

CRITERIOS

Revista de Investigación - Universidad Mariana

ISSN 0121-8670 - ISSN Electrónico 2256-1161 - DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1 / Vol. 25 No. 1 Enero - Junio 2018



Criteria

Revista Criterios

Journal Criterios

Revista Criterios

Universidad Mariana

San Juan de Pasto, Colombia. Vol. 25 No. 1

Enero – junio 2018

ISSN: **0121-8670**

ISSN Electrónico: **2256-1161**

DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1

Periodicidad – Periodicity - Periodicidade:

Semestral – Semiannual – Semestral

Número de páginas - Number of pages - Número de páginas: **179**

Formato – Format - Formato:

16 cm x 24 cm

Tiraje – Printing - impressão:

100 ejemplares – 100 copies – 100 cópias

Director - Director - Diretor

Magíster **Luz Elida Vera Hernández**

Directora Editorial UNIMAR, Universidad Mariana

San Juan de Pasto, Nariño, Colombia

Editor - Editor –Editor

Doctorando **Luis Alberto Montenegro Mora**

Director Centro de Investigaciones, Universidad Mariana

San Juan de Pasto, Nariño, Colombia

Corrección de Estilo – Correction of Style –

Correção de Estilo

Doctoranda **Ana Cristina Chávez López**

Editorial UNIMAR, Universidad Mariana

San Juan de Pasto, Nariño, Colombia

Traducción al Inglés – English Translation -

Tradução Inglês:

Doctoranda **Ana Cristina Chávez López**

Editorial UNIMAR, Universidad Mariana

San Juan de Pasto, Nariño, Colombia

Traducción al Portugués – Portuguese Translation –

Tradução Português:

Doctoranda **Ana Cristina Chávez López**

Editorial UNIMAR, Universidad Mariana

San Juan de Pasto, Nariño, Colombia

Revisión Final – End Review – Revisão Final:

Magíster **Luz Elida Vera Hernández**

Editorial UNIMAR, Universidad Mariana

San Juan de Pasto, Nariño, Colombia

Diseño y Diagramación – Design and Diagramming –
Desenho e Diagramação:

Maestrante **David Armando Santacruz Perafán**

Editorial UNIMAR, Universidad Mariana

San Juan de Pasto, Nariño, Colombia

Comité Editorial - Editorial Committee - Comitê Editorial

Magíster **Luz Elida Vera Hernández**

Universidad Mariana, Colombia

Doctorando **Luis Alberto Montenegro Mora**

Universidad Mariana, Colombia

Doctor **José Luis Meza Rueda**

Pontificia Universidad Javeriana, Colombia

Doctora **Yolanda Bañuelos B.**

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

Doctora **Luz Marina Arboleda Montoya**

Universidad de Antioquia, Colombia

Doctor **Luis Fernando Marmolejo Rebellon**

Universidad del Valle, Colombia

Comité Científico - Scientific Committee - Comitê Científico

Doctoranda **Yuri Alicia Chavéz Plazas**

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Colombia

Doctora **María de los Ángeles Rodríguez-Gázquez**

Universidad de Antioquia, Colombia

Magíster **María Eugenia Agudelo Bedoya**

Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia

Doctor **Manuel Alfonso Garzón Castrillón**

Fundación para la Investigación y el Desarrollo
Educativo Empresarial, Colombia

Doctor **Sergio Caggiano**

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas
y Técnicas (CONICET), Instituto de Desarrollo
Económico y Social (IDES)

Universidad de la Plata, Argentina

Doctor **Jesús N. García**

Universidad de León, España

Doctor **José Roberto Álvarez Múnera**
Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia

Doctor **Juan Jorge Faundes Peñafiel**
Universidad Católica de Temuco, Chile

Doctora **Nora Helena Londoño Arredondo**
Universidad de San Buenaventura, Colombia

Doctora **Graciela Ferrás**
Universidad del Salvador, Argentina

Doctor **Jorge Enrique Palacio Sañudo**
Universidad del Norte, Colombia

Comité de Arbitraje - Arbitration Committee - Comité de Arbitragem

Doctor **Javier Rodríguez Rosales**
Universidad de Nariño, Colombia

Doctor **Oswaldo Granda Paz**
Universidad de Nariño, Colombia

Doctor **Oscar Humberto García Vargas**
Universidad del Magdalena, Colombia

Especialista **Antonio José Sánchez Murillo**
Universidad El Bosque, Colombia

Doctora **Edith Yaqueline Román Castaño**
Universidad de Medellín, Colombia

Doctor **Manuel Alfonso Garzón Castrillón**
Fundación para la Investigación y el Desarrollo Educativo Empresarial FIDEE

Doctor **Esteban Álvarez Dávila**
Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia

Doctor **Juan Javier Vesga Rodríguez**
Universidad Católica de Colombia, Colombia

Doctor **Verónica Andrade Jaramillo**
Universidad de San Buenaventura – Sede Bogotá, Colombia

Magíster **Eduardo Vicente Ruano Rosero**
Universidad de Nariño, Colombia

Magíster **Elvis Augusto Orozco Castillo**
Corporación Unificada Nacional de Educación Superior, Colombia

Magíster **Elizabeth Romero Massa**
Universidad de Cartagena, Colombia

Magíster **Rubén Darío Agudelo Loaiza**
Universidad Católica de Manizales, Colombia

Magíster **Diego Alexander Blanco Martínez**
Universidad Pedagógica Nacional, Colombia

Magíster **Julio César Tovar Gálvez**
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Alemania

Magíster **Astrid Bastidas Suárez**
Universidad del Tolima, Colombia

Doctor **José Alfredo Noratto Gutiérrez**
Pontificia Universidad Javeriana, Colombia

Magíster **Miguel Cote Menéndez**
Universidad Nacional de Colombia, Colombia

Doctorando **Omar Fernando Cortés Peña**
Universidad de la Costa, Colombia
Universidad Metropolitana, Colombia

Doctor **Carlos Arturo Ospina Cruz**
Secretaría de Educación del Municipio de Medellín, Colombia
Universidad de Antioquia, Colombia

Magíster **Liliana Angélica Rodríguez Pizzinato**
Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia
Universidad Pedagógica Nacional, Colombia

Doctor **Jairo Báez**
Los Libertadores, Fundación Universitaria, Colombia
Universidad Nacional de Colombia, Sede Leticia, Colombia

Magíster **Mercedes Rodríguez López**
Universidad de Cartagena, Colombia
Universidad del Atlántico, Colombia

Doctor **Anderson Iván Rocha Buelvas**
Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia

Doctora **Dora Cardona de Ocampo**
Universidad Autónoma de Manizales, Colombia

Doctor **Luis Eduardo Gama Barbosa**
Universidad Nacional de Colombia, Colombia

Doctor **Luis Alfredo González Monroy**
Secretaría de Educación del Magdalena, Colombia
Universidad del Magdalena, Colombia

Magíster **Alexander Rodríguez Bustamante**
Universidad Católica Luis Amigó, Colombia
Universidad Autónoma Latinoamericana, Colombia

Magíster **Edisson Duvan Ávalos**
Instituto Tecnológico Superior “Vicente Fierro”, Ecuador

Filósofo **Luis Felipe Vásquez**
Instituto Vicente y Fierro, Ecuador

Doctor **Alexander Hincapié García**
Universidad de San Buenaventura, Colombia

Doctor **Pedro Nel Zapata Castañeda**
Universidad Pedagógica Nacional, Colombia
Universidad de la Salle, Colombia

Magíster **Zully Cuellar López**
Universidad Surcolombiana, Colombia

Doctora **Graciela Uribe Álvarez**
Universidad del Quindío, Colombia
Universidad Complutense de Madrid, España

Doctor **Jaime Álvaro Torres Mesías**
Universidad de Nariño, Colombia

Doctor **Oscar Andrés López Cortes**
Universidad Libre, Colombia

Doctor **Hernando Andrés Pulido Londoño**
Universidad del Rosario, Colombia

Magíster **Adriana María Gallego Henao**
Fundación Universitaria Luis Amigó, Colombia

Magíster **Alexander Rodríguez Bustamante**
Fundación Universitaria Luis Amigó, Colombia

Doctor **Giovanni Efraín Reyes Ortiz**
Universidad del Rosario, Colombia

Doctora **María Inés Mantilla Pastrana**
Universidad Manuela Beltrán, Colombia

Doctora **Marina Sánchez Sanabria**
Universidad Popular del Cesar, Colombia

Doctor **Rafael Enrique Escudero Trujillo**
Universidad del Norte, Colombia

Magíster **Paula Andrea Mora Pedreros**
Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia

Magíster **Gerly Carolina Ariza Zabala**
Ministerio de Tecnologías de la Información y
Comunicación, Colombia

Doctor **Julio Ernesto Rojas Mesa**
Universidad Santo Tomás, Colombia

Doctora **Janeth Del Carmen Saker García**
Corporación Universitaria Americana, Colombia
Universidad Simón Bolívar, Colombia

Doctor **Iván Manuel Sánchez Fontalvo**
Universidad del Magdalena, Colombia

Doctor **Astelio de Jesús Silveira Sarmiento**
Corporación Universitaria Americana, Colombia

Magíster **José Guillermo Martínez Rojas**
The English School, Colombia

Doctora **Ruth Milena Páez Martínez**
Universidad de La Salle, Colombia

Magíster **Carmenza Sánchez Quintero**
Universidad de Caldas, Colombia

Depósito legal

Biblioteca Nacional de Colombia, Grupo de Procesos
Técnicos, calle 24 No. 5 – 60 Bogotá D. C.

Biblioteca Central Gabriel García Márquez,
Universidad Nacional de Colombia, Plaza Central
Santander, carrera 45 No. 26 – 85 Bogotá D. C.

Biblioteca Luis Carlos Galán Sarmiento, Congreso
de la República de Colombia, Dirección General
Administrativa, carrera 6 No. 8– 94 Bogotá D. C.

Biblioteca Rivas Sacconi, Instituto Caro y Cuervo,
Sede Centro, calle 10 No. 4-69 Bogotá D. C. y Sede
Yerbabuena, kilómetro 24 Autopista Norte Bogotá D.C.

Centro Cultural y Biblioteca Pública Julio Mario Santo
Domingo, calle 170 No. 67-51 Bogotá D. C.

Parque Biblioteca España, carrera 33B # 107A-100,
Medellín.

Centro Cultural Leopoldo López Álvarez – Área
Cultural del Banco de la República en Pasto, calle 19
No. 21-27 San Juan de Pasto.

Biblioteca Hna. Elisabeth Guerrero N. f.m.i. Calle 18
No. 34 -104 Universidad Mariana, San Juan de Pasto.

Biblioteca Alberto Quijano Guerrero, Universidad de
Nariño, Ciudad Universitaria Torobajo, calle 18 carrera
50, San Juan de Pasto.

Las opiniones contenidas en los artículos de la
Revista Criterio no comprometen a la Editorial
UNIMAR ni a la Universidad Mariana, puesto que
son responsabilidad única y exclusiva de los autores.
Se autoriza la reproducción total o parcial de los
artículos aquí consignados, sin fines comerciales,
siempre y cuando se cite la fuente. Los artículos se
encuentran en texto completo en las direcciones
electrónicas: [http://www.umariana.edu.co/ojs-
editorial/index.php/unimar](http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar) y [http://www.umariana.
edu.co/RevistaUnimar/](http://www.umariana.edu.co/RevistaUnimar/)

La Revista *Criterios* se encuentra indizada en:
Directory of Open Access Journals (DOAJ), WorldCat
Digital Collection Gateway, Matriz de Información
para el Análisis de Revistas (MIAR), e-revistas
Plataforma Open Access de Revistas Científicas
Electrónicas Españolas y Latinoamericanas; además,
está adscrita a la Budapest Open Access Initiative.



Revista Criterios por Universidad Mariana se
distribuye bajo una Licencia Creative Commons
Atribución 4.0 Internacional.

MIAR ²⁰¹⁵ Live e-revist@s

Ranking
Rev-Sapiens



Actualidad Iberoamericana
Índice Internacional de Revistas

Criteria

Contenido

- 13 **La gestión humana como factor de éxito en las empresas de familia del Eje Cafetero**
María Angélica Quintero Castro, Víctor Hernando Macías Ramírez
- 27 **Impacto de la Maestría en Administración en Salud a través de sus egresados y graduados, 2013 - 2016**
Marco Antonio Chamorro Lucero, Ximena Alexandra Hoyos Patiño
- 39 **Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer**
Cristian Hernández Gil, Deisy Julieth Agudelo Carvajal, Anarely Valencia Trujillo
- 61 **Provisión de alimentos y regulación hídrica: principales servicios ecosistémicos de la vereda La Paz, Pasto (Nariño)**
Ayda Lilibiana Pantoja Guevara, Jean Alexander León Guevara, Jesús David Coral Medina, Juan Fernando Muñoz Paredes
- 79 **Clima Organizacional: un componente fundamental en el bienestar integral de los colaboradores**
Andrea Katherine Andrade Montenegro, Diana Cristina Betancourth Rosero
- 95 **La representación del indio en Crónica del Perú: los deseos movilizados por Pedro de Cieza de León**
Edison Duván Ávalos Florez
- 105 **Aproximación a los fundamentos económicos de la práctica alimentaria y la gastronomía**
Alejandra María Rodríguez Guarín, Salomón Rodríguez Guarín, Sandra Faisuler Potosí Rodríguez
- 123 **Fuerza explosiva en el deporte: una revisión temática y análisis bibliométrico**
Mónica Andrea García Díaz, Cesar Acevedo Arguello, Juan Carlos Sánchez Delgado
- 135 **Índice por autores Revista Criterios**
- 136 **Índice Temático**
- 137 **Guía para los autores Revista Criterios**
- 162 **Formato de identificación de autor e investigación**
- 173 **Declaración de condiciones**
- 176 **Licencia de uso parcial**

Criteria

- 13 **Human management as a factor of success in family businesses in the Colombian coffee belt**
María Angélica Quintero Castro, Víctor Hernando Macías Ramírez
- 27 **Impact of the Master's Degree in Health Administration through its graduates, 2013 - 2016**
Marco Antonio Chamorro Lucero, Ximena Alexandra Hoyos Patiño
- 39 **Study of organizational climate in a telecommunication SME in Florencia, Caquetá, Colombia: approach to the Litwin and Stringer model**
Cristian Hernández Gil, Deisy Julieth Agudelo Carvajal, Anarely Valencia Trujillo
- 61 **Food supply and hydric regulation: main ecosystem services of La Paz village, Pasto (Nariño)**
Ayda Liliana Pantoja Guevara, Jean Alexander León Guevara, Jesús David Coral Medina, Juan Fernando Muñoz Paredes
- 79 **Organizational Climate: a fundamental component in the integral welfare of the collaborators**
Andrea Katherine Andrade Montenegro, Diana Cristina Betancourth Rosero
- 95 **The representation of the indigenous in Chronicle of Peru: the desires mobilized by Pedro de Cieza de León**
Edison Duván Ávalos Florez
- 105 **Approach to the economic basis of food practice and gastronomy**
Alejandra María Rodríguez Guarín, Salomón Rodríguez Guarín, Sandra Faisuler Potosí Rodríguez
- 123 **Explosive strength on sport: a thematic review and bibliometric analysis**
Mónica Andrea García Díaz, Cesar Acevedo Arguello, Juan Carlos Sánchez Delgado
- 146 **Criterios Journal Author's Guide**
- 166 **Author and Research Identification Format**
- 174 **Requirement Declaration**
- 177 **License for partial use**

Criteria

- 13 **A gestão humana como fator de sucesso nas empresas familiares no eixo cafeeiro**
María Angélica Quintero Castro, Víctor Hernando Macías Ramírez
- 27 **Impacto do Mestrado em Administração em Saúde através de seus graduados, 2013 – 2016**
Marco Antonio Chamorro Lucero, Ximena Alexandra Hoyos Patiño
- 39 **Estudo do clima organizacional em uma PME de telecomunicações em Florência, Caquetá, Colômbia: abordagem do modelo de Litwin e Stringer**
Cristian Hernández Gil, Deisy Julieth Agudelo Carvajal, Anarely Valencia Trujillo
- 61 **Provisão de alimentos e regulamento hidráulico: principais serviços de ecossistema da vereda La Paz, Pasto (Nariño)**
Ayda Liliana Pantoja Guevara, Jean Alexander León Guevara, Jesús David Coral Medina, Juan Fernando Muñoz Paredes
- 79 **Clima Organizacional: um componente fundamental na cultura do bem-estar integral dos colaboradores**
Andrea Katherine Andrade Montenegro, Diana Cristina Betancourth Rosero
- 95 **Representação indígena no Crônica de Peru: os desejos mobilizados por Pedro de Cieza de León**
Edison Duván Ávalos Florez
- 105 **Abordagem dos fundamentos econômicos de prática alimentar e gastronomia**
Alejandra María Rodríguez Guarín, Salomón Rodríguez Guarín, Sandra Faisuler Potosí Rodríguez
- 123 **Força explosiva no esporte: uma revisão temática e análise bibliométrica**
Mónica Andrea García Díaz, Cesar Acevedo Arguello, Juan Carlos Sánchez Delgado
- 154 **Guia para Autores Revista Criterios**
- 170 **Formato de identificação do autor e investigação**
- 175 **Declaração de condições**
- 178 **Licença de uso parcial**

Criteria

La gestión humana como factor de éxito en las empresas de familia del Eje Cafetero*

Fecha de recepción: 23/08/2017
Fecha de revisión: 14/10/2017
Fecha de aprobación: 10/12/2017

Cómo citar este artículo / To reference this article / Para citar este artículo: Quintero, M. y Macías, V. (2018). La gestión humana como factor de éxito en las empresas de familia del Eje Cafetero. *Revista Criterios*, 25(1), 13-25. DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1-art



DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1

* Artículo Resultado de Investigación. Hace parte de la investigación denominada: "Factores de éxito en las empresas de familia de Manizales, Pereira y Armenia", financiado por la Dirección de Investigaciones y Posgrados de la Universidad de Manizales. Grupo de Investigación "Administración y Gerencia del Talento Humano", y su línea "Dirección y estrategia".

*✉ Especialista en Gerencia de Talento Humano, Universidad de Manizales. Correo electrónico: maria.quinteroastro@gmail.com

** Magíster en Administración; Administrador de Empresas. Docente investigador Universidad de Manizales. Tutor del Semillero de investigación 'Pensamiento empresarial', adscrito al Grupo de Investigación 'Administración y Gerencia del Talento Humano' de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas. Correo electrónico: vmacias@umanizales.edu.co

María Angélica Quintero Castro*✉
Víctor Hernando Macías Ramírez**

Resumen

El presente trabajo está conformado por uno de los resultados de la investigación titulada 'Factores de éxito de las empresas de familia de Manizales, Pereira y Armenia', que comprende el estudio de 27 casos de sociedades regionales, con el fin de determinar los principales factores de éxito que inciden en los órdenes administrativo y organizacional para una empresa familiar.

El escrito expresa la importancia de la gestión humana, erigiéndola como un factor distinguido para el logro del éxito, la estabilidad y la supervivencia de las empresas de familia del Eje cafetero, teniendo como fundamento principal, las prácticas adecuadas de gobernabilidad y gestión humana que generan una orientación y rumbo concreto para las compañías que fueron tomadas como sujetos de muestra y análisis.

La desaparición de las empresas familiares generalmente se da por hechos determinantes como: la sucesión en la gerencia, la falta de prácticas dirigidas hacia una buena gestión humana, y la deficiencia de competencias profesionales de los familiares para ejercer en debida forma los cargos asignados, elementos que deben ser fortalecidos para evitar el cierre de este tipo de compañías.

Palabras clave: Empresas de familia, Gestión Humana, Sucesión, procesos de contratación.

Human management as a factor of success in family businesses in the Colombian coffee belt

Abstract

The present work is made up of one of the results of the research entitled 'Factors of success of the family companies of Manizales, Pereira and Armenia', which includes the study of 27 cases of regional societies, in order to determine the main factors of success that affect the administrative and organizational orders for a family business.

The document expresses the importance of human management, establishing it as a notable factor for the achievement of success, stability and survival of family businesses in the coffee belt, having as its main foundation, the appropriate practices of governance and human management that generate an orientation and concrete direction for the companies that were taken as subjects of sample and analysis.

The disappearance of family businesses is usually due to determining factors such as succession in management, the lack of practices directed towards good human management, and the deficiency of professional competences of family members to exercise in due form the assigned positions, elements that must be strengthened to avoid closing these types of companies.

Key words: Family businesses, Human Management, Succession, hiring processes.

A gestão humana como fator de sucesso nas empresas familiares no eixo cafeeiro

Resumo

O presente trabalho é constituído por um dos resultados da pesquisa intitulada 'Fatores de sucesso das empresas familiares de Manizales, Pereira e Armênia', que inclui o estudo de 27 casos de sociedades regionais, a fim de determinar os principais fatores de sucesso que afetam as ordens administrativas e organizacionais de uma empresa familiar.

O documento expressa a importância da gestão humana, estabelecendo-a como fator diferencial para a conquista do sucesso, estabilidade e sobrevivência das empresas familiares no eixo cafeeiro, tendo como base fundamental as práticas adequadas de governança e gestão humana que geram uma orientação e direção concreta para as empresas que foram tomadas como sujeitos de amostra e análise.

O desaparecimento de empresas familiares geralmente se deve a fatores determinantes como sucessão na gestão, falta de práticas voltadas para a boa gestão humana e a deficiência de competências profissionais dos familiares para exercer em devida forma os cargos atribuídos, elementos que devem ser fortalecidos para evitar fechar esse tipo de empresas.

Palavras-chave: Empresas familiares, Gestão Humana, Sucessão, processos de contratação.

1. Introducción

Las empresas de familia, o empresas familiares (EF), poseen una naturaleza única y compleja; en ellas, su componente primario, la familia, se constituye como una fuente integradora de la cual emanan diferentes tipos de relaciones y vínculos que terminan conformando sociedades. El término ‘sociedades’ o ‘empresas de familia’, ha sido, desde tiempos inmemoriales, el generador mercantil e industrial de la mayoría de los países, forjando grandes impactos en la actividad económica y, por ende, fortaleciendo las cadenas de valor, repercutiendo de forma directa en la evolución y desarrollo de los mercados existentes, cobrando relevancia imperante al conformarse como fuente imprescindible y primordial en la economía de los Estados, y consecuente con ello, en la generación de empleo y progreso a nivel mundial.

Evidencia de lo predicho, es demostrado por la Superintendencia de Sociedades (2006) al exponer que en Colombia las EF constituyen el 70 % del total de sociedades, y en países como Estados Unidos representan el 96 % del mercado; en Italia, el 99 %; en Suiza, el 88 %; en Inglaterra, el 76 %; en España el 71 % y en Chile el 65 %.

Las empresas familiares constituyen hoy día la base del sistema económico de libre mercado; son la fuente generadora de la mayor parte de empleo en nuestras sociedades, y constituyen un elemento de cohesión social. Son, sin duda, la base de nuestro sistema productivo y económico, elementos básicos en la creación de empleo y riqueza en nuestra sociedad. (Gallego, 2012, p. 4).

En ese entendido, la investigación se centró en el espacio geográfico denominado ‘Eje cafetero’, para lo cual se realizó un proceso de búsqueda que arrojó como resultado, que los estudios sobre EF en la región cafetera son pocos; por tal razón, con este trabajo se quiere aportar información para que estas sociedades posean una guía de reconocimiento que les permita mejorar la gestión alrededor de temas como los procesos de sucesión de la dirección, la propiedad, la contratación de familiares, entre otros, como uno de los factores de éxito y supervivencia de estas empresas.

En este orden de ideas, se retoma la investigación de Macías y Ramírez (2011), que comprende el estudio de 27 casos de sociedades regionales ubicadas en el eje cafetero, con el fin de determinar los principales factores de éxito que inciden en los órdenes administrativo y organizacional para una EF, tomar la información relevante, y hacer un estudio a la realidad de estas empresas en esta zona colombiana, planteando los puntos críticos que se maneja a su interior, y brindando soluciones pertinentes, teniendo en cuenta temas relacionados como la gestión humana, la sucesión en la dirección, y los procesos de contratación.

2. Metodología

La investigación aplicó las técnicas del enfoque cualitativo, al estar sujeta a los resultados de empresas en particular, teniendo en cuenta los requisitos que se esté trabajando, para tener una visión completa del fenómeno. Además, se aplicó el método descriptivo, debido a que se parte de la actividad económica de una EF, con el fin de observar las conductas de los actores –empresarios- y

la forma cómo ellos han logrado desarrollar procesos exitosos. Se recopiló los datos y posteriormente se desarrolló el proceso de descripción y análisis de las pautas de comportamiento.

De esta manera, se abordó un estudio de caso, el cual no es una técnica específica, sino una forma de organizar los datos sociales para mantener el carácter unitario del objeto social estudiado (Yin, s.f.). En este caso, se estudió 27 empresas ubicadas en las ciudades de Pereira, Armenia y Manizales, de los sectores industrial y comercial. Como principales requisitos para su selección, se contempló, que tuvieran como mínimo diez años de funcionamiento, que ostentaran propiedad familiar, que estuvieran matriculadas en las cámaras de comercio regionales y, además, que suministraran la información necesaria para el estudio.

Para el análisis de la información se tuvo en cuenta la recomendación de Marshall y Rossman (2006), de hacer una interpretación inductiva de los datos, guiada por el marco teórico de la investigación.

Para la recolección de la información se empleó una encuesta dirigida a los fundadores de las empresas, o a los directivos que tuvieran buen conocimiento de las mismas desde su inicio, lo cual sirvió para contrastar la información con el marco teórico de la investigación.

Validación del instrumento

El instrumento fue enviado a dos expertos de universidades de Manizales para su evaluación, junto con la redacción de los objetivos, el problema y la metodología. Se hizo una muestra piloto con diez empresas; luego de tabular los datos según escala de Liker de 1 a 5 en Excel, se aplicó el test de Alfa de Krombach, obteniendo un resultado de 0.986917, que indica un muy buen nivel de confiabilidad del instrumento.

Las empresas de familia en el contexto colombiano

En la actualidad, la base del sistema económico del libre mercado se encuentra constituido por las EF, convirtiéndose en fuente generadora de empleo dentro de la sociedad, y en pilar del sistema productivo y económico de los individuos, elementos fundamentales en la creación de empleo, riqueza y progreso de cualquier nación (Gallego, 2012).

La definición de EF es bastante nueva, pese a que ha sido una realidad desde siempre, y a la fecha no existe una que permita unificar el pensamiento de los autores. Para Roca (2005), se considera como una empresa en la cual los miembros de la familia tienen control legal sobre la propiedad. Según Gallo y Domenec (2004, citados por Molina, Botero y Montoya, 2016) son “aquellas empresas cuyo poder de decisión está en una familia, las responsabilidades de gobierno y dirección son desempeñadas por algunos de sus miembros y, como mínimo, integrantes de la segunda generación están incorporados en la empresa” (p. 120). Por su parte, Garza, Medina, Cheín, Jiménez, Ayup y Díaz (2011), la consideran como cualquier empresa, en la que varios miembros de la familia asumen la dirección, o una responsabilidad activa como propietarios.

Lo esencial de este tipo de organizaciones es que sus miembros comparten la sangre, el trabajo y la propiedad de la empresa (Vélez, Holguín, De la Hoz, Durán y Gutiérrez, 2008). Autores como Miller y Le-Breton (2005, citados por Romero, 2006), ampliamente reconocidos en el área, coinciden en definir la EF, como “aquella organización de propiedad de una familia, que tiene control y administra, manteniendo la expectativa de que la empresa continúe de una generación a otra” (p. 132).

Si bien no existe unificación de criterios a la hora de plasmar una definición de EF, sí es posible identificar, según Corona y Téllez (2011), algunos elementos comunes:

1. Es necesaria la existencia de una empresa, sin importar su forma jurídica. Se puede conformar una sociedad civil o mercantil, e incluso una empresa individual con vocación a futuro.
2. La propiedad debe pertenecer a un grupo familiar. No existe en las normas mercantiles ni civiles, un requerimiento de un porcentaje mínimo de individuos de un grupo familiar; de igual forma, es necesario tener en cuenta el concepto de familia en un sentido amplio, debido a aquellos casos en los cuales la empresa tiene un solo titular, pero se tiene la intención de transmitirla a sus hijos o cónyuge (Medina y García, 2004).
3. La familia gobierna la empresa. Esta idea no implica necesariamente que la familia o alguno de los miembros de ella la gestione directamente; sin embargo, es necesario que el gobierno estratégico y de control resida en manos de familiares.
4. La empresa debe tener una voluntad de permanencia, más allá de la vida o de la vida activa del fundador y de los actuales titulares.

La figura de EF surgió en Italia, específicamente en las ciudades de Piacenza, Siena y Lucca a principios del siglo XIII, extendiéndose posteriormente a otras ciudades italianas.

En la segunda mitad del siglo XIII brotó en Florencia un puñado de empresas familiares excepcionalmente grandes, [como] Bardi, Peruzzi y Acciaiuoli. Éstas, así como muchas otras empresas familiares de menor tamaño, contaban con oficinas y sucursales a todo lo largo de Europa y el Mediterráneo. (Greiff, 1999, citado por Macías, 2011, p. 35).

Al hablar de EF, se encuentra que su estudio es muy reciente y aún está en proceso de construcción; este campo nació a mediados de la década de los setenta en los Estados Unidos (Gersick, Davis, McCollom y Lansberg, 1996). La publicación de más relevancia en el área fue divulgada por primera vez en marzo de 1988, bajo el título de *Family Business Review*. Durante esa época las primeras publicaciones eran básicamente estudios de caso y ensayos o trabajos descriptivos (Romero, 2006). Para el año 2002, en los Estados Unidos existían ya 17 centros o institutos dedicados a las EF, en su mayoría adscritos a las escuelas de negocios más prestigiosas del país (Gersick, 1994). Hacia la última década se vio un incremento importante en la cantidad de las investigaciones realizadas,

con una consecuente mejora en su calidad (Shaker y Pramodita, 2004). Similar situación se ha presentado en Europa, especialmente en España e Italia, donde ha habido un sinnúmero de investigaciones y publicaciones.

Es importante resaltar que las EF han emergido durante los últimos 40 años como un campo de investigación que ha pasado de los comentarios basados en la experiencia de algunos expertos en algunas revistas no especializadas, a publicaciones cuyos resultados han sido fruto de algunos trabajos empíricos importantes, siendo pionero en ellos, Danco (2003).

En Colombia, las EF empiezan a forjarse un espacio de legalidad a partir de la promulgación de la Ley 58 de 1931, a través de la cual se crea la Superintendencia de sociedades anónimas. En el artículo 30, la Ley reconoce el derecho a establecer sociedades familiares; sin embargo, esta ley no fue concebida pensando en las EF, sino en implementar una autoridad regulada por el Estado, que se encargue de supervisar a las sociedades anónimas, decretándose así la creación de la Superintendencia de sociedades.

Solo hasta la promulgación del Decreto 410 de 1971 por el cual se expide el Código de comercio, se reconoce la existencia de las sociedades de familia como tales. A pesar de la falta de regulación y reconocimiento por parte del Estado colombiano, las EF han sido un factor determinante en la economía del país. Para el año 2004, constituían una gran fuerza en el país y hacían presencia en las diferentes actividades económicas, alcanzando según Confecámaras, un total de 151.425 sociedades, de las cuales 104.000, es decir el 68,7 %, eran sociedades de familia (Aktouf, 2001).

La relevancia de las sociedades de familia en la economía colombiana promovió, desde hace poco más de veinte años, investigaciones relacionadas con las diferentes problemáticas de las EF, entre éstas, aquéllas que han motivado su paulatina extinción.

La Guía Colombiana de Gobierno Corporativo para Sociedades Cerradas y Empresas de Familia (citada por Hernández y Macías, 2015) en un informe del año 2009, reporta algunos factores relacionados con la desaparición de las EF en Colombia:

De acuerdo con el análisis de las causas de liquidación más frecuentes de las E.F. en Colombia, los problemas de gobernabilidad tienen una estrecha relación con la sostenibilidad de las empresas. En efecto, en un 51,6 % de los casos de liquidación obligatoria, las causas están ligadas a malos manejos administrativos de la sociedad. En el 44,3 % se evidencia la existencia de recursos humanos sin competencias (emplear a familiares sin las habilidades para el cargo) como una de las causales de la crisis empresarial. En el 37,4 % de los casos, la liquidación tuvo entre sus causas el impacto de los problemas familiares en la gestión de la compañía, y el 32,8 % de los mismos, estuvo causado por la falta de transparencia en la gestión de la compañía. (p. 55).

De acuerdo con las cifras de la Superintendencia (2006), el 44,3 % de las EF fueron liquidadas, por incorporar recursos humanos sin competencias; es decir, se delega funciones y cargos a personas que no tienen el perfil y las capacidades

adecuadas para las exigencias del cargo; además, el 51,6 % de los casos de liquidación tienen su origen en los malos manejos administrativos, evidencias que revelan un panorama repetitivo en estas sociedades, y un enfoque orientado a solventar las necesidades, sin actuar de una manera estratégica.

Las EF deben tener una visión definida de lo que quieren alcanzar como familia y como empresa. Como cualquier empresa, requieren tener una estrategia clara, y saber en qué lugar se encuentran, qué ofrecen, a quién se lo ofrecen y cómo lo hacen; medir todos los procesos, gestionar y reinventarse (Rodríguez-Alcaide, Rodríguez-Zapatero y Rodríguez-Jiménez, 2006).

De acuerdo con Gómez-Betancourt, Betancourt y Zapata (2012),

Se actúa con la convicción de que la empresa familiar es una comunidad de personas que están unidas gracias a la pertenencia a la misma organización, lo que implica compartir una misión. Una EF incluye a los propietarios, directivos, trabajadores y otras partes interesadas como familias de los clientes, proveedores y la sociedad. (p. 42).

Para lograr que todos los miembros de la EF se enfoquen en compartir la misma misión, es indispensable la gestión del área de recursos humanos, ya que su función va más allá de las afiliaciones a seguridad social, contratación, nóminas, liquidaciones, entre otros aspectos, que si bien son primordiales, deben estar automatizados para que esta área no pierda su enfoque en los procesos operacionales del día a día, y esté orientada a la estrategia del negocio fundamentada a través del capital humano.

Factores relevantes en la extinción de las Empresas Familiares

Las EF deben ser planeadas y proyectadas, igual como lo sería cualquier sociedad. Alrededor de las causas de su desaparición, surgen factores como la falta de adaptación al entorno, la escasa o nula innovación, los sistemas productivos obsoletos, los malos manejos administrativos, recursos humanos sin competencias, el impacto de los problemas familiares en la gestión de la compañía y, finalmente, la falta de transparencia en su gestión (Cardona y Calderón, 2006).

Según los resultados obtenidos en la investigación de Macías y Ramírez (2011), que sirvió de referente para este artículo, de las 27 empresas familiares localizadas en las ciudades de Pereira, Armenia y Manizales, pertenecientes a los sectores industrial y comercial, con 10 y 80 años de funcionamiento, el 27,4 % desarrollan códigos de buen gobierno; en el 13,6 % se establece, entre sus políticas, la vinculación de nuevos socios o inversionistas, y en el 17,7 % de ellas se cuenta con un plan de retiro para la actual generación de directivos. Estas cifras permiten inferir las causas de la mortalidad de las EF en el contexto del Eje Cafetero, y su semejanza con la situación nacional.

El nepotismo, la imposición de criterios, la autonomía, las peleas y la sucesión, son los problemas más comunes entre los miembros de una EF, pero quizá el mayor reto se encuentra en el cambio de mando o sucesión. En la primera generación desaparecen seis de cada diez empresas, y de la segunda a la tercera generación solo sobrevive una (Ward, 2000).

En 2001 se realizó una muestra de 600 empresas de familia en Colombia, cuyos resultados arrojaron que el 33,9 % de éstas, están aún en poder del fundador; es decir, no han afrontado un proceso de sucesión; el 29,7 % está en poder de los hijos; es decir, en la segunda generación; y solamente el 3,4 % está en manos de la tercera generación. (Superintendencia de Sociedades, 2006, p. 45).

Las familias y sus empresas tienen varios retos, entre los cuales se puede exponer:

- Reglas claras: cada quien sabe el rol que desempeña dentro de la organización.
- Finanzas: de tal manera que se garantice la continuidad de la empresa.
- Sucesión: no es simplemente designar; es ir cediendo el poder, con un mentor que guíe al futuro sucesor.
- Gobernabilidad: directivos comprometidos con el éxito de la empresa.
- Comunicación: concordancia entre lo que se dice y lo que se hace.
- Estrategia: enfocada a los actuales cambios geopolíticos, tecnológicos y culturales.

La Real Academia Española (RAE) (2018) define ‘sucesión’, como la “Sustitución de alguien en un lugar o en el desempeño de una función”; este término es comúnmente confundido con el de herencia. La sucesión está directamente relacionada con la gestión del área de recursos humanos; los planes de sucesión deben ser estratégicos y planeados, de tal manera que la persona que llegue a desempeñar las funciones de quien sale, tenga la visión para que la empresa se proyecte, sea innovadora, tenga continuidad y supervivencia después del cambio de mando, y se enfoque en las posibilidades de crecimiento de la empresa.

La sucesión es una de las etapas más difíciles por las que debe atravesar una organización, porque no solo afecta a quien o a quienes se les transfiere el mando y la propiedad, sino que también requiere de un plan adecuado de retiro para el fundador o fundadores, acorde con la importancia que han tenido en la Compañía. (Macías, 2011, p. 18).

La planeación de la sucesión es vital para la supervivencia de la empresa, y es un proceso que debe hacerse con antelación, para que haya continuidad y la organización no se vea inmersa en una crisis, la cual se puede dar por la falta de preparación en formación administrativa y operacional del personal. La ausencia de planeación se evidencia en las empresas encuestadas durante la investigación; el 25,9 % de ellas cuenta con protocolos de sucesión del poder y patrimonio empresarial para la siguiente generación; el 19,25 % tiene un plan de retiro para la actual generación, y solo el 30,3 % aplica protocolos de selección con base en competencias profesionales, a trabajadores con vínculos familiares.

Estas cifras dan una clara muestra de cómo la gestión humana constituye ‘el factor diferenciador’ en las EF, factor de vital importancia para su supervivencia; a su vez, se convierte en el medio de gestión de las relaciones familiares, y es la

manera más efectiva de evitar rupturas y conflictos en la organización; a través de ella se propicia armonía, esencial para el funcionamiento y el progreso de la organización.

Las EF presentan diversas maneras de organizar el trabajo, debido, entre tantos, a un conjunto de factores internos que conforman la dinámica familiar, tales como el número de miembros, el tipo de relación existente entre ellos, las aspiraciones individuales, las actitudes y las características de la personalidad.

Factor diferenciador

Atrás ha ido quedando la clásica teoría científica de la administración propuesta por Taylor (2003); en el presente se habla de conceptos como cultura organizacional, aprendizaje, innovación, valores, comportamiento, cambio, competencias, aprendizaje, entre otros conceptos relevantes, los cuales tienen como eje principal, a las personas.

Desde hace más de 10 años se ha venido pensando en las personas, como el factor diferenciador en la creación de valor de las empresas; frases como ‘los empleados son el activo más importante de la empresa’, ‘las personas primero’, son comúnmente escuchadas en los ambientes empresariales modernos.

La gestión humana se ha convertido en la encargada de potenciar a las personas como fuente de ventaja competitiva, lo que ha implicado nuevas exigencias y retos al área responsable de la selección de personal, como un aspecto elemental en las prácticas y funciones de la Gestión del Talento Humano.

La actual visión gerencial se centra en las personas, como parte fundamental de los sistemas organizacionales y elementos indispensables para lograr los objetivos propuestos, encaminados a alcanzar los más altos índices de productividad y competitividad. Por lo tanto, los procesos de incorporación, mantenimiento y desarrollo del personal deben ser diseñados e implementados de forma que contribuyan a la generación de valor para la organización, y de calidad de vida para sus integrantes (Leach, 2010).

Un aspecto importante de la innovación como factor diferenciador, se inicia con la formación y capacitación de los empleados; de allí se pasa a la gestión del conocimiento, la cual ayuda a identificar, organizar, diseminar, aplicar y crear nuevo conocimiento, generando innovación y nuevos retos a la organización (Varela, 2008).

Aunque esta ‘nueva’ visión cobra fuerza, en las EF se puede evidenciar un alto grado de manejo empírico de la organización, debido a que no se muestra una práctica de modelos estructurados de recursos humanos, financieros, tecnológicos o de producción.

Los resultados obtenidos en la investigación permiten evidenciar que el 23,7 % de las empresas implementa procedimientos de selección y promoción para su personal, con base en sus capacidades y competencias; el 28,8 % de ellas desarrolla un plan de capacitaciones para sus empleados; el 21,48 % realiza evaluaciones sobre el clima laboral y ambientes de trabajo, y el 20,7 % apoya

económicamente la formación profesional, lo que nos confirma que el nuevo enfoque apenas comienza a cobrar fuerza.

Los retos empresariales ya no están asociados a la oferta y a la demanda, desde que estos elementos están al mismo nivel, debido a la apertura de mercados; es difícil encontrar un producto o un servicio que no tenga competencia, razón por la cual el factor humano entra a ser el diferenciador, y las áreas de gestión humana actúan como parte fundamental de ese proceso de construcción, donde una mayoría de individuos en la organización debe cambiar su comportamiento, ya que el nuevo contexto global demanda diferencias visibles en la forma como se hace el trabajo (Calderón, 2006). Uno de los primeros pasos en este objetivo, es hacer comunes, los códigos de interacción entre los empleados y sus empleadores.

Las organizaciones están conformadas por personas, de las cuales dependen para conseguir los objetivos. Mientras mejores condiciones laborales se proporcionen a un empleado (estabilidad, motivación, remuneración, reconocimiento), mejor va a ser su desempeño dentro de la organización. El éxito, además, dependerá en gran parte del rol que desempeñe la gestión humana.

