versión epistémica o paradigmática del investigador, sustentada en el postpositivismo, se adoptó el método etnográfico. Este método tuvo por objetivo inmediato crear una imagen realista y fiel del grupo estudiado, contribuyendo a la comprensión de sectores o grupos más amplios, con características similares. En este sentido, se abocó a comprender la realidad actual en entidades sociales, según las

percepciones humanas, tal y como se presentan en sí mismas. Esto permitió presentar episodios de vida, documentados con un lenguaje natural, buscando que representasen lo más fielmente posible el cómo siente la gente, qué sabe, cómo lo conoce y cuáles son sus creencias, percepciones y modos de ver y entender (Guba, 1978). Tal y como señalan Boggino y Rosenkrans (2007), se trató de aplicar una práctica sistemática en la construcción del conocimiento.

Revisando los resultados de los distintos acercamientos, que pasan por la entrevista aplicada a los coordinadores, el cuestionario respondido por los docentes y estudiantes, la triangulación de dichos resultados, la evaluación curricular bajo el modelo CEPP, la elaboración de las matrices FODA, MEFE y MEFI, se puede establecer una coincidencia importante entre los aspectos planteados, los cuales giran en torno a:

El programa está siendo un poco efectivo, pero podría serlo mucho más si la integración tecnológica del programa de la carrera, a las necesidades de la población estudiantil, se desarrollara, conociendo que puede configurarse para potenciar la vinculación de la universidad con el sector productivo. Igualmente, el desarrollo cabal del currículo de la carrera debe atenderse, con el objeto de hacerlo coincidir con una perspectiva positiva desde la visión de los protagonistas (docentes y estudiantes), es decir, de aquellos que participan en la situación real de un espacio físico determinado. En tal sentido, el currículo no será sólo un concepto, sino también una construcción cultural que implica la organización idónea de un cuerpo de prácticas educativas. Entendiendo como aprendizaje los cambios inferidos en las estructuras de conocimientos de los sujetos (estudiantes), conduciendo a una transformación del talento humano, es necesario mejorar su adquisición oportuna y sistemática durante la carrera.

Lo anterior será posible con el aprovechamiento de factores positivos evidenciados, como la existencia adecuada de unos fundamentos del programa, así como la misión y objetivos del mismo. También aparecen como elementos favorables, el plan de instrucción, en cuanto noción de acción deliberada, dirigida al logro de objetivos estudiantiles; además

de las experiencias significativas de aprendizaje, planificadas desde la institución educativa, de transmisión explícita y/o implícita, de los métodos de enseñanza apropiados.

Los elementos descritos, de entrada y procesos internos, se insertan en un marco contextual institucional, donde se evidencia, en primer lugar, una singularidad que distingue positivamente a la universidad, de otras organizaciones similares; en segundo lugar, una estructura organizacional funcional, favoreciendo las especializaciones internas; en tercer lugar, en torno al último aspecto nombrado, la autonomía micro-sistémica en cada uno de los departamentos, con responsabilidades y actividades específicas; y en cuarto lugar, la relación medios-fines, bajo parámetros de planificación y control en las actividades internas.

Estas características institucionales, de espectro positivo, deben ser aprovechadas para mejorar aspectos relacionados con el producto, es decir, con la transformación del talento humano en virtud del contexto social y productivo. En tal sentido, destacan los siguientes componentes, no favorables, que merecen atención inmediata: el estudiante de la carrera no presenta una frecuencia óptima de competencia, de acuerdo con el perfil de la misma, así como una actitud de compromiso y una práctica de distintos valores. Además, la vinculación de la universidad con el sector productivo se ve mermada en su accionar al no transformar sistemáticamente al estudiante, en su calidad de futuro egresado profesional, en eje indispensable y central del sistema productivo, lo que implica que no se atiende a cabalidad la función social, en cuanto enlace de la institución con la sociedad, irradiando en detrimento de los actores involucrados (docentes, estudiantes, personal administrativo) componentes como la desmotivación.

Efectuado el análisis de los resultados obtenidos en la investigación realizada en la Universidad Alonso de Ojeda (UNIOJEDA), específicamente en la carrera de Administración mención Relaciones Industriales, en función del currículo transformador del talento humano, se detectaron diversas situaciones que, en su mayoría, son desfavorables y que, en conjunto, configuran una situación

crítica. Esto hace evidente la necesidad de brindar soluciones, que, en este caso, se hace por medio de un modelo teórico curricular para la transformación del talento humano en la universidad compleja, medio viable para fundamentar la acción curricular a corto, mediano y largo plazo, garantizando la eficacia en cada una de las actividades planificadas.

## MODELO CURRICULAR

Como toda organización, la universidad en estudio está constituida por personas que interactúan entre sí, además de que hacen vida, tanto profesional como académica, en ella. En este sentido, los cambios que se planifiquen implementar tendrán mayores posibilidades de éxito en la medida en que se tome en consideración a cada uno de sus actores, pues los integrantes de una institución se comportan de acuerdo con las percepciones que poseen, respecto a ésta. Por ello, se debe garantizar la inclusión del componente humano, según las competencias individuales de cada persona, para lograr los objetivos organizacionales, atendiendo la planificación, la ejecución y el control, bajo los principios de filosofía, cultura e identidad, en pro de un marco curricular que permita la transformación del talento humano, en concordancia con factores internos y externos.

Bajo este marco referencial, el modelo curricular se entiende como la síntesis de elementos culturales e intenciones justificadas (conocimientos, valores, costumbres, creencias, hábitos, finalidades) que conforman la propuesta político-educativa, pensada e impulsada por diversos grupos y actores sociales, que sirven como guías básicas para las planificaciones particulares y concretas que cada académico tiene que realizar con respecto al contexto educativo con el que actúa. De este modo, el modelo presenta un marco educativo y determina la acción, que consciente e intencionalmente, ha de ser llevada a cabo (Angulo, 1994).

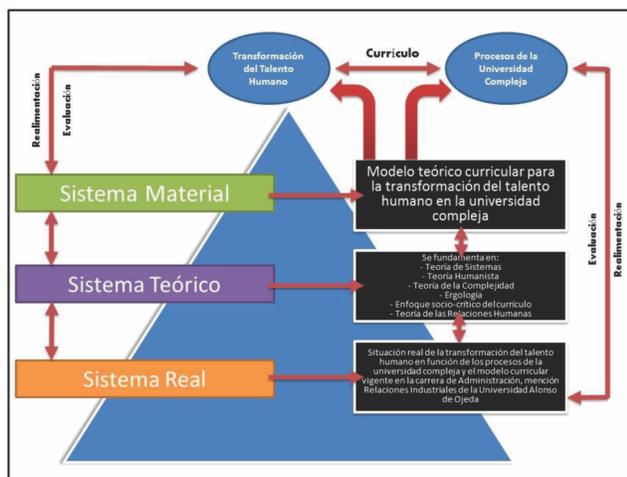
Igualmente, se logra la instrucción, la educación y el desarrollo de las nuevas generaciones, mediante el complejo proceso de formación de los profesionales, el cual debe ser científicamente estudiado para que se desarrolle de manera eficiente y eficaz en el logro de

los resultados. Con esto, se busca formar profesionales contextualizados y educados, de manera tal, que estén comprometidos, social y profesionalmente, además de que sean capaces de realizar transformaciones creativas y desarrollen competencias en su saber hacer (Álvarez, 1987).

Ahora bien, en la búsqueda de transparencia del modelo curricular, se define que la orientación de la teoría crítica del currículo es la principal teoría curricular a la que éste se adscribe. Expresión de esta teoría, es la participación de integrantes del colectivo docente en la elaboración del diseño curricular, al ser consultados en el diagnóstico previo. Se caracterizan por presentar visiones críticas de la educación, que se oponen a los presupuestos y actividades educativas hegemónicas, no sólo en teoría (a través de ideas críticas), sino también en la práctica (mediante el establecimiento de formas de organización que tiendan a cambiar la educación, hacia la elección de las mejores prácticas). De esta manera, dentro del modelo, las teorías críticas del currículo, como lo expresa (Kemmis, 1988), impulsan el trabajo cooperativo y auto-reflexivo.

Un modelo es una descripción o representación de la realidad que, por lo general, se encuentra en función de unos supuestos teóricos. En tal sentido, los modelos representan la teoría, muestran las condiciones ideales en las que se produce un fenómeno al verificarse una ley o teoría y, por otro lado, constituyen una muestra particular de la explicación general que da la teoría.

Bajo estos parámetros, el modelo se desenvuelve entre lo abstracto y lo concreto, indicando, que por medio de él, se describe la situación real del ámbito de estudio (sistema real), las teorías que lo sustentan (sistema teórico) y, en este caso, la del currículo transformador del talento humano en la universidad compleja (sistema material). Por ello se espera, tal y como se muestra en el Gráfico 1 que el modelo de gestión propuesto (sistema material) se constituya en un medio para la acción controlada en el ámbito curricular de su competencia, permitiendo la valoración del currículo, del talento humano y de la universidad compleja.



**Gráfico 1.** Bases del modelo teórico curricular para la transformación del talento humano en la universidad compleja. Elaborado por Majad (2016).