Rol de la gestión humana en las empresas de familia

Si la cultura desempeña un papel esencial en el desempeño de una organización, todavía más importante resulta en una EF, dadas sus características. Cada organización posee su propia cultura; no existe otra igual, ya que son los individuos quienes establecen la dinámica de sus relaciones sociales en un determinado contexto. Para analizar una EF es necesario hacerlo tomando a los miembros en su conjunto, y a sus interrelaciones. El individuo, durante su niñez, recibe una fuerte influencia de valores que provienen tanto de la familia como de la escuela; éstos van a orientar el comportamiento de las organizaciones y de sus miembros hacia valores tales como la confianza, la cooperación y la identidad (Amat, 2000).

El rol de la Gestión Humana en las organizaciones familiares corresponde con un compromiso de actitud con el deseo de pertenecer, de alinear sus objetivos con los de la empresa, convirtiéndose en un socio estratégico de la operación. Su papel también se dirige a la formulación de programas de gestión del conocimiento y del personal, alineando la productividad interna con un mundo en constante cambio, donde la innovación ocupa un espacio fundamental (Daft, 2011).

Invertir en las personas, capacitarlas y mantenerlas constantemente motivadas para poder obtener su máximo potencial con el fin de alcanzar los objetivos de crecimiento y sostenibilidad a través del tiempo, constituye uno de los roles fundamentales de la gestión humana (Chiavenato, 2007).

Otro de los roles del área de gestión humana es la selección de personal; este proceso implica igualar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad del solicitante, con las especificaciones del cargo y los lineamientos de la empresa (Hodge, Gales y Anthony, 2003).

En alineación con la estrategia de la empresa y los propósitos empresariales, este proceso permite a los responsables de las actividades y operaciones de la organización, conocer los criterios y parámetros para su actuación, y el detalle requerido para orientar el cómo y el quién en la ejecución de los procesos, desde el cargo para el cual fue seleccionado, comprometidos con el mejoramiento continuo. Todos los que participan en los procesos deben comprender que están contribuyendo a alcanzar las metas trazadas, comprometidos con el deber ser de la organización.

3. Conclusiones

El fenómeno de las EF presenta características particulares, dadas las condiciones problemáticas naturales que poseen al entremezclar en un mismo sistema los elementos de propiedad, familia y empresa, lo cual genera conflictos de orden económico, social y administrativo, que no permiten lograr su sostenibilidad y continuidad generación tras generación; muchas de ellas han permanecido en el tiempo y otras, por el contrario, han sufrido limitaciones que no han podido superar, lo que las ha llevado a su desaparición, debido a factores como lo complejo de la relación familia y propiedad.

Los estudios muestran que más de la mitad de estas empresas tiene problemas de orden administrativo y de gestión humana, debido a la incorporación de familiares sin las competencias y experiencia para los cargos. Como consecuencia, se hace imperativo desarrollar políticas referentes a los planes de carrera e incorporación de familiares a la empresa, desde el consejo de familia, o establecerlos mediante un protocolo de familia (acuerdo que hace la familia para definir las reglas de juego que permitan discriminar el sistema empresarial del sistema familiar). Además, frente al tema de la sucesión, es importante que las sociedades adelanten planes de relevo generacional para que cuando se haga necesario el cambio de gerente, se tenga la persona adecuada para el cargo.

La supervivencia de las empresas de familia en el eje cafetero ha obedecido más a la perseverancia de sus fundadores, y valores como la cooperación familiar, más que a prácticas profesionales de la administración, aunque en las empresas de más edad o de operaciones más complejas, se observa un afán por buscar asesoría con expertos en temas contables y financieros.

6. Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran no tener ningún tipo de conflicto de intereses sobre el trabajo presentado.

Referencias

- Aktouf, O. (2001). *La Administración: entre Tradición y Renovación*. Cali, Colombia: Artes Gráficas del Valle Ltda.
- Amat, J. (2000). La continuidad de la empresa familiar. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/31607196_La_Continuidad_de_la_Empresa_Familiar
- Calderón, G. (2006). La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 19(31), 9-55.

- Cardona, J. y Calderón, G. (2006). El impacto del aprendizaje en el rendimiento de las organizaciones. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 11-43.
- Chiavetano, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.). Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.
- Corona, J. y Téllez, J. (2011). El protocolo familiar. En JF Corona (Coord.), *Empresa Familiar: aspectos jurídicos y económicos* (pp. 793-835). Barcelona, España: Ediciones Deusto.
- Congreso de la República de Colombia. (1931). Ley 58 de 1931 “por la cual se crea la Superintendencia de Sociedades Anónimas y se dicta otras disposiciones”. Bogotá, Colombia. Recuperado de https://www.redjurista.com/Documents/ley_58_de_1931_congreso_de_la_republica.aspx#/
- Danco, L. (2003). *Beyond survival, a guide for business owners and their families*. Predictable Futures, Incorporated, 2003.
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (10ª ed.). México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Gallego, I. (2012). La empresa familiar. Su concepto y delimitación jurídica. *Cuadernos de Reflexión*, 14, 1-45.
- Garza, M., Medina, J., Cheín, N., Jiménez, K., Ayup, J., & Díaz, J. (2011). Los valores familiares y la empresa familiar en el nordeste de México. *Cuadernos de Administración*, 24(42), 315-333.
- Gersick, K. (Ed.). (1994). *Handbook of Family Business Research, 1969-1994*. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1741-6248.1994.00103.x>
- Gersick, K., Davis, J., McCollom, M., & Lansberg, I. (1996). *Generation to generation: Life cycles of the family business*. Boston: Harvard Business School Press.
- Gómez-Betancourt, G., Betancourt, J. y Zapata, N. (2012). Empresas familiares multigeneracionales. *Entramado*, 8(2), 38-49.
- Hodge, B., Gales, L. y Anthony, W. (2003). *Teoría de la organización. Un enfoque estratégico* (6ª ed.). Mexico: Pearson, Prentice Hall.
- Leach, P. (2010). *La empresa familiar*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Macías, V. (2011). *La sucesión en empresas de familia. Un análisis desde la Teoría de la Agencia: Caso Departamento de Caldas* (Proyecto de Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/3587/1/victorhernandomaciasramirez.2011.pdf>
- Macías, V. y Ramírez, D. (2011). Sucesión en empresas familiares. Análisis desde la teoría de la agencia. Caso: Caldas. *Criterio Libre*, 9(15), 193-212.
- Marshall, C., & Rossman, G. (2006). *Designing qualitative research* (4th ed.). California: Sage Publications.
- Medina, D. y García, J. (2004). Dirección estratégica de la empresa turística. *Papeles de Economía Española*, 102, 162-176.
- Molina, P., Botero, S. y Montoya, J. (2016). Empresas de familia: conceptos y modelos para su análisis. *Pensamiento & Gestión*, 41, 116-149.

- Presidencia de la República de Colombia. (1971). Decreto 410 de 1971 “por el cual se expide el Código de Comercio”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/co/co054es.pdf>
- Real Academia Española. (RAE). (2018). Diccionario de la Lengua Española (23ª. ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=Yc72NJZ>
- Roca, M. (2006). La empresa familiar en el orden jurídico interno y comunitario. En Garrido, M. y Fugardo, J. (Coords.), *Patrimonio familiar, profesional y empresarial* (pp. 23-62). Barcelona, España: Editorial Bosch.
- Rodríguez-Alcaide, J., Rodríguez-Zapatero, M. y Rodríguez-Jiménez, M. (2006). Marco conceptual y liderazgo en la empresa familiar. *Cuadernos de Reflexión de la Cátedra Prasa de Empresa Familiar*, 2.
- Romero, L. (2006). Competitividad y Productividad en empresas familiares pymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 57, 131-141.
- Shaker, Z., & Pramodita, S. (2004). Family business research: A strategic reflection. *Family Business Review*, 17(4), 331-346.
- Superintendencia de Sociedades. Grupo Estadística. (2006). Sociedades de familia en Colombia, año 2005. Recuperado de <https://www.supersociedades.gov.co/imagenes/SOCIED.DE.FLIA1.html>
- Taylor, F. (2003). *Principios de la Administración Científica* (2ª. ed.). Madrid, España: Editorial Edigrama.
- Varela, R. (2008). *Innovación empresarial: Arte y ciencia en la creación de empresas* (3ª. ed.). Bogotá: Pearson Educación.
- Vélez, D., Holguín, H., De la Hoz, G., Durán, Y. y Gutiérrez, I. (2008). *Dinámica de la empresa familiar pyme: estudio exploratorio en Colombia*. Colombia: Fundes Internacional.
- Ward, J. (2000). *Cómo desarrollar la Empresa Familiar*. Buenos Aires, Argentina: Editorial El Ateneo Argentina.
- Yin, R. (s.f.). *Case study research. Design and methods* (2nd ed.). London: Sage Publications.

Criteria

Impacto de la Maestría en Administración en Salud a través de sus egresados y graduados, 2013 - 2016*

Fecha de recepción: 06/06/2017
Fecha de revisión: 09/08/2017
Fecha de aprobación: 06/10/2017

Cómo citar este artículo / To reference this article / Para citar este artículo: Chamorro, M. y Hoyos, X. (2018). Impacto de la Maestría en Administración en Salud a través de sus egresados y graduados, 2013 - 2016. *Revista Criterios*, 25(1), 27-37. DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1-art-2



DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1

* Artículo Resultado de Investigación.

*✉ Docente e investigador. Grupo de investigación GIESUM. Facultad de Posgrados y Relaciones Internacionales. Universidad Mariana, Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: marcochamorro@umariana.edu.co

** Docente Universidad Mariana, San Juan de Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: xahoyos@umariana.edu.co

Marco Antonio Chamorro Lucero *✉
Ximena Alexandra Hoyos Patiño **

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo, determinar el impacto de la Maestría en Administración en Salud a través de sus egresados y graduados, en el periodo comprendido entre 2013 y 2016, con una metodología que siguió un enfoque mixto secuencial, cuantitativo de tipo descriptivo y corte transversal, con una muestra de 63 participantes, y cualitativo de tipo narrativo con doce participantes, lo que permitió evidenciar predominancia del sexo femenino, y un promedio de edad de 40 años. El porcentaje de egresados no graduados fue bajo, y se asoció esta condición a la falta de terminación de su trabajo de grado. La mayoría de los egresados están vinculados laboralmente en áreas relacionadas con la maestría y perciben de forma positiva al programa, aunque encuentran falencias frente a la formación investigativa y el componente teórico del plan de estudios actual, dejando como conclusión, que el programa tiene un impacto positivo desde la mirada de los egresados y graduados, sin embargo existen aspectos a mejorar, para lo cual este estudio definió lineamientos a tener en cuenta en posteriores planes de mejoramiento.

Palabras clave: Impacto, Graduados, Posgrado, Administración, Salud.

Impact of the Master's Degree in Health Administration through its graduates, 2013 - 2016

Abstract

This article aims at determine the impact of the Master's Degree in Health Administration through its graduates and students who have already finished and have not received the degree, during the period 2013-2016. The followed methodology was a mixed, sequential, quantitative descriptive and cross-sectional approach, with a sample of 63 participants, and qualitative narrative type with 12 participants. Results: female predominance was found and an average age of 40 years, the percentage of non-graduated graduates was low and they associated this condition to the lack of completion of their degree work. The majority of the graduates are linked to work in areas related to masters and perceive the program positively, although they find shortcomings in relation to the research training and the theoretical component of the current curriculum. Conclusion: the program has a positive impact, from the perspective of graduates and students who have already finished and have not received the degree, however there are aspects to improve, for which this study defines guidelines to take into account in subsequent improvement plans.

Key words: Impact, Graduates, Postgraduate, Administration, Health.

Impacto do Mestrado em Administração em Saúde através de seus graduados, 2013 – 2016

Resumo

O objetivo deste artigo é determinar o impacto do Mestrado em Administração em Saúde por meio de seus egressos, no período entre 2013 e 2016, com uma metodologia que seguiu uma abordagem sequencial, quantitativa, descritiva e transversal, com uma amostra de 63 participantes, e narrativa qualitativa com doze participantes, o que permitiu evidenciar predominância do sexo feminino e idade média de 40 anos. A porcentagem de não-graduados era baixa, e essa condição estava associada à falta de conclusão do trabalho de graduação. A maioria dos egressos é vinculada ao trabalho em áreas relacionadas ao mestrado e percebe o programa de forma positiva, apesar de encontrarem falhas no treinamento da pesquisa e na componente teórica do currículo atual, concluindo que o programa tem um impacto positivo do ponto de vista dos egressos, entretanto, há aspectos a melhorar, para os quais este estudo definiu diretrizes a serem levadas em consideração nos planos de melhoria subsequentes.

Palavras-chave: impacto, egressos, pós-graduação, administração, saúde.

1. Introducción

Las instituciones administradoras de servicios de salud en el departamento de Nariño requieren inversión en la formación de talento humano de alta calidad para la vinculación de profesionales que, además de sus conocimientos en el campo de la salud, cuenten con herramientas en administración, gerencia y gestión de los recursos destinados para tal fin, ya que la implementación de un modelo de libre mercado con la regulación en el sistema de salud pública involucra a éste último en una crisis estructural donde intervienen factores sociales, económicos y políticos (Herrera, García y Herrera, 2016).

En el Decreto 1075 de 2015 se estipula de forma puntual el procedimiento mediante el cual se obtiene y renueva el registro calificado de los programas en la educación superior, estableciendo como una condición de calidad, el diseño y ejecución de estrategias de seguimiento a egresados a corto y mediano plazo, lo cual revela la importancia de tener en cuenta la mirada de los egresados y graduados en los procesos de mejoramiento de la calidad de los programas educativos.

Por lo tanto, se tuvo en cuenta los conceptos que dan el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) sobre los términos ‘egresado’ y ‘graduado’, asumiendo como egresado, a la persona que ha cursado y aprobado satisfactoriamente todas las materias del pensum académico reglamentado para un programa, pero que no ha recibido su grado o título; y como graduado, a la persona que ha cursado y aprobado de forma satisfactoria el plan de estudios del programa, que ha cumplido los requisitos de ley y los de la respectiva institución de educación superior y, como consecuencia, ha recibido el título académico.

A nivel nacional, el Observatorio Laboral para la Educación (2013) realizó en el año 2010 el seguimiento a los graduados de la educación superior, y en su primera encuesta encontró que 25 mil graduados diligenciaron el cuestionario, con participación de las universidades: Los Andes, de Caldas, San Buenaventura de Bogotá y Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.

Por su parte, la Universidad Mariana (s.f.) en su Estatuto General, reconoce al egresado como elemento fundamental de la comunidad universitaria, y en el Plan de Desarrollo Institucional 2014-2020 (2014) plasma su interés por vincular a los egresados mediante su seguimiento y promoción, y mediante el Acuerdo Número 004 del 7 de febrero de 2008, es creada por el Consejo Directivo, la Oficina de Egresados, como una instancia encargada de analizar el desempeño profesional y la interacción entre la Universidad y sus egresados.

En los programas de posgrado, en el área de la salud se ha incursionado en la identificación del perfil laboral de los programas de especialización en Gerencia de la salud y Prevención de la enfermedad, Cuidado del paciente en estado crítico y Gerencia de la Salud Pública, encontrando que en el periodo 2000-2012 los egresados estuvieron satisfechos con su situación laboral; sus cargos estaban relacionados con el posgrado realizado, devengando un salario que oscilaba entre 2 y 5 SMMLV (Basante, Miranda y Maya, 2015).

Lo anterior se logra, cumpliendo el objetivo general del proyecto: Analizar el impacto de los egresados de la Maestría en Administración en Salud de la Universidad Mariana, 2013-2016.

2. Metodología

La presente investigación siguió un enfoque mixto secuencial, con predominio del diseño cualitativo (Driessnack, Sousa y Costa, 2007, citados por Pereira, 2011). Este enfoque contempló dos fases que, por cronología en la aplicación, fueron definidas como Fase I y Fase II.

Fase I: Enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y corte transversal. En esta fase se realizó una encuesta con preguntas abiertas y de selección múltiple.

Fase II: Enfoque cualitativo de tipo descriptivo. Se utilizó una entrevista semi-estructurada, siguiendo una guía de preguntas, derivada del diseño de categorías y subcategorías apriorísticas.

La población de estudio estuvo conformada por 104 egresados de la maestría en Administración en Salud registrados en la base de datos del programa. Se estableció, como criterios de inclusión: encontrarse en calidad de graduados o egresados de la Maestría en Administración en Salud de la Universidad Mariana, haber terminado el plan de estudios en el periodo comprendido entre 2013 y 2016, haber aceptado los términos estipulados en el consentimiento informado para participar solo en la fase I o en las fases I y II del estudio. Y como criterios de exclusión: que la fecha de cumplimiento de entrega de los requisitos para optar al título haya expirado.

La fase I se llevó a cabo con 63 participantes, de los cuales doce manifestaron su disposición para participar en la fase II.

Materiales y métodos

Como técnica de recolección de la información, en la fase I se utilizó una encuesta diseñada por los investigadores, denominada ‘Encuesta de egresados para el mejoramiento de la calidad de la Maestría en Administración en Salud’, la cual, mediante preguntas abiertas y de selección múltiple abarcó los siguientes ejes:

1. Condiciones sociodemográficas, laborales y académicas,
2. Percepción sobre la calidad de la formación recibida,
3. Pertinencia del programa con relación al perfil ocupacional de egreso,
4. Estrategias para fortalecer el vínculo con los egresados.

Para la valoración de contenido, este instrumento se aprobó mediante juicio de expertos. Posteriormente se aplicó una prueba piloto a los egresados de otros programas de posgrado, de forma personalizada, y a los estudiantes de último semestre de la maestría en Administración en Salud de la Universidad Mariana de forma autoadministrada, mediante el acceso a un aplicativo virtual, con el fin de ajustar el instrumento, teniendo en cuenta la claridad de los enunciados, con-

textualización y la facilidad de acceso al formato virtual. Finalmente, se determinó la confiabilidad mediante análisis de consistencia interna alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.89.

Posterior a la validación del instrumento, se envió a los participantes el enlace donde se encontraba el formato de consentimiento informado y la encuesta, utilizando un aplicativo de internet; finalmente se aplicó el instrumento a 63 participantes de forma autoadministrada.

En la fase II se utilizó una entrevista semiestructurada, para lo cual se elaboró una guía de preguntas derivada del diseño de categorías y subcategorías apriorísticas que surgieron a partir de la formulación de los objetivos específicos 2, 3 y 4, Categoría 1: Percepción sobre la formación recibida: subcategorías 1A Plan de estudios, 1B Formación docente, 1C Formación investigativa; Categoría 2: Pertinencia del programa: subcategorías 2A Pertinencia con el perfil ocupacional de egreso y 2B Pertinencia en la región; Categoría 3: Estrategias para fortalecer el vínculo con los egresados. Este instrumento fue ajustado, teniendo en cuenta la revisión hecha por expertos.

La entrevista se aplicó a doce participantes, de forma personalizada, donde se saturó la información; se llevó a cabo en su lugar de trabajo, con grabación tipo audio, previa autorización mediante la aceptación del consentimiento informado, en el cual indicaron su disponibilidad para participar en ambas fases del estudio.

Análisis de datos

En la fase I se realizó un análisis estadístico de tipo descriptivo mediante el programa SPSS versión 21.

En la fase II se codificó la información suministrada por los participantes de acuerdo con las categorías y subcategorías. Los datos fueron segmentados en unidades de significado, obteniendo una matriz de triangulación, con sus respectivas proposiciones.

Finalmente, teniendo en cuenta el enfoque del presente estudio, se utilizó una triangulación metodológica, que consiste en usar al menos dos métodos, usualmente uno cualitativo y otro cuantitativo, para direccionar el mismo problema de investigación. A partir de esto se realizó una fusión de los resultados obtenidos desde ambos enfoques.

Consideraciones éticas

La presente investigación fue aprobada por el Comité de Ética de la Facultad de Posgrados y Relaciones Internacionales de la Universidad Mariana.

Fueron acatados los principios establecidos en la Declaración de Helsinki (Asamblea Médica Mundial, 2013) sobre investigaciones realizadas en seres humanos, y la Resolución 8430 de octubre 4 de 1993, que de acuerdo al artículo 11 del capítulo I, clasifica a la presente investigación como 'sin riesgo', ya que no ocasionó daños en los componentes biológico, fisiológico, o social de los participantes.

Previo recolección de la información, se aplicó un formato de consentimiento informado, donde se dio a conocer las características de la investigación, su propósito e importancia, la voluntariedad en la participación, riesgos, beneficios, confidencialidad, derechos y deberes de los participantes, además de revelar la identidad y contacto de los investigadores, para la solución de dudas. Este formato permitió la libre elección en la participación, bien sea en la fase I o en las fases I y II de la investigación.

3. Resultados

Las Condiciones sociodemográficas, académicas y laborales fueron abarcadas con el enfoque metodológico de la fase I del presente estudio.

Con relación a las condiciones sociodemográficas, se destaca que el 73 % de los participantes residen en la ciudad de San Juan de Pasto; aproximadamente la mitad de ellos son casados; el 63,5 % son de sexo femenino, y el 36,52 % están en edades comprendidas entre los 37 y 44 años.

Características académicas de los egresados

Respecto a las características académicas de los egresados, se encontró que el 74,6 % de los participantes obtuvieron su título de maestría en el periodo comprendido entre diciembre de 2013 y diciembre de 2016; el 25,4 % restante, aunque ha finalizado y aprobado el plan de estudios satisfactoriamente, no ha obtenido el título de maestría, siendo el principal motivo, -75 %-, no haber culminado su trabajo de grado; el 56,25 % estimó un tiempo de seis meses para la terminación del mismo. Con relación a la temática de los trabajos de grado, el 88,89 % fue concerniente al área de administración de la salud.

En este orden, un pequeño porcentaje -6,35 %- de los participantes se encuentra estudiando un programa de posgrado adicional a la maestría, afín con la gestión y administración de la salud, en universidades reconocidas a nivel nacional, entre ellas la Universidad Mariana. Además, se encontró que el 39,68 % ha realizado, por lo menos, una publicación académica.

Condiciones laborales de los egresados

En cuanto a las condiciones laborales, el 95,24 % de los participantes tiene algún tipo de vinculación laboral; de éstos, el 73,02 % estaban en calidad de empleados en el momento de la aplicación de la encuesta; el 42,86 %, vinculado al sector privado; el tipo de contrato que predominó fue a término fijo, con un 36,51 % y un salario que oscilaba entre tres y seis salarios mínimos. El 69,84 % de los participantes desempeña cargos relacionados con la maestría en diferentes empresas del sector salud; argumentaron que su trabajo contribuye a su crecimiento personal en grado alto -30,16 %- o en grado muy alto -44,44 %-. En contraste, tan solo el 4,76 % estaban desempleados, y de éstos, el 50 % mencionó que el motivo de su situación es que los salarios son bajos.

Percepción sobre la calidad de la formación académica recibida en el programa

El 74,7 % de los egresados calificó la formación académica recibida en el programa, como buena. El 84,12 % mencionó que volverían a estudiar en la Universidad

Mariana, considerando entre los principales motivos, la calidad de la formación recibida -30,18 % y el reconocimiento de la institución -23,81 %; sin embargo, el 15,88 % no estudiaría en esta universidad. En cuanto a las razones para no hacerlo, se debe aclarar que solo el 33,29 % del total de los participantes respondió este ítem, de los cuales el 47,62 % fundamentó su respuesta en el alto costo de los programas. En cuanto a los aspectos asociados a la calidad del programa, se cuestionó sobre la importancia de actualizar el plan de estudios.

Calidad de la formación investigativa en el programa de Maestría en Administración en Salud

Con relación a la calidad de la formación investigativa en el programa de Maestría en Administración en Salud, se destaca lo siguiente: las líneas y los trabajos de investigación realizados en el programa son relevantes para el desarrollo del país o la región -58,7 %; la formación investigativa del programa propicia dominio de los fundamentos teóricos, antecedentes investigativos y de los métodos, estrategias y técnicas de investigación de su campo de saber -52,4 %, y los profesores vinculados al programa académico poseen las competencias pedagógicas necesarias para guiar el proceso investigativo de sus estudiantes -50,8 %. Además, cabe mencionar que alrededor de un 20 % de los participantes están en desacuerdo con el enunciado que dice que el programa dispone de mecanismos que garantizan la divulgación de oportunidades de pasantías o estadías con grupos de investigación a nivel nacional o internacional.

Pertinencia del programa con relación al perfil ocupacional

Al interrogar sobre aspectos referentes a la pertinencia del programa con relación a su desempeño profesional, el 55,5 % de los encuestados dieron una respuesta positiva, y el 44,5 % dijeron que medianamente o poco pertinente.

Estrategias para fortalecer el vínculo con los graduados de la Maestría en Administración en Salud

Con el fin de fortalecer el seguimiento a los graduados de la Maestría en Administración en Salud, durante la aplicación de la encuesta se cuestionó acerca de la preferencia de la utilización de algunas estrategias, a lo que la mayoría de los egresados respondió que les gustaría fortalecer el vínculo con la Universidad por medio de cursos-seminarios con un 23,8 %, reuniones de graduados -20,63 % y consulta de docentes -17,46 %.

Fase II

Categoría 1. Percepción sobre la calidad de la formación académica recibida en el programa

En el enfoque cualitativo se obtuvo que los participantes asociaron la calidad de la formación recibida a calificativos como: adecuada, buena o excelente.

1A. Plan de estudios

El discurso del grupo entrevistado coincide en la importancia de realizar cambios en los contenidos teóricos, aumentando la intensidad horaria o incluyendo asignaturas tales como políticas públicas, finanzas, mercadeo, presupuesto,

normatividad y humanización en la prestación de los servicios de salud, temáticas identificadas como necesarias en el actuar de los administradores de los servicios de salud, que deben ocupar espacios y horarios importantes.

1B. Formación docente

Acerca de la percepción de los entrevistados sobre la formación de los docentes, utilizaron expresiones como: “excelente formación”, “docentes muy capacitados”; además resaltaron como aspecto favorable, la amplia experiencia laboral de los docentes en el área administrativa del sector salud, y sugirieron la inclusión de docentes con formación de doctorado. Por otro lado, la metodología utilizada por los docentes tiene una percepción positiva, destacándose las clases magistrales y los trabajos grupales como parte de las estrategias utilizadas. Sin embargo, algunos de ellos, aunque tenían muy buena preparación, presentaron dificultades en la transmisión del conocimiento. Mencionaron la importancia de incorporar el componente práctico en asignaturas de carácter contable del campo de la administración en salud.

1C. Formación investigativa

El discurso de los entrevistados tuvo como fundamento, la calidad del proceso de investigación formativa en el programa de maestría, asesorías de investigación, relación asesor - investigador y docente de investigación - investigador. Aunque los asesores contaban con los conocimientos necesarios, estas asesorías no fueron de la mejor calidad debido a factores como el tiempo disponible por parte de los mismos, y la modalidad virtual de éstas, por ser de otra ciudad, situaciones que en la mayoría de los casos constituían una barrera en los procesos de investigación desarrollados por los estudiantes. En cuanto al acceso a ayudas bibliográficas en medio físico y bases de datos de la Universidad CES (Corporación para Estudios en Salud) y la Universidad Mariana, se encontró una percepción favorable.

Categoría 2. Pertinencia del programa

2A. Pertinencia del programa con el perfil ocupacional de egreso

En torno a esta categoría, se argumentó que los propósitos son coherentes y pertinentes con el perfil profesional de egreso del programa. La maestría ha ampliado las posibilidades de acceder a cargos laborales relacionados con la administración y gerencia de los servicios de salud, además de otras áreas de acción como la docencia y la investigación, coincidiendo con los resultados encontrados en la primera fase del estudio.

2B. Pertinencia del programa en la región

La percepción de los graduados con referencia a la pertinencia de la maestría en la región es positiva, y se enfatizó en la buena acogida que tuvo el programa en el sector salud, debido a la necesidad de profesionales con alto nivel de formación en áreas relacionadas con la gestión y administración de servicios de salud, más aún, si se tiene en cuenta la crisis que atraviesa el sector. Sin embargo, en un solo caso se manifestó que la maestría no brindó las herramientas suficientes para enfrentar estos retos.

Categoría 3. Estrategias para fortalecer el vínculo Universidad-graduados

En las narraciones se destaca el sentido de pertenencia que tienen los egresados y graduados con la Universidad Mariana, y la motivación para continuar su actualización a través de cursos de formación continua y otros posgrados. El grupo de participantes expuso alternativas para fortalecer la relación con la universidad, tales como la vinculación al campo laboral, la entrega de estímulos por el diligenciamiento de encuestas o formularios que envía la universidad por medio magnético, la posibilidad de desarrollar un programa de doctorado en áreas afines a la administración en salud, y la formulación de nuevos cursos de formación continua. Cabe mencionar que en su discurso se realza la importancia de las estrategias que ha utilizado el programa hasta el momento, tales como los encuentros de egresados, la actualización de la base de datos mediante correo electrónico, y el presente estudio de seguimiento a egresados y graduados.

4. Conclusiones

Las características socioeconómicas de los egresados de la Maestría en Administración en Salud obedecen a tendencias sociales de la formación pos gradual a nivel nacional, lo que invita a generar estrategias de focalización de la oferta educativa.

Se destaca que la mayor parte de los profesionales, egresados de la Maestría en Administración en Salud de la Universidad Mariana, han cumplido los requisitos para obtener el respectivo título; su campo laboral guarda relación con su posgrado, ocupando cargos administrativos en el sector salud; además, consideran que su cargo contribuye a su crecimiento personal, lo cual muestra que la Maestría ha generado un impacto positivo.

Los egresados de la Maestría en Administración en Salud tuvieron una percepción positiva del programa en cuanto a la calidad de formación recibida, formación y experiencia de los docentes. Se resalta la importancia de actualizar el plan de estudios, incluyendo o ampliando el desarrollo de asignaturas y fortaleciendo el componente práctico de la administración en el área de la salud. Sin embargo, sobresalen debilidades con relación a la formación investigativa, deficiencia en los conocimientos previos y disponibilidad de tiempo de los estudiantes, así como la calidad de las asesorías de investigación, limitaciones que toman importancia en el discurso de los participantes.

Los egresados perciben que la región requiere profesionales con altos niveles de formación en el sector salud, y que el programa, según el perfil ocupacional, fomenta en los egresados el desarrollo de competencias idóneas para la administración de servicios de salud y otros campos de acción como la docencia y la investigación.

5. Recomendaciones

Lineamientos para fortalecer el programa de Maestría en Administración en Salud

Teniendo como referencia los resultados anteriores, fueron formulados los siguientes lineamientos, los cuales servirán como fundamento para la construcción del plan de mejoramiento del programa:

- Fortalecimiento de la formación investigativa de los estudiantes de maestría en Administración en Salud, considerando: la formación investigativa de los docentes, la relación asesor-investigador, docente de investigación-investigador, la transmisión de conocimientos en el área, los conocimientos y experiencias previas de los aspirantes.
- Modificación del plan de estudios, teniendo en cuenta las habilidades a desarrollar durante la formación del maestrante, desde una mirada crítica de los problemas estructurales asociados al sector salud, considerando la importancia de realizar actualización de los contenidos teóricos, como disminución de la intensidad horaria en asignaturas como filosofía del caos, y énfasis en otras como políticas públicas, finanzas, mercadeo, normatividad y humanización en la prestación de servicios de salud.
- Inclusión del componente práctico en asignaturas del área financiera y contable de la administración de la salud.
- Inclusión de docentes con formación doctoral en áreas afines con la administración en salud en el programa.
- Perfil de los aspirantes a cursar la maestría en Administración en Salud en el componente de formación y experiencia investigativa, para dar inicio a la formación investigativa estudiantil.

6. Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran no tener ningún tipo de conflicto de intereses sobre el trabajo presentado.

Referencias

- Asamblea Médica Mundial. (2013). Declaración de Helsinki de la AMM. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Recuperado de <http://www.redsamid.net/archivos/201606/2013-declaracion-helsinki-brasil.pdf>?
- Basante, Y., Miranda, L. y Maya, G. (2015). Características sociodemográficas y laborales de egresados de programas de posgrados en Salud. *Revista UNIMAR*, 33(2), 99-114.
- Herrera, J., García, R. y Herrera, K. (2016). La encrucijada bioética del sistema de salud colombiano: entre el libre mercado y la regulación estatal. *Revista de Bioética y Derecho*, 36, 67-84
- Ministerio de Salud. (1993). Resolución 8430 de octubre 4 de 1993 “por la cual se establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Observatorio Laboral para la Educación. (2013). Estadísticas. Recuperado de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/propertyvalue-40075.html>
- Pereira, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 15-29.
- Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1075 de 26 de mayo 2015 “por

medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”. Recuperado de http://www.educacionbogota.edu.co/archivos/Temas%20estrategicos/FSE/2015/Normograma/Decretos/decreto_1075_de_2015_pag__1-100.pdf

Universidad Mariana. (s.f.). 13. Programa de Egresados. Recuperado de <http://www.umariana.edu.co/pedagogia/13-EGRESADOS/Egresados.pdf>

----- (2014). *Plan de Desarrollo Institucional, Carta de Navegación 2014-2020*. San Juan de Pasto, Colombia: Universidad Mariana.

Criteria

Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer*

Fecha de recepción: 04/08/2017
Fecha de revisión: 14/11/2017
Fecha de aprobación: 06/03/2018

Cómo citar este artículo / To reference this article / Para citar este artículo: Hernández, C., Agudelo, D. y Valencia, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista Criterios*, 25(1), 39-59. **DOI:** 10.31948/rev.criterios.25.1-art-3




DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1

* Artículo Resultado de Investigación. Hace parte de la investigación titulada: "Medición del clima laboral en una empresa de telecomunicaciones a partir del cuestionario de Litwin y Stringer, desarrollada desde el 02 de febrero de 2017 hasta el 25 de mayo de 2017, en la ciudad de Florencia, departamento del Caquetá, Colombia".

* Especialista en Mercadeo Gerencial; Administrador de Empresas. Docente Catedrático, Programa de Administración de Empresas, Universidad de la Amazonia. Grupo de Investigación GIGA. Correo electrónico: crsitianhgilt@gmail.com / cris.hernandez@udla.edu.co.

** Administrador de Empresas, Universidad de la Amazonia. Correo electrónico: julie-th_1601@hotmail.com

** Administración de Empresas, Universidad de la Amazonia. Correo electrónico: anarely-vt1504@hotmail.com

Cristian Hernández Gil*
Deisy Julieth Agudelo Carvajal**
Anarely Valencia Trujillo***

Resumen

El artículo permite evidenciar los resultados de una investigación de enfoque exploratorio que se implementó para medir el clima organizacional de una empresa privada de telecomunicaciones en el municipio de Florencia. El estudio se realizó a través de la aplicación de la encuesta diseñada por Litwin y Stringer, que permitió analizar, a través de nueve dimensiones, la percepción general que poseen los empleados sobre el ambiente de trabajo. Con este trabajo se procura la identificación de aspectos débiles y fuertes en el ambiente general de la organización. En términos generales, se evidenció una percepción favorable en siete de las nueve dimensiones, lo que demuestra que hay dos dimensiones que requieren mejoramiento oportuno por parte de las directivas de la empresa; no obstante, las acciones de la organización deben estar encaminadas al mejoramiento continuo de las acciones generales y específicas de la misma.

Palabras claves: ambiente de trabajo, clima organizacional, Litwin y Stringer, percepción, pyme.

Study of organizational climate in a telecommunication SME in Florencia, Caquetá, Colombia: approach to the Litwin and Stringer model

Abstract

The article makes it possible to demonstrate the results of an exploratory approach research that was implemented to measure the organizational climate of a private telecommunications company in the municipality of Florencia, Colombia. The study was conducted through the application of the survey designed by Litwin and Stringer, which allowed analyzing the general perception that employees have about the work environment, through nine dimensions. One of the purposes is to identify weak and strong aspects in the general environment of the organization. In general terms, a favorable perception was evidenced in seven of the nine dimensions, which shows that there are two dimensions that require timely improvement by the company's directives; nevertheless, the actions of the organization must be directed to the continuous improvement of the general and specific actions of the same.

Key words: environment work, organizational climate, Litwin and Stringer, perception, SME.

Estudo do clima organizacional em uma PME de telecomunicações em Florência, Caquetá, Colômbia: abordagem do modelo de Litwin e Stringer

Resumo

O artigo permite evidenciar os resultados de uma pesquisa de abordagem exploratória implementada para medir o clima organizacional de uma empresa privada de telecomunicações no município de Florência, Colômbia. O estudo foi realizado por meio da aplicação da pesquisa elaborada por Litwin e Stringer, que permitiu analisar a percepção geral que os funcionários têm sobre o ambiente de trabalho, através de nove dimensões. Um dos objetivos é identificar os aspectos fracos e fortes no ambiente geral da organização. Em termos gerais, uma percepção favorável foi evidenciada em sete das nove dimensões, o que mostra que existem duas dimensões que exigem melhorias pontuais pelas diretrizes da empresa; no entanto, as ações da organização devem estar voltadas para a melhoria contínua das ações gerais e específicas da mesma.

Palavras-chave: clima organizacional, percepção, ambiente de trabalho, Litwin e Stringer, PME.

1. Introducción

Uno de los temas actuales más importantes dentro de las empresas, es el clima organizacional (CO), dado que contribuye a que la organización encamine sus esfuerzos para mejorar el ambiente de trabajo. Con relación a su origen, Méndez (2009) expone que se encuentra en la sociología y la teoría de las relaciones humanas, las cuales investigan la importancia del hombre en su función de trabajo y su participación en un sistema social. Por otra parte, Acosta y Venegas (2010) y Brunet (1987) consideran que este tema fue introducido por primera vez por Gellerman (1960) en la psicología organizacional e industrial.

En este sentido, y a partir de la introducción del tema en las diversas teorías organizacionales, han sido desarrollados diferentes conceptos y metodologías que permiten medir el CO de las empresas. Lewin (1951) piensa que el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solo de su personalidad, sino también de la forma como percibe el clima de su trabajo y los componentes de la organización. El clima se refiere a las características percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en una organización (Sandoval, 2004).

Por otro lado, Méndez (2009) estudia el concepto de CO desde dos perspectivas: la sociológica y la psicológica. Desde la primera, define que éste es el resultado de cómo las personas establecen procesos de interacción social, y la influencia de diferentes sistemas inmersos en la organización; desde la perspectiva psicológica, encuentra que es considerado como el resultado de las percepciones de los individuos sobre el sistema formal, las cuales son desarrolladas a partir de la convivencia con otros, en el ambiente organizacional.

A partir de estas perspectivas se aprecia que el CO es el resultado de las percepciones del individuo sobre la estructura administrativa de la empresa y las relaciones que son perfeccionadas a su interior.

En este sentido, se hace imperativo que las organizaciones empiecen a darse cuenta cuál es la percepción de los empleados en cuanto a procesos y procedimientos administrativos, y las relaciones que surgen en el ambiente de trabajo. Ramos (2012) y Santa Eulalia y Sampedro (2012) consideran que el CO tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano, y sirve como instrumento para el logro de una mayor eficiencia y eficacia organizacional.

A partir de esto, Segredo (2013) expresa que realizar un diagnóstico de CO otorga un proceso de retroalimentación de los factores que afectan el comportamiento organizacional, y permite desplegar planes de mejora, con el fin de elevar los niveles de motivación y rendimiento profesional; en este sentido, diferentes autores han formulado mecanismos para su medición.

Respecto a esto, Gonçalves (s.f.) llega a la conclusión de que el CO es el conjunto de diferentes dimensiones organizativas que permiten medir la percepción de los empleados en torno a las cualidades o propiedades del ambiente laboral, y su influencia directa en los comportamientos de los empleados. En este sentido Méndez (2009) establece que la medición del CO está orientada a la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan

a los empleados. García y Bedoya (1997) y Brunet (1987) establecen que el instrumento de medida más acertado para la evaluación del clima laboral, es el cuestionario escrito, en el cual se presenta hechos particulares de la organización, sobre los cuales se debe indicar hasta qué punto se está de acuerdo o no.

En este orden de ideas, el CO es medido a través de dimensiones que explican los aspectos formales e informales de la empresa. A partir de esto se denota que autores como Litwin y Stringer (1968) han dedicado sus estudios a diseñar una metodología que permita su medición a través de un cuestionario para el mejoramiento de los mecanismos y el aumento de la productividad en la empresa; estos autores establecen que el clima es medido a partir de nueve dimensiones, las cuales explicarían el clima existente en una determinada empresa. Según Acosta y Venegas (2010), cada una de éstas explica diferentes propiedades de la organización, tales como:

- **Estructura:** está vinculada con las reglas, normas, procesos y procedimientos organizacionales, al igual que las políticas, jerarquías y regulaciones.
- **Responsabilidad:** es la percepción del individuo sobre el compromiso que tiene con su trabajo, la facultad de tomar decisiones por sí solo, y realizar sus propias exigencias.
- **Recompensa:** corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es la medida cuando la organización utiliza más el premio que el castigo.
- **Desafío:** concierne al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida cuando la organización promueve retos calculados, a fin de lograr los objetivos propuestos.
- **Relaciones:** es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- **Cooperación:** es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.
- **Estándares:** es el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas, así como normas de desempeño.
- **Conflicto:** es el grado con el que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes, y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- **Identidad:** es el sentimiento de pertenencia a la organización, elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

De acuerdo con lo anterior, se plantea el desarrollo de una investigación que mida la percepción de los empleados de una empresa de telecomunicación refe-

rente al CO, por medio del cuestionario postulado por Litwin y Stringer (1968), el cual evalúa las nueve dimensiones ya expuestas, partiendo de que las percepciones de los empleados son determinantes ante su actitud, y la consecución de los objetivos organizacionales y el aumento de la productividad.

Es imperativo resaltar que los resultados que a continuación serán presentados, fueron de fuente primaria, contando con el consentimiento de todos los empleados objeto de estudio.

2. Metodología

Para la medición del CO de los empleados de una empresa de telecomunicaciones se aplicó el cuestionario formulado por los investigadores Litwin y Stringer (1968). Se estableció una investigación de tipo exploratorio que permitió analizar problemas o temas poco estudiados (Hernández, Fernández y Baptista, 2003), dado que se evidenció que en esta empresa no se ha evaluado la percepción de los empleados, conforme a las características de la organización. Se utilizó un enfoque mixto que conjugó variables cualitativas, y para su respectivo análisis se realizó una conversión a cuantitativas, por medio de la escala de Likert.

Se hizo un muestreo de tipo no probabilístico en el cual Cantoni (2009) expresa que esta clase de muestreo se utiliza cuando la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con la investigación. En este sentido, la muestra que se recolectó es igual al total de la población universo, que equivale a 25 empleados desde el nivel directivo hasta el nivel de ventas. Esto se llevó a cabo, dado que la investigación pretendió caracterizar la percepción general de los empleados respecto a la empresa.

Por otra parte, para la recolección de la información, se utilizó la encuesta dirigida, la cual permite conocer características de un conjunto o grupo de personas en una determinada situación (Valarino, Yáber y Cemborain, 2010). La encuesta fue diseñada por los investigadores Litwin y Stringer (1968), adaptada por Echezuria y Rivas (2001, citados por Marín, 2003), y consiste en un formulario estructurado que permite conocer la percepción individual de los empleados sobre las dimensiones que son desarrolladas en el CO. De igual forma, se utilizó una escala de Likert de 1 a 4 para el análisis de la información.

Tabla 1. Niveles de percepción de acuerdo a la escala de Likert

Percepción de cada ítem	Valor numérico	Nivel de percepción
Muy de acuerdo	4	Muy favorable
De acuerdo	3	Favorable
En desacuerdo	2	Desfavorable
Muy en desacuerdo	1	Muy desfavorable

El cuestionario aplicado consta de 53 afirmaciones divididas en nueve dimensiones específicas que permiten medir la percepción o nivel de CO en la empresa; las afirmaciones están distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 2. *Relación de las dimensiones y afirmaciones de la encuesta*

Var.	Dimensión y Afirmación
Estructura	
1	En esta organización las tareas están claramente definidas
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas
3	En esta organización se tiene claro quién manda y quién toma las decisiones
4	Conozco claramente las políticas de esta organización
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación
9	En esta organización, a veces no se tiene claro a quien reportar.
10	Nuestros jefes muestran interés por que las normas, métodos y procedimientos estén claros y sean cumplidos
Responsabilidad	
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización; casi todo se verifica dos veces.
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo, sin estar verificándolo con él.
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto, yo soy responsable por el trabajo
14	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa, y trato de hacer las cosas por mí mismo.
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.
16	En esta organización, cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.
17	En esta organización, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades
Recompensa	
18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.
19	Las recompensas e incentivos que se recibe en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.
21	En esta organización hay muchísima crítica.
22	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.
23	Cuando cometo un error, me sancionan.
Desafíos	
24	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progrese más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.
25	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.

26	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente, para estar delante de la competencia.
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.
28	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.
Relaciones	
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.
33	Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables.
Cooperación	
34	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.
35	La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.
37	La dirección piensa que si todas las personas están contentas, la productividad marcará bien.
38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás, que tener un buen desempeño
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.
Estándares	
40	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil
44	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano: cómo se sienten las personas.
Conflicto	
45	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado, para evitar desacuerdos.
46	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.
48	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.
49	Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.
Identidad	
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.

51	Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.
53	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.

Fuente: Litwing y Stringer (1968).

El análisis de los datos se realizó a través del software IBM SPSS Statistics 23 mediante la opción de análisis estadístico descriptivo para la obtención de la media aritmética y la desviación estándar, con el fin de conocer la fluctuación de las calificaciones con respecto al punto central, y la varianza para obtener la tendencia de variación de las calificaciones por debajo o por encima de la media del ítem. Por otro lado, se realizó un cruce entre las variables Género y Edad; y, además, un análisis de cada una de las dimensiones con sus respectivos ítems evaluados.

3. Resultados

La población encuestada total fueron 25 personas distribuidas de la siguiente manera: nueve hombres y 16 mujeres, que equivalen a un porcentaje de 36 % y 64 % respectivamente. En cuanto a las edades, la mayor frecuencia, indiferentemente del género, es la de 24 y 26 años, con cuatro encuestados en cada edad. El grupo de edad que más participantes tiene está entre los 21 y 27 años, con un total de 17 personas, que equivalen a un 68 % de la población encuestada.

Tabla 3. Conteo de población por edades y cruce de variables Género y Edad

Frecuencia	Género			Total
	Porcentaje	Masculino	Femenino	
21	1	4,0	0	1
22	2	8,0	0	2
24	4	16,0	1	4
25	3	12,0	2	3
26	4	16,0	2	4
27	3	12,0	1	3
28	1	4,0	0	1
29	1	4,0	0	1
30	2	8,0	0	2
31	1	4,0	1	1
35	2	8,0	1	2
37	1	4,0	1	1
<i>Total</i>	25	100,0	9	16

A partir del análisis estadístico realizado a las variables de cada una de las dimensiones, se evidenció que en cuanto a la media, cada una de ellas está, en su mayoría, cerca de 3, si se realiza una aproximación de números naturales por redondeo, que especifican que si el decimal es mayor o igual a 5, se suma una unidad; y, si es menor a 5, se deja la cifra inicial. En este sentido, se realiza este tipo de aproximación a la media, para un manejo acorde con la operacionalización de las variables.

Tabla 4. Dimensiones del clima organizacional

	N	Media	Media	Desviación estándar	Varianza
Estructura	25	2,88	3	,279	,078
Responsabilidad	25	2,64	3	,211	,044
Recompensa	25	2,31	2	,265	,070
Desafíos	25	2,94	3	,180	,032
Relaciones	25	2,98	3	,145	,021
Cooperación	25	3,15	3	,173	,030
Estándares	25	2,89	3	,174	,030
Conflicto	25	1,99	2	,204	,042
Identidad	25	2,54	3	,200	,040
	25				

A partir del análisis, las fluctuaciones de las dimensiones respecto a la media alcanzaron un punto mínimo de 0,145 en la dimensión de Relaciones, y un máximo de 0,279 en la dimensión de Estructura. La tendencia de variación por encima o por debajo de los datos en cada una de las dimensiones respecto a la media alcanzó un mínimo de 0,21 y un máximo de 0,78 en las dimensiones de Relaciones y Estructura respectivamente; además, si se realiza un promedio de las tendencias de variación de todas las dimensiones, se establece que la variación de los datos respecto a la media fue de 0,043, lo que indica que la discrepancia entre las percepciones de cada uno de los encuestados no varía en gran puntuación a la media.

En este sentido, se observa que la dimensión Estructura posee una media de 3, con una fluctuación de 0,27 y una tendencia de variación de 0,78 respecto a la media; esto denota su aceptación, y una percepción favorable por parte de los empleados de la empresa.

Del mismo modo, las demás dimensiones, Responsabilidad, Desafíos, Relaciones, Cooperación, Estándares e Identidad, poseen una media de 3, respectivamente. Entre ellas, la fluctuación más alta respecto a la media es de 0,211, que pertenece a Responsabilidad; la tendencia de variación más alta respecto a la media, es 0,44, que también pertenece a Responsabilidad; esto demuestra que esta dimensión obtuvo una mayor fluctuación, después de Estructura, en lo referente a las escalas de percepción respecto a la media. Caso contrario, las dimensiones de Recompensa y Conflicto tienen una media de 2, lo cual corresponde a una percepción desfavorable en cuanto a cómo están siendo manejadas en la empresa.

Ahora bien, si se observa la media sin aproximación de decimales, encontramos que la dimensión con mejor percepción y favorabilidad por parte de los empleados es la de Cooperación, con una media de 3,15. Continúan en orden descendente, las dimensiones de Relaciones, Desafío, Estándares, Estructura, Responsabilidad, Identidad, Recompensa y Conflicto con una media aritmética de 2,98; 2,94; 2,89; 2,88; 2,64; 2,54; 2,31 y 1,99, respectivamente; esto denota los puntos fuertes y el orden de favorabilidad de las dimensiones del CO a partir de la percepción de los empleados.

Por otra parte, si se analiza cada una de las dimensiones en torno a su media general, se encuentra que la estructura por contar con una media de 3, hace referencia a que los empleados ven favorable la dimensión de Estructura, que corresponde a reglas, normas, procedimientos y procesos que están definidos en torno a las actividades que se realiza en la organización; esto se corrobora al analizar cada una de las variables calificadas en esta dimensión, que demuestran que los empleados consideran que 7 de las 10 variables tienen una percepción favorable. En cuanto a la fluctuación de las variables respecto a la media, hay una fluctuación relativamente significativa de las calificaciones dadas por los empleados y la media aritmética para cada una de las variables.

Tabla 5. Dimensión de Estructura

	Media	Media	Desviación estándar	Varianza
VAR00001	3,3200	3	,74833	,560
VAR00002	3,3600	3	,75719	,573
VAR00003	3,2800	3	,73711	,543
VAR00004	3,4800	3	,58595	,343
VAR00005	3,6000	4	,64550	,417
VAR00006	2,8800	3	,83267	,693
VAR00007	1,8800	2	,88129	,777
VAR00008	1,7200	2	,79162	,627
VAR00009	1,8800	2	,97125	,943
VAR00010	3,4400	3	,50662	,257

En cuanto a la dimensión de Responsabilidad, la media general es 3, con una relativa variación de 4 en la variable 12, lo que denota que, al igual que la dimensión de Estructura, cuenta con una calificación y percepción favorable por parte de los empleados. La fluctuación de las variables respecto a la media representa la variación de las percepciones individuales de los empleados en torno a la media general; esto demuestra que los empleados consideran que las responsabilidades en la empresa están debidamente definidas y que el trabajo realizado ostenta cierto grado de fiabilidad y respeto, dado que ellos asumen sus funciones con seriedad y compromiso, y así, la productividad de la empresa está encaminada al cumplimiento de los objetivos.

Tabla 6. Dimensión de Responsabilidad

	Media	Media	Desviación estándar	Varianza
VAR00011	3,1200	3	,66583	,443
VAR00012	3,5200	4	,50990	,260
VAR00013	3,3600	3	,48990	,240
VAR00014	2,7200	3	,67823	,460
VAR00015	2,6800	3	,80208	,643
VAR00016	1,5200	2	,50990	,260

VAR00017	1,5600	2	,58310	,340
----------	--------	---	--------	------

Por otro lado, en la dimensión de Recompensa, la media general es de 2, evidenciando que la percepción general de los empleados en torno a este tema es desfavorable, en cuanto a las variables analizadas en esta dimensión, las cuales expresan que las recompensas que reciben por parte de la empresa, tanto económicas como sociales y familiares, no están siendo las mejores para la promoción y el desarrollo personal de los trabajadores.

Por otra parte, la fluctuación media de los datos está en 0,5716 y la tendencia de variación de esta dimensión está por debajo de 0,543 para cada una de las variables de la dimensión en cuestión.

Tabla 7. Dimensión de Recompensa

	Media	Media	Desviación estándar	Varianza
VAR00018	1,6000	2	,50000	,250
VAR00019	2,1200	2	,60000	,360
VAR00020	2,8800	3	,60000	,360
VAR00021	2,7200	3	,73711	,543
VAR00022	1,2400	1	,43589	,190
VAR00023	3,3200	3	,55678	,310

Avanzando con el análisis, para la dimensión de Desafío se expresa que la percepción de los empleados mantiene una variación de las medias aritméticas entre 4 y 3, con una ligera variable en una media de 2; si se realiza un promedio de las medias de las variables se encuentra que la media general de las variables es de 3, lo que demuestra una percepción favorable en cuanto a la dimensión de Desafío, la cual hace alusión a que los empleados ven acertada la manera como la organización apoya a que los empleados tomen riesgos de manera responsable en las labores de la organización, para la mejora de la productividad en la empresa; esto se puede ver en las variables 26 y 28, que denotan que la organización toma riesgos para mejorar la productividad y estar siempre delante de la competencia.

Tabla 8. Dimensión de desafío

	Media	Media	Desviación estándar	Varianza
VAR00024	1,7200	2	,54160	,293
VAR00025	3,3600	3	,48990	,240
VAR00026	3,5200	4	,50990	,260
VAR00027	3,5200	4	,50990	,260
VAR00028	2,5600	3	,50662	,257

En la dimensión de Relaciones, las medias de las variables son, en su mayoría 4 y 3, con una ligera variación en la variable 32, con una media de 2, la cual hace referencia a que las personas son frías y reservadas entre sí. En este sentido, si se

realiza un promedio de la media de las variables, se encuentra que la percepción general de la dimensión por parte de los empleados es de 3, lo que demuestra que poseen una percepción favorable referente a las relaciones que se maneja en la organización, en cuanto a dependencias, jefes y subordinados y entre los mismos subordinados. Por otra parte, la desviación estándar arroja que la fluctuación de las percepciones, respecto a la media de cada variable, posee un máximo de 0,61373 y un mínimo de 0,40825.

Tabla 9. *Dimensión de Relaciones*

	Media	Media	Desviación estándar	Varianza
VAR00029	3,5600	4	,50662	,257
VAR00030	3,2800	3	,61373	,377
VAR00031	2,5600	3	,50662	,257
VAR00032	1,8000	2	,40825	,167
VAR00033	3,6800	4	,47610	,227

Por otro lado, en la dimensión de Cooperación se observa que la media de las variables oscila entre 3 y 4, con una ligera variación de la variable 38, con una media 2, que indica que uno de los ítems analizados dentro de esta dimensión requiere mejoramiento. También se observa que el rendimiento exigido a los empleados es alto, y se incentiva los trabajos grupales, haciendo que la cooperación entre las dependencias sea adecuada para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por otro lado, la media general de esta dimensión es 3, lo que representa una percepción favorable por parte de los empleados en cuanto a la disposición de trabajo grupal.

Tabla 10. *Dimensión de Cooperación*

	Media	Media	Desviación estándar	Varianza
VAR00034	3,4400	3	,50662	,257
VAR00035	3,6800	4	,47610	,227
VAR00036	2,5200	3	,50990	,260
VAR00037	3,4800	3	,50990	,260
VAR00038	1,9600	2	,20000	,040
VAR00039	3,8400	4	,37417	,140

Seguidamente, la dimensión de Estándares expresa que la media más recurrente entre las variables es 3, denotando que los empleados tienen una percepción favorable en torno a los estándares de responsabilidad, promoción, supervisión y talento humano que se maneja en la organización, aunque se evidencia que una de las variables posee una media de 2, lo que denota que uno de los ítems evaluados posee una percepción desfavorable por parte de los empleados. En cuanto a la fluctuación de las calificaciones respecto a la media de cada uno, se evidencia que todas las fluctuaciones están entre y por encima de 0,5, lo que explica que existe una moderada discrepancia entre las percepciones.

Tabla 11. Dimensión de estándares

	Media	Media	Desviación estándar	Varianza
VAR00040	2,5200	3	,50990	,260
VAR00041	2,6400	3	,56862	,323
VAR00042	2,4000	2	,50000	,250
VAR00043	3,4400	3	,65064	,423
VAR00044	3,4400	3	,50662	,257

Así mismo, la dimensión de Conflicto presenta una media general de 2, lo que implica una percepción desfavorable en cuanto a cómo son manejados los conflictos en la organización. Se observa que la media de cada variable está entre 1 y 2, con una pequeña variación en la variable 48, con una media de 4, que representa una percepción muy favorable en cuanto a la libre expresión que se maneja en la organización. Por otra parte, la tendencia de variación de las calificaciones está por debajo de 0,5 en cada una de las variables analizadas, permitiendo deducir que la variación de las calificaciones es leve en cuanto a su punto central.

Tabla 12. Dimensión de Conflicto

	Media	Media	Desviación estándar	Varianza
VAR00045	2,1200	2	,60000	,360
VAR00046	1,0800	1	,27689	,077
VAR00047	1,1200	1	,33166	,110
VAR00048	3,5600	4	,50662	,257
VAR00049	2,0800	2	,70238	,493

Y por último, la dimensión de Identidad representa una media general de 3; si se observa la media de las variables, se ve una discrepancia entre la percepción de cada variable por parte de los empleados, lo que supone que existen puntos fuertes y débiles dentro de la dimensión; así mismo, se destaca que la percepción general es favorable; esto denota que los empleados tienen un buen sentido de pertenencia por la organización y reconocen que están realizando un gran trabajo en una buena empresa de la región.

Tabla 13. Dimensión de Identidad

	Media	Media	Desviación estándar	Varianza
VAR00050	3,5200	4	,50990	,260
VAR00051	3,4400	3	,65064	,423
VAR00052	1,6400	2	,48990	,240
VAR00053	1,5600	2	,50662	,257

4. Discusión

El CO no solo mide percepciones y el nivel de correspondencia de unas variables de gestión del talento humano en un periodo dado, o presente; este concepto

va mucho más allá de analizar el entorno en donde conviven los trabajadores para cumplir el objeto social de un ente económico. En esencia, el CO es un valor relativo que en la mayoría de las veces estima el pasado o las circunstancias ya vividas en el entorno organizacional. Lo anterior describe un indicador para las empresas, con dos enfoques diferentes: por un lado, entender el clima desde la percepción de los empleados, la cual muchas veces puede ser bastante subjetiva; y por otro, medir el CO es una tarea constante, flexible y a largo plazo, debido a que las personas en la organización no siempre son las mismas, así como los procesos gerenciales o el ritmo de trabajo que va a depender de la buena o mala gestión de sus dirigentes y de la motivación de los colaboradores para conquistar los objetivos propuestos en cada proceso de planificación. Aarons y Sawitzky (2006) sostienen que “un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la organización, a partir de la existencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella” (p. 290). Es decir, que si el clima se torna negativo, la planeación diseñada puede fracasar y ocasionar el deterioro de un ambiente de trabajo, que en su momento se caracterizará por situaciones de conflicto, bajo rendimiento, ausencias e ineficacia operativa.

De lo anterior se desprende la necesidad de otorgarle protagonismo a la persona, quien en esencia, es el motor que promueve cambios radicales en la organización. De esta manera, Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) explican que es menester no solo conocer la percepción de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo, sino que, además, debe existir un espacio dentro de dicha medición, para hablar de expectativas con respecto a la calidad de vida en el trabajo. Y puntualizando, expresan que el CO se interesa en el cambio planificado, y que éste se logra a través del sentido común, un trabajo arduo aplicado con diligencia a lo largo del tiempo, un enfoque sistemático orientado a metas, y un conocimiento sobre la dinámica de la persona, los grupos y la organización, el comportamiento de las personas y de los mismos procesos de cambio. Por su parte, Sandoval (2004) analiza que la forma de comportarse de un individuo en el trabajo, no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización. Por su parte, Covey (2015) propone como una necesidad, considerar a las personas en la organización “exactamente como queremos que ellas traten a nuestros clientes” (p. 48).

En este orden de ideas, la labor de medición del clima va más allá de una simple aplicación de cuestionarios. García y Bedoya (1997) analizan la organización de manera holística, otorgándole tres estrategias fundamentales: la primera es observar el comportamiento y desarrollo de los trabajadores; la segunda es hacer entrevistas directas a los trabajadores, y la tercera y más utilizada, es realizar una encuesta a todos los trabajadores a través de cuestionarios especialmente diseñados para ello. Esto permitirá reducir la subjetividad, y logrará dar una idea clara de lo que pasa en la parte interna de una empresa, de tal manera que el gerente pueda tomar las medidas necesarias. Pérez, Maldonado y Bustamante (2006) expresan que al gestor organizacional se le exige un accionar dirigido que lo convierte en un promotor de cambios en la organización. Al respecto, explican tres perspectivas que se presentan en la literatura gerencial, sobre lo más importante que debe hacer un gerente: inicialmente, éste debe tener una perspectiva

de organización, lo que implica ser eficiente (minimizar costos) y eficaz (lograr resultados positivos). En segunda medida, proponen la importancia de un área de comunicaciones y bienestar social para mejorar las relaciones entre los subordinados y los altos mandos. Y, por último, la perspectiva de mejora continua. El gerente debe hacer un constante análisis de su estructura interna, de tal manera que no pierda su flexibilidad, pero tampoco caiga en el sentido burocrático que disminuye la operatividad y por ende el cumplimiento de metas.

Igualmente, se debe valorar el hecho de percibir la importancia de medir el CO, si el tamaño de la empresa lo considera. Hoy en día, las pymes son agentes de cambio y tendencia empresarial, pero habitualmente los estudios son efectuados en grandes corporaciones, y con empleos que implican algún tipo de mando, como manifiestan Salgado, Remeseiro e Iglesias (1996). Prácticamente, no hay estudios en pequeñas empresas. En éstas, al contar con un número reducido de personas, la presión, el control y las relaciones formales e informales presentan características diferenciales con respecto a las existentes en las grandes empresas. Según los resultados evidenciados en el presente estudio, la percepción en general del CO de la empresa objeto de estudio es relativamente estable. A pesar de que no es del todo negativo, los resultados evidencian cierta sintomatología relacionada con las dimensiones de Recompensa, Conflicto e Identidad, que a su vez son conjugadas con la satisfacción de los empleados sobre la remuneración por su trabajo, las relaciones con sus jefes y demás compañeros, y la falta de pertenencia por su segundo hogar, denominado así por el tiempo que una persona permanece ejerciendo un cargo laboral.

Ahora bien, el dilema por la sola aplicación de un cuestionario que mida el CO es un tema que se debe debatir y llegar a un acuerdo para su debido manejo. Segredo (2013) expresa que un cuestionario diseñado para tal fin debe lograr una investigación efectiva que permita realizar recomendaciones materializadas en planes de mejoramiento, y que se continúe con un proceso de perfeccionamiento del instrumento que servirá de medio para indicar qué tan bien está funcionando la organización. Insistiendo en el tema, Brunet (1987) define el cuestionario como un instrumento con preguntas que describen hechos particulares de la organización, las cuales deben indicar hasta qué punto están de acuerdo o no con esta descripción. Esta percepción debe ser más amplia y así el análisis no solo se quedará en un aspecto meramente cuantitativo. Por ejemplo, decir que la media más alta de este estudio fue la de la variable Cooperación, no quiere decir que los trabajadores de la empresa analizada tengan un sentimiento aceptable sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo, cuando otras dimensiones que tienen relación con ésta, presentaron las medias aritméticas más bajas: Identidad, Conflicto. De esta manera, es de gran importancia manejar el cuestionario como estrategia central del proceso de medición, pero a su vez, y como ya se explicó, se requiere analizar otros escenarios y aspectos para que la observación -como modelo investigativo cualitativo- adquiera relevancia, así como la interpretación de los resultados de cada cargo, en un momento dado, y las posibles causas de posibles incumplimientos.

Por ello, se recomienda medir el CO no solamente en empresas grandes sino también en pymes, aclarando una situación: el clima debe ir en concordancia

con la satisfacción laboral y los resultados propios de la gestión organizacional. Como dice Arias-Jiménez (2005), es necesario hacer un llamado al estudio continuo del CO y al estudio de satisfacción laboral, ya que son elementos que deben ir de la mano y moverse de manera proporcionalmente directa. Mientras en algunos estudios éste se relaciona con la satisfacción laboral positivamente, en otros, los factores de riesgo psicosocial interfieren negativamente con la satisfacción laboral, el salario, las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y las posibilidades de promoción, siendo éstas, fuentes importantes de satisfacción laboral.

Es momento de considerar algunos nuevos elementos indispensables en el análisis del CO. Hasta este punto, lo analizado implica entender otras dimensiones que están inmersas en este tema central, y se hace referencia a la innovación, como elemento promulgador del cambio en la organización, la cultura organizacional como eje central de la construcción de una sociedad corporativa, y la gestión de la gerencia y su grado de compatibilidad con la estructura.

La innovación pareciera no tener relación con lo expresado, pero es importante considerar lo expuesto por Pérez (2007), quien asevera que dentro de la cultura organizacional hay una relación directa con el desarrollo de la innovación y la gestión del conocimiento de la empresa. Esto implicaría una afinidad de complementariedad, al pretender explicar que el objetivo común de cualquier negocio está inmerso en una dinámica integral entre lo que establece un buen ambiente de trabajo, y el propiciar una atmósfera en donde la innovación está presente, para dar un nuevo enfoque a lo que el mercado quiere, aspira y desea.

Quiroga (2007) aprecia el comportamiento del CO en empresas pymes de metal-mecánica de la ciudad de Cali, Colombia, argumentando que éstas no ven como principal interés, lo que suceda dentro de la cultura y comunicación organizacional para el diseño de una efectiva estrategia empresarial, lo que demuestra la poca prospectiva de este tipo de entes en donde, por su objeto social, lo esencial es la productividad, la competitividad y la innovación. Esto implica que no es necesario hablar de un buen ambiente de trabajo (clima positivo) para que exista un esquema creativo propulsor de nuevas ideas para competir en el mercado. Aun así, reconoce que el paso a seguir, luego de diagnosticar un índice de clima laboral, es la mejora continua, entendida como la correlación existente o generada entre los factores internos y externos que regulan la actividad de las personas en una organización. Se establece un nuevo escenario, en donde la actitud de los empleados frente al desarrollo tecnológico en la empresa no es la adecuada, resistiéndose a ella y estancando el proceso de cambios tan importantes por los cuales hoy en día una empresa debe desarrollar, si de ser competitiva se trata. El reto está en promulgar una visión acorde con las necesidades de cada empresa, sin descuidar los intereses de cada colaborador y sus ideas para sobrellevar nuevas etapas en función de un esquema de reciprocidad en donde éste aprende y gana, logrando la competencia y el mejoramiento de su calidad de vida y la organización, posicionando su marca y estableciendo un respaldo sólido de su mercado actual.

Con relación a la productividad y la gestión de los líderes en una organización, Pérez (2007) propone darle la suficiente atención a la estructura y cultura orga-

nizacional, pues éstas van de la mano con el aumento o disminución de la utilidad operacional, si lo vemos en términos financieros. El hecho de considerar un rendimiento productivo e idóneo del personal y de sus intereses frente a adquirir el sentido de pertenencia y el amor por la empresa abre un abanico de oportunidades para el negocio, cuyo foco o centro debe estar en las disposiciones e imagen que ejerce la gerencia. Por su parte, Quiroga (2007) muestra un escenario diferente al considerar que en sus hallazgos existe una mediana capacidad de liderazgo de los empresarios de las pymes en la nueva sociedad de la información y el conocimiento, y poca visión prospectiva para enfrentar oportunamente los procesos competitivos de globalización, consecuencia lógica de la falta de modelos administrativos flexibles.

Del Toro, Salazar y Gómez (2011) concuerdan al considerar que

El clima organizacional de una empresa en particular, es influenciado en gran medida por el estilo de liderazgo ejercido por la dirección, y esta influencia es aún mayor en el caso de las Pymes, donde el tramo de control, es decir, el número de trabajadores que le reportan a un superior determinado, es bastante estrecho. (p. 207).

Esto se refleja en el trabajo de Gómez y Cárdenas (2010), cuando aseguran que una de las principales fallas de la Cooperativa Salud Integral CTA y Contratistas que prestan el servicio en el Hospital San Jorge de Pereira, es el mal estado del mobiliario o, en su defecto, la falta de éste, trayendo como consecuencia la ineficiencia y poca operatividad del personal de la entidad, además de generar problemas de acceso a la información y/o hacer un mal uso de ésta, fenómeno bastante complejo de entender, y más cuando se trata de hacer las cosas bien, asumiendo que el ejemplo que da la gerencia, debe traspasar las fronteras de las unidades de mando y poder, y el reto por alinear a sus colaboradores y unirlos a la familia corporativa.

Puntualizando este tema, Méndez (2005) asegura que la cultura que predomina en las organizaciones colombianas es consecuencia de los modelos administrativos que orientan la gestión de sus directivos, en donde prevalecen, con mayor énfasis, la aplicación de los modelos de Taylor y Weber, y con menor intensidad las teorías de Fayol, de las relaciones humanas y del comportamiento, de tal forma que las percepciones de CO que tienen los empleados, corresponden a situaciones que tienen su origen en la aplicación de tales modelos.

En otros aspectos, la cultura en las empresas pymes, gracias a su estructura pequeña y un tanto flexible, influye para que éstas sean altamente creativas, innovadoras, se adapten ágilmente a los cambios, sobrevivan y crezcan, y para lograrlo, necesariamente deben contar con una fuerza laboral comprometida, capacitada y motivada (Pérez, 2007). Entonces, es importante mencionar que, como reto, tienen la satisfacción no solo del cliente externo sino también del interno, siendo un aspecto que genera, de manera por lo menos parcial, el impulso que las lleva a lograr los objetivos planteados (Del Toro, et al., 2011).

Gómez y Cárdenas (2010) concluyen argumentando cómo el CO está determinado por la interacción de las personas que conforman una organización a través de sus políticas de personal, técnicas y estrategias de motivación, asegurando

así el logro de los objetivos corporativos. El hombre, en la organización a la que pertenece, manifiesta comportamientos y actitudes en su trabajo, que le llevan a cumplir con los objetivos personales y organizacionales. La motivación es ejercida por las personas que desempeñan funciones de dirección de una forma diferente, y según el tipo de liderazgo que les identifica (Méndez, 2005). En últimas, no solo se analiza el comportamiento, las relaciones, el entorno, sino que se hace una construcción con indicios históricos tanto de anhelos, como de sueños y necesidades, buscando reciprocidad equilibrada y, por lo menos, un sentimiento de deber cumplido y reconocido.

Se espera seguir validando los cuestionarios de aplicación de medición del CO ya vigentes (literatura gerencia actual) con las tendencias del mercado laboral, y, por otro lado, las características propias del sector al que pertenece la empresa objetivo. Con esto nunca estaremos exentos de medir subjetividades, pero por lo menos llegaremos a una aproximación no solamente cuantitativa sino también cualitativa sobre la situación laboral interna y así tomar las medidas a tiempo. Se considera necesario replicar investigaciones similares en el contexto local, con el fin de crear una tendencia de resultados de CO en las empresas del mismo sector, con el fin de analizar qué tan importante es la relación con factores externos, para así incluir en la medición, nuevas variables como la cultura y tradición social, la idiosincrasia, y el perfil psicológico de las personas de la zona geográfica en donde desarrolla sus actividades, la empresa objeto de estudio.

5. Conclusiones

El CO es la percepción general de los empleados sobre un conjunto de características o dimensiones formales e informales que se presentan en las organizaciones; en este sentido, con el desarrollo de la investigación se logra inferir que la percepción general de los empleados en torno a 7 dimensiones de las 9 expresadas por Litwin y Stringer (1968) es favorable; no obstante, se observa que las dimensiones de Recompensa y Conflicto tienen una percepción desfavorable en cuanto a las variables que se evalúa en cada uno; por un lado, la dimensión de Recompensa evalúa los beneficios económicos sociales, profesionales y familiares que ofrece la empresa a sus empleados; la dimensión de Conflicto evalúa la capacidad de los jefes inmediatos y superiores en el manejo de los conflictos en la empresa, cómo se maneja el tema de la libre expresión y el manejo de conflicto entre compañeros de trabajo y dependencias de la organización; es por esto, que la organización debe centrar sus esfuerzos en mejorar las falencias notables según el criterio de los empleados, y así, aumentar la productividad y responsabilidad de los mismos.

Por otra parte, se encuentra que la dimensión con mejor percepción es la de Cooperación, lo que expresa que el trabajo en equipo es una de las características fuertes de la organización, dado que los empleados se preocupan por el desarrollo de los objetivos organizacionales para un bien común.

Así mismo, cada una de las demás dimensiones ostenta cierto grado de percepción desfavorable por parte de los empleados, observable en cuanto a la variación de las percepciones en torno a la media, y, en la media de cada una de las dimensiones sin aproximación.

Por esta razón, la organización debe centrar sus esfuerzos en el mejoramiento de los puntos críticos demostrados con la aplicación del instrumento, y el mantenimiento y refuerzo de las demás dimensiones, en las cuales se llega a observar discrepancia entre la población encuestada.

De acuerdo con los resultados encontrados, se sugiere que estos sean tomados con cautela, debido a varios motivos: primero, el diseño utilizado permite la identificación de una generalidad de percepción, lo cual no posibilita establecer una relación causa y efecto en cuanto a las inconformidades explícitas de los empleados; segundo, a partir de este análisis se realiza un acercamiento lógico de la situación general de la empresa, lo que denota que se debe formular planes que hagan posible el mejoramiento de los puntos débiles; tercero, los resultados pueden tender a ser favorables por el conformismo que lleguen a tener los empleados con su puesto de trabajo, dados los altos índices de desempleo y pobreza que se observa en el municipio de Florencia.

Por último, se sugiere la aplicación del instrumento de medición de CO una vez al año, dado que a partir de los antecedentes de la empresa de telecomunicaciones y lo expresado por los mismos empleados, nunca les habían preguntado por su percepción referente a lo que hacían y a lo que la empresa les ofrece; no obstante, y de acuerdo con Giraldo, Romero, Vizcaíno y Ceballos (2012), se propone el desarrollo de investigaciones longitudinales y experimentales que permitan obtener mejores generalizaciones en cuanto a la percepción de los empleados con su trabajo.

6. Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran no tener ningún tipo de conflicto de intereses sobre el trabajo presentado.

Referencias

- Aarons, G. & Sawitzky, A. (2006). Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. *Administration and Policy in Mental Health*, 33(3), 289-301.
- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 163-172.
- Arias-Jiménez, M. (2005). Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños. *Enfermería en Costa Rica*, 28(1), 12-19.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Cantoni, N. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. *Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales*, 7(2).
- Covey, S. (2015). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Madrid, España: Paidós Ibérica.
- Del Toro, J., Salazar, M. y Gómez, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clío América*, 5(10), 204-227. DOI: <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.419>

- García, M. y Bedoya, M. (1997). *Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle* (Tesis de Maestría). Universidad del Valle, Cali. Recuperada de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000113&pid=S0120-4645200900020000400008&lng=en
- Gellerman, S. (1960). *People, problems and profits*. New York: McGraw Hill.
- Giraldo, W., Romero, I., Vizcaíno, C. y Ceballos, G. (2012). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios de vigilancia y seguridad privada. *Clio América*, 6(11), 99-112.
- Gómez, V. y Cárdenas, S. (2010). *Estudio clima organizacional en la ESE Hospital San Jorge de Pereira: Cooperativa de Trabajo Asociado Salud Integral CTA y Contratación Directa* (Trabajo de Grado). Universidad Tecnológica de Pereira. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/1740>
- Gonçalves, A. (s.f.). Dimensiones del clima organizacional. Recuperado de <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper and Row.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Marín, M. (2003). *Relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del Sector Petroquímico* (Trabajo de Grado). Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Caracas, Venezuela. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>
- Méndez, C. (2005). Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004. *Universidad & Empresa*, 4(9), 100-121.
- (2009). *Clima organizacional en Colombia el IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Bogotá, Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Pérez, I., Maldonado, M. y Bustamante, S. (2006). Clima organizacional y Gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y Posgrado*, 21(2), 231-248.
- Pérez, R. (2007). Estructura y cultura organizacional en la Pyme Colombiana: Análisis en empresas bogotanas. *Cuadernos de Administración*, (38), 73-85.
- Quiroga, D. (2007). Comunicación, clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento. Pymes metalmecánicas de Cali. *Universidad & Empresa*, 6(13), 6-36.
- Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Manuscrito inédito, Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades, Programa de Psicología, UNAD. Recuperado de <http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.
- Salgado, J., Remeseiro, C. e Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2), 329-335.

- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 83-88.
- Santa Eulalia, J. y Sampedro, B. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Revista Médica Electrónica*, 34(5), 606-619.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393.
- Valarino, E., Yáber, G. y Cemborain, M. (2010). *Metodología de la Investigación: paso a paso*. México: Editorial Trillas.

Criteria

Provisión de alimentos y regulación hídrica: principales servicios ecosistémicos de la vereda La Paz, Pasto (Nariño)*

Fecha de recepción: 26/10/2017
Fecha de revisión: 22/11/2017
Fecha de aprobación: 18/01/2018

Cómo citar este artículo / To reference this article / Para citar este artículo:

Pantoja, A., León, J., Coral, J. y Muñoz, J. (2018). Provisión de alimentos y regulación hídrica: principales servicios ecosistémicos de la vereda La Paz, Pasto (Nariño). *Revista Criterios*, 25(1), 61-78. DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1-art-4



DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1

* Artículo Resultado de Investigación. Hace parte de la investigación titulada: 'Caracterización de los servicios ecosistémicos comunitarios en la microcuenca La Pila (Vereda La Paz), corregimiento de Cabrera, municipio de Pasto, Nariño'.

*[✉]Ingeniera Ambiental en la Universidad del Valle – Instituto CINARA.

**M. Sc. Agroecología; Máster Cambio Climático y Desarrollo Sostenible. Grupo GIA-Cambio Climático y Sostenibilidad. Docente Investigador, Universidad Mariana, Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: jleon@umariana.edu.co

***PhD. Grupo GIIDOP. Docente Investigador, Facultad de Ingeniería, Universidad Mariana, Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: jdcoral@umariana.edu.co

****M. Sc. Ingeniería Ambiental. Docente Investigador Grupo GIA, Universidad Mariana, Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: jfmunoz@umariana.edu.co

Ayda Liliana Pantoja Guevara*[✉]
Jean Alexander León Guevara**
Jesús David Coral Medina***
Juan Fernando Muñoz Paredes***

Resumen

El artículo presenta la valoración de los servicios ecosistémicos comunitarios en la vereda La Paz del municipio de Pasto, para lo cual se identificó su distribución e importancia dentro de la microcuenca, con información biofísica y socioeconómica del área de estudio (línea base) y complementada con información a través de metodologías participativas. A partir de la información obtenida, se hizo un análisis de los bienes y servicios de aprovisionamiento, regulación, soporte y culturales, mediante los métodos de clasificación. Los principales servicios de abastecimiento presentes corresponden con un 19 % a la provisión de alimentos, relacionando con las actividades productivas de agricultura y ganadería, y la provisión de agua, con 18 %.

Palabras clave: Abastecimiento de agua, planificación rural, provisiones, comunidad rural.

Food supply and hydric regulation: main ecosystem services of La Paz village, Pasto (Nariño)

Abstract

The article presents the valuation of community ecosystem services in the village of La Paz in the municipality of Pasto. Its distribution and importance within the micro basin were identified, with biophysical and socioeconomic

information of the study area (baseline), complemented with information through participatory methodologies. Based on the information obtained, an analysis of the provisioning, regulation, support and cultural goods and services was made, using the classification methods. The main supply services present correspond, with 19%, to the provision of food, relating to the productive activities of agriculture and livestock, and the provision of water, with 18%.

Key words: water supply, rural planning, provisions, rural community.

Provisão de alimentos e regulamento hidráulico: principais serviços de ecossistema da vereda La Paz, Pasto (Nariño)

Resumo

O artigo apresenta a avaliação dos serviços ecosistêmicos comunitários na aldeia de La Paz, no município de Pasto. Foram identificadas sua distribuição e importância dentro da microbacia, com informações biofísicas e socioeconômicas da área de estudo (linha de base), complementadas com informações através de metodologias participativas. Com base nas informações obtidas, foi realizada uma análise do provisionamento, regulação, apoio e bens e serviços culturais, utilizando os métodos de classificação. Os principais serviços de abastecimento presentes correspondem, com 19%, à provisão de alimentos, relativos às atividades produtivas da agropecuária, e ao abastecimento de água, com 18%.

Palavras-chave: abastecimento de água, planejamento rural, provisões, comunidade rural.

1. Introducción

Los bienes y servicios ecosistémicos (SE) pueden ser entendidos como los beneficios que las personas obtienen del funcionamiento y los procesos del entorno natural, comúnmente llamado ecosistema. Entre los más importantes están los directamente vinculados a la provisión de agua, aire, alimentos y biodiversidad, siendo éstos los principales para suplir los requerimientos para la vida (Millennium Ecosystem Assessment, MEA, s.f.). Los servicios del ecosistema son definidos como las interdependencias entre la sociedad y la naturaleza. A pesar de varios años de discusiones conceptuales, algunos desafíos del concepto están lejos de ser resueltos. En particular, se cuestiona la utilidad del concepto de protección de la naturaleza, y de una fuerte crítica sobre su contribución hacia la mercantilización neoliberal de la naturaleza (Schleyer, Lux, Mehring y Görg, 2017).

Por otra parte, con base en la suscripción del acuerdo final de paz, se dio apertura a un proceso amplio e inclusivo de justicia transicional en Colombia. Como parte esencial de ese proceso, se destaca el reconocimiento por la prestación

de servicios ambientales, y el desarrollo, por parte del gobierno nacional, de un plan de zonificación ambiental que delimite la frontera agrícola y que permita actualizar, ampliar el inventario y caracterizar el uso de las áreas que deben tener un manejo ambiental especial. Adicionalmente, el Decreto 870 de 2017 prioriza el desarrollo de programas con énfasis en el reconocimiento por la prestación de servicios ambientales, dando especial valoración a los intangibles culturales y espirituales, protegiendo el interés social, los sistemas de producción alimentaria sostenible y silvopastoril, reforestación, zonas de reserva campesina (ZRC), territorios indígenas y, en general, otras formas de organización de la población rural y de la economía campesina sostenibles.

Teniendo en cuenta los aspectos planteados, el propósito en esta investigación, fue identificar y valorar los bienes y SE, mostrando su distribución dentro de la vereda La Paz, destacando su relevancia para la población de la microcuenca La Pila y para los habitantes de la ciudad de Pasto.