A continuación, se describen cada uno de los elementos caracterizadores de los sistemas, real, teórico y material:

### Sistema real

A partir de los resultados del diagnóstico, realizado para establecer la situación del currículo transformador del talento humano en la universidad compleja, específicamente en la carrera de Administración, mención Relaciones Industriales, de la Universidad Alonso de Ojeda, fue posible determinar que existe deficiencia en la consideración de los factores del individuo que le dan esa calidad de talento humano (conocimiento, experiencia, creatividad, aptitud, motivación, interés vocacional, actitud, habilidad, destreza, potencial), relacionada con las competencias.

A la par de esto, también se evidenciaron insuficiencias importantes en la acción y efecto de administrar, es decir, en el proceso administrativo resultante de la búsqueda de objetivos organizacionales, el cual implica planificar, ejecutar, controlar y analizar resultados. Igualmente, se determinó la existencia de carencias en debilidades internas en la conformación de los procesos educativos transformadores del hombre,

entendiendo que se trata de un sujeto que ha de ver, pensar y actuar para servir y transformar los componentes internos de su propio ser y de la sociedad, bajo premisas de compromiso, valor ético, responsabilidad y pertinencia.

No obstante, se reconocen ciertos elementos institucionales positivos que, en el caso de la universidad en estudio, contribuyen a generar una interacción bajo las premisas de la complejidad entre los distintos actores educativos, por un lado; y entre la institución y la sociedad, por el otro. Si bien el conocimiento aparece en esta institución como un espacio para interactuar, no es aprovechado del todo, pues la falta de actividades de extensión, la función social no fructificada, la desmotivación en los actores involucrados (docentes, estudiantes, personal administrativo), la falta de proyección significativa de la universidad en el entorno, a partir del ejercicio docente, así lo indican. Se obvia, por ende, la capacidad de adaptación de la educación, según las demandas del entorno social. De una sociedad que no es otra que la de la globalización, mundialización y nuevas tecnologías.

### Sistema teórico:

Manteniendo el enfoque en la organización educativa, definir un modelo involucra precisar cuáles son las principales decisiones que se toman en una institución, cómo se toman, quién y cuándo las toma, es decir, involucra definiciones desde el ser, el hacer y el estar. En tal sentido, definir desde el ser, es hablar de la misión organizacional (aquello que expresa la razón de ser de la institución), en términos de su propia planificación: misión, prioridades, metas, objetivos, plan de acción, programación, ejecución, evaluación anual. En cambio, conceptualizar desde el hacer, implica referirse a las funciones de cada parte de la organización, viéndolas como los requisitos que se deben cumplir para alcanzar la misión. Por su parte, definir desde el estar, refiere al modelo de división del trabajo existente, a las estructuras organizacionales, a la cultura, a las motivaciones e incentivos, al ambiente externo, es decir, al contexto de funcionamiento de la institución.

En conexión con las definiciones desde el ser, el hacer y el estar, ya mencionadas, el modelo curricular se apoya en las teorías de sistema, humanista y de la complejidad. Esta tríada permite enfocarlo y desarrollarlo como un procedimiento general, que, centrado en lo que en páginas precedentes se ha establecido como talento humano, asegura la gestión de las competencias desde el ámbito de la universidad (ser, hacer y estar). Estas competencias devienen de los individuos, y se deben desarrollar prácticas para adquirirlas, estimularlas y desarrollarlas, en cuanto misiones del sistema.

Respecto a este punto, cuando se habla de sistema se hace referencia a un conjunto de elementos en interacción que, siendo susceptible de ser dividido en partes, adquiere integridad, precisamente en la medida en que tales partes se integran en la totalidad. Esto indica que un sistema funciona como un todo en el que cada parte constitutiva está interrelacionada a tal grado que un cambio en alguna de ellas provocaría un cambio en las otras y, por tanto, en el sistema total. Un sistema es un objeto complejo estructurado, cuyas partes están relacionadas entre sí por medio de vínculos (estructura) pertenecientes a un nivel determinado. Además, los sistemas se caracterizan por poseer propiedades globales (emergentes o sistémicas) que sus partes componentes no poseen.

En este punto, desde el ámbito humanista, son importantes los principios y postulados que se fundamentan en la corriente fenomenológica de Husserl. Para ésta, la realidad no se apoya en los sucesos, sino en el fenómeno, que es una percepción individual del evento; es decir: "lo conocido a través de los sentidos y de la experiencia inmediata, más que a través de deducciones" (Hernández, 1992, p.35). En este sentido, una persona responde al ambiente y/o contexto, según lo perciba y entienda. Igualmente, sobresale el complemento que al enfoque humanista da el pensamiento humanista-existencial de Heidegger, y el existencialismo de Kierkegaard, Buber y Jaspers. Básicamente, el hombre como "ser en el mundo, arrojado ahí, tiene que determinar su esencia a través de su existencia, lo que supone ejercer su libertad", por lo cual está "condenado a ser libre", configurándose en un "ser responsable de su conducta" (Hernández, 1992).

Así entendido, el humanismo observa los aspectos subjetivos y cualitativos característicos de la especie

y la vida humana: el autoconocimiento, la autodeterminación, la autorrealización, la libertad, las relaciones interpersonales, los valores, las actitudes, entre otros. Lo anterior resulta fundamental al ser conectado para comprender el fenómeno educativo, pues implica que el individuo, en el ejercicio de su libertad, propenda a enfrentarse a su autoconocimiento con el objeto de hacer elecciones acertadas para una vida plena (Hamachek, 1987).

Como se intuye, el enfoque humanista se basa en una profunda y sólida convicción: el ser humano posee un potencial que permite apalancar su propio crecimiento y desarrollo, permitiéndole conectarse con nuevas estructuras de pensamiento, con nuevos ideales, con nuevas opciones y alternativas que orienten la vida, con nuevas significaciones, con nuevos valores, entre otros. Por ende, estas fuerzas motrices pueden ser consideradas como los catalizadores determinantes del comportamiento humano.

A tales efectos, es relevante tener presente que, en este ámbito de las relaciones humanas en la educación, "el aprendizaje que tiene lugar desde la cuna hacia arriba y que no involucra sentimientos o significado personal no tiene relevancia para la persona total" (Rogers, 1969). No se trata, en consecuencia, sólo de equipar individuos con la cultura acumulada por la sociedad, de hacer que se adapten a las normas establecidas y sean capaces de rendir profesionalmente en la realidad social. Se trata de lograr una educación en y para la autorrealización, fundamentada en la libertad, la creatividad, la adaptación personal, configurándose en una educación que tenga en cuenta las distintas dimensiones del ser humano.

Esta complejidad, por tanto, enlaza una multitud de sistemas parciales que, en su conjunto, suman y forman un sistema total. Ello permite, por ejemplo, la división del trabajo, la especialización del conocimiento, la singularidad institucional, la autonomía micro-sistémica, entre otros.

Todo propende a una diferenciación funcional, a una especialización de las respuestas, a unos subsistemas que en su accionar reducen la complejidad social creciente frente a lo que puede denominarse "universidad compleja".

En esta dinámica, es importante la ergología, en un sentido amplio. En un primer sentido equivale al estudio general del trabajo, formado por el conjunto de ciencias, derivadas de otras ciencias principales de la cultura o de la naturaleza, que tienen por objeto el trabajo y lo estudian en sus distintos aspectos, cada una desde su propio punto de vista. Por otra parte, la ergología refiere a una disciplina no general, sino particular, que, utilizando o sirviéndose de todas las disciplinas, que en su conjunto la conforman, estudia científicamente el trabajo en sí, en cuanto a sus presupuestos, condiciones, organización, relaciones, desarrollo, rendimiento y valoración.

La discusión sobre qué enseñar y qué no, ha estado siempre en boga, sobre todo en el ámbito de las políticas universitarias en la cultura occidental. Lo que refuerza el hecho de vincular las nociones de currículo, universidad y talento humano, a partir del enfoque socio-crítico, el cual permite ubicar la problemática curricular en una perspectiva histórica, lo que permea la posibilidad de establecer las relaciones entre la organización educativa y el entorno social, es decir, entre el conocimiento y el acceso al mismo, por los disímiles grupos sociales. Aquí impera el razonamiento dialéctico, cuyos intereses son calificados por Habermas (1972, 1974) como emancipadores. Esto significa propender a acciones que devengan en condiciones para transformar los vínculos y accesos sociales distorsionados, "...en donde las personas traten de superar la irracionalidad y la injusticia que desvirtúa sus vidas" (Kemmis, 1988, p. 88).

Finalmente, en relación con lo expuesto, Besseyre (1990) da gran importancia al diagnóstico de la organización, tanto externo como interno. Este diagnóstico fue realizado previamente y sirvió para establecer un panorama preciso (interno y externo) de la organización educativa en estudio. Esto, a su vez, permitió fundamentar el sistema real anteriormente explicado, y llevó a establecer una serie de estrategias a ser consideradas en el modelo curricular, explicado en el sistema material.