Por lo tanto, este trabajo se desarrolló con base en metodologías participativas, entrevistas semiestructuradas, valoración recíproca de bienes y SE, incluyendo la cartografía social, consideradas desde las políticas de desarrollo rural y los puntos del acuerdo de paz, la base para la implementación de estrategias de conservación ambiental. Una vez recolectada la información, ésta fue analizada según las categorías que maneja el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, PNUMA (Organización de las Naciones Unidas, s.f.): bienes y servicios de aprovisionamiento, regulación, soporte y culturales.

2. Metodología

Este artículo es el resultado de la investigación denominada ‘Caracterización de los servicios ecosistémicos de la vereda La Pila’, realizada en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Mariana, cuyo objetivo fue identificar y caracterizar las condiciones de los principales SE, conocer el estado de conservación y sus principales amenazas. Corresponde a una investigación de tipo descriptivo evaluativo, apoyado en una investigación de campo y en una revisión documental; las variables dependientes identificadas fueron agrupadas en cuatro categorías: Servicios ecosistémicos de Abastecimiento, Regulación, Culturales y de Soporte.

Aspectos generales del área de estudio

Localización de la investigación

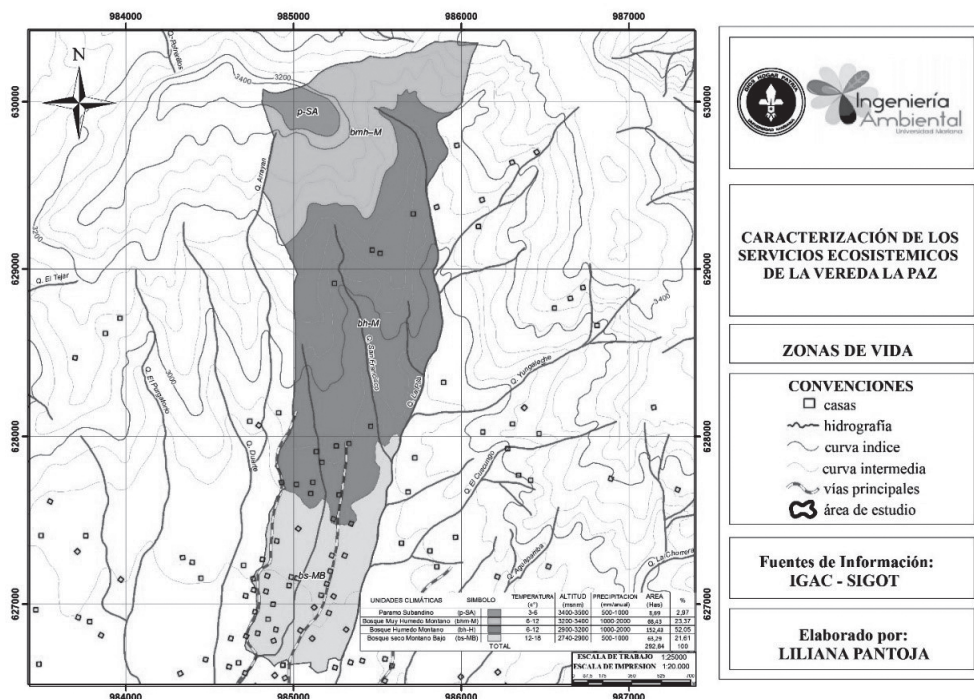


Figura 1. Mapa de localización de la investigación, Vereda La Paz.

La vereda La Paz se encuentra ubicada en el corregimiento de Cabrera, microcuenca La Pila, municipio de Pasto, localizada a 1° 12' 24,8" y 1° 15' 29,4" latitud Norte y 77° 11' 45,2" y 77° 13' 55,3" longitud Oeste, a una altura de 2.800 m s.n.m., temperatura promedio de 12 °C y precipitación media anual de 750 mm (Bravo y Narváez, 2012).

La microcuenca presenta un área de 292,84 ha; abarca principalmente un bosque húmedo montano en el 51,05 % de su área, en el cual no hay zonas urbanizadas identificadas como tales; solo la presencia de caseríos de manera dispersa. Se puede observar, además, un área mínima de páramo subandino, y en su parte baja, un área de mayor intervención antrópica con la presencia de un bosque seco montano alto. Con relación a la riqueza hídrica, existen dos afluentes principales, entre los cuales se destaca: las quebradas La Pila, con una longitud de 3.57 km, y la quebrada San Francisco, con una longitud de 1.42 km.

Diseño metodológico

Para la recopilación y el análisis de la información se tuvo en cuenta el cálculo del tamaño muestral, con un error del 5,0 %, un tamaño de población de 80 familias y un nivel de confianza de 95 %, para una muestra total de 66 familias. El trabajo se desarrolló, específicamente, a través de dos metodologías:

La primera, a través del estudio de los componentes sociales, ecológicos y económicos a partir del diagnóstico de la microcuenca, con la aplicación de encuestas semiestructuradas que incluyeron preguntas relacionadas con las principales características de los SE en función a los servicios de regulación, culturales, y de soporte.

La segunda, con la realización de talleres Diagnóstico Rural Participativo (DRP) con 32 actores –habitantes- de la vereda, entre hombres y mujeres; su selección y convocatoria se hizo de manera intencionada y personalizada, a partir de los con-

tactos logrados durante la etapa exploratoria de la investigación y la realización de entrevistas y valoración de los SE. Así, desde variables estimativas de importancia (agrupadas en cuatro categorías: servicios ecosistémicos de abastecimiento, regulación, culturales y de soporte), se determinó cuáles son los más importantes y cuál es su priorización desde el conocimiento local e integral de la comunidad y la participación activa de los principales actores de la comunidad y organizaciones comunitarias. El DRP se ejecutó a partir de la organización de cuatro grupos de trabajo de ocho personas, donde se acordó que cada integrante asignaría un puntaje, según la importancia de cada uno de los servicios ecosistémicos; aquéllos con los puntajes más altos, serían los priorizados para la determinación final. De esta manera, se asignó un puntaje entre 1 a 5, así: 1, valor mínimo que representa una baja prioridad o importancia; 2, una baja importancia o prioridad; 3, un rango intermedio; 4, prioridad o importancia alta, y 5, valor que representa una máxima prioridad o importancia.

3. Resultados y Discusión

Identificación y caracterización de servicios ecosistémicos

A continuación, se presenta los resultados sobre cómo la población de estudio, productores, jefes de hogar y comunidad en general, comprenden, perciben y valoran los SE de la vereda La Paz, a través de la entrevista semiestructurada, que se convierte en la conversación presencial entre los actores y el investigador.

Servicios ecosistémicos de abastecimiento

Los servicios ecosistémicos de abastecimiento, identificados a través de la encuesta semiestructurada en función de los componentes ecológicos y su importancia en porcentaje para las familias de la vereda La Paz, corresponden a: -Generación de alimentos, -Provisión de agua, madera para leña, bosques, -Productividad de las tierras y -Medicina tradicional, significativos dentro de las comunidades, por cuanto dan sustento a la vida humana, supliendo las necesidades básicas. (Figura 2).

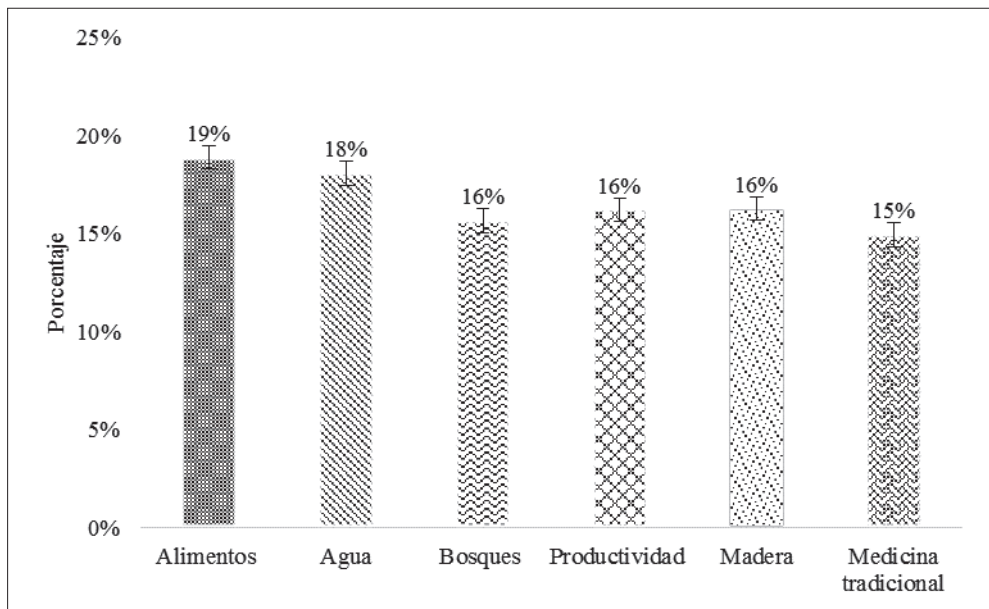


Figura 2. Principales servicios ecosistémicos de abastecimiento identificados en la vereda La Paz, Microcuenca la Pila.

La Figura 2 permite diferenciar, además, seis de los principales servicios de abastecimiento presentes en la microcuenca La Pila, vereda La Paz. Se identificó que los más importantes para las familias, corresponden a los SE de provisión de alimentos, con un 19 %, indicando gran importancia; están ligados a las principales actividades económicas y productivas, como agricultura y ganadería. En segundo lugar, está la provisión de agua, con 18 %, de escala notoria, ya que todas las familias asentadas en la zona consideran vital este recurso para la ejecución de todas sus actividades.

El análisis de los servicios o beneficios que proveen los ecosistemas a las sociedades humanas representa un enfoque de investigación relativamente reciente, que se ha difundido gracias a que se establece un vínculo explícito entre el bienestar humano y el adecuado funcionamiento de los ecosistemas. Daily (1997) y Sarmiento (s.f.) enfatizan sobre la interdependencia que existe entre los sistemas ecológicos y los sociales, que posibilitan el reconocimiento de la estrecha dependencia que se da entre las características y procesos de los ecosistemas, con la sociedad humana. Estos conceptos permiten corroborar que en la vereda La Paz, los SE de provisión de alimentos y agua están estrechamente ligados a las actividades que sus habitantes realizan, específicamente en sus labores agropecuarias.

Desde lo social, es necesario entender cómo los diferentes actores sociales perciben, valoran y usan los SE en la zona objeto de estudio. Describir y analizar las estrategias desarrolladas por éstos para asegurar su acceso a ciertos servicios, obliga a adoptar algún enfoque sociológico que permita comprender las perspectivas de la gente. Para ello, es necesario comprender las múltiples realidades o experiencias de vida de estos actores, los cuales se ponen en contacto entre sí, en torno a su medio natural y al manejo de los ecosistemas (Quétier, Tapella, Conti, Cáceres y Díaz, 2007).

Según Tapella (2012), los SE finales significan que los pequeños productores han obtenido: los frutos, el forraje, el pasto como forraje de vacas y caballos, los árboles para la sombra, y los insectos del monte; por eso atribuyen una dependencia directa de éstos y el desarrollo de su principal estrategia productiva: la cría de especies menores, vacas y animales de granja.

Los productores también identifican una serie de condiciones que podrían no depender directamente de los ecosistemas locales, pero que ellos consideran determinantes para la provisión de SE de todo tipo, como el agua de lluvia, la existencia de suelos fértiles para mantener la productividad primaria, la luz solar y la temperatura, la polinización y la sombra que ofrece el monte, en este caso, como un SE de regulación de humedad y temperatura.

Servicios ecosistémicos de regulación

Corresponden al mantenimiento de los procesos y funciones naturales de los ecosistemas, a través de los cuales se regula las condiciones del ambiente, aire limpio, mantenimiento de los ciclos biogeoquímicos, protección que ofrece la capa de ozono frente a los rayos UV, prevención de enfermedades y mantenimiento de la calidad del agua (Tapia, 2000). Los resultados encontrados, en orden de importancia y desde la perspectiva local, atañen a: purificación del agua, flujo hídrico y prevención de enfermedades, así como también, a recursos medicinales.

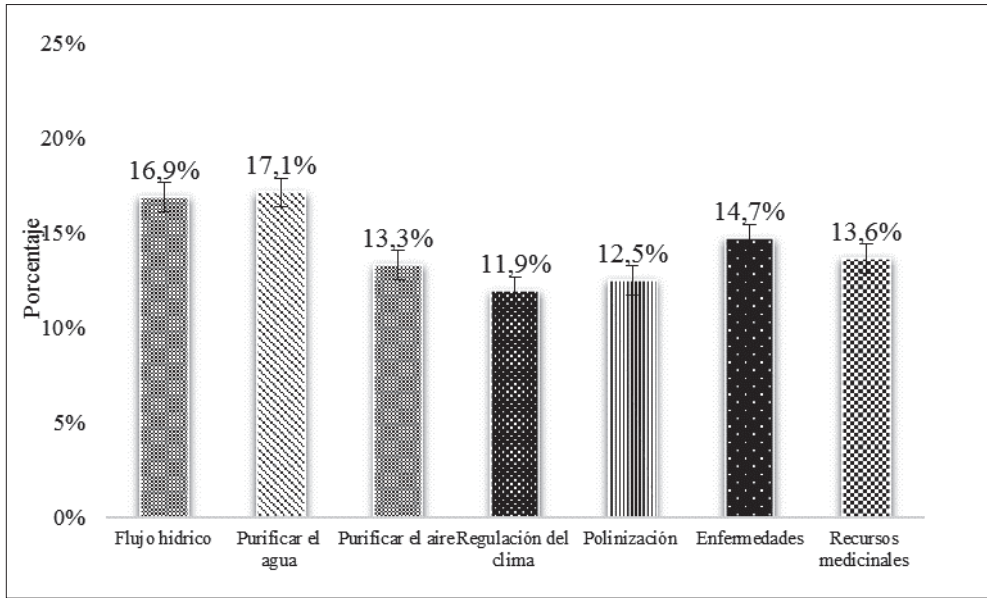


Figura 3. Servicios ecosistémicos de regulación, vereda La Paz, Microcuenca La Pila.

La Figura 3 indica que la purificación del agua, con un 17,1 % es de gran importancia para los habitantes de la zona, por cuanto les permite abastecerse y suministrar agua libre de microorganismos patógenos y sedimentos que pueden afectar a la población. El flujo hídrico, con un 16,9 % se identifica como trascendental, porque permite mantener un caudal adecuado durante todo el año, y garantizar el suministro las 24 horas del día.

Balvanera y Cotler (2009) indican que la regulación de la calidad hídrica es el producto de complejas interacciones físicas, químicas y biológicas que se da en los ecosistemas acuáticos y terrestres; tales aspectos de calidad y oportunidad del servicio están limitados por el accionar de las actividades antrópicas (Quétier et al., 2007) y la capacidad de los ecosistemas para depurar la carga de contaminantes producidos por dichas acciones humanas (MEA, s.f.). Es esencial mencionar que la demanda de agua, tanto para consumo humano como para actividades productivas, viene en aumento, mientras que la disponibilidad, la calidad y la oportunidad del recurso han venido en retroceso (Corredor, Fonseca y Páez, 2012).

Más allá del estudio hidrológico y biológico, en una interesante relación, los ecosistemas de agua dulce suministran la base para la seguridad social, la cual puede determinarse como el nivel al que la población es capaz de satisfacer sus necesidades básicas: agua, alimento, abrigo y salud, de manera segura y sin riesgo ambiental. Independientemente de los agentes que afectan la calidad del agua para consumo humano, es necesario tener en cuenta los riesgos causados por la pobre protección de las fuentes de agua, su inadecuado manejo durante el proceso de tratamiento, y la mala conservación de su calidad a nivel de las redes de distribución y al interior de los domicilios.

Por ello, la importancia de los recursos hídricos es tal, que debe analizarse en todas las etapas del ciclo hidrológico, conjuntamente con toda la biodiversidad

que ésta soporta, la interdependencia de estos elementos, y el ciclo hidrológico que éstos generan (Andrade, 2004).

Por otra parte, es sustancial mencionar que los SE de regulación del clima y calidad del aire, son valiosos los aportes para la sociedad, por cuanto, en general, mantienen flujos de materia y energía entre sí y con otros ecosistemas, que afectan directamente la temperatura y las precipitaciones, y en la medida en que existe mayor evapotranspiración, aumenta la precipitación a escala local; igualmente, los ecosistemas y los agroecosistemas son sumideros de CO₂, un gas de efecto invernadero que en altas concentraciones afecta la temperatura (Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático, 2002).

Tapella (2012) identificó que la medicina tradicional se relaciona con el conocimiento sobre la preparación de remedios caseros a partir del uso de plantas; supone, entre otros aspectos importantes, el reconocimiento de los diferentes ambientes donde éstas se desarrollan, las técnicas de recolección, la cosecha, el almacenamiento, preparación y aplicación. Este conocimiento está ligado a los saberes muy arraigados en las familias campesinas, transmitidos de generación en generación, y sobre los cuales existe una suerte de orgullo y referencia identitaria como actividad propia de los pequeños productores.

Servicios ecosistémicos culturales

La evaluación de los SE culturales es complejo y muy discutido, ya que se necesita resultados de varias disciplinas como la ecología, la economía y las ciencias sociales, para acertar en sus resultados (Milcu, Hanspach, Abson y Fischer, 2013). Por un lado, la cuantificación de los recursos ambientales debe tasarse para lograr una comprensión de su importancia social y ecológica sin restringirse al ámbito de la economía, ya que el ambiente, en su conjunto de fenómenos y relaciones, se da por la interacción del hombre y la naturaleza (Gutman, 1994). Sin embargo, la inclusión de los valores sociales en la planificación del territorio puede aumentar los beneficios de la gestión ambiental orientada hacia lo biofísico y los valores económicos, y mejorar la participación de las comunidades locales y de las partes interesadas en el proceso de planificación (Cowling et al., 2008).

En la Figura 4 se presenta los servicios culturales más importantes identificados en la vereda La Paz. Para la comunidad, el más importante de éstos es la belleza escénica, con un 31 %, seguido de actividades relacionadas con el turismo, con un 30 %; estos dos servicios están íntimamente ligados, porque el territorio, al ser un lugar atractivo, permite la valoración de los predios, realza el valor económico de las propiedades y otros valores culturales, ancestrales y regionales.

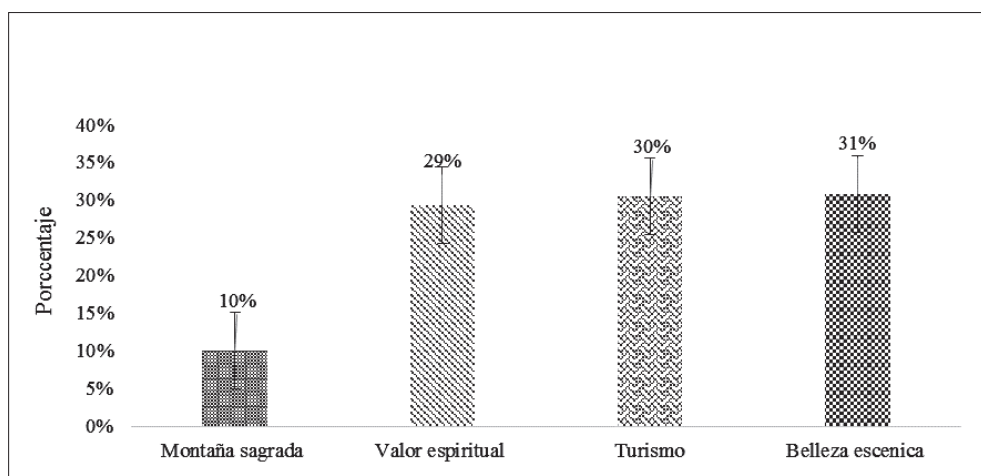


Figura 4. Servicios ecosistémicos culturales vereda La Paz, Microcuenca La Pila.

Los servicios culturales brindan beneficios que dependen de las percepciones colectivas de la sociedad acerca de los ecosistemas y de sus componentes, los cuales pueden ser materiales tangibles o intangibles, beneficios espirituales, recreativos o educacionales. Otra categoría de los SE son los de regulación, entre los que están: el control de inundaciones y epidemias, y la regulación en la calidad del aire y del agua, y aunque son mucho menos fáciles de reconocer, resultan vitales en el bienestar humano (MEA, s.f.).

Los SE relacionados con la cultura, son las condiciones ambientales de la microcuenca, tales como la presencia de bosque en la parte alta, la belleza paisajística, la conectividad ecológica, que han permitido la presencia de organizaciones de base que dirigen sus acciones a la conservación de bienes y servicios, además del desarrollo de un turismo gastronómico que contribuye a la conservación de la tradición cultural de la población de la microcuenca.

Hernández-Morcillo, Plieninger y Bieling (2013) identificaron también que los SE culturales más importantes corresponden al tipo educativo, recreativo, sentido del lugar e inspirativo, lo cual puede ser una limitante en su comprensión de lo bello, debido a lo subjetivo de dicha definición.

Silvetti (2011) afirma que la valoración social de determinadas propiedades de los ecosistemas y su preservación, por ejemplo, la biodiversidad, la fertilidad del suelo, por parte de grupos campesinos e indígenas, ha constituido y constituye aun, una parte fundamental del compromiso práctico con las condiciones físicas que posibilitan y al mismo tiempo restringen su modo de vida. No obstante, este compromiso práctico con la conservación de algunos SE vinculados, no significa necesariamente un compromiso explícito de las comunidades con la sustentabilidad del planeta, ni con la conservación de los ecosistemas.

Servicios ecosistémicos de soporte

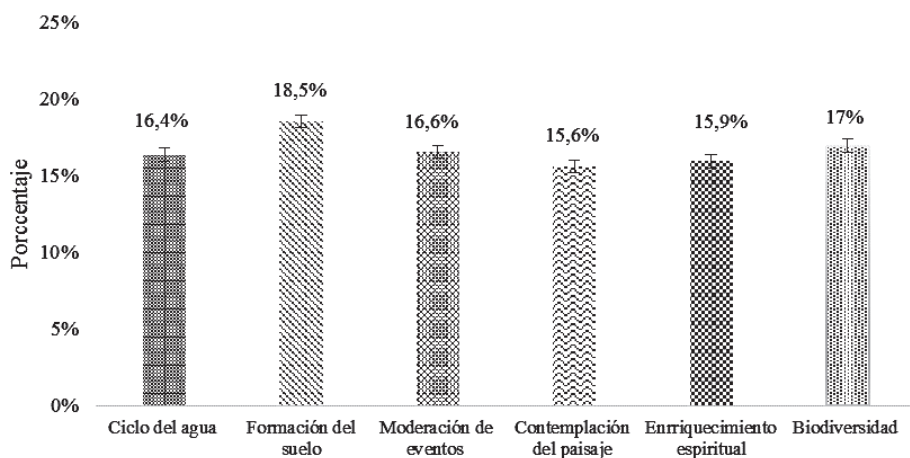


Figura 5. Servicios ecosistémicos de soporte, vereda La Paz, Microcuenca La Pila.

Los SE de soporte, considerados como aquellos que mantienen los procesos de los ecosistemas, permiten la provisión del resto de los servicios y pueden -o no-, tener implicaciones directas sobre el bienestar humano (MEA, s.f.). En la microcuenca La Pila fueron identificados seis, como los más importantes. La Figura 5 indica que la formación del suelo, con un 18,5 %, es el servicio ecosistémico más importante, debido a que interviene en los ciclos de agua, la regulación del clima. La pérdida o la ausencia de la formación del suelo afectarían la capacidad del ecosistema para retener, almacenar, purificar y entregar el agua a la población de este lugar.

Sin duda, la formación del suelo, su fertilidad y el agua, son condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades agropecuarias, y dependen de procesos ecosistémicos extra regionales (agua de lluvia) y/o procesos geológicos (agua fósil). La fertilidad del suelo es vista como uno de los principales SE, y un requisito básico para un buen cultivo.

Con respecto a este SE, es importante resaltar que la evaluación de la degradación del suelo es difícil, dada la variabilidad de los procesos físicos, químicos y biológicos que ocurren en el suelo y en el ecosistema, luego de las intervenciones humanas que llevan a su degradación; por ello, es necesario comprender y establecer en detalle los procesos genéticos que han ocurrido en esa zona y que han llevado a la formación de un suelo maduro, con unas determinadas propiedades y mecanismos de funcionamiento (Corporación Ecovera, 2007).

Se considera que el ser humano no utiliza directamente el servicio de formación de suelos; sin embargo, cualquier cambio en este proceso afectará indirectamente a las personas a través de los impactos que se manifiestan en los servicios de aprovisionamiento, como la producción de alimentos. Igualmente, la regulación hídrica es categorizada dentro de estos servicios, teniendo en cuenta que los cambios en los ecosistemas pueden tener un impacto en el clima local o

global. De este tipo de servicios son, la producción biológica primaria, la formación y retención de suelos, el ciclo de nutrientes, el ciclo hidrológico y la provisión de hábitats (Corporación Ecoverva, 2007).

El mantenimiento del suelo, y por lo tanto la regulación de su pérdida o erosión, es fundamental para el bienestar de las poblaciones humanas. La capacidad de mantener la provisión del servicio de regulación de la erosión se ve fuertemente modificada por los cambios de uso de suelo, y sobre todo por cambios en el tipo de cobertura vegetal para la creación de ecosistemas destinados a la producción agrícola o pecuaria. En particular, prácticas de manejo como el laboreo en el sentido de la pendiente, cultivos espaciados sin protección del suelo, compactación de éste por maquinaria o exceso de carga pecuaria, aumentan la propensión del suelo a la erosión (Huang, Li y Sumner, 2011).

La evaluación de los servicios de los ecosistemas todavía muestra una serie de diferencias en el enfoque y los métodos para determinar el valor de los servicios ambientales relacionados con el uso del suelo (Blanco, Wunder y Navarrete, 2008).

Identificación de SE a través de talleres de DRP

Se presenta los resultados sobre la visión de los pobladores y la importancia de los SE dentro de la vereda La Paz, a partir de la elaboración del mapa base con los principales recursos biofísicos y culturales, vías de acceso, quebradas, bocatomas, planta de tratamiento de agua y sus respectivas viviendas, y la matriz de priorización de los SE más relevantes.

Resultados del Taller de DRP

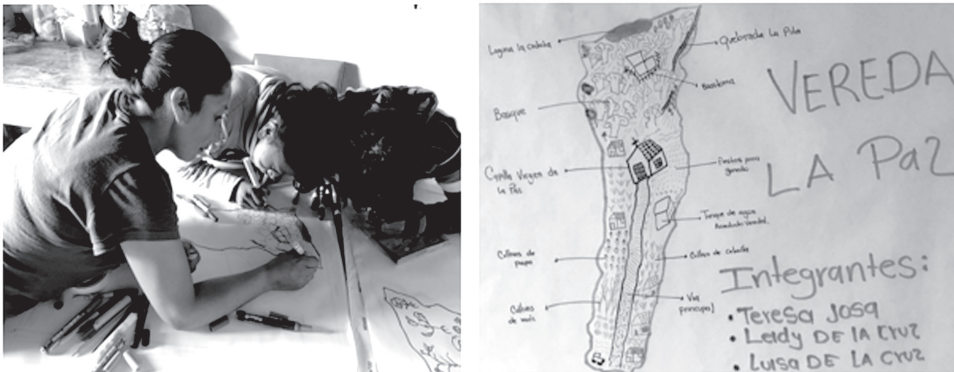


Figura 6. Taller mapa de servicios ecosistémicos, vereda La Paz.

La evaluación de los SE se llevó a cabo a través del establecimiento de preguntas encaminadas a responder sobre su importancia, desde su punto de vista crítico e individual. De acuerdo con los resultados obtenidos y la información recopilada en el taller, se construyó la matriz de priorización de los más relevantes.

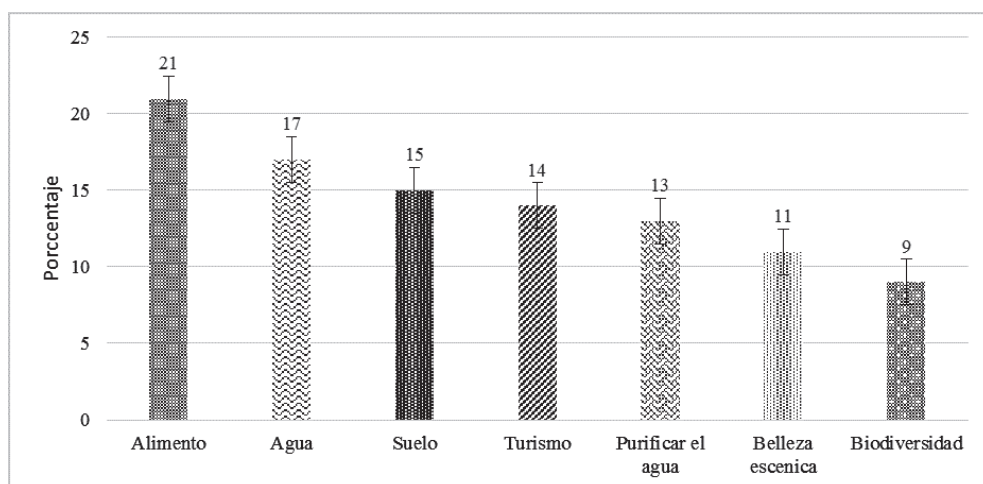


Figura 7. Priorización de los servicios ecosistémicos de vereda La Paz, Microcuenca La Pila.

La Figura 7 permite evidenciar que el SE de mayor importancia para los habitantes de la vereda La Paz sigue siendo la provisión de alimentos, con un 21 %, que se deriva de actividades agrícolas como los cultivos de la papa (*Solanum spp*), el maíz (*Zea Mays*) y hortalizas, además de la ganadería, que son el sustento familiar y los generadores de ingresos económicos para satisfacer sus necesidades. En segundo lugar, de importancia se encuentra el suministro de agua, con un 17 %, que indica la relevancia de mantener un buen flujo en las fuentes hídricas, ya que son las que les abastecen de este recurso diariamente; por esta razón, consideran que la parte alta debe ser de conservación, para no sufrir escasez de este recurso.

Al respecto, Rubio (2007) sostiene que, en el nuevo modelo agroalimentario mundial, la pequeña producción familiar ocupará un lugar clave en el fortalecimiento de la seguridad y soberanía alimentaria de las naciones, e igualmente permitirá fortalecer la autonomía política y la calidad de vida de los países dependientes en el marco de una nueva geopolítica mundial.

La discusión acerca del papel y la posición que ocupa el campesinado con relación a los SE adquiere importancia analítica. Resulta evidente que las economías agrarias de subsistencia, que dependen en forma más directa de los SE que brinda el espacio local para su reproducción social, serán más afectadas que otros sectores, por prácticas que conlleven su degradación, o por acciones de otros actores que les impidan o limiten su acceso y control (Silvetti, 2011).

Es necesario destacar que la provisión de, prácticamente, todos los SE es regulada por la biodiversidad (Díaz, Tilman y Fargione, 2006; Hooper et al., 2005; Balvanera y Prabhu, 2004). Ésta modula la productividad primaria (asociada a servicios como provisión de alimentos o de madera), el reciclaje de nutrientes y la formación y retención del suelo (asociados a servicios como el mantenimiento de la fertilidad y control de la erosión), o la regulación del ciclo hidrológico (asociada a servicios como la provisión de agua y regulación de su calidad). También desempeña un papel central en la regulación de polinizadores, plagas y vectores de enfermedades, la regulación climática y la regulación de las respuestas a los

eventos naturales extremos. La biodiversidad tiene un papel fundamental en la capacidad de los ecosistemas para proporcionar, de forma confiable, SE.

Matriz de valoración de servicios ecosistémicos comunitarios

Los resultados de la matriz permitieron definir a qué categoría pertenecen los SE clasificados de acuerdo con el nivel de contribución al bienestar humano y su distribución (parte alta, media y baja) de la microcuenca La Pila. Así, los que tienen mayor prioridad, son aquéllos que la comunidad cataloga como vitales para su supervivencia, como por ejemplo, los alimentos, el recurso hídrico y el turismo, los cuales aportan bienestar a otras comunidades.

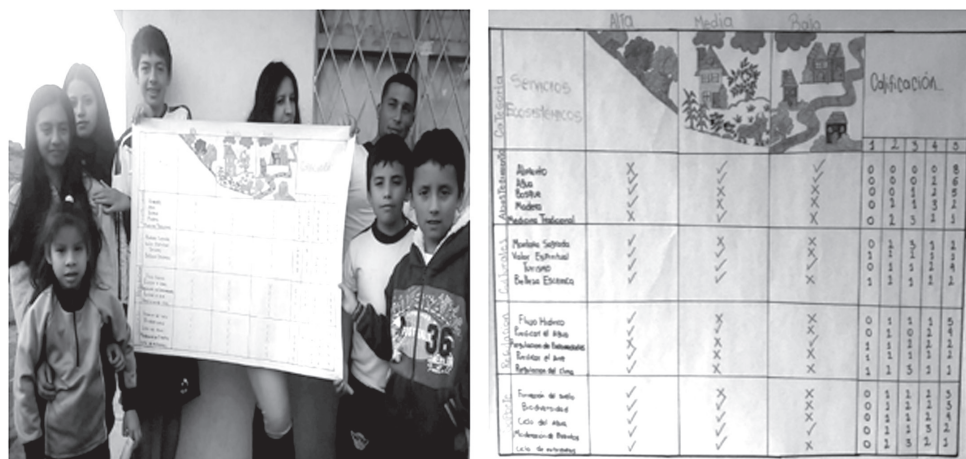


Figura 8. Evaluación de servicios ecosistémicos, vereda La Paz.

Tabla 1. Matriz de priorización de los Servicios ecosistémicos comunitarios más importantes de vereda La Paz

	Servicios ecosistémicos alta, media y baja	Cuenca	GRUPOS DE 8 PERSONAS				Porcentaje (%)
			G1	G2	G3	G4	
Abastecimiento	Alimento	Media	8	8	8	8	100
	Agua	Alta	6	7	6	6	78
	Bosque	Alta	3	4	4	2	41
	Madera	Alta	2	3	2	3	31
	Medicina tradicional	Media	2	4	1	2	28
Culturales	Montaña sagrada	Alta	1	1	2	2	18
	Valor espiritual	Media	1	1	1	2	15
	Turismo	Media, alta	4	4	3	3	43
	Belleza escénica	Alta	4	2	2	3	34

Regulación	Flujo hídrico	Alta	4	2	3	3	37
	Purificación del agua	Media	2	3	3	4	37
	Regulación de enfermedades	Baja	3	2	2	3	31
	Purificación del aire	Alta	2	2	2	3	28
	Regulación del clima	Alta	2	3	1	2	25
SopORTE	Formación del suelo	Alta	3	3	3	6	47
	Biodiversidad	Alta	3	4	3	3	40
	Ciclo del agua	Alta	3	3	4	2	37
	Moderación de eventos	Alta	3	3	2	2	31
	Ciclo de nutrientes	Alta, media	2	4	1	2	28

La Tabla 1 permite evidenciar la importancia de los SE. Para los grupos participantes, la generación de alimentos en la parte media de la cuenca, en un 100 %, es el más significativo, por la generación de ingresos para suplir sus necesidades básicas alimenticias que, a su vez, generan bienestar a la población. Por otra parte, el 78 % considera que el agua es esencial dentro de la comunidad para la parte alta de la cuenca, porque gracias a ello pueden llevar a cabo las actividades domésticas y agrícolas que contribuyen a su bienestar. Según su importancia, el 47 % corresponde a la formación del suelo en la parte alta de la cuenca, como la base de mayor importancia en los sistemas de producción agrícola y ganadera, que está asociada a la producción de alimento; finalmente, el 43 % considera que las actividades relacionadas con el turismo en la parte media y alta de la cuenca, aportan positivamente a la comunidad, en el reconocimiento de los recursos que poseen, por visitantes y entidades del Estado.

Los resultados obtenidos permiten considerar que el manejo de una cuenca tiene como principal objetivo, lograr un uso racional y sostenible de los recursos naturales presentes en ella, especialmente del agua, el suelo y los bosques, tomando al hombre y a la comunidad en la que se desenvuelve, como actores clave en su protección o destrucción, viendo de esta forma, la necesidad de buscar estrategias de conservación. A pesar del bienestar que genera el purificar el agua, la biodiversidad, la formación del suelo, el turismo y la belleza para la comunidad, este tipo de SE no representa mucha relevancia, ya que no obtienen mayores beneficios económicos (Ramakrishna, 1997).

Priorización de áreas de SE

La Figura 9 indica las áreas priorizadas de los SE más importantes (alimento, agua, formación del suelo y turismo) que fueron elegidos por los pobladores, con mayor relevancia para su supervivencia, y con la finalidad de corroborar si las áreas establecidas como prioritarias son aptas para generar este tipo de servicio.

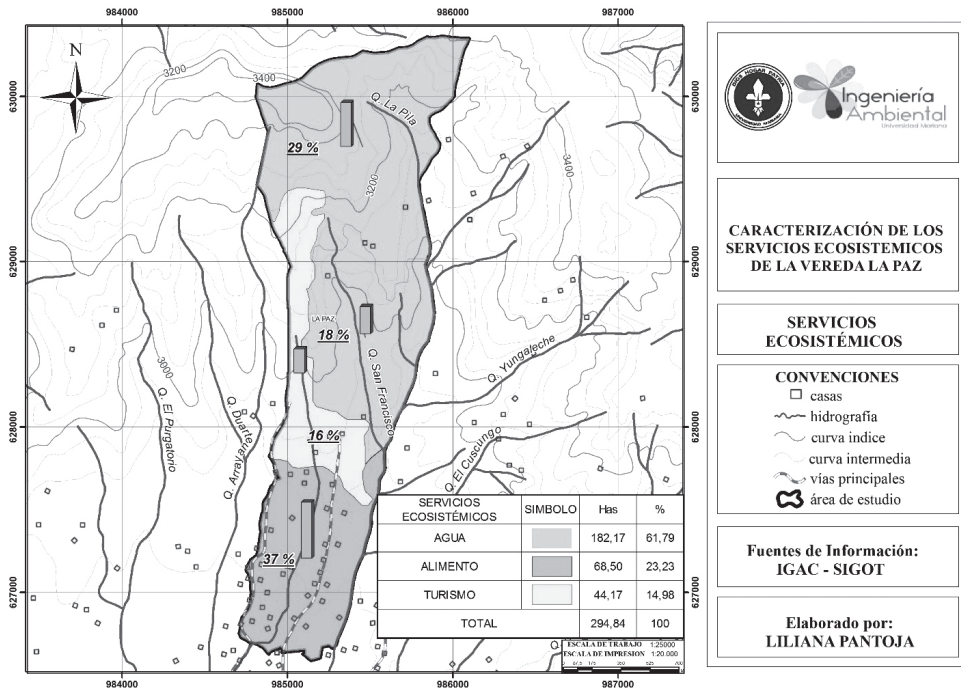


Figura 9. Mapa de SE más importantes en la vereda La Paz, corregimiento de Cabrera, municipio de Pasto (N).

De acuerdo con la priorización de áreas, resultado del cruce de información de las entrevistas y los talleres DRP, se determinó que los SE prioritarios están ubicados en la parte media y alta de la microcuenca, lo que es de gran significancia, e indica que la comunidad puede optar por aplicar buenas prácticas ambientales para el desarrollo sostenible al momento de generar alimentos, conservar el recurso hídrico y las áreas de paramo y bosque alto andino, que actúan como reservorios de agua regulados en calidad y en cantidad.

Asimismo, son consideradas vitales, las actividades que se desarrolla con relación al turismo en las zonas de reservas existentes en la cuenca alta y media, que representan una alternativa para mejorar el desarrollo del territorio por medio de recorridos guiados, campamentos, visitas a la laguna La Cochita, festival de las cometas y las fiestas patronales de la virgen de La Paz, entre las principales. No obstante, también se identificó que se desarrolla un turismo libre en el cual nadie se responsabiliza por los impactos al ambiente, y éste es el que está generando grandes problemas, básicamente por la producción de desechos sólidos y los impactos a los ecosistemas, susceptibles a la acción del hombre.

4. Conclusiones

Por medio de la caracterización de SE en la vereda La Paz, se logró hacer una aproximación real para identificar, desde la percepción comunitaria, la riqueza biofísica, ecosistémica y cultural, además de reconocer la oferta e importancia de los recursos ecosistémicos en el desarrollo de las actividades diarias, el fortalecimiento de medios de vida y el desarrollo de futuros esquemas de pago por servicios ambientales (PSA).

A pesar de los escasos estudios relacionados con los SE en la zona, sus valoraciones en las familias residentes demuestran un desconocimiento técnico para su preservación, generando en muchos grupos familiares, la subvaloración y conflictos socio ambientales relacionados con la degradación de estos recursos, vitales para lograr la sostenibilidad del territorio.

La identificación de los SE comunitarios se convierte en una herramienta de diagnóstico que permite visualizar, desde la perspectiva del pequeño minifundista, las problemáticas socioambientales que más afectan el bienestar de las comunidades rurales y además, el empoderamiento para la ejecución de acciones que hagan posible crear acciones encaminadas al fortalecimiento del tejido social en beneficio de la conservación del territorio.

Los resultados permitieron identificar que la vereda La Paz se constituye en una región valiosa desde el punto de vista de la oferta de recursos ecosistémicos, siendo la provisión de alimentos uno de los más importantes, no solo para los habitantes de la microcuenca, sino también para los de la ciudad de San Juan de Pasto. También se destaca la regulación y el abastecimiento de agua, recurso vital para las actividades humanas.

5. Agradecimientos

A la Universidad Mariana, Facultad de Posgrados y Relaciones Internacionales, Facultad de Ingeniería, por el apoyo administrativo y logístico para la realización de esta investigación.

6. Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran no tener ningún tipo de conflicto de intereses sobre el trabajo presentado.

Referencias

- Andrade, A. (2004). *Lineamientos para la aplicación del enfoque ecosistémico a la gestión integral del recurso hídrico*. México: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente -PNUMA- Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Red de Formación Ambiental.
- Balvanera, P., & Prabhu, R. (2004). *Ecosystem services: The basis for global survival and development. Background paper commissioned for the UN. Millennium Project Task Force on Environmental Sustainability*. Nueva York: IUCN, Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza.
- Balvanera, P. y Cotler, H. (2009). Estado y tendencias de los servicios ecosistémicos. Recuperado de https://www.biodiversidad.gob.mx/pais/pdf/CapNatMex/Vol%2011/11o4_EdoTendenciasServiciosEcosistemicos.pdf
- Blanco, J., Wunder, S. y Navarrete, F. (2008). La experiencia colombiana en esquemas de pagos por servicios ambientales. Recuperado de <https://www.cifor.org/library/2580/la-experiencia-colombiana-en-esquemas-de-pagos-por-servicios-ambientales/>
- Bravo, E. y Narváez, D. (2012). *Caracterización de huertos caseros en la microcuenca La Pila, municipio de Pasto, departamento de Nariño* (Trabajo de Grado). Universidad de Nariño. Recuperado de <http://sired.udenar.edu.co/3449/>

- Corporación Ecoversa. (2007). Estrategia Nacional para el Pago por Servicios Ambientales. Recuperado de <http://orton.catie.ac.cr/repdoc/A7694e/A7694e.pdf>
- Corredor, E., Fonseca, J. y Páez, E. (2012). Los servicios ecosistémicos de regulación: tendencias e impacto en el bienestar humano. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 3(1), 77-83.
- Cowling, R., Egoh, B., Knight, A., O'Farrell, P., Reyers, B., Rouget, M.,... Wilhelm, A. (2008). An operational model for mainstreaming ecosystem services for implementation. Recuperado de <http://www.pnas.org/content/105/28/9483>
- Daily, G. (1997). Introduction: What are Ecosystem Services. *Nature's Services: Societal Dependence on Natural Ecosystems*, Island Press. Recuperado de willsull.net/la370/resources/Ecology/Daily.pdf
- Díaz, S., Tilman, D. & Fargione, J. (2006). Biodiversity regulation of ecosystem services. Recuperado de <https://www.millenniumassessment.org/documents/document.280.aspx.pdf>
- Gutman, P. (1994). La Economía y la Formación Ambiental. *Ciencias Sociales y Formación Ambiental*, 125-156.
- Hernández-Morcillo, M., Plieninger, T. & Bieling, C. (2013). An empirical review of cultural ecosystem service indicators. *Ecological Indicators*, 29, 434-444.
- Huang, P., Li, Y. & Sumner, M. (Eds.). (2011). *Handbook of Soil Sciences. Properties and Processes* (2nd ed.). Florida, United States of America: CRC Press.
- Hooper, D., Chapin, F., Ewell, J., Inchausti, H., Lavorel, S., Lawton, J.,... Wardle, D. (2005). Effects of biodiversity on ecosystem functioning: A consensus of current knowledge. *Ecological Monographs*, 75(1), 3-35.
- Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático. (2002). Cambio climático y biodiversidad. Recuperado de <https://www.ipcc.ch/pdf/technical-papers/climate-changes-biodiversity-sp.pdf>
- Millenium Ecosystem Assessment (MEA). (s.f.). Evaluación de los Ecosistemas del Milenio. Recuperado de <https://www.millenniumassessment.org/documents/document.439.aspx.pdf>
- Milcu, A., Hanspach, J., Abson, D. & Fischer, J. (2013). Cultural ecosystem services - a literature review and prospects for future research. *Ecology and Society*, 18(3), 44-60.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (s.f.). Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). Recuperado de <https://www.un.org/ruleoflaw/es/un-and-the-rule-of-law/united-nations-environment-programme/>
- Presidencia de la República de Colombia. (2017). Decreto 870 de 2017 “por el cual se establece el pago por servicios ambientales y otros incentivos a la conservación”. Recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20870%20DEL%2025%20DE%20MAYO%20DE%202017.pdf>
- Quétier, F., Tapella, E., Conti, G., Cáceres, D. y Díaz, S. (2007). Servicios ecosistémicos y actores sociales. Aspectos conceptuales y metodológicos para un estudio interdisciplinario. *Gaceta Ecológica*, 84-85, 17-26.

- Ramakrishna, B. (1997). Estrategias de extensión para el manejo integrado de cuencas hidrográficas: conceptos y experiencias. San José, Costa Rica: IICA, Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura y la Deutsche Gesellschaft Für Technische Zusammenarbeit, GTZ.
- Rubio, B. (2007). ¿Hacia un nuevo orden agroalimentario energético mundial? *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, 26-27, 5-22.
- Sarmiento, P. (s.f.). Bioética y Medio ambiente: Introducción a la problemática bioético - ambiental y sus perspectivas. Recuperado de <http://personaybioetica.unisabana.edu.co/index.php/personaybioetica/article/view/811/1957>
- Schleyer, C., Lux, A., Mehring, M., & Görg, C. (2017). Ecosystem Services as a Boundary Concept: Arguments from Social Ecology. *Sustainability*, 9(7), 1107. DOI: 10.3390/su9071107.
- Silvetti, F. (2011). Una revisión conceptual sobre la relación entre campesinos y servicios ecosistémicos. *Cuadernos de desarrollo rural*, 8(66), 19-45.
- Tapella, E. (2012). *Heterogeneidad social y valoración diferencial de servicios ecosistémicos: un abordaje multi-actoral en el oeste de Córdoba (Argentina)* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Córdoba. Recuperada de <https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/1661>
- Tapia, M. (2000). Mountain agrobiodiversity in Peru. *Mountain Research and Development*, 20(3), 220-225.

Clima Organizacional: un componente fundamental en el bienestar integral de los colaboradores ♦

Fecha de recepción: 17/10/2017
Fecha de revisión: 22/11/2017
Fecha de aprobación: 04/12/2017

Cómo citar este artículo / To referenciate this article / Para citar este artículo: Andrade, A. y Betancourth, D. (2018). Clima Organizacional: un componente fundamental en el bienestar integral de los colaboradores. *Revista Criterios*, 25(1), 79-93. DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1-art-5



DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1

* Artículo Resultado de Investigación. Hace parte de la investigación titulada: "Importancia de las Prácticas de Gestión Humana y su incidencia en el Clima Laboral y Bienestar de los trabajadores de la Clínica Oftalmológica Praga S.A.S".

*[✉]Psicóloga. Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: andreaandrade@umariana.edu.co / katheakam@gmail.com

**Psicóloga. Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: criss.betancourth@gmail.com

Andrea Katherine Andrade Montenegro*[✉]
Diana Cristina Betancourth Rosero**

Resumen

El presente artículo describe la implementación de estrategias en torno al fortalecimiento del clima laboral en la Clínica Oftalmológica Praga S.A.S. Para este fin se efectuó un diagnóstico que incluyó 35 colaboradores y que permitió conocer el estado de esta variable. Este diagnóstico se obtuvo a través del test 'Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional' de Marín, Melgar y Castaño (2015).

Con base en los resultados obtenidos en este test, se realizó un trabajo con los líderes de cada proceso, al considerar que su rol dentro de la organización cumple un papel indispensable por ser entes de motivación e influencia en sus grupos de trabajo. La ejecución de acciones transformadoras integró subvariables como: Dirección, Involucración al cambio, Solución de conflictos, Intercambio de información, entre otras, las cuales aportaron en gran medida al mejoramiento del bienestar de la organización y sus colaboradores.

Palabras Clave: Gestión de Talento Humano, Bienestar Laboral, Clima organizacional, Cultura organizacional.

Organizational Climate: a fundamental component in the integral welfare of the collaborators

Abstract

This article describes the implementation of strategies to strengthen the organizational climate at the *Clínica Oftalmológica Praga S.A.S.* For this purpose, a diagnosis that included 35

collaborators and allowed knowing the status of this variable was made. This diagnosis was obtained through the 'Theory and Techniques of Organizational Development' test of Marín, Melgar and Castaño (2015).

Based on the results obtained in this test, a work with the leaders of each process was done, considering that their role within the organization plays an indispensable role for being entities of motivation and influence in their work groups. The execution of transformative actions integrated sub-variables such as Direction, Involvement in change, Conflict resolution, Information exchange, among others, which greatly contributed to the improvement of the welfare of the organization and its collaborators.

Key words: Human Talent Management, Labor Welfare, Organizational Climate, Organizational Culture.

Clima Organizacional: um componente fundamental na cultura do bem-estar integral dos colaboradores

Resumo

Este artigo descreve a aplicação de estratégias para fortalecer o ambiente de trabalho na Clínica de Oftalmologia Praga S.A.S. Para tanto, foi feito um diagnóstico que incluiu 35 colaboradores e permitiu conhecer o status dessa variável. Esse diagnóstico foi obtido por meio do teste 'Teoria e Técnicas de Desenvolvimento Organizacional' de Marín, Melgar e Castaño (2015).

Com base nos resultados obtidos neste teste, foi realizado um trabalho com os líderes de cada processo, considerando que seu papel dentro da organização é indispensável, por ser entes de motivação e influência em seus grupos de trabalho. A execução de ações transformadoras integrou sub-variáveis como Direção, Envolvimento na mudança, Resolução de conflitos, Troca de informações, entre outras, que contribuíram muito para a melhoria do bem-estar da organização e de seus colaboradores.

Palavras-chave: Gestão de Talentos Humanos, Bem-Estar do Trabalho, Clima organizacional, Cultura organizacional.

1. Introducción

Actualmente, la amplia gama de sectores empresariales existentes y su oferta en productos y servicios, lleva a reflexionar y resaltar el papel que cumple el trabajador, al ser parte activa de la organización. Por este motivo, es oportuno brindar un ambiente adecuado y las herramientas necesarias para que el trabajo se ejecute de manera óptima, y el personal se sienta con compromiso y satisfacción por lo que hace.

El interés por trabajar en torno a la temática de clima organizacional en la Clínica Oftalmológica Praga S.A.S., surgió a partir de un diagnóstico en el cual se evaluó aspectos basados en estructuras, conocimientos y situaciones organizacionales, como plataforma estratégica, prácticas de gestión humana, condiciones de tra-

bajo, entre otras, que si bien contaban con aportes significativos, no resultaban tan relevantes como el clima organizacional, el cual fue un común denominador entre los colaboradores.

Los colaboradores manifestaron que sí existe una buena relación con sus compañeros de trabajo y que están satisfechos con el cargo que desempeñan, pero que sería también necesario, mejorar algunas inconsistencias que consideraban, afectan el ambiente laboral. Con el fin de identificar en qué medida estaba siendo afectado el clima laboral, se realizó la aplicación de un test con el cual se logró determinar qué factores que componen aspectos en relación al liderazgo, reciprocidad, motivación y participación, inciden en gran medida en el ambiente de trabajo dentro de esta organización.

En torno a estos aspectos, es importante mencionar que las organizaciones han desarrollado, en gran medida, acciones que van en pro de una ventaja competitiva, pero en muchas ocasiones no se tiene muy presente cómo las diferencias del equipo de trabajo pueden incidir en el clima laboral de la organización. En este orden de ideas, Celis (2014) menciona que es vital tener en cuenta la cultura, nacionalidad, creencias e, incluso, el tipo de negocios; y es aquí, donde se debe identificar cómo se puede alinear los comportamientos, transmitirlos a los nuevos integrantes de la organización y, por ende, adoptarlos como un estilo de vida laboral para todos los trabajadores.

Esta postura enmarca cierto grado de complejidad, puesto que el clima laboral parte de la suma de factores individuales que finalmente son consolidados en un colectivo en el cual se movilizará la organización, y por ello, tener claridad en cuanto al rol y las actividades que se debe cumplir, es igual de importante para propiciar un ambiente ameno, hacer que las relaciones interpersonales sean positivas y la comunicación óptima, con base en el compromiso y la motivación, lo cual es, precisamente, un factor que se trató de fortalecer en esta empresa, puesto que si bien existía claridad sobre el cargo y sus respectivas funciones, era oportuno generar una atmósfera saludable para que el trabajador incrementara su sentido de pertenencia.

Por otra parte, el clima organizacional busca trabajar y conocer qué tanto los colaboradores adoptan los ideales, objetivos y comportamientos laborales como propios, lo cual hace parte de la cultura existente en una organización, pues en ocasiones el personal suele desconocer cómo las funciones de otros pueden incidir en su labor, e incluso en el ambiente laboral, ya sea favoreciendo o perjudicando de alguna manera el bienestar integral de la organización. Es en este punto donde las empresas deben establecer y desarrollar determinados parámetros para trabajar de forma óptima cada uno de ellos, en pro de la mejoría del ambiente laboral.

Chiavenato (2009) sostiene que la cultura influye en el comportamiento de las personas y de las organizaciones, porque contiene valores compartidos, hábitos, costumbres, que permiten adoptar pautas culturales para obtener transformaciones graduales; de esta manera, la cultura, como un referente que incide en el clima laboral, pasa a formar parte fundamental de la empresa y los trabajadores, porque en ella están depositados todos los valores y principios

en los cuales se basa la empresa; por tanto, se espera que los colaboradores se integren a ella y se apropien de los mismos por medio de sus comportamientos; si éstos están alineados, se fortalecerá el clima laboral.

Según Cuartas y Cano (2010), las empresas necesitan focalizarse en el bienestar de sus trabajadores, porque realmente son ellos quienes aportan a su crecimiento y sostenimiento; incluso mencionan que la adecuada gestión del talento humano puede conllevar el éxito, cuando existe un adecuado clima organizacional y unas formas de liderazgo pertinentes que respalden una constitución institucional, donde exista un provecho significativo de los recursos humanos y del tiempo.

La Clínica Oftalmológica Praga S.A.S. no es la excepción, pues fue indispensable contar con el respaldo de un líder que se empoderara de su papel y pudiera apropiarse a sus compañeros sobre la importancia que representan sus aportes y su presencia. En este caso, el líder de cada uno de los procesos de la empresa se convirtió en una figura fundamental, al ser un medio importante para lograr un clima adecuado en la empresa.

El clima organizacional integra características muy particulares que enmarcan un estilo de vida agradable y motivadora. Para lograrlo, se debe contar con determinados parámetros que permitan integrar un sistema que consolide la razón de ser de la organización, por tanto, la gestión del talento humano forma parte fundamental en esta construcción. Calderón, Naranjo y Álvarez (2010) describen la gestión humana como un área fundamental para lograr objetivos organizacionales y formar una ventaja competitiva sostenible. Esta evolución ha conllevado mayores exigencias, y las empresas se han visto obligadas a modernizar sus estructuras, roles y prácticas, con el fin de convertirse en generadoras de valor para la organización.

El trabajo con personas inmersas en el campo laboral lleva a reflexionar sobre la importancia que cumple cada trabajador dentro de los procesos y procedimientos de la organización, puesto que aporta para cumplir las metas trazadas. Todo aporte se debe a cómo cada uno de ellos se apropia de su papel en la organización. Chiavenato (2002) refiere que la gestión del talento humano es un área sensible en la organización, ya que depende de la cultura organizacional, la estructura de la organización, las características del contexto ambiental y su tecnología, dado que es un proceso administrativo que planea, organiza, dirige y controla que sus colaboradores y la empresa cuenten con una visión más dinámica, y los involucre como recurso productivo de la organización.

Chiavenato (2009) también menciona que el talento humano cumple una función primordial, y que las personas aumentan o reducen las fortalezas y las debilidades de una organización a partir del trato que perciban, el cual se puede transformar de dos formas: puede ser fuente de éxito o de problemas, y todo esto dependerá de la forma cómo la organización administre su recurso humano y lo constituya en ambiente favorable.

Para dar cumplimiento a las demandas que surgen alrededor de una empresa, se lleva a cabo las prácticas de la gestión del talento humano. Alles (2008) mencio-

na que, en la gestión humana, el principal objetivo de estas prácticas es gestionar la relación con los colaboradores que conforman la organización, además de desarrollar y potenciar habilidades que permitan el avance de los colaboradores y la organización.

Autores como Kok y Uhlener (2001) definen las prácticas de gestión humana como un proceso que atrae, desarrolla y mantiene el talento y energía en el trabajo, para cumplir la misión, visión, objetivos y estrategias organizacionales.

Ulrich, Jick y Von Clinow (citados por Rodríguez, 2012) dividen las funciones de gestión humana en cinco niveles:

- a) Todo lo referente al recurso humano en la empresa: reclutamiento, análisis de cargos, gestión por competencias.
- b) Desarrollo y promoción (formación).
- c) Valoración del rendimiento y sistemas de compensación.
- d) Integración de la planificación estratégica de recursos humanos.
- e) Todo lo referente a mecanismos sociales, como comunicación y clima organizacional.

Cabe mencionar que la cultura de una organización es la base para que todo colaborador labore a su interior; incluye las normas y costumbres de la organización, que son indispensables para la realización y logro de propósitos y objetivos empresariales alineados a los objetivos e interés personales de los colaboradores, formando una sintonía entre ambas partes y, por tanto, actuando en gran medida sobre el clima laboral.

De esta manera, según Litwin (1971) el clima organizacional es la suma de características ambientales percibidas por los miembros de la organización, que influyen directamente en su comportamiento. Por ende, si es favorable, se puede hablar de la satisfacción de las necesidades personales, las cuales evidentemente mejoran el estado de ánimo.

El ambiente que una persona experimente en su ámbito laboral, es fundamental para que se sienta comprometida y motivada frente a su papel en la organización y, en consecuencia, su cumplimiento de tareas se dé de manera eficaz y efectiva.

El clima organizacional da cuenta de estos factores, pues según La Torre (2012), el recurso humano debe ir orientado al compromiso positivo, el apoyo organizacional y la autonomía, favoreciendo la percepción de los empleados, con el fin de cuidar su bienestar y propiciar un desempeño favorable en el ambiente laboral y aumentar su nivel de satisfacción.

La medición del clima laboral es fundamental para reconocer qué factores están siendo afectados y sobre los cuales se debe trabajar. Gonçalves (1997, citado por Ramos, 2012) expresa que el clima laboral actúa como un filtro moderador entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisio-

nes) y aspectos motivacionales que provocan conductas y generan consecuencias a nivel de productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, entre otros, motivo por el cual la evaluación del clima permite percibir qué está sucediendo en la organización.

Por otra parte, Marín, Melgar y Castaño (2015) definen el clima organizacional como el ambiente psicosocial donde se desenvuelven los empleados de la organización, y abarca cuatro dimensiones que integran macro factores como: Liderazgo (Dirección, Estímulo de trabajo en equipo, Solución de conflictos y Estímulo de excelencia); Reciprocidad (Aplicación al trabajo, Cuidado del patrimonio institucional, Retribución y Equidad); Motivación (Realización personal, Reconocimiento a la aportación, Adecuación a las condiciones de trabajo y responsabilidad), y Participación (Compromiso con la productividad, Compatibilización de intereses, Intercambio de información e Involucración al cambio).

2. Objetivos

General: Fortalecer el clima laboral de los colaboradores de la Clínica Oftalmológica Praga S.A.S.

Específicos

- Aplicar el test ‘Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional’ a los colaboradores de la Clínica Oftalmológica Praga S.A.S.
- Analizar los resultados del test ‘Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional’ aplicado a los colaboradores de la Clínica Oftalmológica Praga S.A.S.
- Implementar estrategias de intervención de clima laboral en los colaboradores de la Clínica Oftalmológica Praga S.A.S.

3. Metodología

Este trabajo contó con un paradigma cuantitativo y un enfoque empírico-analítico, pues pretendió dar una explicación clara sobre la realidad de la organización, soportándose de un instrumento de medición y una recolección de datos válidos y confiables. Además, fue abordado desde un tipo de investigación de carácter descriptivo que permitió tomar características o atributos específicos de una variable en particular para medirla y describirla, en este caso el clima organizacional y sus subdimensiones.

Por este motivo, fue necesaria la aplicación de un instrumento psicométrico elaborado por Marín et al., (2015), el cual evalúa el clima laboral en las organizaciones, denominado ‘Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional’; se compone de 80 ítems; cuenta con dos opciones de respuestas, verdadero o falso, y evidencia cuatro dimensiones:

- a) Liderazgo y sus subdimensiones: dirección, estímulo de trabajo en equipo, solución de conflictos y estímulo de excelencia).
- b) Reciprocidad y sus subdimensiones, aplicación al trabajo, cuidado del patrimonio institucional, retribución y equidad.

c) Motivación y sus subdimensiones, realización personal, reconocimiento a la aportación, adecuación a las condiciones de trabajo y responsabilidad.

d) Participación y las subdimensiones, compromiso con la productividad, compatibilización de intereses, intercambio de información e Involucración al cambio.

Estas dimensiones y subdimensiones dieron a conocer un resultado más eficaz sobre qué factores están más implicados o afectados dentro de la organización.

La forma de evaluación de los resultados del test, determina que el resultado máximo posible es de 5 puntos, equivalente a un nivel alto; los puntos que sean ubicados entre los rangos de 2,5 y 3,0, equivalen a un nivel medio, mientras que los resultados que están por debajo, significan un nivel bajo; es decir, que el clima no es satisfactorio con relación al parámetro expuesto sobre el clima organizacional.

La población con la cual se desarrolló el presente proyecto de práctica y su etapa de diagnóstico y aplicación del test, fueron 35 trabajadores de la Clínica Oftalmológica Praga S.A.S., con diferentes tipos de contratación implementados en la organización: Prestaciones de servicio, Término fijo, Nómina, Contrato por evento, Contrato indefinido.

Posterior a esta etapa inicial y debido a los resultados arrojados por el test, se vio necesario implementar estrategias con los ocho líderes de cada proceso; en algunas estrategias se contó con la presencia de todo el personal.

4. Resultados

En este apartado están consignados los resultados obtenidos con base en los objetivos planteados en el proceso de ejecución del proyecto. En primer lugar, se tiene en cuenta que se dio respuesta al primer objetivo, puesto que sí se obtuvo una evaluación diagnóstica de los colaboradores de la Clínica Oftalmológica Praga S.A.S. por medio de la aplicación del test 'Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional' (Marín et al., 2015).

De la misma manera, con relación al segundo objetivo planteado, posterior a la aplicación del test en mención, se realizó el análisis de la información pertinente para identificar qué factores estaban siendo afectados en el clima laboral de la organización, lo cual permitió realizar una interpretación sobre la realidad y los métodos de acción que influyen directamente sobre la conducta, motivación y relación colaborador - organización.

Con base en el diagnóstico situacional realizado en la Clínica Oftalmológica Praga S.A.S., se logró identificar algunas debilidades en el clima laboral, por lo cual resultaba indispensable abordar el bienestar del colaborador.

Inicialmente, en la variable 'Liderazgo', se obtiene un resultado alto con relación a la afectación de esta variable al obtener una puntuación en nivel bajo, un puntaje de 3,5 en Estímulo a la excelencia, y 3,6 en Estímulo en trabajo en equipo. Con un puntaje de 3,0 se encuentra Direccionamiento, y 3,1 en Solución de conflictos, por lo tanto, se ve pertinente desarrollar primordialmente estrategias que permitan fortalecer dichas subvariables.

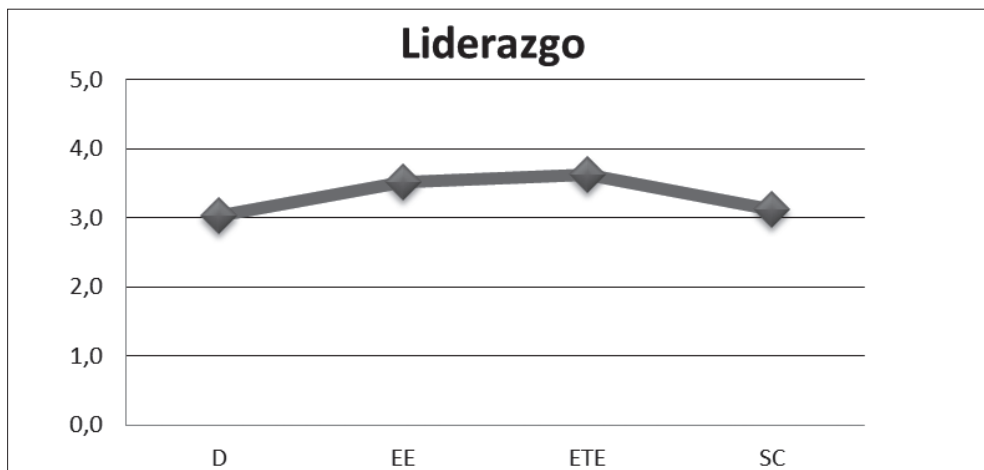


Figura 1. Resultados de la variable Liderazgo en la aplicación del test 'Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional'.

En la variable 'Motivación', la puntuación se relaciona con un nivel bajo, con un puntaje de 4,1 en Realización personal; 3,3 en Reconocimiento a la aportación, y 3,6 en Adecuación de las condiciones de trabajo. Con un puntaje de 2,3 se encuentra Responsabilidad, por lo cual también se vio afectado el clima laboral, y se requiere fortalecerlo.



Figura 2. Resultados de la variable Motivación en la aplicación del test 'Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional'.

Por otra parte, en la variable 'Reciprocidad' se obtuvo un resultado que se mantiene en un nivel medio, con un puntaje de 4,3 en Aplicación al trabajo; 4,4 en Cuidado del patrimonio institucional, y 3,2 en Retribución. Con un puntaje de 2,8 se encuentra Equidad, como una subvariable importante de abordar para mejorar el clima laboral.

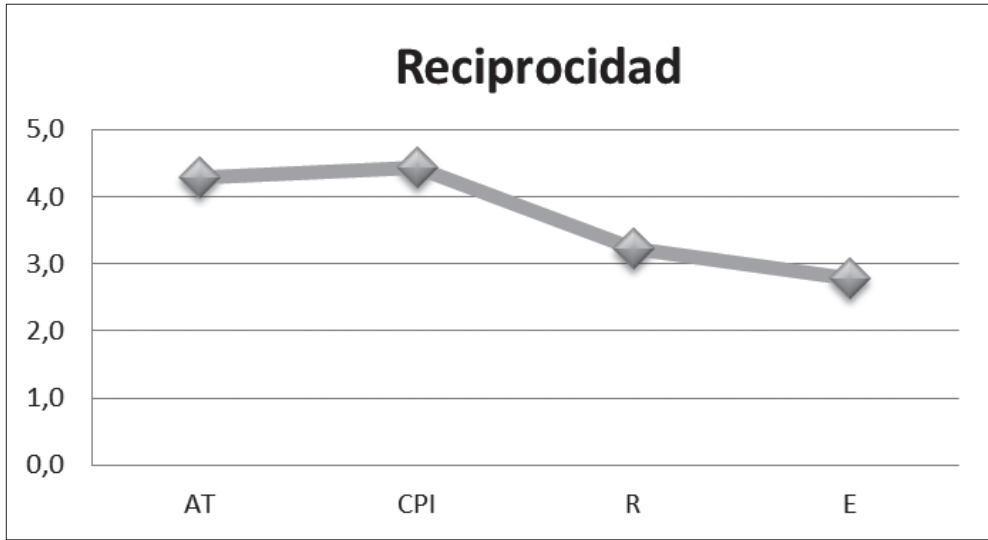


Figura 3. Resultados de la variable Reciprocidad en la aplicación del test ‘Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional’.

Finalmente, se reconoce que la variable ‘Participación’ obtuvo un resultado situado en un nivel bajo; un puntaje de 2,7 en Compromiso por la productividad; 3,4 en Compatibilización de intereses; Involucración al cambio con un puntaje de 2,7, e Intercambio de información con 2,1, por lo cual se ve necesario el abordaje de esta variable de forma urgente.

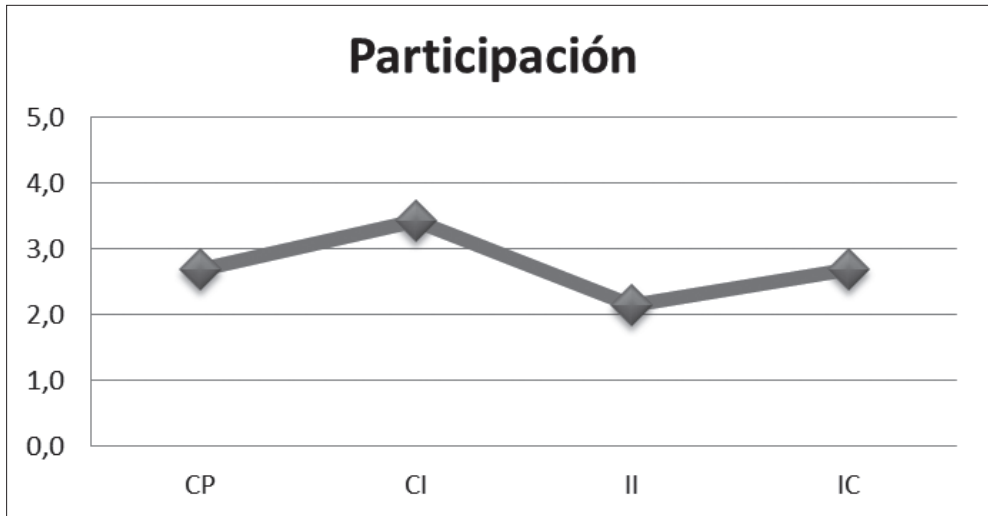


Figura 4. Resultados de la variable Participación en la aplicación del Test ‘Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional’.

Los resultados permiten evidenciar la percepción del clima organizacional a nivel general. Según estos datos, es pertinente fortalecer todas las variables que evalúa el test. En la variable ‘Liderazgo’, principalmente, se debe abordar las subvariables Dirección y Solución de conflictos. Con relación a la variable ‘Motivación’, la subvariable a trabajar es Responsabilidad. Dentro de la variable ‘Reciprocidad’, se ve necesario fortalecer la subvariable Equidad. Respecto a la va-

riable ‘Participación’, la más afectada pues es la variable con el puntaje general más bajo, urge abordar dos de sus subvariables: Intercambio de información e Involucración al cambio.

De esta manera, y con relación a los resultados obtenidos gracias al test de clima laboral, se ejecutó el tercer objetivo planteado, pues se generó estrategias de intervención con el fin de realizar un trabajo corresponsable y comprometido hacia el mejoramiento de este factor en la Clínica Oftalmológica Praga S.A.S.

Estrategias de Intervención

Si bien la organización cuenta con más de 40 colaboradores, el trabajo de esta variable por medio de acciones transformadoras se ejecutó con los líderes de cada proceso de la empresa, en encuentros desarrollados por medio de actividades dinámicas que permitieron conocer conceptual y vivencialmente cada tema a trabajar.

Inicialmente, se socializó a los trabajadores los resultados obtenidos en el test de clima organizacional, y se dio a conocer cada uno de los componentes, se indagó sobre el grado de conformidad frente a los resultados, y sobre la disposición que tendrían para trabajar en los mismos.

Esta presentación inicial permitió corroborar que los datos obtenidos en el test sí correspondían a lo percibido por los colaboradores; realmente, el contraste de estas dos perspectivas coincidió, aunque los trabajadores hicieron especial énfasis en factores como Dirección e Intercambio de información, pues en su realidad laboral fueron estas subvariables las que se encontraban mayormente afectadas. Al ser ésta una socialización inicial, únicamente se presentó un intercambio de ideas y opiniones entre los trabajadores.

La primera estrategia se orientó hacia la variable Dirección, con una actividad que involucró aspectos como liderazgo, por medio de un juego de roles donde cada uno de los líderes adoptaba una postura y reflexionaba sobre cómo este estilo incidía en sus compañeros, y por ende, en las actividades laborales.

La actividad permitió que cada uno de ellos se identificara con ciertas características, entre ellas, adjetivos como motivador, extrovertido, responsable, asertivo. Este proceso permitió reflexionar sobre qué aspectos positivos y negativos traería ejercer dicho rol, y más aún, ejercerlo según el estilo mencionado.

La segunda estrategia se direccionó hacia la responsabilidad, y se sensibilizó a los trabajadores frente a este aspecto, por medio de dos videos que abarcaban el término como una perspectiva de valor, pero también como un compromiso empresarial.

Esta palabra permitió que los colaboradores asociaran el compromiso que cumplen en la empresa, y les llevó a cuestionarse sobre la importancia que tiene el comprometerse con el cargo que desempeñan en ella. También permitió que tomaran mayor consciencia sobre el papel motivante que cumplen en la organización, y el uso adecuado de los recursos que existen en la misma.

¹Visitar la siguiente dirección: <https://phet.colorado.edu/es/simulation/fraction-matcher>

La tercera estrategia se direccionó hacia la variable ‘Trabajo en equipo’, y también se sensibilizó acerca del intercambio de información por medio de la comunicación asertiva. Frente a esto, se realizó una actividad al aire libre en la cual se fomentó el trabajo en grupo y su forma de resolver los problemas. El hecho de realizar una actividad fuera de los puestos de trabajo y por ende de la empresa, permitió que se generara mayor conexión e interacción entre los colaboradores. Se podría decir que salir de la rutina y armar nuevos grupos entre personas que no fueran del mismo proceso, llevó a que buscaran mecanismos alternativos de apoyo mediante una comunicación adecuada, y que pensarán en cómo esto se podía adaptar a la ejecución y cumplimiento de funciones. Todo esto puede repercutir en un resultado favorable, cuando el canal de comunicación es óptimo y la colaboración mutua es transversal en cada ámbito de la empresa, en este caso, la Clínica Oftalmológica Praga S.A.S.

La cuarta estrategia se orientó hacia la variable ‘Equidad’, concientizando frente a una nueva perspectiva de equidad e igualdad de condiciones, para lo cual se trabajó el mural de ideas y afirmaciones que permitieron brindar su punto de vista. Se complementó con la elaboración de algunas carteleras donde expresaron un compromiso por proceso; esto generó en los trabajadores, que experimentarían su creatividad y plasmarían sus ideales en este tema, para que visualizaran a futuro lo que quisieran brindar y obtener de la organización. Además, se pudo evidenciar también que los líderes se permitieron comprender la importancia y el valor de la expresión de opiniones con fundamentos, pues éstas fueron bien recibidas y puestas en consideración, al tener gran importancia para la empresa.

La quinta estrategia ‘Involucración al cambio y Solución de conflictos’, consistió en una actividad basada en la participación de los líderes al apropiarse de situaciones hipotéticas, sus respuestas frente a eventos negativos o estresantes en la empresa, y cómo cada uno de ellos podía adaptarse a las nuevas situaciones o personas.

Por medio de esta actividad se logró identificar cómo en muchas ocasiones los colaboradores pueden resistirse al cambio y centrarse en ideas propias que, si bien pueden complementar sus propósitos, no permiten extender aquellos alcances a nivel general. Esta perspectiva sensibilizó al personal frente a la importancia de comprender que el bien propio también implica el bien común, y que el conflicto es parte inherente del ser humano, pero, también nos lleva a una solución que implica el respeto y la comprensión por la postura del otro.

En este orden de ideas, finalmente el trabajo interventivo con relación al clima organizacional, obtuvo resultados bastantes significativos, por lo cual cabe mencionar que se dio cumplimiento al macroobjetivo planteado en este proyecto referente al fortalecimiento de este factor en la organización.

5. Discusión

El trabajo ejecutado con relación al clima laboral se consolidó como una base primordial frente a la realidad empresarial donde se trabajó el proyecto. La postura de Chiavenato (2009), quien tiene en cuenta la cultura como un factor influyente y común entre las personas y la organización al permitir transforma-

ciones graduales, fue plenamente corroborado durante la ejecución del trabajo en torno al clima laboral, pues la receptividad por parte de toda la organización dio cuenta de su cultura, donde realmente se observó cómo los trabajadores asociaban cada factor perteneciente al clima laboral como algo que hacía parte de su cotidianidad.

Si bien la cultura forma parte importante del clima laboral, la gestión del talento humano también se convirtió en imprescindible durante el abordaje de esta temática, puesto que como Chiavenato (2002) menciona, al considerarla como un área sensible de la organización y ligada a la cultura organizacional, implicó también que se desarrollara este proyecto en torno a bases administrativas que implicaban la participación de todo el personal y facilitaban todo tipo de recursos, con el fin de llevar a cabo el plan que generaría bienestar en toda la organización.

Además, las áreas que implicaban liderazgo, entre ellas la parte fundamental de la empresa a nivel gerencial, siempre tuvieron en cuenta la importancia de sus colaboradores, cumpliendo lo mencionado por Cuartas y Cano (2010) donde se concibe cómo la gestión óptima del talento humano, incide directamente sobre el liderazgo y la percepción de los trabajadores; esta visión permitió dimensionar cómo los objetivos encaminados al éxito pueden repercutir directamente en el clima organizacional.

La gestión del talento humano fue un elemento indispensable dentro de la organización, porque mostró por medio de cada una de las prácticas trabajadas, el gran interés e importancia que se concede a sus colaboradores, procurando brindarles todo tipo de actividades que les permitiera estar satisfechos dentro de ésta, y por ende descubrir cómo los aspectos positivos y aquéllos por mejorar podían repercutir directamente en el ambiente de trabajo. Como lo menciona Chiavenato (2009), el talento humano cumple una función primordial, y las personas aumentan o reducen las fortalezas y debilidades de una organización, a partir del trato que perciben como trabajadores.

Para dar cumplimiento a las demandas que surgen alrededor de una empresa, se ejecuta prácticas de la gestión del talento humano. Según lo trabajado durante el periodo de práctica, se pudo evidenciar que fue indispensable mejorar la relación con los colaboradores, pues esto permite que se sientan a gusto con su labor de trabajo, como sostiene Alles (2008): en la gestión humana, el principal objetivo de estas prácticas es formalizar la relación con los colaboradores que conforman la organización, además de desarrollar y potenciar habilidades que permitan el desarrollo de éstos y de la organización.

El objetivo de este trabajo fue mejorar el clima laboral de la organización por medio de un estilo de vida laboral saludable, el cual, contrastado con la teoría, permitió que los colaboradores de la Clínica desarrollaran y procuraran mantener su energía en su lugar de trabajo.

Según Ulrich et al., (citados por Rodríguez, 2012) las funciones de gestión humana están divididas en cinco niveles, entre ellas los mecanismos sociales como comunicación y clima organizacional. Estos datos fueron evidentes en este trabajo,

porque permitieron realizar una asociación donde se indicó que la comunicación fue, es y será un factor importante en la organización, porque de ésta depende el clima organizacional. Además, es importante tener en cuenta las funciones de la gestión humana, pues de ésta depende que la empresa integre las estrategias de recursos humanos.

Según lo mencionado por Litwin (1971) y lo realizado en el proceso de práctica, fue imprescindible satisfacer a los colaboradores dentro de la organización con diferentes actividades que les permitieran sentirse a gusto y satisfechos con sus puestos de trabajo, dado que esto influye en el comportamiento y realización de sus actividades: un trabajador satisfecho con su organización, realiza su trabajo con gusto y ejecuta sus funciones con mayor compromiso.

Al abordar el clima laboral, se consideró necesario el trabajo con los líderes de cada proceso, como personas fundamentales con relación a su rol dentro de la organización; incluso, se tuvo en cuenta que el clima laboral surge de los estilos de liderazgo, y que son ellos quienes promueven principalmente el ambiente de trabajo en la organización. De esta manera, esta afirmación se ve respaldada por lo planteado por Gonçalves (1997, citado por Ramos, 2012) quien menciona que “el clima laboral es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones)” (p. 87).

Finalmente, cabe resaltar que el clima organizacional da cuenta de factores propios de la organización, pues como lo menciona La Torre (2012), el recurso humano debe ir orientado al compromiso positivo, apoyo organizacional y autonomía, favoreciendo la percepción de los empleados de la organización con el fin de cuidar su bienestar, propiciar un desempeño favorable en el ambiente laboral y aumentar su nivel de satisfacción. De acuerdo con este planteamiento teórico, evidenciado durante este proceso, el talento humano de cada colaborador fue realmente importante para que éste se comprometiera positivamente, lo que permite generar cambios que benefician a la organización, más aún, cuando se recibe el apoyo de la organización.

6. Conclusiones

Es importante resaltar que durante el proceso de ejecución del presente proyecto se cumplió con el objetivo inicialmente planteado, dado que se logró fortalecer el clima organizacional en la empresa; además, la receptividad y colaboración por parte de Gerencia, Talento Humano y todos los colaboradores de la organización, fue fundamental para que se cumpliera el proyecto de la mejor manera.

El uso y aplicación de una herramienta diagnóstica acerca del clima laboral fue indispensable para abordar los factores que estaban propensos a mejorar en la Clínica Oftalmológica Praga S.A.S.

El clima laboral es una realidad indispensable de abordar dentro de las organizaciones, porque permite incluir a los colaboradores y generar un sentido familiar y de pertenencia, donde el personal se sienta a gusto de ser parte de la empre-

sa, porque un colaborador satisfecho proyecta en su entorno un buen servicio e incrementa sus recursos tanto económicos como emocionales en donde se desempeñe.

En la ejecución de estrategias se brindó, a los líderes de cada proceso, herramientas favorables y necesarias que aportaron al mejoramiento de su calidad de vida laboral y personal. Fue oportuno trabajar con relación a los factores de Dirección, Responsabilidad, Trabajo en equipo, Equidad, Intercambio de información, Involucración al cambio y Solución de conflictos, que llevaron a tomar consciencia sobre su incidencia en la empresa y sobre la necesidad de llevarlas a un nivel propositivo de mejoramiento, que genere el fortalecimiento de las mismas. Durante este trabajo se pudo evidenciar la satisfacción y el sentido de pertenencia de los trabajadores con su organización.

7. Agradecimientos

A todo el personal de la Clínica Oftalmológica Praga S.A.S. por abrírnos las puertas y brindarnos los recursos necesarios para el desarrollo de la investigación. Su apoyo y calidez humana fue indispensable en nuestro proceso.

A la Profesora Magda Beatriz Escobar por su valiosa colaboración y orientación para desarrollar nuestra labor de la manera más eficiente posible.

8. Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran no tener ningún tipo de conflicto de intereses sobre el trabajo presentado.