### Sistema material

El modelo material que se propone a partir de la investigación realizada (Gráfico 2), es un modelo curricular que aspira direccionar las acciones educativas y organizacionales para la transformación del talento humano en la universidad compleja. En este sentido, el modelo presentado mantiene las características de un modelo material. Así, el modelo representa las distintas articulaciones institucionales que de manera idónea han de regir las configuraciones curriculares, siendo el siguiente:

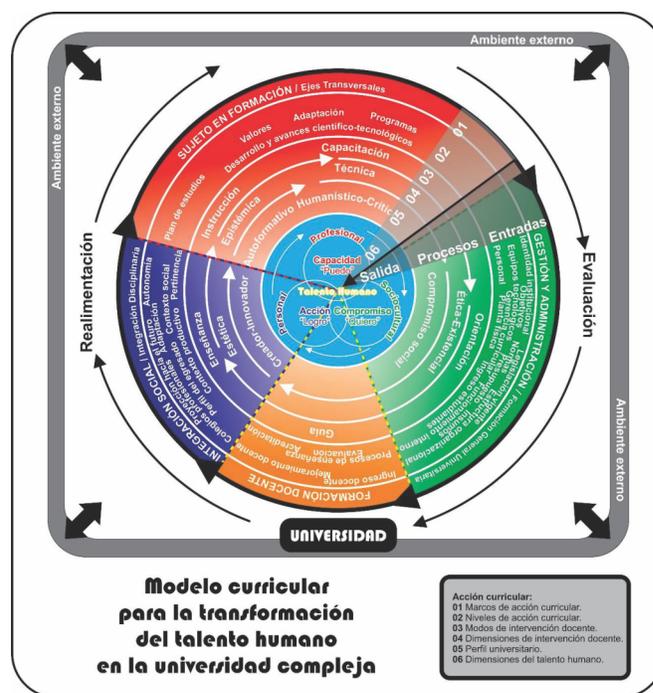


Gráfico 2. Modelo curricular para la transformación del talento humano en la universidad compleja. Elaborado por Majad (2016).

El modelo propuesto en el sistema material se apoya en el sistema real y en el sistema teórico, teniendo como ámbito de acción el modelo propiamente dicho, es decir, la valoración del currículo transformador del talento humano en la universidad compleja, específicamente en la carrera de Administración, mención Relaciones Industriales, de la Universidad Alonso de Ojeda.

En tal sentido, en el marco del modelo propuesto, se hace necesario observar, corregir y proponer una estructura de procesos internos en la organización estudiada. Para la representación gráfica (Gráfico 6), se define detalladamente una estructura básica, especificando un cierto balance entre ésta y los procesos de gestión curricular y organizacional, pues el currículo es asimilado como un concepto integral. Así, el currículo es un conjunto de acciones planificadas para realizar el proceso de aprendizaje, propiciando la transformación del talento humano, con la interacción de docentes, estudiantes, estructura administrativa, infraestructura educativa, medios, planes, programas, contexto socio-productivo, entre otros.

Bajo este enfoque, el modelo curricular es la propuesta teórica del desarrollo del currículo, resultando en un carácter mediador entre la intencionalidad educativo-social y los procesos prácticos de socialización cultural en la educación formal. Por tanto, dicho modelo es un ideal de universidad, una determinada forma de entender, seleccionar y valorar procesos y productos culturales, la forma en que ello debe ser codificado o representado, el cómo debe ser comunicado, la dinámica organizativa de la universidad que requiere y, finalmente, la forma en que puede ser valorado y criticado. Ello, además de proponer la forma de entender el papel y la organización de la universidad, de los agentes productores de ese soporte de la transmisión cultural y de los sujetos que intervienen en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Esto hace que la noción de modelo curricular sea sustancialmente diferente de la de currículo, el cual es un plan que organiza la tarea docente, ya que dentro de él se inscribe, tanto la ideología institucional, como la de los desarrolladores; así como la naturaleza y la esencia del proyecto que se desea llevar a la práctica, siendo un enlace entre los marcos teóricos de la planificación o diseño de un proyecto educativo y la acción práctica pedagógica real en el contexto del aula.

Por ende, el modelo curricular se entiende como la síntesis de elementos culturales e intenciones justificadas, donde se insertan conocimientos, valores, costumbres, creencias, hábitos, finalidades, entre otros, para conformar la propuesta educativa,

la cual servirá de guía básica para las planificaciones particulares y concretas que cada académico tiene que realizar, con respecto al contexto educativo con el que actúa. Es, en esta línea, la representación conceptual de un sistema, configurándose como analítico al describir su funcionamiento, que, al ser necesariamente esquemático, se convierte en una representación parcial y selectiva de aspectos de la realidad, localizando la atención en lo que se considera como más importante.

El modelo curricular para la transformación del talento humano en la universidad compleja es un modelo de planificación educacional que se desarrolla en etapas secuenciales en función de un problema documentado, entendido como una relación cuantificable entre una situación dada y la que ésta debe llegar a ser. Las alternativas de solución al problema se determinan mediante el análisis de sistemas y la implantación de la solución elegida mediante una síntesis de sistema. A manera particular, se pueden identificar en él, los siguientes aspectos de funcionamiento:

1. Toma al currículo en su definición más amplia, por lo que no es un plan de estudios, o los contenidos de cursos, el temario de clase, el diseño de programas de estudio, la organización de experiencias de aprendizaje, siendo éstos, entre otros, elementos que lo constituyen, pero no lo representan.
2. Involucra un núcleo, el talento humano, conformado por tres dimensiones específicas: capacidad, compromiso y acción.
3. Se configura bajo elementos de entradas, procesos y salidas, respetando las relaciones entre ambiente interno y ambiente externo.
4. Involucra una persistente evaluación y retroalimentación del proceso.
5. Representa simbólicamente y simplificada el proceso curricular o parte de él, respondiendo a los objetivos definidos.
6. Esquematiza los datos y/o fenómenos curriculares, facilitando su comprensión.
7. Representa de manera simplificada el sistema educativo, sus elementos y relaciones, que se organizan de acuerdo con el marco teórico desde el cual se les comprende.

8. Tiene carácter descriptivo, predictivo y de planificación.
9. Se desenvuelve como un esquema científico-técnico que sirve de mediador y filtro entre la realidad y la teoría, entre la ciencia y la praxis, ya que todas aquellas informaciones son producto de una investigación de la realidad y el medio, seleccionando aquellas que sean útil para el proceso del desarrollo del currículo.
10. Es dinámico, pues está orientado al cambio, de manera lógica y razonada; continuo, ya que se compone de varias fases, estrechamente relacionadas entre sí, con una secuencia sistémica en espiral; participativo, requiere de la colaboración de todos los actores involucrados en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Bajo los puntos mencionados, el modelo curricular constituido, permite identificar los elementos a tomar en un determinado proceso o en un aspecto del mismo, además de describir las funciones u operaciones involucradas, así como señalar la secuencia general del proceso que describe.

Como se observa, el modelo curricular tiene a la organización educativa en su conjunto como ámbito de acción, vinculando su ambiente interno con su ambiente externo. En este orden de ideas, y sabiendo que la transformación del talento humano es la búsqueda fundamental del modelo curricular, la misma se presenta como el núcleo hacia el cual convergen los distintos elementos, separados y relacionados sistémicamente en entradas, procesos y salidas.

Por ello, el núcleo talento humano está conformado por aquellos elementos que dan a las personas esa cualidad, la de talento, tan relacionada con las competencias, las cuales determinan en gran parte el éxito en la consecución de objetivos. Por tanto, se relaciona directamente con: a) la potencialidad para aprender a realizar un trabajo, es decir, con las capacidades; b) la capacidad real y/o actual para llevar a cabo el trabajo, esto es: la acción; y, finalmente, c) la disposición, motivación y/o interés para realizar ese trabajo, es decir, el compromiso.

En relación con esto último, es importante señalar que su presencia como componente medular del

núcleo talento humano, no es gratuita. Los aspectos de capacidad, acción y compromiso se complementan y resultan determinantes, pues es posible que una persona tenga los conocimientos para hacer el trabajo, pero no lo desee hacer; o que tenga el deseo de realizarlo, pero no sepa cómo hacerlo; o no sepa cómo hacerlo, pero esté dispuesto a aprender y tenga las condiciones para realizarlo. En tal sentido, se debe considerar a un profesional en esta vertiente de éxito en el desempeño de sus actividades, si conjuga: a) capacidades, es decir conocimientos y competencias que le permitan lograr los resultados; b) compromiso, ya sea con el proyecto o con su organización; y, por último, c) acción, pues no sólo hay que saber y querer hacer, sino también llevarlo a cabo y en el tiempo que se requiere.

## CONCLUSIONES

En la universidad, el talento humano, resultante de la suma de los elementos descritos, está relacionado con los componentes educativos e institucionales, así como con sus procesos. Así pues, el talento humano, en cuanto producto, se constituye a partir de una transformación del ser del estudiante, desde su ingreso hasta su egreso en la universidad, la cual está influenciada, interna y externamente, por un entramado complejo y diverso. Así, están las tres dimensiones distintivas del talento humano, que son la dimensión de las capacidades, la del compromiso y la de la acción. Cada una de estas se desarrolla a partir de un marco de acción curricular específico, y se potencian con la formación docente, en general. En su conjunto, al darse su desarrollo y potenciación, se alcanza la transformación del talento humano dentro de los procesos internos de la universidad compleja.