Referencias

- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias* (3^a ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.
- Calderón, G., Naranjo, J., Álvarez, C. (2010). *Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. Cuadernos de Administración*, 23(41), 13-36.
- Celis, C. (2014). *Importancia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral* [Diplomado]. Universidad Militar Nueva Granada, Medellín - Colombia. Recuperado de http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13586/1/ENSAYO_DE_GRADO_.pdf
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2^a ed.). México: Editorial McGraw-Hill.
- Cuartas, C. y Cano, F. (2010). *Factores que afectan el Clima Laboral de la imprenta departamental de Antioquia, durante el año 2010* (Trabajo de Grado). Universidad Minuto de Dios, Medellín. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/3728/TTS_CuartasBorjaClaudiaLiliana_2010.pdf?sequence=1
- Kok, J. & Uhlaner, L. (2001). Organization Context and Human Resource Management in the Small Firm. *Small Business Economics*, 17(4), 273-291.

- La Torre, M. (2012). *La Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral* (Tesis Doctoral). Universidad de Valencia, España. Recuperado de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/81889>
- Litwin, G. (1971). Climate and Motivation: An Experimental Study. En D.A. Kolb, I. Rubin y J.M. McIntyre (Eds.), *Organizational Psychology: Readings of Human Behavior in Organizations* (p. 111). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Marín, J., Melgar, A. y Castaño, C. (2015). Teoría y técnicas de desarrollo organizacional. v. 5. Recuperado de <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/10064?show=full>
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje* (Trabajo de Grado). Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Cundinamarca, Colombia. Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Rodríguez, D. (2012). Prácticas de Gestión Humana en Pequeñas Empresas. *Apuntes del CENES*, 54(31), 193-226.

Criteria

La representación del indio en *Crónica del Perú*: los deseos movilizados por Pedro de Cieza de León♦

Fecha de recepción: 27/11/2017
Fecha de revisión: 19/02/2018
Fecha de aprobación: 31/05/2018

Edison Duván Ávalos Florez*✉

Cómo citar este artículo / To reference this article / Para citar este artículo: Ávalos, E. (2018). La representación del indio en *Crónica del Perú*: los deseos movilizados por Pedro de Cieza de León. *Revista Criterios*, 25(1), 95-103. DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1-art-6



DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1

* Artículo de Reflexión.

*✉PhD (c) en Literatura Latinoamericana. Director de Investigación del Instituto Tecnológico Superior "Vicente Fierro". Tulcán, Ecuador. Correo electrónico: duvanflo@yahoo.com

Resumen

Este texto reflexiona sobre la construcción discursiva del indígena en *Crónica del Perú. El señorío de los Incas*, de Pedro de Cieza de León. Se propone, de acuerdo con los deseos que moviliza el narrador, tres tipos de representación del indígena: el indio edénico, el indio peligroso y el indio despreciado. En cada una de estas tipologías se reflexiona sobre los intereses que movilizaron al Conquistador.

Palabras clave: representación indígena, Pedro de Cieza de León, *Crónica del Perú*.

The representation of the indigenous in *Chronicle of Peru*: the desires mobilized by Pedro de Cieza de León

Abstract

This text reflects on the discursive construction of the indigenous in *Chronicle of Peru. The lordship of the Incas*, by Pedro de Cieza de León. According to the wishes that the narrator mobilizes, three types of representation of the indigenous are proposed: the Edenic native, the dangerous native and the despised native. In each of these typologies, we reflect on the interests that involved the Conqueror.

Key words: indigenous representation, Pedro de Cieza de León, *Chronicle of Peru*.

Representação indígena no Crônica de Peru: os desejos mobilizados por Pedro de Cieza de León

Resumo

Este texto reflete sobre a construção discursiva do indígena na *Crônica de Peru. O domínio dos Incas*, de Pedro de Cieza de León. De acordo com os desejos que mobiliza o narrador, são propostos três tipos de representação do indígena: o indiano edênico, o indiano perigoso e o indiano desprezado. Em cada um destes tipos, refletimos sobre os interesses que mobilizaram o Conquistador.

Palavras-chave: representação indígena, Pedro de Cieza de León, *Crônica de Peru*.

Existen algunas estrategias generales de persuasión y manipulación que frecuentemente funcionan bastante bien. Para saber cuáles son uno podría comenzar abordando el importante objetivo de manufacturar representaciones mentales (opiniones, actitudes, ideologías) que hacen un retrato de Nosotros como buenos y de Ellos u otros como malos; es decir, abordar lo que se denomina como auto presentación positiva y presentación negativa de los otros. (Djik, 2004).

1. Introducción

Pedro Cieza de León nació en Llerena (Badajoz) en 1518¹. En 1531, cuando era un joven de 13 años, llegó a las recién descubiertas Indias, al territorio de la Nueva Granada, para desempeñarse como soldado en las tareas de la Conquista. Entre otros, estuvo bajo el mando de algunos destacados hombres de guerra, como Alonso de Cáceres, Jorge Robledo, Sebastián de Benalcázar y Pedro de la Gasca. En 1550, después de casi 20 años de combates y viajes que lo colmaron de experiencias inolvidables, a los 32 años de edad, regresó a su patria.

Al regresar, no llevaba ninguna herida de guerra que acreditara su valor en las luchas para amansar a los indios, y tampoco cargaba un botín que le permitiera presentarse altivo frente al Rey, con la promesa de nuevas riquezas. No, lo único que Pedro de Cieza de León podía mostrar como aporte a su patria, en el marco de la economía de las Mercedes, era un voluminoso folio encuadernado a mano, cuyas páginas cada día revisaba de manera escrupulosa, bien fuera para aumentarlo con los nuevos datos que obtenía de fuentes autorizadas, o bien para reducirlo en aquellas partes donde la abundancia de la prosa restaba belleza. Ésa era su única garantía para pretender reclamar una encomienda que le permitiera compensar los esfuerzos que en las Indias había realizado a nombre del Rey.

Ese manuscrito, titulado *Crónica del Perú. El señorío de los Incas*, era lo único que había obtenido durante sus casi 20 años de viajes y batallas como soldado por los Andes americanos, especialmente en la zona occidental. Pedro de Cieza de

¹ Algunas investigaciones indican que la fecha de nacimiento debe ubicarse más bien entre 1520 y 1522. Aquí, sin embargo, nos apegamos a la explicación ofrecida por Franklin Pease (1994) en el “Estudio Preliminar” que realizó para la edición de la *Crónica del Perú* publicada por la editorial Fundación Biblioteca Ayacucho, en 2005, en Venezuela. Esa edición, además, será empleada para extraer todas las citas de *Crónica del Perú* que se realicen en este trabajo.

León tenía tanta confianza en ese manuscrito, que solicitó audiencia con su Majestad Felipe II. Dos años después, en 1552, el Rey lo escuchó, y decidió otorgarle la autorización real para la publicación del manuscrito. El éxito fue inmediato. En menos de un siglo fueron realizadas diez ediciones, según afirma Someda (1994). La *Crónica del Perú* se convirtió así en un referente para todos los cronistas posteriores. Bartolomé de Las Casas y el Inca Garcilaso de la Vega, tan solo por mencionar a dos de los más representativos, emplearon la obra de Pedro de Cieza de León, como uno de sus más importantes referentes (Moore, 2010). Y Antonio de Herrera, quien desempeñaba el cargo de Cronista Mayor de Indias, la plagió de cabo a rabo sin el más mínimo reparo (Pease, 2005).

Actualmente, la *Crónica del Perú* sigue contando con el mismo reconocimiento y admiración que generó desde su aparición. Los esposos Parma y Cook, en su calidad de editores y traductores, afirman que es el más fidedigno y confiable texto entre todos los demás escritos por los Cronistas de Indias. Ballesteros (1984) exalta a su autor por la inteligencia de su observación y lo prolijo de su escritura. Hernández (1951) muestra su admiración por una prosa de impecable limpieza y diáfana, que combina magistralmente la precisión histórica y la belleza literaria. Y Moore (2010) detalla y destaca la armoniosa utilización de figuras literarias a lo largo del texto, como una forma de embellecer y dar vida a la descripción de los pueblos amerindios que conoció en sus recorridos.

El propósito de este ensayo será, precisamente, evaluar cuál es la construcción discursiva del indígena en la *Crónica del Perú*, especialmente del indígena Pasto, que habitó en tiempos precolombinos el espacio geográfico que actualmente corresponde a la frontera colombo ecuatoriana, entre el departamento colombiano de Nariño y la provincia ecuatoriana de Carchi. De hecho, uno de los propósitos fundamentales del libro de Pedro de Cieza de León, consignado de entrada en el subtítulo, es tratar los ritos y costumbres de los indios, además de cumplir con otras tareas propias del cronista, como indicar las labores desarrolladas en la fundación de las nuevas provincias, demarcar los límites geográficos de las ciudades españolas, y consignar los aportes que algunas personalidades realizaron en las labores de la Conquista. Ahora bien, en ese mismo subtítulo, no solo queda determinada la intención fundamental del autor respecto a los indios, sino que también queda establecido el lugar desde el cual cumplirá ese propósito, pues añade que, además, el libro tratará de “otras cosas extrañas dignas de ser sabidas” (p. 5). Esto, de manera puntual, sitúa al indígena como un extraño o un Otro cuyas peculiaridades contrastan con la cultura del autor, lo que podría interpretarse como una *espectacularización* o *exotización* del indio. Pedro de Cieza de León, entonces, como es propio de su época, hablará del indígena desde una posición hegemónica, dominante y normativizada, que considera al diferente como alguien cuya vida solo contiene ‘cosas extrañas’, alguien que por su radical diferencia respecto al autor está plenamente sometido al deseo y al odio.

En este sentido, Pedro de Cieza de León representará al indio bajo tres enfoques que pueden ser situados en una misma línea de sentido: en un extremo está el indio edénico, que es aquél que se caracteriza por acercarse al ideal del buen salvaje, cultivado en el espíritu ilustrado de los españoles; en el otro extremo está el indio peligroso, aquél que constituye una amenaza para la vida del Conquistador,

el que resiste la fuerza civilizatoria y se enfrenta en defensa de su propia cosmovisión; pero en medio de esos dos extremos, es decir, en medio del indio edénico y del indio peligroso, hay otro tipo de indio representado por Pedro de Cieza de León: se trata del indio despreciado, el indio que no reviste ya la gracia del buen salvaje, pero tampoco despierta el miedo del salvaje indómito. Este indio despreciado es representado como aquél que ya ha sido dominado y domesticado, razón por la cual su existencia, al haber colmado y satisfecho los deseos del Conquistador, pierde entonces todo interés para el español.

2. La representación del indio edénico

Ciertamente, en unos casos, el indio, bajo la óptica de Pedro de Cieza de León, será representado como un ser que, en su contexto o naturaleza primitiva, está iluminado por un aura edénica, como el buen salvaje que ha logrado armonizarse con el espíritu más hermoso y amable de la naturaleza. El indio, de este modo, se convierte en el Otro, en un ser deseable, no manchado por la corrupción de la cultura española, sino, más bien, como la víctima de esa codicia. Tal es el caso del indio que Pedro de Cieza de León ubica en la actual zona del Urabá colombiano, en el territorio del Darién, en la frontera entre Colombia y Panamá:

Estos indios que en estos tiempos señorean esta región, ya dije cómo mucho de ellos dicen su naturaleza haber sido pasado el gran río del Darién, y la causa porque salieron de su antigua patria. Son los señorettes o caciques de los indios obedecidos y tímidos, todos generalmente dispuestos y limpios, y sus mujeres son de las hermosas y amorosas que yo he visto en la mayor parte de estas Indias donde he andado. Son al comer limpios, y no acostumbran las fealdades que otras naciones. Tienen pequeños pueblos, y las casas son a manera de ramadas largas de muchos estantes. Dormían y duermen en hamacas. No tienen ni usan otras camas. La tierra es fértil, abundante de mantenimientos y de raíces gustosas para ellos, y también para los que usaren comerlas. Hay grandes manadas de puercos zainos pequeños, que son de buena carne sabrosa, y muchas dantas ligeras y grandes; algunos quieren decir que eran de linaje o forma de cebras. Hay muchos pavos, y otra diversidad de aves, mucha cantidad de pescado por los ríos. (Cieza, 1994, p. 30).

Uno de los aspectos más importantes que se debe tener en cuenta en la descripción que realiza Pedro de Cieza de León es que este tipo de indio tiene muchas características que se asemejan a la cultura española; es decir, es el indio que desarrolló una cosmovisión propia muy cercana a la de Occidente, sin que ello haya sido resultado de un proceso de Conquista o Colonización. No, este indio, en el devenir de su propio ser cultural, en la formación autónoma de su propia cosmovisión, adquirió rasgos sociales que de un modo u otro tenían una leve semejanza con las conductas de comportamiento que avalaban los españoles. Es el indio autóctono americano que más se acerca a los ideales humanos de Occidente.

De ahí, pues, que cuando Pedro de Cieza de León afirma que este indio es *limpio*, no debe entenderse que los demás hayan sido sucios, sino que debe entenderse que ese indio era *limpio* porque sus costumbres se ajustaban a los cánones de aseo de la cultura española. De igual modo, cuando sostiene que las mujeres de estos indios son *hermosas* y *amorosas*, no debe entenderse que las demás

mujeres de otras naciones indígenas hayan sido feas y odiosas; no, lo que debe entenderse es que estas mujeres tenían una condición fenotípica que se ajustaba a los ideales de belleza y de interrelación afectiva de los españoles. Nótese que, de Cieza, al momento de indicar en qué lugar duermen estos indios, no debe recurrir a ningún tipo de artificio descriptivo, sino que tan solo dice que *duermen en hamacas*, lo que demuestra que hasta en ese aspecto, en ese elemento cultural empleado para pasar la noche, estos indios tenían alguna semejanza con el desarrollo cultural de Occidente.

Otro aspecto que debe resaltarse en la representación de este indio edénico es que su economía se basa en el establecimiento de cultivos y crías de animales. Este aspecto también debió resultarle muy cercano a de Cieza, pues era uno de los condicionantes que de manera más notoria marcaba la diferencia entre lo civilizado y lo salvaje. Es posible, entonces, afirmar que el indio adquiere una identidad edénica en la representación de Pedro de Cieza de León cuando su cultura tiene manifestaciones conductuales, fenotípicas y económicas que se asemejan a los principales rasgos humanos de Occidente. Esto equivale a decir que, cuanto más el indio se parezca o se comporte como lo establece el canon occidental, más idealizada será su representación.

3. La representación del indio peligroso

Sin embargo, en otros pasajes, el indio perderá esa aura edénica; dejará de ser el buen salvaje que vive en armonía con la naturaleza dadora de vida; deja de ser la víctima y se convierte en el victimario del español. La naturaleza ya no es un refugio sagrado que da vida, sino que pasa a ser una amenaza de muerte; un mundo lleno de peligros que son dominados por el indio. La naturaleza es el veneno, el mal, lo desconocido, y el indio es quien puede dominar ese mundo malvado contra el español.

Así lo cuenta Pedro de Cieza de León a partir de un suceso que él mismo vivió en uno de sus viajes por los poblados indígenas de Cartagena, muy probablemente hacia los pueblos ubicados en la actual ciudad de Santa Marta. Ahí, el cronista da cuenta de cómo los indígenas preparan los venenos contra los españoles, empleando raíces pestíferas, “las cuales queman en unas cazuelas de barro, y hacen de ellas una pasta y buscan unas hormigas tan grandes como un escarabajo de los que se cría en España” (Pease, 2005, p. 32):

También buscan para hacer esta mala cosa, unas arañas muy grandes, y así mismo le echan unos gusanos peludos delgados cumplidos como medio dedo, de los cuales yo no me podré olvidar, porque estando guardando un río en las montañas que llaman de Abibe, abajó por un ramo de un árbol donde yo estaba, uno de estos gusanos y me picó en el pescuezo, y llevé la más trabajosa noche que en mi vida tuve y de mayor dolor. Hácenla también con las alas del murciélago, y la cabeza y cola de un pescado pequeño que hay en el mar que ha por nombre peje tamborino de muy gran ponzoña, y con sapos y colas de culebras, y unas manzanillas que parecen en el color y olor naturales de España. Y algunos recién venidos de ella a estas partes, saltando en la costa, como no saben la ponzoña que es, las comen [...] Otras hierbas y raíces también le echan a esta hierba, y cuando la quieren hacer aderezan mucha lumbre en un llano desviado de sus casas o aposentos, poniendo unas ollas buscan alguna esclava

o india que ellos tengan en poco, y aquella india la cuece y pone en la perfección que ha de tener, y del olor y vaho que echa de sí muere aquella persona que la hace, según yo oí. (Cieza, 1994, pp. 33-34)².

Este indio no tiene agricultura, no tiene una economía de subsistencia que le permita mantenerse con vida. Su única economía de vida está dirigida a administrar las plantas y los animales venenosos para ocasionarle el mal al español. La representación que realiza de Cieza de León es bastante enfática en este sentido: todo tipo de animales venenosos aparecen mencionados para generar un efecto de acumulación que horroriza al lector: arañas, gusanos, murciélagos, sapos, pescados y culebras, todos con características monstruosas: grandes, peludos, ponzoñosos, venenosos, peligrosos. Nótese, además de ese efecto de acumulación, la comparación tan significativa que realiza para definir con claridad su visión del indio peligroso. Las manzanillas de España son un delicioso alimento, mientras las de las Indias son un mortífero veneno. Esta comparación, de entrada, nos muestra que este tipo de indio se convierte en el victimario del inocente español.

De manera que existen, en la obra de Pedro de Cieza de León, esas dos visiones opuestas del indio: la visión de un indio edénico rodeado de una naturaleza dadora de vida, y la visión de un indio peligroso, sumergido en una naturaleza venenosa. Es el indio del Eros y del Tanatos; el indio que despierta el deseo del español, su amor y su codicia. Pero también está el indio que despierta su odio, su temor, el indio que es una amenaza para su vida. Se trata de dos visiones opuestas y en estrecha relación con la naturaleza. Muy probablemente esas visiones del indio estén mediadas por los intereses económicos, sociales y políticos que determinaban la labor del cronista. Es decir, tal vez el indio edénico es dador de vida en la medida en que otorga el tributo de oro a la Corona española, y el indio de la selva venenosa lo es, en tanto se opone a ser dominado por la empresa conquistadora.

4. La representación del indio despreciado

Pero entre ese Eros y ese Tanatos se ubica otra visión del indio en la *Crónica del Perú*. Esta tercera visión, que está entre esos dos polos, es la que corresponde al indio Pasto. ¿Qué dice acerca de él Pedro de Cieza de León? Veamos este fragmento en el que el cronista habla de los Pastos en comparación con los Quillacingas:

Y aun cuando los españoles los conquistaron y descubrieron, había gran número de gente. Las costumbres de estos indios quillacingas, ni Pastos no conforman unos con otros, porque los Pastos no comen carne humana, cuando pelean con los españoles, o con ellos mismos. Las armas que tienen son piedras en las manos, y palos a manera de cayados, y algunos tienen lanzas mal hechas, y pocas. Es gente de poco ánimo. Los indios de lustre y principales se tratan algo bien; la demás gente son de ruines cataraduras y peores gestos; así ellos como sus mujeres, y muy sucios todos, gente simple y de poca malicia. Y así ellos como todos los demás que se han pasado son tan poco asquerosos, que cuando se espulgan se comen los piojos como si fuesen piñones. Y los vasos en que comen, y ollas donde guisan sus manjares, no están mucho tiempo

² Este tipo de descripciones que de Cieza de León ofrece sobre los componentes y preparación de los venenos realizados por los indígenas ha dado origen a varios estudios sobre los conocimientos botánicos de los indígenas en tiempos precolombinos. Uno de estos, quizás el más destacado, fue el realizado por el departamento de Historia de la Farmacia de la Universidad de Granada, cuyos resultados se encuentran en el libro de Valverde y Pérez Romero (1988).

en los lavar y limpiar. No tienen creencia, ni se les han visto ídolos, salvo que ellos creen, que después de muertos han de tornar a vivir en otras partes alegres y muy deleitosas para ellos. Hay cosas tan secretas entre estas naciones de las Indias, que solo Dios los alcanza. Su traje es, que andan las mujeres vestidas con una manta angosta a manera de costal, con que se cubren de los pechos hasta la rodilla, y otra manta pequeña encima, que viene a caer sobre la larga, y todas las más son hechas de yerbas y de cortezas de árboles, y algunas de algodón. Los indios se cubren con una manta asimismo larga, que terná tres o cuatro varas, con la cual se dan una vuelta por la cintura, y otra por la garganta, y echan el ramal que sobra por encima de la cabeza y une las partes deshonestas, traen maures pequeños. Los quillacingas también se ponen maures para cubrir sus vergüenzas, como los pastos, y luego se ponen una manta de algodón cosida ancha y abierta por los lados. Las mujeres traen unas mantas pequeñas, con que también se cubren, y otra encima que les cubre las espaldas, y les cae sobre los pechos, y junto al pescuezo dan ciertos puntos en ella. (Cieza, 1994, p. 97).

El indio Quillacinga que aparece representado en el fragmento está, sin lugar a dudas, dentro de la tipología del indio peligroso: es canibal; no tiene dios, ataca a los españoles y se resiste a toda empresa conquistadora. Su única función vital es la muerte del español.

Caillavet (2000) hace una serie de advertencias sobre el tratamiento que recibe el tema del canibalismo en las *Crónicas de Indias*. Dice que los cronistas, al abordarlo, imponen sus juicios de valor sobre la objetividad; utilizan el sustantivo ‘carne’ y el verbo ‘comer’ con tantas imprecisiones semánticas, que resulta arriesgado realizar una interpretación; degradan al indígena so pretexto de justificar moralmente la vejación; y su marcado punto de vista occidental desacraliza cualquier ritual ajeno al cristianismo.

5. ¿Y el indio Pasto?

Las características culturales, sociales, históricas y antropológicas del pueblo Pasto, que pueden ser extraídas e inferidas del fragmento, son las siguientes: los Pastos, en el momento de la enunciación, ya han sido conquistados por los españoles, aunque eventualmente se presentan combates de resistencia que no tienen mayor importancia. En esos combates, emplean armas arcaicas que no representan el más mínimo peligro para las huestes españolas. Entre los Pastos existe división de clase. Los principales son vistos con aceptación por el cronista, pero los demás son vistos como inferiores, de costumbres ‘deplorables, sucias y asquerosas’. No tienen creencia religiosa ni son antropófagos. Su vestido es ‘rudimentario y sin gracia’.

¿Qué visión del indio se puede extraer del fragmento? Definitivamente no es ninguna de las dos visiones analizadas anteriormente: ni la visión edénica ni la venenosa. Es una visión intermedia que no está ni en el deseo ni en el odio. Esta visión del indio Pasto se sitúa exactamente en el desprecio. El indio Pasto ya ha sido conquistado; ya ha sido poseído por el español; no hay nada que motive ahora el deseo y la codicia del europeo. Por lo tanto, al no existir ninguna motivación que despierte su deseo o su cólera, la visión del indio Pasto cae en el desprecio, en la subvaloración, en el desinterés total por todo aquello que lo caracterizaría como perteneciente a una cultura o a una identidad grupal. Sus costumbres son as-

querosas, sus creencias no existen, sus apariencias sin ninguna gracia, sus ropajes desprovistos de todo elemento llamativo; en fin, los indios Pastos no tienen ningún elemento de interés para el cronista, porque precisamente al haberlos conquistado, esos elementos de interés ya han sido agotados.

Ahora bien, ¿es posible que, de Cieza de León, más allá de su visión de desprecio, haya realmente descrito de un modo objetivo a los Pastos? Es decir, ¿existe la posibilidad de que, por ejemplo, los Pastos realmente no hayan tenido ninguna creencia religiosa? Pues bien, aunque existe poca evidencia bibliográfica acerca de las creencias sagradas que tenían los Pastos antes de la Conquista, la idea de que no tuvieran creencias sagradas es inconcebible. Los Pastos tenían su propia lengua; eran una sociedad organizada y estratificada, asentada en un amplio territorio. Es impensable que un grupo social que hubiese alcanzado ese grado de desarrollo no hubiese afincado su proyecto vital en una creencia divina con rituales sagrados. Además, Grijalba (1988), contrario a lo que dice de Cieza de León, explica que los Pastos “adoraban al venado, y en su cerámica lo representaban frecuentemente, así como al tigre, al mono y algunas aves desconocidas” (p. 89).

Por lo tanto, una representación que no despierta ningún deseo por parte del español, sería como el develamiento del discurso colonial de superioridad europea. Este discurso asume al otro como economía de un sí mismo, lo cual, contrario a la riqueza cultural de los Pastos, legitima la empresa colonial que generaba una nueva perspectiva temporal de la historia. Es decir, los pueblos colonizados, sus culturas y sus historias, quedaban condenados a tener como única finalidad y culminación de sus existencias, convertirse en reflejo de Europa. La ausencia de un deseo, traducida en desprecio por parte de los europeos sobre el indio Pasto, puede ser leída, por tanto, como la culminación de ese proyecto colonial en donde el otro es petrificado en un estado de anterioridad. En ello se encuentra su mayor desprecio.

6. Conclusiones

Pedro de Cieza de León, en su obra *Crónica del Perú*, representa tres tipos de indios: el primero es el indio edénico, aquél que aparece en el relato como un buen salvaje que ha logrado establecer una comunión sagrada con la naturaleza en medio de una economía sedentaria. Este indio, en su desarrollo cultural autónomo, presenta características sociales que tienden a asemejarse a los cánones impuestos por Occidente. Pedro de Cieza de León se siente atraído hacia ellos por esa identificación mimética que le muestra un ideal romántico de su época. El segundo tipo de indio que representa es el indio peligroso, un tipo de indio totalmente opuesto al edénico. Su vida solo tiene sentido en cuanto a que busca el modo de atacar y matar al español. La selva, por ende, no es una fuente de vida donde encontrará sus alimentos; es más bien, el gran laboratorio donde prepara los venenos para acabar con el español. Este tipo de indio despierta el deseo en cuanto a que anima su odio, su necesidad de combatirlo, su ansia de enfrentarlo para así poseerlo y dominarlo. El tercer tipo de indio es el indio despreciado. Este tipo de indio, dentro del cual se ubican los Pastos, no despierta ningún deseo por parte del español porque ya ha colmado todos los deseos. Es un indio conquis-

tado cuyas características sociales y culturales son expuestas como plenamente conocidas y poseídas por el conquistador. Sin embargo, esta representación afectada por el desprecio, no coincide con los registros históricos y posteriores estudios antropológicos. El indio Pasto, a diferencia de lo expuesto por Pedro de Cieza de León, era poseedor de una gran riqueza cultural.

7. Conflicto de intereses

El autor de este artículo declara no tener ningún tipo de conflicto de intereses sobre el trabajo presentado.

Referencias

- Ballesteros, M. (Ed.). (1984). *La crónica del Perú*. Madrid, España: Historia 16, 1984.
- Caillavet, C. (2000). *Etnias del norte. Etnohistoria e historia del Ecuador*. Quito, Ecuador: Casa de Velázquez: IFEA: Abya-Yala. DOI: 10.4000/books.ifea.2847
- Carvajal, A. (2004). Van Dijk, Teun A. "Discurso y dominación". En *Grandes Conferencias de la Facultad de Ciencias Humanas*, No. 4, febrero de 2004. *Criterio Jurídico*, 1(6), 363-370.
- Cieza de León, P. (1994). *Crónica del Perú. El señorío de los Incas*. Caracas: Biblioteca Ayacucho.
- Dijk, T. A. (2004). *Discurso y dominación*. Grandes conferencias de la Facultad de Ciencias Humanas (págs. 3-28). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Grijalba, C. (1988). *Cuestiones previas al estudio filológico-etnográfico de las provincias de Imbabura y Carchi*. Quito, Ecuador: Banco Central de Ecuador.
- Hernández, G. (1951). Elogio del cronista del Nuevo Reino de Granada y del Perú, Pedro de Cieza de León. *Boletín de la Real Academia de la Historia*, 128, 379-388.
- Moore, C. (2010). Tropos y tropas: la retórica en la *Primera parte de la Crónica del Perú* de Pedro Cieza de León. *Estudios de Literatura Colombiana*, 27, 17-40.
- Pease, F. (2005). *Pedro de Cieza de León. Crónica del Perú. El Señorío de los Incas*. Caracas, Venezuela: Biblioteca Ayacucho.
- Saenz, C. (1984). *Monumenta Hispano-Indiana. V Centenario del Descubrimiento de América. II Pedro de Cieza de León. Obras completas I La Crónica del Perú, Las Guerras civiles peruanas*. Madrid, España: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto 'Gonzalo Fernández de Oviedo'
- Someda, H. (1994). Un modo de cómo reconocían la cultura andina los europeos del siglo XVI. *América indígena*, 54(4), 263-272.
- Valverde, J. y Romero, J. (1988). *Drogas americanas en fuentes de escritores franciscanos y dominicos*. Granada, España: Universidad de Granada.

Criteria

Aproximación a los fundamentos económicos de la práctica alimentaria y la gastronomía*

Alejandra María Rodríguez Guarín*✉
Salomón Rodríguez Guarín**
Sandra Faisuler Potosí Rodríguez***

Resumen

La presente reflexión retoma algunos fundamentos derivados de la teoría económica moderna, que otorgan sustento a las prácticas alimentarias y gastronómicas, junto con aspectos sociales, históricos, morales y antropológicos de Godelier (1976), Narotzky (2004) y Mauss (2009), a través de los cuales se reconoce la alimentación desde su perspectiva económica, entendiendo su desarrollo como parte de un entramado complejo de producción y distribución de bienes, formas de organización social del trabajo, normas de comportamiento moral, y costumbres que signan el proceso alimentario. Su abordaje como fenómeno multidimensional (social, político o antropológico), es susceptible, desde el ámbito de las ciencias sociales, de atender reflexivamente realidades y estructuras que soportan las dinámicas de consumo, distribución de los alimentos y demás aspectos implícitos en su discurso, como resultado de las interpretaciones derivadas de modelos económicos afianzados en la modernidad que subyacen en la meseta de Popayán, Cauca.

Palabras clave: Patrimonio cultural inmaterial, Gastronomía, Teoría económica, Sistema económico, Antropología, Cocina, Costumbres alimenticias.

Fecha de recepción: 23/10/2017
Fecha de revisión: 22/11/2017
Fecha de aprobación: 13/12/2017

Cómo citar este artículo / To reference this article / Para citar este artículo:
Rodríguez, A., Rodríguez, S. y Potosí, S. (2018). Aproximación a los fundamentos económicos de la práctica alimentaria y la gastronomía. *Revista Criterios*, 25(1), 105-122. DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1-art-7



DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1

* Artículo de Reflexión.

✉ Doctorando en Antropología; Magíster en Estudios Interdisciplinarios del Desarrollo; Especialista en Gestión de Proyectos; Ingeniera de Alimentos. Directora del grupo de investigación InvestigArte Unicomfauca, adscrito a la Facultad de Humanidades, Artes, Ciencias Sociales y de la Educación de la Corporación Universitaria Comfauca. Popayán, Cauca, Colombia. Correo electrónico: investigarte@unicomfauca.edu.co / alejardodg9@hotmail.com

** Magíster en Filosofía; Especialista en Humanidades Contemporáneas; Licenciado en Filosofía. Decano de la Corporación Universitaria Comfauca. Docente investigador de la Universidad del Cauca. Grupo de investigación Antropos. Correo electrónico: decanaturahumanidades@unicomfauca.edu.co / salomoniuiz@hotmail.es

*** Magíster en Química; Licenciada en Química. Directora del programa Tecnología en Gestión Gastronómica de la Corporación Universitaria Comfauca. Popayán, Cauca, Colombia. Correo electrónico: dirgastronomia@unicomfauca.edu.co / sfpotosi@gmail.com

Approach to the economic basis of food practice and gastronomy

Abstract

The present reflection takes up some fundamentals derived from modern economic theory, that provide sustenance to food and gastronomic practices, along with social, historical, moral and anthropological aspects of Godelier (1976), Narotzky (2004) and Mauss (2009), through which food is recognized from its economic perspective, understanding its development as part of a complex network of production and distribution of goods, forms of social organization of work, moral behavior standards and customs that signify the food process. Its approach as a multidimensional phenomenon (social, political or anthropological), is susceptible, from the field of social sciences, of reflectively attending realities and structures that support the dynamics of consumption, distribution of food and other aspects implicit in its speech, as a result of interpretations derived from economic models entrenched in modernity that underlie the plateau of Popayan, Cauca.

Key words: Intangible cultural heritage, Gastronomy, Economic theory, Economic systems, Anthropology, Food preparation, Food customs.

Abordagem dos fundamentos econômicos de prática alimentar e gastronomia

Resumo

A presente reflexão retoma alguns fundamentos derivados da teoria econômica moderna, que fornecem sustentação às práticas alimentares e gastronômicas, juntamente com aspectos sociais, históricos, morais e antropológicos de Godelier (1976), Narotzky (2004) e Mauss (2009), através dos quais a comida é reconhecida a partir de sua perspectiva econômica, entendendo seu desenvolvimento como parte de uma complexa rede de produção e distribuição de bens, formas de organização social do trabalho, padrões de comportamento moral e costumes que significam o processo alimentar. Sua abordagem como fenômeno multidimensional (social, político ou antropológico) é suscetível, do campo das ciências sociais, de atender reflexivamente as realidades e estruturas que sustentam a dinâmica de consumo, distribuição de alimentos e outros aspectos implícitos em sua fala, como resultado de interpretações derivadas de modelos econômicos consolidados na modernidade que subjazem ao planalto de Popayán, Cauca.

Palavras-chave: patrimônio cultural intangível, Gastronomia, Teoria econômica, Sistema econômico, Antropologia, Culinária, Costumes alimentares.

1. Introducción

Primeras aproximaciones

La configuración de una práctica cultural como la alimentación, tanto en el discurso como en su comprensión, incorpora diversas representaciones de los territorios y sus dinámicas. Desde una mirada institucional moderna, toda práctica cultural se interpreta a partir de categorías de análisis, como identidad y memoria, asociadas a una cultura o comunidad dentro de un territorio. La alimentación, por lo tanto, entreteteje elementos de orden social, productivo, político, geográfico e histórico. Así mismo, adiciona construcciones simbólicas que, en la mayoría de los casos, constituyen bienes intangibles que son acondicionados de acuerdo con las necesidades y nuevas significaciones otorgadas por las migraciones, cambios de paradigmas en la forma de consumo de ciertos grupos de alimentos o, a partir de escenarios mediados por el intercambio comercial o mercantil (Rodríguez y Rodríguez, 2017).

Así como la alimentación de las sociedades modernas entreteteje un escenario interinstitucional y multidisciplinar inmerso en la lógica del mercado (oferta/demanda), así mismo se inserta en estructuras de poder en diferentes niveles, las cuales naturalizan prácticas gastronómicas, transfiriéndolas a un determinado grupo social; por ejemplo, la relación entre cocinas tradicionales y la mujer, donde el rol de género adquiere una connotación de forzada obligatoriedad hacia la preparación de ciertos alimentos, unida a la alimentación de la familia; por ello, la alimentación y su práctica se convierten en instrumento adicional de acumulación de riqueza o poder en la sociedad, donde entran en tensión el posicionamiento de nuevos esquemas, hábitos o patrones de consumo alimentario que se encuentran cargados de connotaciones morales, sociales, políticas y ambientales, como la representación de ese momento de la historia que se vive, donde el pretexto, en este caso, son los saberes gastronómicos articulados con el territorio caucano, especialmente la meseta de Popayán.

A nivel socioeconómico y político, cobran fuerza dos elementos claves en la comprensión de la práctica alimentaria y la gastronomía: la economía y la necesidad de abordar el tema desde el rescate de sabores e incluso de saberes ancestrales y tradicionales gastronómicos, a partir de la inserción del componente del desarrollo económico en el territorio local.

En este sentido, al discurso de la alimentación se le añade elementos que permiten abordar el tema desde un ámbito multidimensional, como: el recetario tradicional con la promesa de atender a la necesidad de recrear un determinado momento en la historia, la instauración de pautas derivadas de las nuevas condiciones laborales y educativas, la ampliación de la demanda en términos económicos, con una amplia oferta gastronómica, los procesos de paz y restitución de tejido social a partir de la implicación del conflicto en la adaptación de formas de producción alimentaria, los imaginarios de quienes han emigrado de su territorio y buscan mantener sus prácticas alimentarias, o propiciando la instalación de otros híbridos culturales, entre otros.

Al respecto, la noción de imaginarios, según Rodríguez y Rodríguez (2017), proviene de las ciencias sociales y se fortalece de las diversas disciplinas que la de-

sarrollan como foco de análisis en temas sociales, políticos, económicos, etc. El vocablo ha sido empleado para acentuar “el carácter construido de la realidad social; es decir, el postulado de que toda comunidad de sujetos actúa en función de instituciones que son creadas por ellos mismos y que tienen la capacidad de reglamentar la vida cotidiana” (Moreno y Rovira, 2009, p. 1). En este sentido, la noción asociada a las prácticas económicas alimentarias pone en evidencia realidades gastronómicas en donde los sujetos ‘imaginan’ necesidades, situaciones y relaciones en las que interactúan y eligen diferentes alimentos. Finalmente, las personas institucionalizan sus representaciones en un orden simbólico con el cual se identifican en su vida cotidiana.

En esta reflexión se presenta argumentos que pretende construirse en una aproximación crítica a los fundamentos económicos que signan dicha práctica, así como las implicaciones que desde la teoría moderna se otorga al hecho alimentario, pero también a su imaginario social, donde se incluye la gastronomía como un mecanismo de acumulación de capital y evocaciones mercantilizadas. Para su mejor comprensión, el tema se aborda desde los siguientes aspectos: perspectiva antropológica en la economía de los alimentos; el valor económico y social de la alimentación; moral, costumbres y economía en la práctica alimentaria y la gastronomía; y, economía de los alimentos e interrelación en el ámbito gastronómico de la ciudad de Popayán, departamento del Cauca.

2. Perspectiva antropológica en la economía de los alimentos

Godelier (1976), en su interrogante “¿Es posible una antropología económica?” (p. 1) evidencia los diferentes abordajes teóricos que las escuelas antropológicas, desde mediados del siglo XIX han realizado, sobre la posibilidad de fundamentar un campo de conocimiento complejo, como el de la antropología económica. Si bien es una ciencia que estudia el comportamiento humano, no hay coincidencia sobre el fin de dicha nueva ciencia, así como de los resultados que se obtiene de ella. El autor efectúa una clasificación de las escuelas antropológicas que abordan la realidad económica de diversas culturas y latitudes, distinguiendo las aproximaciones funcionalistas que se bifurcan entre formalistas y sustantivistas, frente a las aproximaciones marxistas.

Las aproximaciones funcionalistas tienen un doble partido en oposición; por una parte, están aquéllas que el autor denomina ‘formalistas’, asumiendo que la ciencia económica es el “estudio del comportamiento humano, como la relación entre unos fines y unos medios escasos que tienen usos alternativos” (p. 16), delimitando el aspecto económico dentro de una sociedad, como formas y estructuras de producción, distribución y circulación de bienes materiales de una sociedad en un momento determinado. La definición conduce a considerar que la antropología económica es el estudio de los comportamientos humanos que buscan encontrar los mejores medios determinados para conseguir fines específicos, con lo cual, asume Godelier (1976), de manera formal remite indiscutiblemente a una visión ‘burguesa’ de la economía, en donde el *homo economicus* legitima la racionalidad de los medios-fines para el máximo beneficio de los individuos y grupos sociales que se enfrentan en el mercado.

La postura se retoma posteriormente en la escuela formalista, donde se estudia la influencia de ciertas condiciones culturales, sociales y materiales en la elección de opciones en el comportamiento de los individuos. Podría considerarse, con relación a la industria alimentaria, que este tipo de razonamientos permite afianzar las prácticas alimentarias como oportunidades de acceso a los bienes y/o servicios alimentarios que terminan por ser opciones o elecciones de los consumidores o que, en algunos casos, influyen en las preferencias, gustos y decisiones de compra. Esta consideración de los alimentos como objetos-medios del mercado que satisfacen fines -valores, bienes y relaciones de poder-, acompañan a la racionalidad de las empresas multinacionales que surten de productos alimentarios a la población mundial mediante productos procesados y de fácil consumo (Rodríguez y Rodríguez, 2017).

Por otra parte, Godelier (1976) señala, en la otra cara de la moneda de la aproximación funcionalista, la postura sustantivista, que entra en discusión con los débiles postulados del formalismo, y considera que la antropología económica debe ser un medio eficaz en el análisis de las condiciones de emergencia y evolución de los sistemas socioeconómicos; es decir, sus principales exponentes son enfocados en resolver el problema del lugar que ocupa la economía en la sociedad (Polanyi, 1994, citado por Lahera, 1999) o las características particulares de los mercados (Good, 1973). Ambas posturas son, empírica y epistémicamente, opuestas a la interpretación marxista de la economía.

En la lectura marxista de la economía, que da fundamento a la antropología económica, Godelier (1976) incluye la misma crítica a las posturas funcionalistas, señalando que con base en los postulados marxistas se debería analizar los distintos modos de producción y de circulación de los bienes mediante la investigación y el descubrimiento de las lógicas subyacentes, las cuales, en esencia, rigen las interacciones económicas en las sociedades en momentos determinados y, a su vez, profundizar en las condiciones estructurales e históricas de su surgimiento, reproducción y desaparición de ciertas prácticas de consumo y distribución de los bienes y servicios alimentarios en la historia moderna.

Aproximando esta reflexión a la práctica culinaria y la industria gastronómica moderna, siendo ésta producto de la dinámica de homogenización de procesos dispuestos para diferentes colectivos sociales -tendencias de cocina, dietas-, es posible comprender que la alimentación en las sociedades occidentales y en la sociedad industrial, es un proceso histórico entrecruzado por fuerzas productivas, relaciones de producción, mercado, modos y procesos de producción que definen uno o varios escenarios de trabajo; es decir, relaciones entre sí, relaciones materiales y uso de tecnologías, entre otras.