Lo anterior resulta fundamental en un marco de adaptación curricular y cumplimiento social de las directrices constitucionales y legales que, por ejemplo, en la República Bolivariana de Venezuela definen los principios que rigen la carrera académica, pues la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica, a quienes se les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente en un régimen de trabajo y de vida acorde con su elevada misión. De lo que se desprende el estímulo a la

actualización permanente y un sistema de ingreso, promoción y permanencia basado en criterios de evaluación de méritos; donde, además la educación cumpla con los requisitos éticos, académicos, científicos, económicos y de infraestructura que establezca la ley, reservándose el Estado la vigilancia y control de sus actividades.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Álvarez, J. (1987). Dos perspectivas contrapuestas sobre el currículum y su desarrollo. *Revista de Educación*, (282), 131-151. Recuperado de <https://www.mecd.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revistaeducacion/numeros-antiguos/1987/re282.html>
- Angulo, F. (1994). ¿A qué llamamos currículum? En J. Angulo y N. Blanco (Coords.), *Teoría y desarrollo del currículum* (pp. 17-30). Málaga, España: Aljibe. Recuperado de [http://bscw.ual.es/pub/nj\\_bscw.cgi/d843867/11/DID\\_Fernandez\\_Sierra\\_Unidad\\_3.pdf](http://bscw.ual.es/pub/nj_bscw.cgi/d843867/11/DID_Fernandez_Sierra_Unidad_3.pdf)
- Besseyre, Ch. (1990). *Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. Madrid, España: Deusto.
- Boggino, N. y Rosenkrans, K. (2007). *Investigación acción: reflexión crítica sobre la práctica educativa*. Madrid, España: MAD SL.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial No. 36.860*. Recuperado de [http://www.mppp.gob.ve/wp-content/uploads/2014/01/LeyesOrganicas/GO-36860\\_constitucion.pdf](http://www.mppp.gob.ve/wp-content/uploads/2014/01/LeyesOrganicas/GO-36860_constitucion.pdf)
- Dilthey, W. (1986). *Introducción a las ciencias del espíritu. Ensayo de una fundamentación del estudio de la sociedad y de la historia*. Madrid, España: Alianza Universidad.
- García, C. (Noviembre de 2007). *El compromiso social de las universidades*. Conferencia Central en el IX Congreso Iberoamericano de Extensión Universitaria. Bogotá, Colombia.
- Guba, E. (1978). *Toward a Methodology of Naturalistic Inquiry in Educational Evaluation*. Los Ángeles: UCLA.
- Habermas, J. (1972). *Knowledge and human interests*. London: Heinemann. Recuperado de <https://trove.nla.gov.au/work/8764217>
- Habermas, J. (1974). *Theory and practice*. London: Heinemann.
- Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid: Altea, Taurus, Alfaguara, S.A.
- Hamachek, D. (1987). *Encounters with the self*. New York: Rinehart & Wiston.
- Hernández, J. (1992). El currículo oficial de la reforma: ¿Una posibilidad para el perfeccionamiento profesional y la calidad de la educación física? *Perspectivas de la Actividad Física y el Deporte*, 11 (6), 34-40.
- Kemmis, S. (1988). *El currículum: más allá de la teoría de la reproducción*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Pérez, R. (1985). Test. En De la Orden, A. (ed.). *Diccionario de ciencias de la educación. Investigación educativa* (pp. 57-62). Madrid, España: Anaya.
- Riveros, L. (2005). Un nuevo modelo de universidad en la sociedad del conocimiento. *Revista de Sociología*, (19), 17-29. doi: 10.5354/0719-529X.2005.27810. Recuperado de <https://revistadesociologia.uchile.cl/index.php/RDS/article/view/27810>
- Rogers, C. (1969). *Freedom to learn*. Columbus, Ohio: Charles E. Merrill Publishing Co.
- Rubio, M. y Romero, L. (2006). Universidad técnica particular de Loja. Treinta años haciendo educación a distancia. *RIED*, 9(1 y 2), 127-164. Recuperado de <https://www.biblioteca.org.ar/libros/142402.pdf>
- Terán, G. (2006). *Hacia una educación de calidad*. Quito, Ecuador: Soboc Grafic.

## AUTOR

**Musa Ammar Majad Rondón:** Licenciado en Letras (ULA), Magíster en Gerencia Educativa (UNET), Doctor en Ciencias de la Educación (UBA).

Vinculado a la Universidad Bicentaria de Aragua y al Centro de Gestión del Conocimiento Universitas. E-mail:- [musamajad@hotmail.com](mailto:musamajad@hotmail.com)  
<http://musamajad.com.ve>

# **POLÍTICA DE CALIDAD EN SALUD: REQUISITOS DE HABILITACIÓN Y SU EFECTO EN LA SITUACIÓN FINANCIERA DE UNA IPS EN CALI, 2018**

**Oscar Marino López Mallama**

Docente Hora Cátedra UNIAJC

*Artículo de reflexión*

## **RESUMEN**

La situación del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) se enmarca dentro del Plan Obligatorio de Salud, que define las prestaciones a las cuales se tiene acceso y cómo el sistema de salud ha contribuido al mejoramiento del ingreso de los más pobres, teniendo en cuenta las inequidades que provienen de la ausencia de cobertura universal, de las diferencias en los planes de salud y en el gasto del sistema según ingresos de la población.

La realización de este estudio pretendió ampliar el conocimiento respecto a la política de intermediación que se encuentra inmersa en el sistema de seguridad social en salud en Colombia, ejercida por parte de las empresas responsables de pago, como los cambios en los requisitos de habilitación influyen y modifican en la estructura de costos de los prestadores de servicios de salud y cómo desde la definición de los cambios normativos, el gobierno no contempla una regulación tarifaria de los servicios de salud.

Esta investigación se realizó tomando como base la información aportada por la IPS de mediana complejidad de ayudas diagnósticas de la ciudad de Cali y, en términos generales, presenta un balance de algunos procesos claves y resultados del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) en Colombia. Para ello se llevó a cabo una revisión sistemática de literatura publicada en revistas indexadas con valoración de la calidad de la evidencia y literatura gris.

## **PALABRAS CLAVE**

Sistema de Salud, Sistema General de Seguridad Social, Calidad de la Atención en Salud, Habilitación, Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad.

## **ABSTRACT**

The situation of the General System of Social Security in Health - SGSSS is part of the Mandatory Health Plan, which defines the benefits to which access is available and how the health system has contributed to improving the income of the poorest, taking into account account inequities that come from the absence of universal coverage, differences in health plans and system spending according to population income.

The realization of this study aimed to broaden the knowledge regarding the intermediation policy that is immersed in the social security system in health in Colombia, exercised by the companies responsible for payment, as the changes in the eligibility requirements influence and they modify the cost structure of health service providers and, as from the definition of regulatory changes, the government does not contemplate a tariff regulation of health services.

This research was carried out based on the information provided by the IPS of medium complexity of diagnostic aids of the city of Cali and in general terms, presents a balance of some key processes and results of the General System of Social Security in Health (SGSSS) in Colombia. We conducted a systematic review of literature published in indexed journals with an assessment of the quality of evidence, and gray literature.

## KEYWORDS

Health System, General Social Security System, Quality of Health Care, Enabling, Mandatory System of Quality Assurance.

## INTRODUCCIÓN

Después de 23 años de vigencia de la ley del Sistema de Seguridad Social Integral (Ley 100 de 1993), el sistema de salud colombiano presenta problemas con raíces en diferentes aspectos que fueron determinantes al momento de su creación. Entre ellos destacan los cambios relacionados con las transformaciones del estado generadas por teorías económicas como el neoliberalismo, que abogaba por una reducción del Estado y la dejación por parte de este de algunas actividades en que el sector público no era eficiente (Rodríguez Galvis, 2016).

El fenómeno de la globalización, en el cual Colombia daba sus primeros pasos en la época, se orientó hacia el cambio de modelo económico del neoliberalismo. Fruto de ese contexto, la ley nació en medio de un ambiente donde la apertura comercial y la reducción del Estado ya estaban tomando lugar (Aghon, Albuquerque, & Cortes, 2001).

Sin embargo, desde un principio las incoherencias e inconsistencias en el funcionamiento del sistema de salud se sumaron a la escasa regulación por parte del Ministerio de Salud y la Supersalud, a pesar de que se crearon normas que respaldaban el sistema de seguridad social integral creando más adelante efectos financieros negativos que se fueron empeorando con el transcurrir del tiempo. (Agudelo Calderón, Cardona Botero, Ortega Bolaños, & Robledo Martínez, 2011).

Esa situación dio origen a las grandes dificultades que hoy afrontan los actores del sistema, los usuarios, las instituciones prestadoras de servicios de salud y los trabajadores de la salud, agravado por los actos de defraudación en contra de los recursos económicos del sistema, debido a la debilidad en la regulación e ineficacia para realizar este proceso por parte de los entes de control.

En este estudio se toma como caso una IPS de la ciudad de Cali para analizar cómo los cambios en la política de calidad de la atención en salud han impactado la situación financiera de los prestadores de servicios de salud en el sistema de salud colombiano. Como objetivo se plantea realizar una descripción del Sistema de Gestión de Calidad en Salud, para conocer cómo es la dinámica económica entre los prestadores y pagadores, y cómo los cambios normativos en los requisitos de habilitación influyen el comportamiento financiero de la IPS. Para ello se realizó una revisión teórica de información secundaria, se examinaron los estados de la situación financiera por los que ha pasado la IPS en el periodo del 2011 al 2016, y se determinó en qué proporción esta situación fue provocada por los cambios en las exigencias de habilitación teniendo como punto de partida los cambios normativos, sin tener en cuenta el papel de la intermediación que ejercen las diferentes Entidades Responsables de Pago (ERP).

## REFERENTES CONCEPTUALES

La implementación de la Ley 100 de 1993, que reemplazó el Sistema Nacional de Salud por el SGSSS en Colombia, dio lugar a diversas transformaciones en la forma cómo los individuos se relacionan con las instituciones estatales para acceder al servicio de salud. La corriente neoliberal que estuvo presente

en las discusiones y se reflejó en el resultado final de la reforma implicó que la prestación del servicio de salud se convirtiera en un proceso en el que tiene injerencia un intermediario, aun cuando el Estado Colombiano constitucionalmente asume la responsabilidad en la prestación del servicio. Es por esto que la prestación del servicio a la salud en Colombia permite vislumbrar dinámicas particulares de la relación del ciudadano con el Estado (Pereira Arana, 2007).

El servicio de salud en Colombia presenta unas tensiones particulares que son efecto del andamiaje institucional creado en 1993. Esto hace que la prestación del servicio esté atravesada, al mismo tiempo, por una lógica técnica y una lógica política, puesto que tanto el Estado como el mercado constituyen actores centrales en el funcionamiento del sistema. En ese mismo sentido, el derecho a la salud constitucionalmente consagrado se diluyen en la lógica del mercado que convierte la salud en un servicio y a los ciudadanos en clientes (Pereira Arana, 2007).

En el marco de la modernización del Estado y el rol que en este proceso desempeña la alta gerencia, se evidenciaron problemas de la implantación de la Nueva Gestión Pública (NGP) en las administraciones públicas latinoamericanas: modelo de estado y cultura institucional, asumiendo la postura neoliberal como la postura neo política, igual la burocracia tradicional. También se muestra la importancia de la gerencia pública para las entidades estatales y para las empresas privadas prestadores de servicios sociales a cargo del estado, con el cambio dado por la globalización y las concepciones de lo público manejado en la manera tradicional, lo cual afecta en real evidencia la función propia en el sector público con sus entidades (Villalobos García, 2016).

El enfoque de la Nueva Gestión Pública (NGP) persigue la creación de una administración eficiente y eficaz, es decir, una administración que satisfaga las necesidades reales de los ciudadanos al menor coste posible, favoreciendo para ello la introducción de mecanismos de competencia que permitan la elección de los usuarios y a su vez promuevan el desarrollo de servicios de mayor calidad. Todo ello rodeado de sistemas de control que otorguen una

plena transparencia de los procesos, planes y resultados, para que por un lado, perfeccionen el sistema de elección y, por otro, favorezcan la participación ciudadana (García Sánchez, 2007). Este enfoque facilitará el análisis del funcionamiento del Sistema de Salud Colombiano a partir de la Ley 100 de 1993.

### **La Nueva Gestión Pública (NGP)**

Para Leeuw (1996, p. 92) citado por García Sánchez (2007) la NGP enfatiza en la aplicación de los conceptos de economía, eficiencia y eficacia en la organización gubernamental, así como en los instrumentos políticos y sus programas, esforzándose por alcanzar la calidad total en la prestación de los servicios.

La Nueva Gestión Pública, identificada como la Gestión para el Siglo XXI, es una propuesta que se orienta a adecuar y mejorar las formas de organización y de funcionamiento de la Administración Pública para que el Estado pueda cumplir con eficiencia y eficacia sus finalidades. Además, reconoce que el Estado es el instrumento fundamental para orientar el desarrollo económico, político y social de cualquier país y que, por tanto, es necesario fortalecer su capacidad de gestión (Hernández Pabón, 2002).

En términos generales, la nueva gestión pública persigue la creación de una administración eficiente y eficaz, es decir, una administración que satisfaga las necesidades reales de los ciudadanos al menor coste posible, favoreciendo para ello la introducción de mecanismos de competencia que permitan la elección de los usuarios y, a su vez, promuevan el desarrollo de servicios de mayor calidad. Todo ello rodeado de sistemas de control que otorguen una plena transparencia de los procesos, planes y resultados para que, por un lado, perfeccionen el sistema de elección y, por otro, favorezcan la participación ciudadana (García Sánchez, 2007).

### **La Nueva Gestión Pública en Colombia**

A partir de la Constitución Política, Colombia cuenta con un nuevo contrato con un marco actualizado para el desenvolvimiento de las relaciones políticas, administrativas, sociales y

económicas. En ella se identifican los aspectos o reglas básicas en materia de principios fundamentales, deberes y derechos, organización del Estado, los partidos y la organización electoral. Al igual que otros temas como el de la organización territorial, el régimen económico y el ejercicio del control (Hernández Pabón, 2002).

La Constitución incorpora elementos de la Nueva Gestión Pública, entre ellos la descentralización territorial, la descentralización funcional o por servicios, la democratización de la gestión pública y el ejercicio de funciones públicas por particulares.

Mediante desarrollos legales se promueve el fortalecimiento de la capacidad del Estado para el cumplimiento de sus finalidades. De esta manera, la Nueva Gestión Pública se orienta a garantizar los mecanismos para aumentar la eficiencia y eficacia de la administración pública y a crear condiciones que posibiliten una relación más democrática entre el Estado y la sociedad.

### **El sector salud colombiano desde el enfoque de la Nueva Gestión Pública (NGP)**

En la Constitución de 1991 se dispuso que la salud es un servicio público al que toda la población tiene derecho. Al ser considerada como derecho fundamental, el Estado debe asegurar que se preste el servicio y el acceso de todos los colombianos, independiente de su capacidad de pago, aunque es responsabilidad de cada uno de los ciudadanos proveerse su propio bienestar (Jiménez Esguerra, 2013).

En desarrollo de esta disposición se expidió la Ley 100 de 1993 que regula la Seguridad Social, incluyendo la salud. Con esta ley se hizo una transformación de nivel administrativo y financiero, reflejado en la descentralización, la privatización, la autonomía de las entidades y la participación ciudadana. Esto representó la implementación de los principios que la ola neoliberal estaba promoviendo en América Latina a principios de los 90 (Jiménez Esguerra, 2013).

La ley busca regular el Sistema de Salud, crear condiciones de acceso y garantizar que se preste un

servicio de calidad, y para ello se diseñó un sistema que garantice la efectividad de este servicio a través de la relación de cuatro grandes actores: el Estado, los promotores, los prestadores y los usuarios.

Bajo los principios de la NGP se evidencia la participación del sector privado en la promoción y prestación del servicio de salud, además de la competencia y el mercado como promotores de la eficiencia del Sistema, y la creación de pequeñas agencias (EPS), que permiten el acceso directo a los usuarios para conocer sus preferencias y cumplir con sus expectativas sobre el servicio.

El Sistema de Salud colombiano es un claro ejemplo de la adopción de la NGP. La orientación al cliente, la privatización, el mercado y la competencia son prácticas que responden a los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, libre escogencia, autonomía de las instituciones, descentralización administrativa, entre otros principios que rigen el SGSSS.

### **METODOLOGÍA**

Esta investigación es de alcance descriptivo en tanto busca caracterizar la relación existente entre los actores del sistema de salud en su dinámica de mercado: ERP, IPS y Estado a partir del cumplimiento e implantación del sistema de gestión de calidad en salud en los prestadores de servicio, para lo cual tomará el método de investigación mixto con profundización en el análisis cualitativo.

En esta investigación se buscó analizar cuál es el efecto de los cambios en los requisitos de habilitación en la situación financiera de una IPS y su supuesto impacto económico en el sector salud en Colombia.

### **Recolección y Procesamiento de Información**

La información secundaria se recopiló de libros, artículos, investigaciones, normas, guías, lineamientos sobre sistemas de salud, sistema general de seguridad social en salud y sistema obligatorio de garantía de la calidad que intentan explicar la sostenibilidad del sistema de salud, sus fortalezas y sus debilidades desde el nacimiento del

sistema de seguridad social integral en el año 1993 hasta la expedición del decreto único reglamentario en el año 2015.

Se recopiló y procesó información primaria cuantitativa, se envió comunicado por escrito solicitando información sobre los estados de situación financiera y estados de resultados de estados financieros de la IPS de la ciudad de Cali reportados a la Superintendencia de Salud.

Con la obtención de estos datos, se procedió a calcular los distintos indicadores financieros desde el año 2011 al 2016, según las fórmulas establecidas en los principios y normas contables generalmente aceptadas en Colombia. A partir de esta información se realizará el análisis particular con base en los indicadores financieros.

## DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

La Política de Calidad en Salud en el SGSSS La Prestación de Servicios de Salud está relacionada con la garantía al acceso a los servicios de salud, el mejoramiento permanente de la calidad de la atención en salud, y la búsqueda y generación de eficiencia en la prestación de los servicios de salud a la población colombiana.

El propósito de la Política Nacional de Prestación de Servicios de Salud es garantizar el acceso, optimizar el uso de los recursos y mejorar la calidad de los servicios que se prestan a la población.

## OBJETIVOS

1. Mejorar el acceso a los servicios de salud.
2. Mejorar la calidad de la atención en salud.
3. Generar eficiencia en la prestación de servicios de salud y lograr la sostenibilidad financiera de las IPS públicas.

La Política Nacional de Prestación de Servicios de Salud se enmarca en tres ejes estratégicos:

- Accesibilidad
- Calidad
- Eficiencia

## SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN LA ATENCIÓN EN SALUD (SOGCS) (Decreto 1011 de 2006)

Es el conjunto de instituciones, normas, requisitos, mecanismos y procesos deliberados y sistemáticos que desarrolla el sector salud para generar, mantener y mejorar la calidad de los servicios de salud en el país.

### Objetivos del SOGCS

- Incrementar los resultados favorables de la atención en salud en el paciente y protegerlo de los riesgos asociados a dicha atención.
- Promover el mejoramiento a través de incentivos: prestigio e incentivos económicos a las instituciones que alcanzan el cumplimiento de estándares de excelencia.

### Características del SOGCS

- Accesibilidad: posibilidad que tiene el usuario de utilizar los servicios de salud que le garantiza el Sistema General de Seguridad Social en Salud SGSSS.
- Oportunidad: posibilidad que tiene el usuario de obtener los servicios que requiere, sin retrasos que pongan en riesgo su vida o su salud. Esta característica se relaciona con la organización de la oferta de servicios en relación con la demanda y con el nivel de coordinación institucional.
- Seguridad: conjunto de elementos estructurales, procesos, instrumentos y metodologías basadas en la evidencia científica utilizados por la institución para minimizar el riesgo de un evento adverso.
- Pertinencia: grado en el cual los usuarios obtienen los servicios que requieren, con una adecuada utilización de recursos y de acuerdo con la evidencia científica.
- Continuidad: grado en el que los usuarios reciben las intervenciones requeridas, mediante una secuencia lógica y racional de actividades, basada en el conocimiento científico.

### Componentes del SOGCS

1. Sistema Único de Habilitación.
2. Auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención de salud.
3. Sistema Único de Acreditación.
4. Sistema de información para la calidad.

### Sistema Único de Habilitación

Cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, de suficiencia patrimonial y financiera y de capacidad técnico administrativa, indispensables para la entrada y permanencia en el sistema único de habilitación, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la prestación de servicios y son de obligatorio cumplimiento por parte de los prestadores de servicios de salud.

La HABILITACION da la seguridad al usuario (el mínimo nivel de seguridad), que es atendido en instituciones que cumplen con unos estándares definidos, los cuales son básicamente de estructura, pero orientados a procesos y dirigidos a los factores de riesgo que pudieran ocasionar efectos adversos o contraproducentes, derivados del proceso de atención. Estos estándares son iguales para todos y dinámicos en el tiempo en la medida que se irán ajustando con el fin de mantener el nivel óptimo de seguridad requerido en la atención en salud y evalúan las siguientes capacidades empresariales del sector salud:

- Capacidad Tecnológica y Científica: Evalúa las condiciones mínimas indispensables para la prestación de los servicios de salud, agrupados en siete grupos de estándares establecidos en el anexo técnico de la resolución 2003 de 2014: Talento Humano, Infraestructura, Dotación, Medicamentos, Dispositivos Médicos e Insumos, Procesos Prioritarios, Historia Clínica y Registros e Interdependencia.
- Suficiencia Patrimonial y Financiera.
- Capacidad Técnico Administrativa.

### Mercado de Prestación de Servicios en Colombia

El sistema de salud colombiano se compone de dos regímenes: el contributivo y el subsidiado. Las personas que tienen una vinculación laboral pertenecen al régimen contributivo. Si el individuo es trabajador independiente, el costo de la afiliación al sistema de salud es de 12,5% del ingreso base de cotización (IBC), y este último es a su vez el 40% del ingreso mensual del afiliado. Si el individuo es trabajador dependiente, entonces debe aportar 4% del IBC a salud y la empresa reconoce el 8,5% restante. Las personas que perciben menores ingresos pertenecen al régimen subsidiado. El gobierno financia su afiliación con las contribuciones de las personas del régimen contributivo, y estos recursos son administrados por las autoridades locales. Todos los afiliados al sistema tienen el derecho de demandar cualquier servicio, procedimiento o medicamento incluido en el Plan de Beneficios en Salud (PBS).

Cada régimen tiene su propia red de aseguradoras conocidas como Entidades Prestadoras de Salud (EPS). Las EPS deben proveer los servicios del PBS a sus afiliados siempre que estos los demanden. Para hacerlo pueden usar sus propios hospitales o subcontratar una red de prestadores de servicio conocidos como Instituciones Prestadoras de Salud (IPS).

La demanda de servicios médicos y su provisión se caracteriza por un sistema de incentivos y riesgo. Desde el punto de vista de la demanda, para evitar el incentivo perverso a demandar servicios innecesarios el gobierno ha fijado los copagos para los cotizantes y las cuotas moderadoras para los beneficiarios. Los cotizantes deben pagar los copagos siempre que reciban un servicio médico y los beneficiarios deben pagar las cuotas moderadoras siempre que reciban servicios médicos. Los copagos y las cuotas moderadoras son específicos al ingreso base de cotización y se actualizan anualmente con base en la inflación y en las variaciones de la Unidad de Pago por Capitación (UPC). La UPC es la tarifa que el gobierno le paga a las EPS por cada uno de sus afiliados dependiendo de su edad, ubicación y sexo (Carranza, Riascos, & Serna, 2015).

Desde el punto de vista de la provisión de servicios, las EPS e IPS negocian contratos a largo plazo de forma bilateral, escogiendo el contrato de un menú fijo que determina la ley. Fijo significa que las partes no pueden negociar formas de pago distintas a las que establece la ley. Cada contrato genera incentivos y riesgos distintos. El decreto 4747 de 2007 del Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS) determina tres tipos fijos de contratos entre aseguradores y prestadores: capitación, pago por servicio y pago por diagnóstico.

En el contrato de capitación, la EPS realiza un pago prospectivo por cada afiliado que recibe un servicio en la IPS durante un periodo determinado. La capitación varía entre afiliados pero no entre servicios y no tiene en cuenta las características clínicas de los usuarios. Por esta razón, hay un costo para la IPS bajo este contrato que es el de asumir todo el riesgo financiero y de salud, y un beneficio social que es el incentivo de la IPS a curar rápidamente a sus pacientes para evitar readmisiones y costos adicionales que la EPS no le va a reconocer. Debido al riesgo financiero que asume el prestador en la capitación, este contrato es prohibitivo para las IPS pequeñas que probablemente no pueden soportar los sobrecostos de las readmisiones o de los pacientes con enfermedades de larga duración (Carranza, Riascos, & Serna, 2015).

## ANÁLISIS FINANCIERO DE UNA IPS DE CALI 2012-2016

Las dificultades financieras que afronta el sistema de salud en Colombia son de una gran magnitud a pesar de la gran cantidad de recursos económicos que actualmente posee.

### Rentabilidad

Los indicadores de rentabilidad sirven para medir la efectividad de la administración de la IPS, para controlar los costos y gastos y de esa manera convertir las ventas en utilidad.

Margen Neto. Este indicador nos dice cuanto generó de utilidad neta cada peso vendido en un periodo dado.

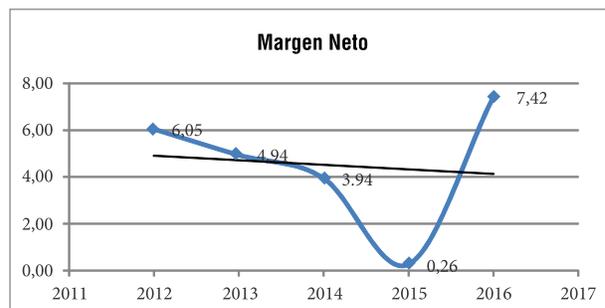


Figura 1. Margen Neto  
Fuente: Elaboración Propia.

La IPS tuvo resultados de tendencia negativa desde el año 2012 al 2015, teniendo su situación más crítica en el 2015 donde fue de 0.26% el margen neto de utilidades. En el 2016 el margen neto de utilidad se recuperó presentando un resultado de 7.4%.

### Liquidez

Los indicadores de liquidez sirven para evaluar la capacidad de la empresa para satisfacer sus obligaciones a corto plazo. Implica, por tanto, la habilidad para convertir activos en efectivo. Además, identifican desviaciones para la toma de decisiones, siendo más objetiva su medición cuando se le compara con datos históricos.