En este punto es necesario mencionar que el origen de las primeras cocinas y formas de elaboración, como las primeras panaderías o formas de preparación, usando hongos para fermentar, es atribuido a las antiguas culturas griega y romana, así como al medioevo.

Derivada de la interpretación marxista que plantea Godelier (1976), la economía de los alimentos podría considerarse una estructura en la que las sociedades se distinguen por su lugar dentro del sistema económico productivo; en otras pala-

bras, algunos son productores y no productores; unos son dueños que controlan los medios de producción y otros, asalariados o trabajadores, quienes, gracias a su fuerza de trabajo, generan riqueza y capital.

En este sentido, la antropología, como otras ciencias sociales, no puede desconocer el inmenso valor que tiene la economía en la explicación de la dinámica alimentaria desde una triple percepción entrelazada: economía-sociedad-historia, donde cobra fuerza la objetivación del ámbito culinario, así como sus asociaciones simbólicas y estructurales de las jerarquías en una sociedad.

En dicho entrelazamiento, la interacción gestada entre las poblaciones humanas y su alimentación -surgida a partir de costumbres que con el uso se vuelven características cotidianas propias (Marín, Álvarez y Rosique, 2004)-, pueden sufrir modificaciones por factores ajenos a la misma sociedad, pero que requieren la inclusión de procesos de interpretación estructural, o sea, la dimensión económica de la alimentación deberá completarse con una lectura histórica y social que conduzca a situar los fundamentos de las prácticas culinarias en el contexto local, donde los procesos que conducen a la edad moderna y la actual entrada al mundo global, propician nuevos interrogantes sobre el valor de los medios y modos de producción de los alimentos.

Al respecto, se podría decir entonces, que la dimensión económica de las prácticas alimentarias y de la gastronomía, al abordarse en este caso desde todas sus aristas, es susceptible de reconstruir nuevas maneras de abordar las prácticas culinarias, la alimentación y formas de producción alimentaria; por ejemplo: exploración de los ejercicios de soberanía o autonomía alimentaria en una comunidad en particular, los cuales en ocasiones son opuestos a los procesos de acumulación de capital, validados en la economía occidental moderna.

Uno de los elementos ligados a este argumento es el concepto de cocina tradicional, expuesto con fuerza en las declaratorias de patrimonios culturales inmateriales -por ejemplo, Popayán fue declarada Ciudad Creativa de la Gastronomía por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en 2007, y Buenaventura en 2017 (UNESCO, 2017)-, en donde la tendencia es recrear escenarios de patrimonio colectivo que encubren prácticas y ejercicios económicos para la producción, comercialización y distribución de ciertos alimentos, promocionando prácticas concretas de consumo que revisten un valor moral o social autóctono, escondiendo intereses particulares en el marco del bienestar social, pero apelando a la idea de lo natural, lo sano, lo propio identitario o lo puro.

Padilla (2006) sostiene que:

Las cocinas constituyen un elemento de sinergia sobre diversos aspectos de la vida de las comunidades: la agricultura, la dieta, los mercados tradicionales, las formas de conservar los alimentos, las tradiciones, los procedimientos desde las viejas tecnologías hasta las innovaciones más recientes. Así como también, las cocinas están al centro de procesos de intercambios culturales regionales que van conformando las identidades en el ir y venir de sus pobladores. (p. 2).

Desde la implementación de la Convención para la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial en 2003, patrimonio inmaterial es:

Todo aquel patrimonio que debe salvaguardarse y consiste en el reconocimiento de los usos, representaciones, expresiones, conocimientos y técnicas transmitidos de generación en generación y que infunden a las comunidades y a los grupos un sentimiento de identidad y continuidad, contribuyendo así a promover el respeto a la diversidad cultural y la creatividad humana. (párr. 1).

En el marco de dicho argumento, Barrera (2006) sostiene que el mercado de los alimentos se constituye en un proceso que inicia en el sector pecuario y agrícola, continúa en la industria, y alcanza a los consumidores; sin embargo, en esta cadena no se puede obviar los procesos de comercialización y distribución, que son los que llevan el mayor porcentaje de utilidad frente al productor inicial. El mismo autor afirma que, experiencias internacionales avizoran, en las rutas y circuitos alimentarios, estrategias idóneas para la activación de economías locales, tomando en cuenta que uno de los principales gastos en materia turística son los alimentos, al incluir su consumo inmediato junto con la adquisición de productos regionales para distribuir y recordar la experiencia.

En el caso de Popayán, su declaración como Ciudad Creativa de la Gastronomía por parte de la UNESCO (2017), encierra una ruta económica inmaterial que requiere descubrirse e interpretarse en el contexto del desarrollo de las necesidades de sus gentes, de cara a la oferta turística que presenta la ciudad, cuando inician las festividades gastronómicas. Popayán se constituye como el primer territorio de Colombia en adoptar una política pública inspirada en los lineamientos nacionales para la salvaguarda, conocimiento y fomento de la alimentación y las cocinas tradicionales, en razón a su reconocimiento. A partir de la conformación de la mesa de cocinas tradicionales, en el año 2015, la administración municipal diseñó un plan de acción para la implementación de la política pública, en torno a tres ejes: investigación, fomento y fortalecimiento.

Las políticas de apoyo a iniciativas como éstas, son desarrolladas, en la mayoría de los países, de manera conjunta entre el sector público y el privado, al asumir lo gastronómico como patrimonio cultural inmaterial, que, según las condiciones de producción y conservación podrían determinar su valor, en tanto sean articuladas con las problemáticas alimentarias, medioambientales, tecnológicas, sociales e incluso políticas, de orden local.

Desde tal perspectiva, la economía de la alimentación se podría asumir como parte biocultural de las tradiciones alimentarias autóctonas, en tanto representa una esencia cultural viva que comparte un conjunto de individuos e instituciones en un contexto social e histórico específico. En este sentido, las condiciones de producción y reproducción de sus prácticas están limitadas por las circunstancias que ofrece el mercado alimentario, estableciendo marcos regulatorios sobre el cómo, qué, cuándo y dónde consumir los alimentos, y aun cuando no parece evidente, subyace a este proceso, una estructura social que reproduce condiciones que bien pueden ser enajenantes o libertarias, pues ciertos alimentos también están asociados a la dinámica de las clases sociales, y pueden convertirse en exclusivos, afrodisiacos, o representar un estatus dentro de una comunidad.

En conexión con lo expuesto, se considera esencial hacer convergencias reflexivas sobre las condiciones estructurales y materiales de las formas de hacer economía, en el marco de las dinámicas de canalización/interiorización (Bock, 1977) en torno a las prácticas de la industria gastronómica payanesa, donde están incluidas las dinámicas de la gestión cultural y el desarrollo turístico a partir de la gastronomía y el aprovechamiento del componente multicultural y étnico.

El concepto de canalización/interiorización se asocia, en la práctica, a la configuración de hábitos, costumbres, formas de consumo, a partir de una instrucción previa que se construye, en la mayoría de los casos, a partir de algunos agenciamientos como la escuela, la familia, el mercado, entre otros, que pueden ser asimilados como “un proceso psicológico por medio del cual, las necesidades tienden a hacerse más específicas, como consecuencia de haber sido satisfechas en forma específica” (Bock, 1977, citado por Rodríguez y Rodríguez, 2017, p. 81), en tanto, “lo arbitrario se vuelve natural” (p. 81).

Las dinámicas de canalización de las prácticas alimentarias implican la orientación social, histórica y cultural que tienen, para una sociedad determinada, los alimentos y su gastronomía, como la implementación de los mecanismos o medios a través de los cuales las comunidades los apropian, distribuyen y brindan valor ‘moral’ o ‘ritual’ a lo que consumen y producen para su consumo. Al respecto, Fisher (2015) presenta un relato donde las prácticas alimentarias hogareñas se convierten en motivo de evocación histórica (de generación en generación) y en semblanza de una identidad que se descubre en un territorio propio,

Lo primero que recuerdo haber probado y haber deseado probar de nuevo, es aquella pelusilla entre gris y rosa que mi abuela iba extrayendo de una olla borbotante de mermelada de fresa. Me imagino que tendría yo entonces unos cuatro años. En aquella época, mucho más que hoy, las mujeres convertían en un ritual sus tareas domésticas... Había un tiempo para esto y otro, definido de la misma forma, para lo otro.

Casi todo esto ahora me parece raro, pero probablemente aquel ritmo ordenado proporcionaba una especie de emoción que vinculada la casa al paso del tiempo. Lo único que yo sabía sobre aquel procedimiento era que nosotros disfrutábamos de unas espléndidas comidas en el exterior de la casa, mientras mi abuela, mi madre y la cocinera trabajaban en una especie de concentración, inducida por alguna sustancia, en nuestra inmensa cocina oscura, y se cansaban, se enfadaban, pero también se las veía curiosamente radiantes en su carrera contra el calor del verano y el proceso de podredumbre de la fruta. (p. 369).

Aquí, es fundamental apropiarse, de forma paralela al relato, que en el contexto de la meseta de Popayán (Cauca), conviven sincréticamente diversas etnias y condiciones sociales -mestizos o criollos, afrodescendientes, indígenas de varios grupos étnicos, y comunidades pequeñas diversas-, que hacen que las dinámicas de canalización de creencias, costumbres y hábitos gastronómicos no sean homogéneos; es decir, las prácticas económicas alimentarias varían de acuerdo al contexto socio-cultural que va del centro a la periferia. El centro histórico de la ciudad conserva los rasgos coloniales y tradicionalmente republicanos asociados a las clases económicas pudientes y dirigentes; y la periferia, representa el sector rural donde están ubicados los barrios populares o algunas etnias, indígenas,

afrodescendientes, lo cual denota no solamente que la gastronomía payanesa se ha constituido en un fenómeno económica y culturalmente desigual en este territorio de la geografía nacional, sino también, la riqueza inmaterial y patrimonial por descubrir. A esto se suma las prácticas hogareñas de producción y consumo de los alimentos, según su ubicación en la meseta de Popayán, aludiendo a representaciones simbólicas como las descritas por Fisher (2015).

3. El valor económico y social de la alimentación

Narotzky (2004) subraya la consideración de la antropología económica, como una ciencia que analiza, debate y genera interrogantes alrededor de las formas de organización de las personas en los distintos modos de producción y reproducción de los bienes materiales y servicios vitales. El alcance en la definición de lo económico, para la autora, se remite al marco académico de los últimos cincuenta años, logrando situar su análisis dentro de la actual dinámica global-local, escenario donde son reproducidos los esquemas sociales de la vida económica moderna.

En su aproximación a la visión de los antropólogos sobre lo económico o los fenómenos económicos, Narotzky (2004) recupera el debate entre funcionalistas y marxistas previamente expuesto por Godelier (1976), profundizando en aquellos aspectos que son propios de la definición moderna de la economía capitalista, como la percepción formalista de la lógica de la escasez de recursos, asumida como la competencia racional y óptima por producirlos, distribuirlos y obtener beneficios. Así mismo, reconstruye como esencial, la percepción funcionalista, visión sustancial o realista de que la economía es una institución en la que el hombre interactúa con el medio, con el fin de proveerse de los medios materiales para satisfacer sus necesidades ‘materiales’. Ambas percepciones son acotadas en la relación medios/fines, que de forma traslapada entran en el capitalismo como fuerzas de oferta/demanda, y son consideradas inherentes tanto a los actores sociales como a la actividad económica capitalista. De este modo, la interpretación moderna de la economía ofrece una visión universalista de las condiciones de producción, distribución y consumo de bienes materiales y servicios que son asumidos como ‘naturales’, y no como producto de fuerzas históricas o sociales determinadas.

La lectura de Godelier conduce a concluir que hay una lectura ‘marxista’ de la sociedad, que establece una lógica subyacente y oculta (a primera vista) en las relaciones económicas de cualquier sociedad, que no es tan evidente como la identificación de los medios de producción o distribución de los bienes económicos, sino que se deriva de otras lógicas sociales que condicionan la satisfacción de las necesidades básicas humanas, como son: las relaciones de parentesco o de grupo, la política, la religión o la moral (Narotzky, 2004). Basada en estos presupuestos, es posible afirmar que las relaciones sociales de cada sociedad son autónomas y específicas, siendo este argumento, el centro de la antropología económica de Godelier, pero alejándose de la dimensión histórica que recuperaron otros marxistas.

Para Narotzky (2004), la comprensión en concreto de la economía como relaciones sociales específicas o, su opuesto, la comprensión en abstracto de leyes

o moldes universalistas de tipo social o historicista, impiden comprender las auténticas conexiones de la economía con la sociedad y la historia, pues se recae en los viejos debates que enfrentaban a formalistas versus sustantivistas, que orientaban la discusión hacia el marxismo o su oposición. Ahondando en esta aparente perplejidad, la autora ofrece la posibilidad de pensar críticamente la economía de las prácticas alimentarias desde otras posturas.

Por una parte, señala la lectura que opone la visión de Wallerstein (2011) sobre las relaciones de intercambio económico en el contexto mundial frente a la postura de Laclau (1969), que gira en torno a las relaciones de producción en el contexto local, pero que permiten comprender la dual realidad del capitalismo en el mundo actual. Este descriptor revela cómo la lógica del capital se ha venido incorporando de múltiples formas en las estructuras sociales distintas (global-local), dejando entrever que las sociedades son sistemas porosos o 'lagunas', que si bien tienen una historia y una realidad material que las define, no por ello sus estructuras y medios culturales son estáticos o ajenos al comportamiento del resto del mundo.

En atención a lo dicho por Narotzky (2004), el marco de referencia de estudio es pues, en principio "el rechazo del concepto de un nivel económico separado o de una región acotada de relaciones o actividades sociales económicas" (p. 21) y, en segundo lugar, "restringe el alcance de lo económico a las relaciones sociales que participan en la producción y reproducción de vida material, a través de la interacción organizada de los seres humanos y la naturaleza" (p. 22). A esto añade, considerar que las relaciones materiales en las relaciones humanas no pueden ser separadas teóricamente de sus expresiones culturales, al ser producidas y materializadas concretamente en dichas relaciones.

Sobre el tema, es fundamental el reconocimiento de la práctica culinaria y la industria gastronómica como ejes articuladores de constructos sociales y económicos, y no reducir los alimentos o sus relaciones de producción a meros elementos abstractos o materiales de una teoría económica (funcionalista o marxista). La industria alimentaria, como la gastronómica, constituye en sí acciones provistas de herramientas abstractas y materiales inmersas en dinámicas económicas, sociales e históricas reflejadas en valores, identidad y tradición, siendo la alimentación todo un campo epistémico que se convierte a su vez, en escenario social susceptible de promover ejercicios de memoria biocultural en una determinada región, como lo dicho acerca de la meseta de Popayán.

Desde esta perspectiva, se coloca de manifiesto la necesidad de explorar, a partir de la dimensión antropológica de la economía, las prácticas culinarias payanesas, vinculando en su análisis el reconocimiento de los elementos culturales, nutritivos e instrumentales asociados a las prácticas locales y regionales que llevan implícitos procesos de sostenibilidad o sustentabilidad; en otras palabras, en la comprensión del ordenamiento, manejo y gestión socio-cultural, político y económico, confluyen diferentes disciplinas y perspectivas económicas de la relación entre lo global y lo local, evidenciando, a su vez, la interrelación entre el territorio y los procesos sociales propios, aspectos que requieren ser analizados y sistematizados.

La práctica alimentaria payanesa, entretejida en estos conceptos, puede ser asumida como un conjunto de tradiciones heredadas o no, canalizadas/interiorizadas desde y a partir de procesos sociales gestados al interior de una cultura pluriétnica y multicultural que se desenvuelve en sincrética hibridación desde la colonia hasta el presente. Al respecto, las palabras de Fisher (2015) iluminan nuevamente el derrotero a emprender, pues lo local no es una expresión geográfica, sino una dimensión cultural y simbólica que remite a la historia concreta; es decir, a las prácticas económicas heredadas, y al vínculo de los individuos con su memoria biocultural:

Lo único que yo sabía sobre aquel procedimiento, era que nosotros disfrutábamos de unas espléndidas comidas en el exterior de la casa, mientras mi abuela, mi madre y la cocinera trabajaban en una especie de concentración, inducida por alguna sustancia. (p. 369).

Es pertinente afirmar que los estudios en antropología de los alimentos, desde sus corrientes clásicas y modernas hasta las contemporáneas, han facilitado el posicionamiento de las prácticas alimentarias y sus procesos económicos subyacentes, como elementos constitutivos de la memoria social y cultural, pues posibilitan otras miradas acerca de la comprensión del acto alimentario en su dimensión moral, política, social, estética y económica. En palabras de Mintz (2008):

La comida ejerce ‘poder’ sobre las personas, en términos de lo que significa para ellas; pero ésa no es la clase de ‘poder’ que trato de ejemplificar; el mundo material está investido de significado... El poder y el significado siempre están conectados. (p. 123).

Articulando estos postulados, se trae a escena el escaso reconocimiento de la práctica alimentaria, como una construcción cultural por encima de la gastronomía en la comprensión de las cocinas tradicionales, concretamente en la falta de consolidación de recetarios y/o la elaboración de platos considerados típicos o locales; este descriptor puede verse reflejado, además, por otros actores de carácter institucional donde se hace presente el re-direccionamiento de la producción agrícola o pecuaria de orden regional hacia la industria nacional y/o internacional a gran escala, el posicionamiento de cadenas de restaurantes de comidas rápidas o *fast-food* o el auge de la comida internacional en los menús y la incorporación de modelos de consumo estándar masivos -comidas preparadas- en la vida urbana, trayendo como consecuencia directa el aumento en los costos para su adquisición, así como el uso de las significaciones simbólicas que giran alrededor del consumo alimentario moderno que favorece a las grandes multinacionales, pero que, negativamente, trae consigo el olvido histórico del patrimonio inmaterial de una sociedad.

4. Moral, costumbres y economía en la práctica culinaria y la gastronomía

En la lectura de Mauss (2009) sobre ‘la obligación de devolver regalos’, o el ‘don’, se revela, a través de su interpretación de unas estrofas de antiguos poemas o *eddas* escandinavas, varios aspectos que conectan el carácter universal de las obligaciones morales en todas las sociedades, que a su vez se convierten en obligaciones económicas de carácter universal, y que pueden ser trasladadas a las prácticas alimentarias.

44 *Tú lo sabes, si tienes un amigo
en el cual confías
y si quieres obtener un buen resultado,
debes mezclar tu alma con la suya
e intercambiar los regalos
e ir a visitarlo con frecuencia.*

45 *Pero si tienes otro amigo
en el cual no confías
y si quieres llegar a un buen resultado,
debes decirle palabras bonitas
pero tener pensamientos falsos
y devolver falsedad por mentira.*

46 *Lo mismo sucede con aquel
en quien no confías
y de cuyos sentimientos sospechas;
debes sonreírle, pero hablar a regañadientes:
Los regalos devueltos deben ser similares a los regalos recibidos. (p. 69).*

Con base en este fragmento, Mauss (2009) se remite a un antiguo contexto medieval donde las costumbres de los pueblos escandinavos obligaban a seguir ciertas normas de cortesía social con el fin de conservar las alianzas entre los líderes locales, como a deslegitimar aquéllas con líderes rivales. Aquí, la palabra del jefe local empeñaba la vida y los recursos de toda la comunidad o aldea, por lo que los compromisos no eran solo palabras bonitas para congraciarse entre personas distinguidas, sino auténticos pactos políticos, económicos y morales que desencadenaban procesos de paz o de guerra, sometimiento a un poder extranjero o vasallaje. En esencia, este tipo de fenómenos se constituye en la base del derecho contractual europeo, y del sistema económico que derivó en las reglas del capitalismo moderno.

Un aspecto relevante de este ‘arcaico’ pacto de obligaciones, es la derivación de reglas de derecho e interés, que hacen que el presente, o regalo recibido, sea devuelto como forma de demostración de igualdad moral y como medio de entender la reciprocidad entre los individuos de un mismo nivel jerárquico. Este tipo de transacciones sustentan, al menos en una clara línea histórica hasta el presente de las sociedades europeas, una forma económica de intercambio y de contrato que deriva en el mercado de capitales, donde el intercambio de bienes-mercancías tienen como fundamento el interés y la reciprocidad obligatoria.

En la práctica alimentaria moderna, incluso en las dinámicas del naciente sector gastronómico, en general, es evidente que persisten las tradiciones occidentales que marcan la ruta de la producción, distribución y consumo de los alimentos. De allí la necesidad de comprender las reglas de comportamiento donde derivan las

relaciones económicas de reciprocidad y obligación como un medio de abordar la magnitud de las celebraciones sociales, donde hay invitaciones familiares y/o aliados o socios potenciales reunidos en torno a una cena o un festejo; la entrega de regalos a personas con puestos jerárquicos que pueden representar ventajas económicas y alianzas políticas, las invitaciones a comer entre amigos(as), o compañeros(as) en las relaciones cotidianas. Extiéndase esto, a los festivales gastronómicos, como evidencia del patrimonio cultural inmaterial o como parte de estrategias de acogida turística para la ciudad de Popayán.

Al respecto, Mauss (2009) sostiene que existe cierta similitud entre estas formas de intercambio obligadas e implementadas por los antiguos pueblos -europeos, americanos primitivos o polinesios- y las actuales costumbres de la sociedad moderna, donde, por ejemplo: “nosotros también rivalizamos con nuestros regalos de año nuevo, nuestros festines, nuestras odas, nuestras simples invitaciones” (p. 78), llegándonos a sentir obligados a responder. Incluso pagar la cuenta, no pagarla o verse obligado a invitar tras ser invitado.

Las variaciones son infinitas, pero las reglas de juego subyacentes parecen responder a similares mecanismos de pacto contractual que conducen a la obligatoriedad entre las partes; pero ¿dónde son legitimadas dichas operaciones y costumbres? *Grosso modo*, mediante reglas institucionalizadas; es decir, a través de instituciones como la religión, la familia, entre otros, y se extienden a formas de comportamiento social como las fiestas, los festines o los rituales. Un caso representativo es la inserción del azúcar en Occidente, con sus consecuencias, derivaciones de juicios, modas, reglas o patrones de consumo (Mauss, 2009).

A esto se suma otra reflexión derivada de postulados similares, donde cobra vigencia la inserción de los preceptos asociados a la antropología de la alimentación. Es decir que, junto con las elecciones morales y económicas de obligatoriedad, interés y reciprocidad, determinadas por la sociedad en los ritos o festines, se añade prácticas específicas que guardan un valor económico vinculado a creencias y órdenes simbólicos que poseen determinados alimentos (Contreras, 1992). No es solo la invitación la que obliga; también los alimentos dan relevancia y valor al compromiso moral (los ‘alimentos suntuosos’ o ‘exclusivos’ como el caviar o el champagne). Este hecho implica una dimensión moral o ética, y un tipo de idealización del objeto económico, como lo prohibido/permitido, lo aceptable/tabú, entre otros imaginarios humanos (Rodríguez y Rodríguez, 2017).

Dichos juicios, desde una mirada personal, se han ido transformando en significaciones con elevadas cargas sociales e incluso jerárquicas; algunos, incluso representados en estatus cultural extendido en la sociedad globalizada -comidas rápidas o comidas *light*-, en el marco de las relaciones de poder que se teje en torno a su consumo, y con relación a los atributos simbólicos con mayor fuerza en un grupo social que en otro.

Desde la óptica de la interpretación antropológica, los aspectos intrínsecos a lo económico están altamente condicionados por creencias, formas y estructuras morales y psicológicas altamente complejas, además de estar permeados por políticas del mercado; en tal sentido, en su hacer entrañan formas propias de comportamiento según las jerarquías establecidas por las sociedades.

Las relaciones surgidas de su interacción permean la práctica alimentaria en la dimensión culinaria y en la producción/consumo de alimentos a gran escala, donde se vincula la industria gastronómica como una categoría de acumulación moderna, en la cual prima la racionalidad occidental, en tanto aborda la categoría de lo moral, racional o incluso ambiental -ritos sociales en torno a la alimentación, dietas, o formas de disposición de los alimentos en las tiendas de cadena-

La culinaria ha conestado en el lenguaje occidental como una forma creativa de preparación de alimentos, donde se implementa técnicas y protocolos aprendidos a través de la cultura. En este sentido, se busca generar el diálogo entre el arte como expresión estética, la cultura con base en la tradición y la vanguardia, a partir de los alimentos y el equilibrio de los recursos a su disposición.

5. Economía de los alimentos e interrelación en la práctica culinaria de la ciudad de Popayán, Cauca

Estos postulados y anotaciones sobre la vinculación de lo económico y las formas de producción alrededor de la alimentación, son incorporados en el estudio de esta categoría, como elementos para comprender las relaciones que median los procesos de intercambio alimentario actual en la meseta de Popayán, así como las rupturas que generan otras lógicas culturales y simbólicas en torno a la industria gastronómica moderna, en el marco de procesos de recuperación de memoria histórica y biocultural.

El término biocultural hace referencia a esa memoria viva en torno a la tradición, el saber e, incluso, los sabores que encierran la práctica alimentaria, por lo tanto, adoptan un papel dinámico en la vida de los individuos y las diferentes concepciones que se tiene sobre la sociedad, tratando de revitalizar el pasado como parte de un ejercicio de memoria social, al tiempo que se otorga nuevos sentidos al presente y al porvenir. En palabras de Toledo y Barrera-Bassols (2013), estas acciones permiten ubicar en un plano específico, las relaciones entre la humanidad y la naturaleza a partir de una triple memoria: genética, lingüística y cognitiva. En contextos globales, especialmente considerando los históricos en los cuales se ha preferido las miradas colonizadoras sobre las sabidurías milenarias, “que han sido largamente ignoradas, desvalorizadas o mal interpretadas, siendo en sí mismas, la clave para revertir las crisis derivadas por la revolución industrial y la obsesión mercantil” (p. 18).

La alimentación como práctica cultural no se excluye de estos escenarios de pervivencia de la memoria histórica y cultural, pues ha sido objeto de un sinnúmero de estrategias y acciones para incluirla como eje principal del proceso de patrimonialización, ahora con mayor énfasis que en cualquier época de la historia colombiana, que se encuentra permeada de discursos en torno a la moda, la salud, la tradición, la estética o la biología. Al respecto, el Ministerio de Cultura (s.f.) sostiene que la cocina tradicional se considera como uno de los pilares del patrimonio cultural inmaterial de la Nación, entendiendo que es una expresión de la cultura, que da cuenta de la historia de un pueblo o comunidad, de la comprensión y relacionamiento propio con el entorno ecológico, que se pronuncia en el saber tradicional del uso de los recursos para la preparación de alimentos, y constituye parte fundamental de la identidad de los pueblos y comunidades.

Desde una mirada moderna, prevalecen todos los elementos para generar lo que podría denominarse desarrollo, que en el ámbito institucional alimentario, se conoce como industria gastronómica, siendo ésta, producto de la dinámica de homogenización de procesos dispuestos para diferentes colectivos sociales de acuerdo con sus ingresos y reconocimiento de diversas sensaciones a través de un sabor -tendencias de cocina gourmet, vegetariana, fusión, de autor, entre otras-.

No obstante, al margen de desconocer este panorama, la reflexión pretende sumarse al análisis que, desde otras miradas, conduzca a reconocer y problematizar las relaciones que han configurado las dinámicas gastronómicas en la ciudad de Popayán, apelando a un estado de bienestar y de retorno al pasado -el retorno a la cocina tradicional y revitalización de las prácticas alimentarias étnicas-, así como las lógicas políticas que son materializadas en algunos territorio con mayor fuerza, en la consolidación del concepto de patrimonio cultural inmaterial, donde se incluye los alimentos y sus derivaciones, siendo un escenario para la confluencia de dinámicas de acumulación de capital que refuerzan, en algún sentido mercantilista, el consumo a escala moderna de los alimentos, a partir del cual se construye memorias e historias alrededor de los mismos.

Ejemplo de lo anterior, es el consumo de dulces tradicionales payaneses. Al respecto, la propietaria actual de ‘Dulces Carmelita’, menciona lo siguiente, en una entrevista realizada en 2017:

Dulces Carmelita lleva funcionando alrededor de 20 años, aproximadamente desde 1996, siendo un punto obligatorio para quienes quieran probar los más tradicionales dulces payaneses. Con la apertura de este sitio se abrió un espacio [con] el más palpitable sabor de la tradición, [...] y podía llegar a todo el que quisiera pasar y compartir un momento agradable alrededor de un muy suculento plato con gran variedad de dulces como panelitas de leche, liberales y demás.

Para ello fue necesaria la cooperación de las familias que por tradición preparaban los distintos dulces, con un toque secreto en cada uno de ellos; al transcurrir el tiempo, era inevitable verse atraídos por los particulares tamales de pipián preparados en el lugar, y otras delicias. Su actual propietario es su hijo, quien con cierta desazón expresa que de aquellos dulces llenos de sabores ancestrales queda muy poco, debido a la transgresión de esta tradicionalidad, amenazada por su posición en un campo económico en el cual esta labor artesanal ha sido poco remunerada. Debido a ello y al limitado tiempo con el que cuenta para atender el negocio, él ha decidido alquilar el lugar a un amigo con una condición: mantener los productos que por décadas ‘Carmelita’ vendió, y así mantener con vida la tradición.

Si se entremezcla teoría y realidad histórica en el ámbito epistémico, se genera otras formas de dialogar el lugar económico y antropológico de los alimentos, colocando en cuestión la pervivencia de dichas prácticas, a partir de la incorporación de paradigmas en torno a las significaciones de la cultura, la sociedad, la identidad, las complejidades de las interrelaciones que rodean las comunidades, así como las ontologías derivadas de los estudios bioculturales, y un hecho debatible pero incorporado a planes de desarrollo regional, nacional y mundial, como es el de

la patrimonialización. Sin embargo, no se puede desconocer que este tipo de industrias gastronómicas locales, no necesariamente son del interés de la industria alimenticia global, por lo que pueden perderse en el olvido, o ser relegadas al turismo esporádico.

Es de anotar que económicamente, la valorización patrimonial, a partir de la categoría tradicional, se torna para una ciudad intermedia como Popayán, en una opción laboral para distintos actores que participan en la producción, distribución, transformación y/o venta de los productos o platos típicos. Constituye, por tanto, una fuente de ingresos en todos los niveles socioeconómicos, que alcanza a percibirse como parte de un entramado global: desde los mercados de materias primas hasta las tiendas de barrio o la industria gastronómica. Empresarios, intermediarios, procesadores, almacenes de cadena, supermercados, restaurantes, cocineros, entidades privadas, son parte de los múltiples actores que participan en la cadena agroalimentaria de la comida colombiana y latinoamericana.

No obstante, por lo general, quienes más se benefician del sector gastronómico no son los pequeños productores -materia prima o productos artesanales-, o las comunidades locales, sino aquéllos como el mercado y los medios de comunicación, a partir de agenciamientos. Esto significa que el mayor valor agregado de la gastronomía payanesa se encontraría en el poder situarlos en nuevos escenarios morales, culturales y patrimoniales de producción y consumo biocultural, basados en lo que ahora se denomina patrimonialización. Tal es el caso de los exportadores de productos para los colombianos en el extranjero, cuando posicionan sus productos en las tiendas *gourmet* o *light*, que comercializan alimentos con el sello natural, 'campesino y artesanal', a mayores precios. En este sentido, se observa el creciente mercado de cafés especiales, o los nuevos y selectos restaurantes de comida a los que solo pueden acceder quienes cuentan con los medios económicos para hacerlo, retornando así al análisis económico de las relaciones centro-periferia.

En conclusión, estos aportes reflexivos permiten arañar una superficie cultural y antropológica que requiere ser visibilizada, como la dimensión económica de las prácticas alimenticias y gastronómicas de la meseta de Popayán; en especial, generar procesos de investigación sobre sus fundamentos teóricos, epistémicos y patrimoniales relacionando aquellos aspectos sociales, históricos, morales y antropológicos que presentan Godelier (1976), Narotzky (2004) y Mauss (2009), y a través de los cuales se percibe el fenómeno cultural alimentario como parte de un entramado complejo de producción y distribución de bienes, formas de organización social del trabajo, normas morales y relaciones centro-periferia que ponen en riesgo el desarrollo de sociedades emergentes y con patrimonios locales en riesgo.

Se destaca que muchos de los imaginarios alimentarios hallan eco en las representaciones simbólicas de orden económico sobre los alimentos, particularmente aquellos alimentos y prácticas gastronómicas que tienen una carga mediática y comercial muy fuerte en la sociedad de consumo, desplazando en los territorios locales, algunas prácticas consideradas tradicionales y/o ancestrales, y que son vinculadas a rasgos culturales étnicos y autóctonos de las comunidades de

la meseta de Popayán. Se observa entonces, la necesidad de resignificar las prácticas gastronómicas propias como matriz de vida y derecho fundamental en el ejercicio de la soberanía alimentaria en los territorios, con el propósito de dignificar el sentido de una economía alimentaria equitativa e incluyente.

El abordaje de las prácticas alimentarias como un fenómeno multidimensional-social, político o antropológico-, permite atender reflexivamente otras realidades y patrimonios culturales inmateriales, como el valor simbólico de los alimentos tradicionales, dando como resultado nuevas interpretaciones que resalten el valor intrínseco que tienen la historia, la cultura y la etnicidad, en las prácticas económicas gastronómicas en la meseta de Popayán.

6. Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran no tener ningún tipo de conflicto de intereses sobre el trabajo presentado.

Referencias

- Barrera, E. (1999). La formación en Turismo Rural. La experiencia de la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires. Recuperado de <https://www.agro.uba.ar/sites/default/files/turismo/quienes.pdf>
- Bock, P. (1977). *Introducción a la moderna antropología cultural*. Madrid, España: Fondo de Cultura Económica.
- Contreras, J. (1992). *Antropología de la alimentación*. Madrid, España: Eudema Universidad.
- Fisher, M. (2015). *El arte de comer*. Barcelona, España: Editorial Debate.
- Godelier, M. (1976). Antropología y Economía. *¿Es posible la antropología económica?* En Godelier, M., *Antropología y Economía* (pp. 279-333). Barcelona, España: Editorial Anagrama.
- Good, C. (1973). Markets in Africa: a review of Research Themes and the Question of Market Origins. *Cahiers d'Études africaines*, 52, 769-780.
- Laclau, E. (1969). Modos de producción, sistemas económicos y población excedente. Aproximación histórica a los casos argentino y chileno. *Revista Latinoamericana de Sociología*, 5(2), 276-315.
- Lahera, A. (2006). La crítica de la economía de mercado en Karl Polanyi: el análisis institucional como pensamiento para la acción. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 86, 27-54.
- Marín, G., Álvarez, M. y Rosique, J. (2004). Cultura alimentaria en el municipio de Acandí. *Boletín de Antropología Universidad de Antioquia*, 18(35), 51-72.
- Mauss, M. (2009). *Ensayos sobre el don. Forma y función del intercambio en las sociedades arcaicas*. Buenos Aires, Argentina: Katz Editores.
- Ministerio de Cultura. (s.f.). Política para el conocimiento y la salvaguarda y el fomento de la alimentación y las cocinas tradicionales de Colombia. Recuperado de <http://www.mincultura.gov.co/areas/patrimonio/publicaciones/Documents/BBCTC,%20otomo%20>

17.%20Pol%C3%ADtica%20para%20el%20conocimiento,%20la%20salvaguardia%20y%20el%20fomento%20de%20la%20alimentaci%C3%B3n%20y%20las%20cocinas%20tradicionales.pdf

Mintz, S. (2008). *Sabor a comida, sabor a libertad: Incursiones en la comida, la cultura y el pasado*. México, DF: Instituto Nacional de Antropología e Historia.

Moreno, C. y Rovira, C. (2009). *Imaginarios: Desarrollo y aplicaciones de un concepto crecientemente utilizado en las Ciencias Sociales*. Investigación para la Política Pública, Desarrollo Humano, HD-08-2009, RBLAC-UNDP. New York.

Narotzky, S. (2004). *Antropología Económica. Nuevas tendencias*. Argentina: Melusina.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2017). *Patrimonio Inmaterial*. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/mexico/work-areas/culture/intangible-heritage/>

----- (2017). *Popayán, Colombia. Ciudad de la Gastronomía de la Unesco*. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/creativity/creative-cities-network/gastronomy/popayan/>

Padilla, C. (2006). *Las cocinas regionales. Principio y fundamento etnográfico*. Recuperado de http://www.academia.edu/1938413/Las_cocinas_regionales._Principio_y_fundamento_etnogr%C3%A1fico

Rodríguez, A. y Rodríguez, S. (2017). *Imaginarios y agenciamientos que configuran el consumo de alimentos en escolares*. Cauca, Colombia: Sello Editorial Universidad del Cauca.

Toledo, V. y Barrera-Bassols, N. (2013). *La memoria biocultural: La importancia ecológica de las sabidurías tradicionales*. Recuperado de <http://www.colectivoagrarioabyayala.org/2013/05/la-memoria-biocultural-la-importancia.html>

Wallerstein, I. (2011). *The modern world-system I: Capitalist agriculture and the origins of the European world-economy in the sixteenth century*. United States: University of California Press.

Fuerza explosiva en el deporte: una revisión temática y análisis bibliométrico♦

Fecha de recepción: 23/10/2017
Fecha de revisión: 20/11/2017
Fecha de aprobación: 16/12/2017

Cómo citar este artículo / To reference this article / Para citar este artículo: García, M., Acevedo, C. y Sánchez, J. (2018). Fuerza explosiva en el deporte: una revisión temática y análisis bibliométrico. *Revista Criterios*, 25(1), 123-133. DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1-art-8



DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1

* Artículo de Revisión de Tema. Derivado del trabajo de investigación profesoral en el marco del Diplomado “Herramientas bibliométricas para la vigilancia tecnológica” ofrecido por la Universidad Santo Tomas (USTA).

*✉MSc (c) Educación; Profesional en Cultura Física, Deporte y Recreación. Profesora Facultad Cultura Física, Deporte y Recreación USTA, Bucaramanga, Santander, Colombia. Correo electrónico: monica.garcia@ustabuca.edu.co

**Licenciado de Español y Literatura. Unidad de Bibliometría, CRAI Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga. Correo electrónico: cesar.acevedo@ustabuca.edu.co

***MSc Actividad Física y Deporte; Fisioterapeuta. Profesor Facultad Cultura Física, Deporte y Recreación USTA y Universidad de Santander UDES, Bucaramanga, Santander, Colombia. Correo electrónico: juansanchez@ustabuca.edu.co

Mónica Andrea García Díaz*✉
Cesar Acevedo Arguello**
Juan Carlos Sánchez Delgado***

Resumen

Objetivo: Realizar análisis bibliométrico sobre publicaciones científicas relacionadas con el estudio de la fuerza explosiva en el deporte. **Métodos:** Se aplicó en *Scopus* una estrategia de búsqueda delimitada para el periodo 2003 - 2015. Los registros encontrados fueron analizados a través del software VantagePoint (Search Technology, 9.0) para obtener indicadores de actividad (frecuencia de publicación, países, instituciones y autores), de relación (coautoría entre países, instituciones y autores), y tendencias de investigación mediante palabras clave incluidas por los autores en cada artículo. **Resultados:** se encontró 74 registros. La mayor frecuencia de publicación estuvo entre los años 2010 y 2015. Los países con mayor número de publicaciones fueron Estados Unidos y Croacia. Por otra parte, se detectó 143 afiliaciones institucionales y, en cuanto a la relación de coautoría entre instituciones, Estados Unidos y España fueron los países que publicaron un mayor número de estudios con colaboración internacional. Finalmente, la mayor parte de los registros relacionaban pliometría y antropometría en deportes de conjunto.

Palabras Clave: bibliometría, fuerza muscular, programas informáticos, deporte (DeCS-MeSH).

Explosive strength on sport: a thematic review and bibliometric analysis

Abstract

Objective: To perform a bibliometric analysis on scientific publications related to the study of explosive force in sports. **Methods:** Delimited search strategy in Scopus applied for the period 2003-2015. The records found were pre-processed and analyzed using VantagePoint software (Search Technology, academic version 9.0), in order to obtain activity indicators (frequency of publication by years, countries, institutions and authors), relation indicators (co-authorship among countries, institutions and authors) and research trends by means of the analysis of keywords included by the authors in each article. **Results:** 74 records found. Major publication frequencies by year detected from 2010 to 2015. On the other hand, 143 institutional affiliations were detected and, as regards the co-authorship relationship between institutions, the United States and Spain were the countries that published the largest number of studies with international collaboration. Finally, most of the registers related plyometric and anthropometry in joint sports.

Key words: Bibliometrics, muscle strength, computer programs, sport (DeCS-MeSH).

Força explosiva no esporte: uma revisão temática e análise bibliométrica

Resumo

Objetivo: Realizar uma análise bibliométrica de publicações científicas relacionadas ao estudo da força explosiva no esporte. **Métodos:** Uma estratégia de busca delimitada no Scopus foi aplicada para o período de 2003 a 2015. Os registros encontrados foram analisados através do software VantagePoint (Search Technology, versão acadêmica 9.0), para obter indicadores de atividade (frequência de publicação por anos, países, instituições e autores), indicadores de relação (coautoria entre países, instituições e autores) e tendências de pesquisa por meio da análise de palavras-chave incluídas pelos autores em cada artigo. **Resultados:** 74 registros foram encontrados. As principais frequências de publicação por ano foram detectadas de 2010 a 2015, e do mesmo modo, 143 afiliações institucionais. No que se refere à relação de coautoria entre instituições, os Estados Unidos e a Espanha foram os países que publicaram o maior número de estudos com colaboração internacional. Finalmente, a maioria dos registros relacionou pliometria e antropometria em esportes conjuntos.

Palavras-chave: Bibliometria, força muscular, programas de computador, esporte (DeCS-MeSH).