Capital de Trabajo. Recurso de que dispone un negocio para cancelar su pasivo a corto plazo.

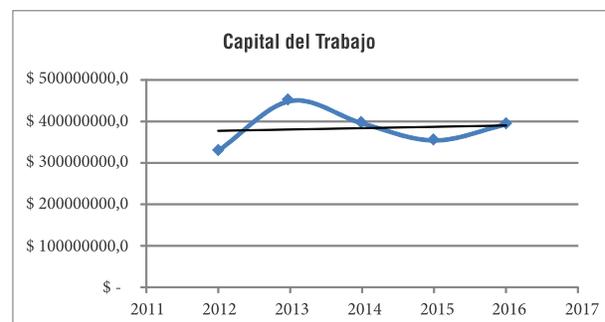


Figura 2. Capital de Trabajo  
Fuente: Elaboración Propia.

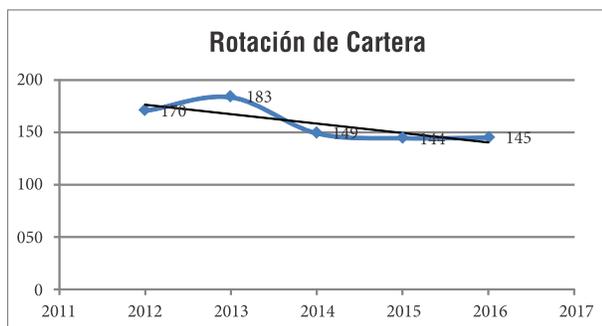
El capital de trabajo ha fluctuado en el periodo de estudio, mostrando un incremento en el 2013 y un descenso por dos años consecutivos, 2014 y 2015. En el 2016 sufre una recuperación.

Este indicador nos muestra en términos absolutos cuanto del activo corriente ha sido financiado con recursos de corto plazo (Pasivo corriente). Este capital neto de trabajo positivo facilita a la empresa un mayor respiro en el manejo de su liquidez.

### Actividad

Estos indicadores lo que hacen es tratar de medir la eficiencia con la cual una empresa utiliza sus activos, según la velocidad de recuperación de los valores aplicado en ellos. Lo anterior surge de un principio elemental en el campo de las finanzas, el cual dice que todos los activos de una empresa deben contribuir al máximo en el logro de los objetivos financieros de la misma (Universidad Libre). En otras palabras se trata de producir los más altos resultados con el mínimo de inversión.

**Rotación de Cartera.** Este indicador establece el número de veces que giran las cuentas por cobrar en un periodo determinado de tiempo, generalmente un año. La fórmula utilizada es: Rotación de Cartera = Cuentas x Cobrar a clientes / Ventas x 360 días.



**Figura 3.** Rotación de Cartera  
Fuente: Elaboración Propia.

Las edades de recuperación de cartera establece que entre menos sea el indicador mejor será para la empresa, ya que está recuperando rápidamente su inversión y minimiza el riesgo de iliquidez o de la necesidad de financiarse con fuentes externas.

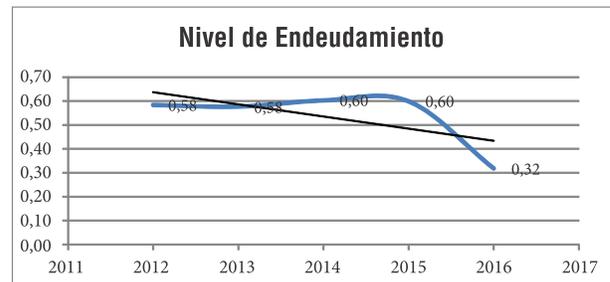
En caso de la IPS, tiene un promedio de 158 días en el periodo estudiado, 5 meses para recaudar los servicios prestados a las EPS.

### Endeudamiento

Los indicadores de endeudamiento tienen por objeto medir en qué grado y de qué forma participan los acreedores dentro del financiamiento de la empresa. De la misma manera se trata de establecer el riesgo que corren tales acreedores, los dueños y la conveniencia o inconveniencia de un determinado nivel de endeudamiento para la empresa.

**Nivel de Endeudamiento.** Se calcula: Nivel de endeudamiento = Total Pasivo / Total Activo. Este

indicador establece el porcentaje de participación de los acreedores dentro de la empresa.



**Figura 4.** Nivel de Endeudamiento  
Fuente: Elaboración Propia.

El nivel de endeudamiento de la IPS se ha mantenido entre el 2012 y el 2015 en aproximadamente en 0.60, indicando que el 60% del total de la inversión ha sido financiada con recursos de terceros. En el 2016 el endeudamiento disminuyó a 0.32, indicando que el 32% del total de la inversión (activos totales) ha sido financiado con deuda.

### CONCLUSIONES

- El Estado es el garante de los servicios de salud que, por su naturaleza solidaria, niega la rentabilidad y, por tanto, este servicio no puede verse como un negocio en el que se benefician unos pocos a costa de la salud de la mayoría de la población.
- La NGP como filosofía e instrumento de gestión que se introduce en el Sistema de Salud Colombiano, está lejos de producir los resultados y las bondades que en abstracto se espera de ella. Esto se explica por la fricción que se genera por un lado entre la concepción de la salud como derecho o como mercancía, y por otro lado, la concepción de usuario versus cliente. Además, hay que tener en cuenta que la salud es un bien público de primera generación, lo que impide que se excluyan a los usuarios de este servicio y se restrinja el ánimo de lucro y de la rentabilidad.
- La calidad en la prestación de los servicios de salud está siendo cuestionada constantemente por las dificultades que tienen los usuarios de los servicios en los momentos de verdad pues tienen limitaciones de acceso a los servicios que se traducen en largas colas para conseguir citas con medicina general o especializada, y en la continuidad del tratamiento al no obtener medicamentos y/o autorizaciones de servicios para procedimientos diagnósticos o terapéuticos.

- Las EPS prefieren un contrato en el que logren ceder parte del riesgo financiero y de salud a la IPS como lo es la capitación cuando se trata de usuarios riesgosos (por ejemplo aquellos con una alta probabilidad de padecer enfermedades de larga duración o los pacientes de la tercera edad), mientras que la IPS prefiere un contrato donde la EPS asuma todo el riesgo como lo es el pago por servicio. Los incentivos opuestos del asegurador y el prestador tienen efectos sobre la salud de los pacientes. Dependiendo del tipo de contrato que resulte de la negociación entre las partes, el proveedor tendrá incentivos a ejercer esfuerzo por atender a sus pacientes o no.

## RECOMENDACIONES

- El Ministerio de Salud y Protección Social debería hacer seguimiento, monitoreo y evaluación de la contratación y tarifas en salud asociadas a la calidad de la atención, debido a que se ha visto en el país un desbalance entre las diferentes IPS que según su complejidad son o no fuertes a nivel financiero, pero no son coherentes con la parte misional y de apoyo, donde se ve comprometida la calidad en la prestación del servicio de salud.
- Con base al trabajo de investigación realizado se recomienda la implementación de un sistema de información integral para mejorar la toma oportuna de decisiones de manera que potencialice la efectividad en la gestión operacional e institucional de la IPS.
- Los Sistemas de Gestión de Calidad en Salud, mediante la aplicación de herramientas tecnológicas, deben orientarse hacia un modelo de salud basado en redes integradas que compartan un sistema de información transversal que permita el fortalecimiento de los programas de políticas públicas en el sector.
- El modelo de atención de medicina primaria o familiar se basa en la prevención, disminuyendo la carga de enfermedad de la población. Con la maduración del modelo la dinámica del mercado cambiará su incentivo de pago por actividad a pago por resultados de salud.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aghon, G., Albuquerque, F., & Cortes, P. (2001). *Desarrollo Económico local y Descentralización en América Latina: Análisis Comparativo*. Santiago de Chile: CEPAL / GTZ.

Agudelo Calderon, C. A., Cardona Botero, J., Ortega Bolaños, J., & Robledo Martínez, R. (2011). *Sistema de Salud en Colombia: 20 Años de Logros y Problemas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Carranza, J. E., Riascos, A., & Serna, N. (2015). Poder de mercado, contratos y resultados de salud en el Sistema de Salud Colombiano. *Borradores de Economía*, 918, 1-55.

Constitucion Política. (20 de Julio de 1991). *Constitucion Política de Colombia*. Bogotá, Colombia: Asamblea Nacional Constituyente del Pueblo de Colombia.

Decreto 1011 de 2006. (s.f.). Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Bogotá, Colombia: Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia.

García Sánchez, I. M. (2007). *La Nueva Gestión Pública: Evolución y Tendencias*. Presupuesto y Gasto Público, 37-64.

Hernández Pabón, H. (2002). *Nueva Gestión Pública*. Bogotá, Colombia: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Jiménez Esguerra, N. C. (2013). *Análisis del Sistema de Salud Colombiano desde la Perspectiva de la Nueva Gestión Pública*. Bogotá, Colombia: Universidad Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario.

Ley 100 de 1993. (s.f.). Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá, Colombia: Congreso de la República de Colombia.

Ministerio de la Protección Social República de Colombia. (Noviembre de 2005). *Política Nacional de Prestación de Servicios de Salud*. Bogotá, Colombia: Ministerio de la Protección Social República de Colombia.

Pereira Arana, M. I. (26 de Noviembre de 2007). *Instituto de Investigación y Debate sobre Gobernanza*. Recuperado el 7 de Septiembre de 2017, de <http://www.institut-gouvernance.org/es/analyse/fiche-analyse-276.html>

- Política de Prestación de Servicios de Salud. (Noviembre de 2005). Política Nacional de Prestación de Servicios de Salud. Bogotá, Colombia: Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia.
- Resolución 2003 de 2014. (s.f.). Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud. Bogotá, Colombia: Ministerio de Salud y Protección Social de la República de Colombia.
- Rodríguez Galvis, H. (2016). Estudio de los Factores Determinantes de la Situación Financiera Deficitaria de los Prestadores de Servicios de Salud en el Sistema de Salud Colombiano. Caso Fundación Hospital San José de Buga. Cali: Universidad del Valle.
- Rodríguez, C. E. (Junio de 2009). Acreditación en Salud en Colombia, de Talla Internacional. (W. F. Muñoz, Entrevistador)
- Roth Deubel, A.-N. (2010). Enfoques para el Análisis de Políticas Públicas. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Sentencia T-760 de 2008. (s.f.). Sentencia T-760 de 2008. Bogotá, Colombia: Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, República de Colombia.
- Universidad Libre. (s.f.). Laboratorio Virtual Facultad de Contaduría. Recuperado el 11 de Diciembre de 2017, de <http://www.unilibre.edu.co/CienciasEconomicas/Webcontaduria/estudie/Gerencia/cap6107.htm>
- Villalobos García, V. (2016). Análisis del programa de saneamiento fiscal y financiero para mitigar la crisis financiera en las empresas sociales del estado, caso Hospital Piloto de Jamundí. Cali, Valle del Cauca, Colombia: Universidad del Valle.

## **AUTOR**

**Oscar Marino López Mallama:** Fisioterapeuta, Economista, Especialista en Control Integral de Gestión

y Auditoría de Servicios de Salud, Gerencia Financiera, Administración de la Calidad Total. Magister en Administración en Salud. Docente hora cátedra de la UNIAJC. [oscar.mallama@correounivalle.edu.co](mailto:oscar.mallama@correounivalle.edu.co)

## **MEMORIAS ENCUENTRO CIENTÍFICO Y EDUCATIVO DE EXPERIENCIAS INVESTIGATIVAS (ECE2I)**

### **IMPLICACIONES DEL DISEÑO VISUAL DESDE LA ARQUITECTURA DE LA INFORMACIÓN EN LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL APLICADA EN AULAS VIRTUALES MOODLE DE LA UNIAJC (PROYECTO DE GRADO ASOCIADO AL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN LA PRÁCTICA EDUCATIVA EN LA MODALIDAD B-LEARNING)**

**Alejandro Cantor Tovar; Kelly Yulieth Posso Moreno**

Grupo de Investigación GIP

Institución Universitaria Antonio José Camacho

#### **RESUMEN**

La Institución Universitaria Antonio José Camacho (UNIAJC) en su proceso de transformación en las modalidades educativas y proceso de enseñanza/aprendizaje, ha diseñado una serie de elementos académicos que han soportado las prácticas educativas, entre esos elementos se encuentra el modelo de educación a distancia y virtual (MEaD),

El MEaD siendo el documento fundamental que guía el quehacer del Departamento UNIAJC Virtual, genera la necesidad de intervenir en el diseño visual de la arquitectura de la información de la comunicación organizacional, de las prácticas educativas en las diferentes modalidades de la educación virtual aplicada en las aulas virtuales Moodle de la UNIAJC, que son el soporte de esta investigación.

La investigación tendrá algunos soportes teóricos que permitirán comprender los factores determinantes de la comunicación organizacional que intervienen para definir el diseño de la arquitectura de la información en la plataforma de aulas virtuales Moodle de la UNIAJC, factores tales como el proceso enseñanza/aprendizaje en las diferentes modalidades de la educación virtual, la pedagogía y la didáctica.

Adicionalmente, el proyecto empleará una metodología de corte mixto, cualitativo y cuantitativo, desde una perspectiva sistémica, teniendo como población a profesores y estudiantes de la UNIAJC que intervienen en las aulas virtuales Moodle.

#### **INTRODUCCIÓN**

En Colombia existe un sinnúmero de herramientas metodológicas para promover la educación, herramientas que ya han sido implementadas en los espacios de educación superior, que incentivan a la persona a estudiar y

crecer en el campo profesional, ofreciendo como posibilidad un aprendizaje integral.

Entre las modalidades de educación a distancia encontramos las modalidades E-learning y B-Learning, orientadas en espacios virtuales de aprendizaje con el objetivo de facilitar la experiencia de capacitación a distancia, tanto para empresas como para instituciones educativas.

En la Institución Universitaria Antonio José Camacho hace cuatro años se viene implementando dentro de las facultades estas modalidades de educación virtual, con el propósito de proporcionar a los usuarios una educación dinámica. La primera facultad que optó por esta modalidad fue la de Educación a Distancia y Virtual, en ese proceso se comenzó por la creación de Recursos Educativos Digitales en el Departamento Virtual, con el paso del tiempo dichos recursos se han ido actualizado en algunos aspectos visuales. La plataforma LMS que se utiliza como soporte para todo el contenido de aprendizaje es en este caso Aulas Virtuales Moodle, la cual también ha sufrido cambios en su perspectiva visual.

Durante este proceso de implementación en las Aulas Virtuales Moodle y como resultado del Proyecto de Investigación “La práctica educativa en la modalidad B-Learning” surgen algunas necesidades frente al diseño visual de los Objetos Informativos y de Aprendizaje usados para el proceso de aprendizaje en la práctica educativa de los diferentes programas académicos, por lo que se inicia una intervención en la comunicación organizacional de los elementos visuales que se utilizan para fines educativos y que son partícipes de un Diseño Instruccional establecido, dándole una significatividad a la arquitectura de la información.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:**

El proyecto de grado está inscrito en el proyecto de investigación “La práctica educativa en la modalidad B-learning” aprobado por convocatoria interna orientada por la Decanatura Asociada a la Investigación, inscrito en el Grupo de Investigación en Pedagogía en la línea de Innovación y Praxis Pedagógica, específicamente la sublínea Tecnología y Educación.

## **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar una maqueta gráfica de la plataforma de aulas virtuales Moodle de la UNIAJC a partir de la arquitectura de la información, teniendo en cuenta los factores determinantes de la comunicación organizacional para fortalecer los roles y los medios de la práctica educativa en las diferentes modalidades de Educación Virtual en la Institución Universitaria Antonio José Camacho.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar los factores determinantes de la comunicación organizacional que fortalezcan los roles y los medios de la práctica educativa en la modalidad E-learning de la Institución Universitaria Antonio José Camacho.
- Establecer los factores determinantes de la comunicación organizacional que integren la arquitectura de la información en la plataforma de aulas virtuales Moodle de la Institución Universitaria Antonio José Camacho.
- Diseñar una maqueta gráfica de la plataforma de aulas virtuales Moodle de la UNIAJC desde la arquitectura de la información en la comunicación organizacional.



**Antonio José Camacho**  
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

En el norte o en el sur... Jornada diurna, nocturna o fines de semana...  
Universitarias, Tecnológicas o Técnicas... Ingenierías, Artes, Ciencias Empresariales o Humanas

**Lo que Tú Quieres**

**Inscripciones Abiertas**

### Posgrados

**NUEVO** Maestría en Educación\* SNIES 106576

**NUEVO** Maestría en Gestión de Tecnología de la Información\* SNIES 106709

Especialización en Seguridad en Redes y Servicios Telemáticos SNIES 102909

Especialización en Gerencia de Negocios SNIES 105582

Especialización en Ergonomía SNIES 106125

\* En convenio con el Tecnológico de Antioquía Institución Universitaria

### Universitarias

Trabajo Social SNIES 101860

Diseño Visual SNIES 102336

Administración de Empresas SNIES 53303

Contaduría Pública SNIES 90811

Ingeniería Industrial SNIES 105521

Ingeniería de Sistemas SNIES 9100

Licenciatura en Pedagogía Infantil SNIES 101925

Licenciatura en Ciencias del Deporte y la Educación Física SNIES 105720

Administración en Salud SNIES 103164

Salud Ocupacional SNIES 102337

### Tecnológicas

Gestión Empresarial SNIES 3948

Contabilidad Sistematizada SNIES 12976

Sistemas de Información SNIES 102910 Pres. SNIES 103409 Dist.

Electrónica Industrial SNIES 12198

Producción Industrial SNIES 54538

Mecatrónica Industrial SNIES 103342

Instrumentación Industrial SNIES 3551

Gestión de Redes de Telecomunicaciones SNIES 102979

Mercadeo y Negocios Internacionales SNIES 103151

Gestión Contable y Financiera SNIES 103372

Gestión Logística SNIES 102288

+info  
PBX: 665 2828 Opc. 3  
[www.uniajc.edu.co](http://www.uniajc.edu.co)