1. Introducción

Teniendo en cuenta la evolución de la tecnología en el mundo, en particular los avances en los mecanismos de búsqueda de información, es necesario estar actualizados en sus aplicaciones para los fines de la investigación científica. El siguiente artículo demuestra el uso de las herramientas de gestión de la información, aplicado al contexto de los deportes y, específicamente, a la búsqueda de artículos científicos que relacionen la fuerza explosiva.

La fuerza, como parte fundamental de la preparación física de los deportes, desempeña un papel esencial en una gran cantidad de disciplinas; ésta puede ser definida como una manifestación externa que se hace de la tensión interna generada en el músculo o grupo de músculos en un tiempo determinado (González, 2000; González y Ribas, 2002).

Específicamente, la fuerza explosiva es el resultado de la relación entre la fuerza producida y el tiempo necesario para ello. Además, las acciones explosivas características del deporte son, entre otras, los saltos, las aceleraciones en carrera, los lanzamientos y golpes de móviles (González, 2000; González y Ribas, 2002; Aullana, 2015).

Es importante resaltar que los documentos que relacionan el entrenamiento de la fuerza con el tiempo y la velocidad, usan diferentes términos para definir la misma cualidad. No obstante, coinciden en la importancia de mejorar la capacidad de manifestar más fuerza en menos tiempo, ya que los aspectos más críticos del rendimiento ocurren por debajo de los 250 m/s (Verchoshansky, 1996, 2002; Stone, Moir, Glaister y Sanders, 2002; Ramírez-Campillo et al., 2014).

Por otra parte, la bibliometría y la cienciometría están enmarcadas dentro de las herramientas para la evaluación de las actividades de ciencia y tecnología, bajo el supuesto de que el avance en el conocimiento científico se refleja en las publicaciones de los investigadores en revistas científicas (Van Raan, 2005). Tal como lo anota Vitanov (2016), “el ejercicio bibliométrico es reflejo de la importancia de las publicaciones como forma final del proceso de investigación” (p. 13). En este orden de ideas, la bibliometría podría definirse como la aplicación de métodos cuantitativos a “la generación, propagación y utilización de la información científica” (p. 20). Los resultados de tales análisis permiten comprender el proceso de difusión del conocimiento científico de acuerdo con las diversas disciplinas y campos del conocimiento.

A pesar de que existe información general sobre fuerza explosiva en deporte, aún no hay trabajos que evidencien el seguimiento de las publicaciones científicas en este tema; por lo anterior, se realizó el siguiente análisis bibliométrico, que constituye un asunto pendiente de estudio, ante el cual se pretende hacer un aporte para su avance mediante el presente texto.

2. Metodología

Se diseñó una estrategia de búsqueda para la base de datos Scopus, con el fin de recuperar los documentos científicos de fuentes indexadas en ella. Su elección se debió al alcance en términos de temáticas y de fuentes, que cumplen con

altos estándares de calidad científica. Para la formulación de la expresión de búsqueda se eligió la terminología en inglés asociada a las temáticas de consulta, a saber: (TITLE-ABS-KEY (explosive PRE/3 strength) AND TITLE-ABS-KEY (athlet* PRE/3 performance OR "shoulder* oscillation*" OR sport*)).

A partir de la expresión de búsqueda, fueron recuperados 74 registros distribuidos según la tipología de textos representada en la Tabla 1.

Tabla 1. Cantidad de registros según tipos de documento

Tipo de documento	Cantidad de registros
Artículos	72
Artículos In Press	1
Comunicación en Conferencia	1

Los registros fueron importados en el software VantagePoint (licencia académica por suscripción, Search Technology, 2015), con el fin de normalizar la información bibliográfica y representar las relaciones según los niveles de agregación estipulados para el análisis bibliométrico, a saber: años de publicación, países, instituciones, autores y temas de investigación.

A partir de dicha información fueron establecidos los indicadores de actividad y de relación con respecto a la dinámica de investigación en el asunto del estudio. Se evidenció que el artículo *In Press* corresponde exactamente a otro artículo en el corpus de registros, razón por la cual se conservó la información del artículo publicado oficialmente en la revista. Por tal motivo, fue consolidado un corpus de 73 registros sin duplicados.

3. Resultados

Indicadores de actividad

Años de publicación

De acuerdo con la información obtenida de la base de datos, la actividad de publicación de documentos científicos de 2010 a 2015 representó el 77% del corpus de registros. A su vez, en 2014 se evidenció la mayor cantidad de publicaciones en las fuentes indexadas en el marco de referencia. (Ver Figura 1).

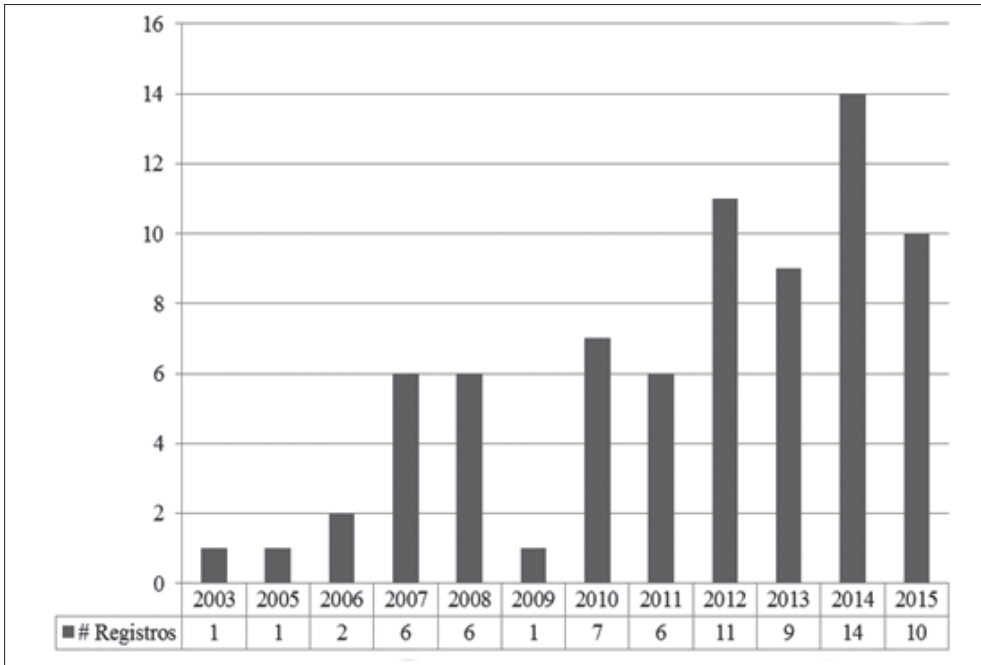


Figura 1. Frecuencia de publicación por años.

Países de afiliación

Se evidenció que la distribución de las afiliaciones por países declaradas en el corpus por parte de los autores corresponde en su mayoría a Estados Unidos (14 registros), Croacia (13 registros) y España (13 registros). En cuanto a América Latina, dos países fueron declarados como afiliación en el corpus de registros, a saber: Chile (3 registros) y Brasil (2 registros). (Ver Figura 2).

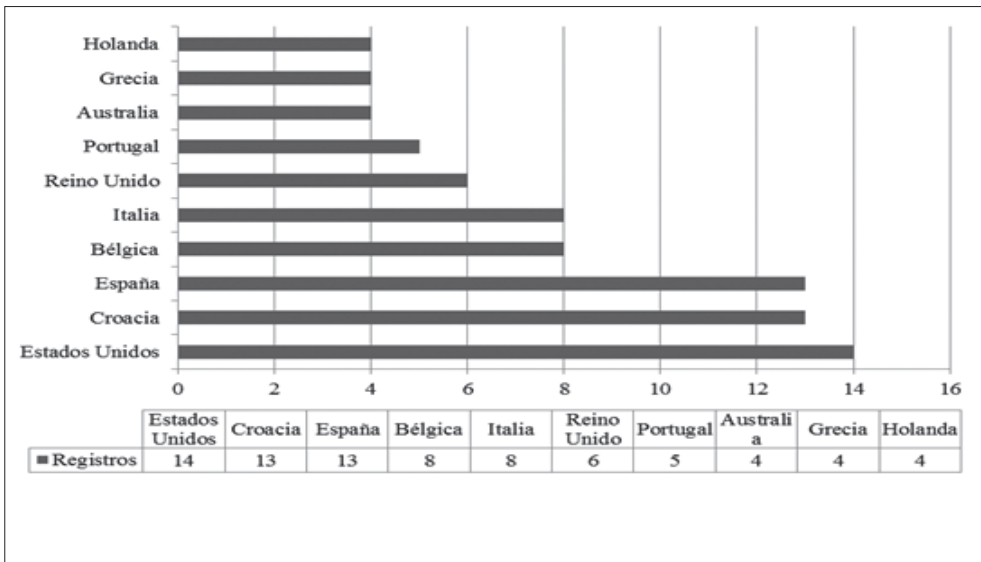


Figura 2. Frecuencia de publicación por país.

Afiliaciones institucionales

En cuanto a las instituciones identificadas en el corpus de registros, fueron detectadas 143 afiliaciones, en su mayoría de universidades con centros de investigación dedicados a los asuntos del estudio.

De éstas, las trece instituciones con mayor participación en el corpus son: *University of Split*, Croacia (12 registros); *Ghent University*, Bélgica (6); *Center for Human Movement Sciences (University of Groningen)*, Holanda (4); *Edith Cowan University*, Australia (3); *HAN University of Applied Sciences*, Holanda (3); *Loughborough University*, Reino Unido (3); Universidad de León, España (3); Universidad de Los Lagos, Chile (3); Universidad Europea Miguel de Cervantes, España (3); Universidad Pública de Navarra, España (3); *University of Rome*, Italia (3); *University of Texas at Austin*, Estados Unidos (3); *University of Zagreb*, Croacia (3 registros).

En la Figura 3 se representa la información de las instituciones con mayor participación en el corpus de registros. Por su parte, las instituciones de América Latina corresponden en su mayoría a universidades en Chile, particularmente a la Universidad de Antofagaste y a la Universidad de Los Lagos, con tres registros cada una.

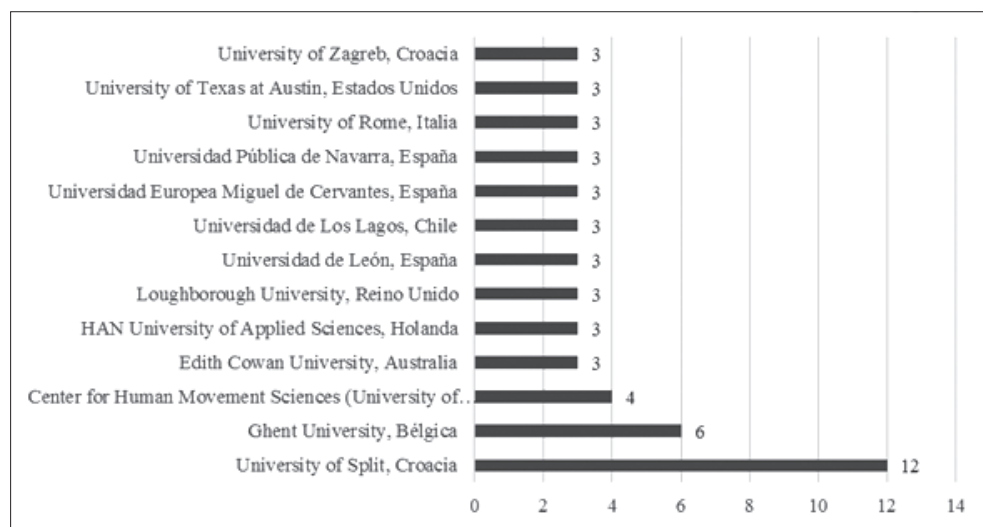


Figura 3. Frecuencia de publicación por institución universitaria.

Indicadores de relación

Las relaciones de coautoría permiten evidenciar los vínculos establecidos entre las instituciones para llevar a cabo actividades de investigación. En el corpus analizado se evidenció que los investigadores afiliados a instituciones de países como Estados Unidos (8 de 14 registros) y España (8 de 13) publicaron resultados de investigación con coautores de otros países.

El 57 % de los registros asociados a Estados Unidos y el 61 % de aquellos asociados a España fueron publicados en colaboración internacional. Por su parte, los autores de instituciones de Croacia colaboran de manera interna sin vínculos

por fuera del país, a excepción de Bosnia Herzegovina, con cercanía cultural y geográfica a éste. (Ver Figura 4).

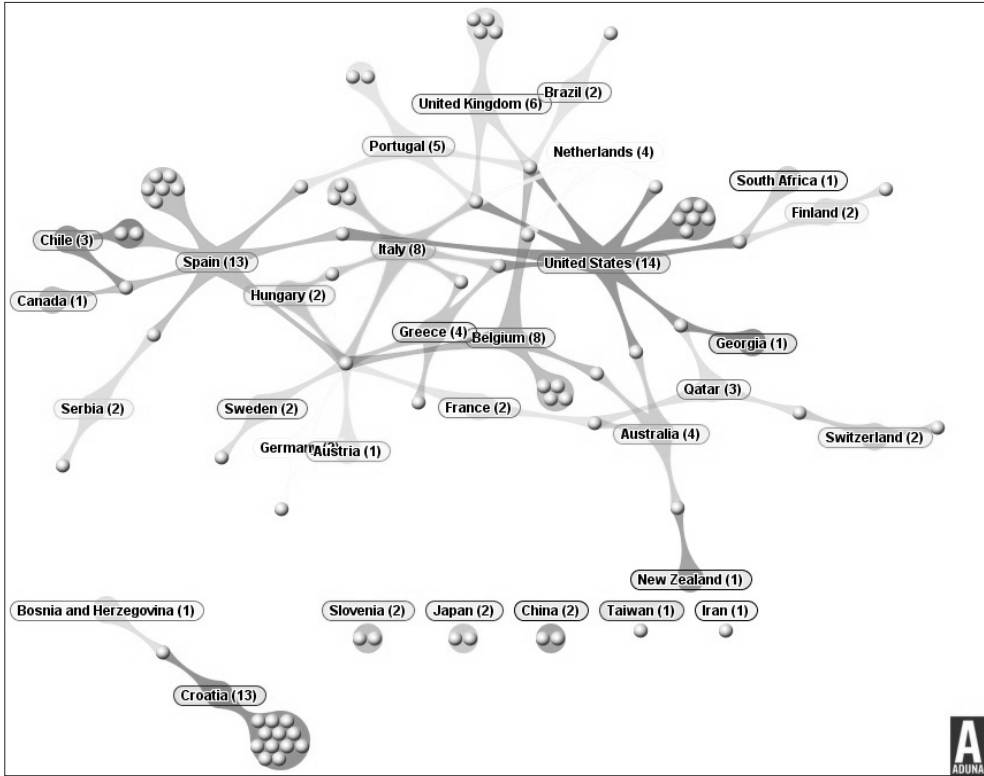


Figura 4. Mapa de colaboración entre afiliaciones por país (Aduna Cluster Map, VantagePoint Search Technology).

Tendencias de investigación

A partir de la clasificación de las palabras clave se estableció la importancia relativa de las actividades de investigación en el corpus de registros. En este sentido, resulta relevante anotar la relación de los estudios sobre pliometría y antropometría en su relación con estudios basados en deportes de conjunto, tales como fútbol, baloncesto y voleibol, de manera que se detectaron pocos artículos relacionados con deportes individuales o de pelota. En la Figura 5 se representa las relaciones mencionadas.



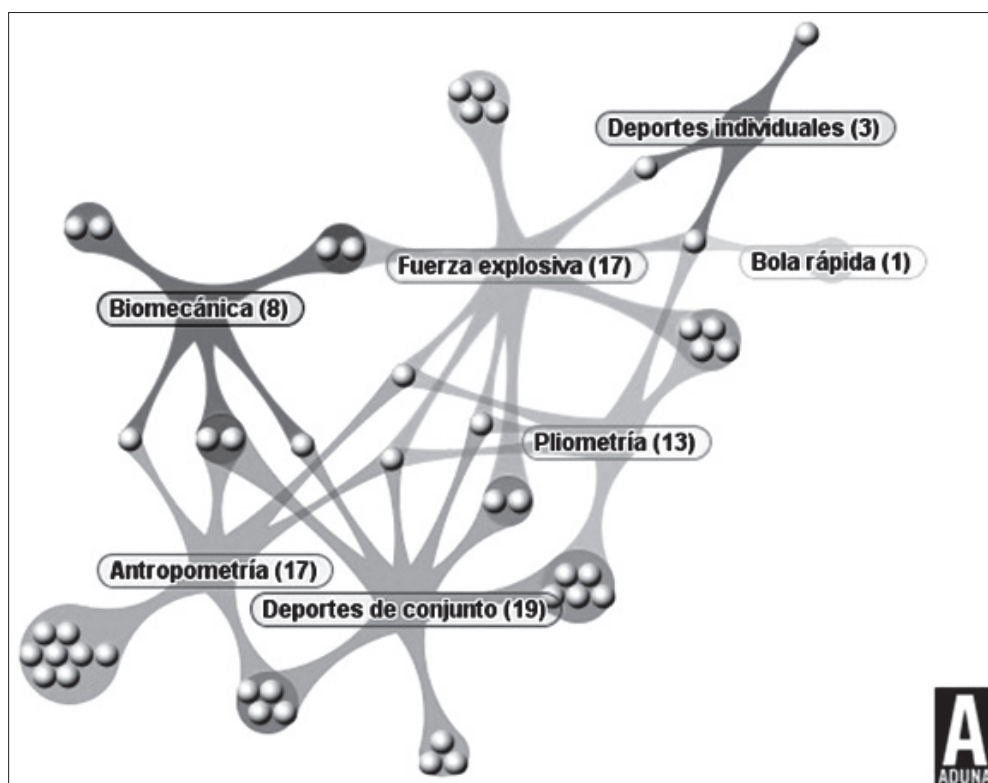


Figura 5. Relaciones entre palabras clave en el corpus (Aduna Cluster Map, VantagePoint Search Technology).

4. Discusión

La fuerza explosiva es considerada uno de los componentes importantes del entrenamiento en los deportes individuales y grupales. Evidencia de esto lo describe Baker, Nance y Moore (2001); Naclerio, Santos y Pantoja (2004); Wonden et al., (1992), quienes refieren que este tipo de trabajo físico influye significativamente sobre el rendimiento o la eficacia de los gestos deportivos.

A pesar de que existe información general sobre fuerza explosiva en deporte y estudios bibliométricos con coautoría internacional (Wang, Thijs y Glänzel, 2015), en América Latina (Andrade, López, Ramírez-Campillo, Beltrán y Rodríguez, 2013), y específicamente en deportes de conjunto como el fútbol, (Martín-Nebreda, Pérez-Gutiérrez, Gómez-Alonso y Gutiérrez-García, 2015), también en el judo (Peset et al., 2013), en el taekwondo (Perez-Gutierrez, Valdes-Badilla, Gomez-Alonso y Gutierrez-García, 2015), entre otros, aún no hay trabajos que evidencien el seguimiento de las publicaciones científicas existentes sobre el tema en mención, razón por la cual, la exploración bibliométrica ejecutada permitió evidenciar la evolución, visibilidad y estructura de la actividad científica desarrollada.

Se estima que en el mundo circulan aproximadamente ciento cincuenta mil revistas, la mayoría de ellas no indexadas. Por lo anterior, la base de datos seleccionada fue Scopus, considerada la más grande del mundo, manejando aproximadamente 22.878 revistas, todas ellas arbitradas, garantizando así la inclusión de artículos con los mejores estándares dentro del presente análisis bibliométrico.

La cantidad de registros bibliográficos recuperados en nuestro ejercicio bibliométrico revela que se ha publicado un número importante de investigaciones que incluyen el tema de fuerza explosiva. En el presente estudio, la mayor frecuencia de publicación se evidenció entre los años 2010 y 2015, lo cual coincide con el reporte ofrecido por el portal *SCImago Journal & Country Rank* (SJR), donde se evidencia un incremento significativo de publicaciones en los últimos diez años.

Es importante resaltar que SJR es un portal de evaluación de revistas basado en la información contenida en la base de datos *Scopus* desde el año de 1996; además, permite revisar indicadores de calidad e impacto de las revistas arbitradas más prestigiosas del mundo. De forma general, la producción científica ha aumentado en los últimos 40 años, y una de las razones más importantes es el inicio de la era digital. Este fenómeno de crecimiento no es ajeno a la región de América Latina y el Caribe, tal como lo refiere Miguel (2011), quien evidenció un crecimiento en el número de publicaciones entre los años 2005 y 2009.

El mayor número de publicaciones fue desarrollado en Estados Unidos con catorce ($n = 14$) registros, seguido por Croacia y España con trece ($n = 13$) cada uno. Los únicos latinoamericanos encontrados fueron Chile con tres registros ($n = 3$) y Brasil con dos ($n = 2$). Es importante resaltar que estos países se encuentran entre los cincuenta que más invierten en investigación, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2018).

Los resultados obtenidos están en consonancia con el reporte generado por SJR, donde se describe que el país con mayor producción científica es Estados Unidos, y el mejor ubicado de América Latina es Brasil, en el puesto quince. Además, al categorizar la producción exclusivamente en ciencias del deporte, Estados Unidos continúa siendo el primer productor de material científico; España se ubica en el octavo lugar, y Brasil avanza cuatro posiciones.

Por otra parte, la mayor frecuencia de publicación por institución la muestran la Universidad de Split en Croacia con doce documentos científicos, seguida de la Universidad de Ghent en Bélgica con seis publicaciones y la de Groningen en Holanda con cuatro publicaciones. De estas instituciones, según el *SCImago Institutions Rankings*, solo dos se encuentran entre las 200 de mayor producción científica en el mundo: la de Ghent en el puesto noventa y seis, y Groningen en el ciento dieciocho.

Finalmente, de los setenta y cuatro registros encontrados, diecisiete ($n = 17$) asocian la fuerza explosiva con la antropometría, diecinueve ($n = 19$) con deportes de conjunto, trece ($n = 13$) con pliometría y ocho ($n = 8$) con biomecánica. Solo cuatro ($n = 4$) estuvieron asociados con los términos de bola rápida y deportes individuales.

Realizando una búsqueda de manera independiente, se encontró únicamente dos estudios realizados en sujetos que participaron del balón mano y *softball* (Sheeny, 2006; Ettema, Glosen y Van den Tillaar, 2008), lo cual deja ver la escasez de estudios que relacionan el entrenamiento de fuerza explosiva, con el rendimiento o eficacia en los deportes de bola rápida y en deportes de individuales, y confirma la necesidad de investigar en este campo.

Todo lo anterior muestra la tendencia creciente de estudios publicados en los últimos cinco años analizados, donde los países que más invierten en investigación se convierten en los que más aportan al corpus del conocimiento de la fuerza explosiva, lo que deja ver la necesidad de investigar de manera rigurosa y aportar desde las instituciones latinoamericanas a las ciencias del ejercicio físico y el deporte.

5. Conclusión

La ventana utilizada para el análisis bibliométrico muestra una tendencia al crecimiento en el número de publicaciones en los últimos cinco años, siendo Estados Unidos, Croacia y España, los países que más aportan al conocimiento científico de la fuerza explosiva, principalmente en el deporte de conjunto. Finalmente, se puede deducir la escasa evidencia científica que aportan los países latinoamericanos, ya que solo Chile y Brasil aportaron con cinco registros al analizar las afiliaciones por país.

6. Agradecimientos

A la Facultad de Salud y al Programa de Cultura Física, Deporte y Recreación de la USTA Bucaramanga, por su apoyo y acompañamiento en la realización de la presente investigación.

7. Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran no tener ningún tipo de conflicto de intereses sobre el trabajo presentado.

Referencias

- Andrade, D., López, B., Ramírez-Campillo, R., Beltrán, A., & Rodríguez, R. (2013). Bibliometric analysis of South American research in sports science from 1970 to 2012. *Motriz, Río Claro*, 19(4), 783–791. <http://doi.org/10.1590/S1980-65742013000400017>
- Aullana, J. (2015). Aclaración de Términos y Conceptos Utilizados en el Entrenamiento de la Fuerza Explosiva. *Kronos*, 14(2).
- Baker, D., Nance, S., & Moore, M. (2001). The load that maximizes the averages mechanical power output during jump squats in power-trained athletes. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 15(1), 92-97.
- Ettema, G., Glosen, T., & van den Tillaar, R. (2008). Effect of specific resistance training on overarm throwing performance. *International Journal of Sports Physiology and Performance*, 3(2), 164-185.
- González, J. (2000). Concepto y medida de la fuerza explosiva en el deporte. Posibles aplicaciones al entrenamiento. *Red, Revista de Entrenamiento Deportivo*, 14(1), 5-16.
- González, J. y Ribas, J. (2002). *Bases de la programación del entrenamiento de fuerza (Rendimiento deportivo)*. Barcelona, España: Inde.
- Martín-Nebreda, X., Pérez-Gutiérrez, M., Gómez-Alonso, M. & Gutiérrez-García, C. (2015). Produção científica sobre futebol em revistas espanholas de ciências da atividade física e esportes. *Movimento, Revista de Educação Física da UFRGS*, 21(3), 659-672.

- Miguel, S. (2011). Revistas y producción científica de América Latina y el Caribe: su visibilidad en SciELO, RedALyC y SCOPUS. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 34(2), 187-199.
- Naclerio, F., Santos, J. y Pantoja, D. (2004). Relación entre los Parámetros de Fuerza, Potencia y Velocidad, en Jugadoras de Softball. *Kronos*, 6(3), 13-20.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (2018). Gross domestic spending on R&D. Recuperado de <https://data.oecd.org/rd/gross-domestic-spending-on-r-d.htm>
- Perez-Gutierrez, M., Valdes-Badilla, P., Gomez-Alonso, M., & Gutiérrez-García, C. (2015). Bibliometric analysis of taekwondo articles published in the Web of Science (1989-2013). *IDO MOVEMENT FOR CULTURE, Journal of Martial Arts Anthropology*, 15(3), 27-34. DOI 10.14589/ido.15.3.4
- Peset, M., Ferrer, A., Villamón, M., González, L., Toca, J, & Alexandre, R. (2013). Scientific literature analysis of judo in Web of Science. *Archives of Budo*, 9(2), 81-91.
- Ramírez-Campillo, R., Álvarez C., Henríquez-Olguín, C., Báez, E., Martínez, C., Andrade D. e Izquierdo, M, (2014). Effects of plyometric training on endurance and explosive strength performance in competitive middle- and long-distance runners. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 28(1), 97-104. Doi: 10.1519/JSC.0bo13e3182a1f44c
- Sheeny, K. (2006). The acute effects of weight training on softball throwing velocity. Recuperado de https://www.researchgate.net/...The_acute_effects_of_weight_train
- Stone, M., Moir, G., Glaister, M. & Sanders, R. (2002). How much strength is necessary? *Physical Therapy in Sport*, 3(2), 88-96.
- Van Raan, T. (2004). Measuring Science: Capita Selecta of Current Main Issues. In H. F. Moed, W. Glänzel, & U. Schmoch (Eds.), *Handbook of Quantitative Science and Technology Research* (pp. 19-50).
- Verchoshansky, Y. (1996). Componenti e struttura dell'impegno esplosivo di forza. *Rivista di Cultura sportiva*, 34, 15-21.
- (2002). *Teoría y Metodología del Entrenamiento Deportivo*. Barcelona, España: Editorial Paidotribo.
- Vitanov, N. (2016). *Science Dynamics and Research Production*. Switzerland: Springer International Publishing. DOI 10.1007/978-3-319-41631-1
- Wang, L., Thijs, B., & Glänzel, W. (2015). Characteristics of international collaboration in sport sciences publications and its influence on citation impact. *Scientometrics*, 105(2), 843-862. DOI 10.1007/s11192-015-1735-y
- Wonden, M., Greenfield, B., Johanson, M., Litzelman, L., Mundrane, M., & Donatelli, R. (1992). Effects of strength training on throwing velocity and shoulder muscle performance in teenage baseball players. *The Journal of orthopaedic and sports physical therapy*, 15(5), 223-228.

Criteria

Índice por autores Revista Criterios

Volumen 25 No. 1, enero - junio de 2018

Acevedo Arguello, Cesar. Fuerza explosiva en el deporte: una revisión temática y análisis bibliométrico. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 123-133.

Agudelo Carvajal, Deisy Julieth. Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 39-59.

Andrade Montenegro, Andrea Katherine. Clima Organizacional: un componente fundamental en el bienestar integral de los colaboradores. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 79-93.

Ávalos Florez, Edison Duván. La representación del indio en Crónica del Perú: los deseos movilizadores por Pedro de Cieza de León. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 95-103.

Betancourth Rosero, Diana Cristina. Clima Organizacional: un componente fundamental en el bienestar integral de los colaboradores. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 79-93.

Chamorro Lucero, Marco Antonio. Impacto de la Maestría en Administración en Salud a través de sus egresados y graduados, 2013 – 2016. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 27-37.

Coral Medina, Jesús David. Provisión de alimentos y regulación hídrica: principales servicios ecosistémicos de la vereda La Paz, Pasto (Nariño). Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 61-78.

García Díaz, Mónica Andrea. Fuerza explosiva en el deporte: una revisión temática y análisis bibliométrico. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 123-133.

Hernández Gil, Cristian. Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 39-59.

Hoyos Patiño, Ximena Alexandra. Impacto de la Maestría en Administración en Salud a través de sus egresados y graduados, 2013 – 2016. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 27-37.

Macías Ramírez, Víctor Hernando. La gestión humana como factor de éxito en las empresas de familia del Eje Cafetero. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 13-25.

León Guevara, Jean Alexander. Provisión de alimentos y regulación hídrica: principales servicios ecosistémicos de la vereda La Paz, Pasto (Nariño). Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 61-78.

Muñoz Paredes, Juan Fernando. Provisión de alimentos y regulación hídrica: principales servicios ecosistémicos de la vereda La Paz, Pasto (Nariño). Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 61-78.

Pantoja Guevara, Ayda Liliana. Provisión de alimentos y regulación hídrica: principales servicios ecosistémicos de la vereda La Paz, Pasto (Nariño). Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 61-78.

Potosí Rodríguez, Sandra Faisuler. Aproximación a los fundamentos económicos de la práctica alimentaria y la gastronomía. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 105-122.

Quintero Castro, María Angélica. La gestión humana como factor de éxito en las empresas de familia del Eje Cafetero. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 13-25.

Rodríguez Guarín, Alejandra María. Aproximación a los fundamentos económicos de la práctica alimentaria y la gastronomía. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 105-122.

Rodríguez Guarín, Salomón. Aproximación a los fundamentos económicos de la práctica alimentaria y la gastronomía. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 105-122.

Sánchez Delgado, Juan Carlos. Fuerza explosiva en el deporte: una revisión temática y análisis bibliométrico. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 123-133.

Valencia Trujillo, Anarely. Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. Vol. 25 No. 1 (Ene. – Jun., 2018), 39-59.

Índice Temático

Abastecimiento de agua: Pantoja, León, Coral y Muñoz (2018, Vol. 25 No. 1)

Administración: Chamorro y Hoyos (2018, Vol. 25 No. 1)

Ambiente de trabajo: Hernández, Agudelo y Valencia (2018, Vol. 25 No. 1)

Antropología: Rodríguez, Rodríguez y Potosí (2018, Vol. 25 No. 1)

Bibliometría: **García, Acevedo y Sánchez (2018, Vol. 25 No. 1)**

Bienestar Laboral: Andrade y Betancourth (2018, Vol. 25 No. 1)

Clima organizacional: Hernández, Agudelo y Valencia (2018, Vol. 25 No. 1); Andrade y Betancourth (2018, Vol. 25 No. 1)

Cocina: Rodríguez, Rodríguez y Potosí (2018, Vol. 25 No. 1)

Comunidad rural: Pantoja, León, Coral y Muñoz (2018, Vol. 25 No. 1)

Costumbres alimenticias: Rodríguez, Rodríguez y Potosí (2018, Vol. 25 No. 1)

Crónica del Perú: Ávalos (2018, Vol. 25 No. 1)

Cultura organizacional: Andrade y Betancourth (2018, Vol. 25 No. 1)

Deporte: García, Acevedo y Sánchez (2018, Vol. 25 No. 1)

Empresas de familia: Quintero y Macías (2018, Vol. 25 No. 1)

Fuerza muscular: García, Acevedo y Sánchez (2018, Vol. 25 No. 1)

Gastronomía: Rodríguez, Rodríguez y Potosí (2018, Vol. 25 No. 1)

Gestión de Talento Humano: Andrade y Betancourth (2018, Vol. 25 No. 1)

Gestión Humana: Quintero y Macías (2018, Vol. 25 No. 1)

Graduados: Chamorro y Hoyos (2018, Vol. 25 No. 1)

Impacto: Chamorro y Hoyos (2018, Vol. 25 No. 1)

Litwin y Stringer: Hernández, Agudelo y Valencia (2018, Vol. 25 No. 1)

Patrimonio cultural inmaterial: Rodríguez, Rodríguez y Potosí (2018, Vol. 25 No. 1)

Pedro de Cieza de León: Ávalos (2018, Vol. 25 No. 1)

Percepción: Hernández, Agudelo y Valencia (2018, Vol. 25 No. 1)

Planificación rural: Pantoja, León, Coral y Muñoz (2018, Vol. 25 No. 1)

Posgrado: Chamorro y Hoyos (2018, Vol. 25 No. 1)

Procesos de contratación: Quintero y Macías (2018, Vol. 25 No. 1)

Programas informáticos: García, Acevedo y Sánchez (2018, Vol. 25 No. 1)

Provisiones: Pantoja, León, Coral y Muñoz (2018, Vol. 25 No. 1)

Pyme: Hernández, Agudelo y Valencia (2018, Vol. 25 No. 1)

Representación indígena: Ávalos (2018, Vol. 25 No. 1)

Salud: Chamorro y Hoyos (2018, Vol. 25 No. 1)

Sistema económico: Rodríguez, Rodríguez y Potosí (2018, Vol. 25 No. 1)

Sucesión: Quintero y Macías (2018, Vol. 25 No. 1)

Teoría económica: Rodríguez, Rodríguez y Potosí (2018, Vol. 25 No. 1)

Guía para los autores Revista Criterios

La **Revista Criterios** está dirigida a las diversas comunidades de especialistas, investigadores, académicos, autores, lectores y demás, tanto nacionales como internacionales, en las distintas áreas del conocimiento, puesto que su carácter multidisciplinar así lo ha estimado. La **Revista Criterios** tiene una periodicidad anual, que orienta su función esencial a la publicación de artículos originales e inéditos resultado de investigación, que respondan a la tipología declarada por **Publindex** de **Artículo de investigación e innovación**, el cual es considerado como documento que presenta la producción original e inédita, de contenido científico, tecnológico o académico, resultado de procesos de **investigación** –manuscrito que enseña de manera detallada, los resultados originales de investigación, el cual se estructura de la siguiente manera: introducción, metodología, resultados, discusión y conclusiones-; **reflexión** - manuscrito que presenta resultados de investigación desde una perspectiva analítica, interpretativa o crítica del autor, sobre un tema específico, recurriendo a fuentes originales-; o **revisión** - manuscrito resultado de una investigación terminada donde se analiza, sistematiza e integra los resultados de investigaciones publicadas o no publicadas, sobre un campo en ciencia o tecnología, con el fin de dar cuenta de los avances y las tendencias de desarrollo. Se caracteriza por presentar una cuidadosa revisión bibliográfica de por lo menos 50 referencias-.

Condiciones para el envío de manuscritos

Para realizar la postulación de manuscritos a la revista, es necesario que se prepare el documento de acuerdo con la tipología declarada por la revista, por lo que, aquellas postulaciones que no cumplan con las condiciones declaradas anteriormente no serán consideradas para su publicación.

Las opiniones y afirmaciones presentes en los artículos son responsabilidad exclusiva de los autores, entendiendo que el envío del manuscrito a esta revista compromete a los autores a no postularlo parcial o completamente, simultánea o sucesivamente a otras revistas o entidades editoras.

Asimismo, los autores deberán declarar que los contenidos desarrollados en el manuscrito son propios de su autoría, y que la información tomada de otros autores y obras, artículos y documentos publicados, está correctamente citada y es verificable en la sección del texto de referencias bibliográficas.

Todos los manuscritos que se postulen para su publicación en la revista, deben seguir los lineamientos del Manual de Publicaciones de la *American Psychological Association* APA 6ta. Edición. Además, el título, el resumen y las palabras clave deben presentarse en español, inglés y portugués.

Los manuscritos postulantes deberán ser presentados en el programa *Microsoft Word*, en hoja tamaño carta, con márgenes normales –sup. 2,5/ inf. 2,5/ izdo. 3/ dcho. 3-, empleando como tipo de letra *Times New Roman* a 12 puntos, con un interlineado de 1,15, y una extensión mínima de 15 y máxima de 30 páginas –excluyendo figuras, imágenes, gráficos y tablas-.

Los manuscritos a postular deberán ser enviados vía correo electrónico a las siguientes direcciones: editorialunimar@umariana.edu.co, lmontenegro@umariana.edu.co, revista-criteriosunimar@gmail.com, o preferiblemente a través del sistema *Open Journal Systems* (OJS) de la revista: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/criterios>, previo registro del usuario -autor- en esta plataforma, claro está, una vez que se cumpla con todos los requisitos anteriores y aquellos de composición que se presenta a continuación:

Título: El título no deberá exceder las 22 palabras, asimismo, será claro, concreto y preciso; éste deberá tener una nota a pie de página en donde especifique las características del

proceso investigativo, de revisión o de reflexión desarrollado para la concreción del aporte escritural.

Ejemplo: Este artículo es el resultado de la investigación titulada: La competencia argumentativa oral en estudiantes de básica primaria, desarrollada desde el 15 de enero de 2009 hasta el 31 de julio de 2011 en el corregimiento de Genoy, departamento de Nariño, Colombia.

Autor/es: Posterior al título del manuscrito deberá ir el nombre del autor/es, seguido de los siguientes datos para cada caso: **nivel académico** – del grado mayor a menor, con las respectivas instituciones otorgantes-, **filiación institucional** –nombre completo de la institución donde labora-, **datos de contacto** –correo electrónico, personal e institucional, ciudad, departamento, provincia, país donde reside-.

Ejemplo: Luis Guillermo Mora Figueroa, Doctor en Ciencias de la Educación (RUDECOLOMBIA Universidad de Nariño), Magíster en Pedagogía (Universidad Mariana), Especialista en Pedagogía (Universidad Mariana), Licenciado en Lengua Castellana y Literatura (Universidad de Nariño); Profesor Titular Universidad del Cauca (Cauca, Colombia), integrante del grupo de investigación Mentefactumedu; Correo electrónico personal: lgmora@gmail.com, correo electrónico institucional: lmora@ucauca.edu.co

Resumen: El resumen incluirá los objetivos principales de la investigación, alcance, metodología empleada, y de igual manera, los resultados más destacados y las conclusiones más sobresalientes; por lo que este apartado será claro, coherente y sucinto, y no sobrepasará las 250 palabras.

Palabras clave: Se admitirá un mínimo de 3 y un máximo de 10 palabras clave, las cuales posibilitarán ubicar temáticamente el contenido del artículo; además, deberán ser relevantes y ayudar a su indizado cruzado; se recomienda que se seleccione términos preferiblemente presentes en los distintos tesauros especializados.

Contenido –desarrollo-: De acuerdo con la sub-tipología de artículo de investigación e innovación a la que responda el manuscrito, éste deberá ordenarse en coherencia con los objetivos comunicativos propuestos. Sin embargo, todos los manuscritos deberán tener Introducción, Discusión, Conclusiones.

Para el caso de los manuscritos **resultado de proceso de investigación**, éstos estarán estructurados así:

Introducción: en donde se menciona el problema u objetivos del proceso investigativo, haciendo alusión a los posibles antecedentes bajo los cuales se fundamenta el trabajo investigativo; asimismo, se comenta el tipo de metodología empleada, una justificación de su elección, además de la inclusión pertinente y precisa del respaldo bibliográfico que fundamenta teóricamente este primer acercamiento al contenido del manuscrito.

Metodología: en esta sección se menciona el diseño, técnicas y materiales empleados en la investigación para la obtención de los resultados; se recomienda desarrollar descriptivamente esta sección, mencionando todos los aspectos concebidos al momento de realizar el proceso; es decir, expresar claramente los tipos de diseño y de muestreo que fueron utilizados; de igual forma, es conveniente mencionar las técnicas estadísticas y demás instrumentos empleados para la recolección de la información –esta sección deberá estar escrita con verbos en tiempo pasado-.

Resultados: en esta sección se presenta los resultados obtenidos del proceso investigativo; es concretamente la contribución que se hace al nuevo conocimiento, en donde se evidencia la coherencia entre los objetivos planteados al inicio de la investigación, y la información obtenida a través de los instrumentos de recolección;

es aconsejable que se mencione todos los resultados importantes alcanzados, hasta aquellos que están en contraposición a la hipótesis que fundamentó la investigación.

Discusión: en esta sección se presenta aquellas relaciones, interpretaciones, recomendaciones que los resultados obtenidos señalan, en paralelo con otras investigaciones, antecedentes, y teorías referidas al tema abordado.

Conclusiones: son expuestas de manera clara, concreta y coherente con los temas desarrollados en el manuscrito, por lo que deberán presentar los argumentos precisos que justifican y validan cada una de ellas.

Figuras, fotografías, ilustraciones, gráficos y tablas: para el caso de las figuras, fotografías e ilustraciones, éstas deben ubicarse en el lugar respectivo dentro del manuscrito, estarán numeradas y descritas con una leyenda que comience con la palabra “Figura” en donde se consigne brevemente el contenido del elemento allí ubicado. Para el caso de los gráficos y tablas, estos deberán contener la información estadística que menciona el manuscrito; son enumerados al igual que las figuras, fotografías e ilustraciones, y además, contarán con una leyenda descriptiva del elemento que comience con la palabra “Gráfico” o “Tabla” según sea el caso. Para todas las figuras, fotografías, ilustraciones, gráficos y tablas se señalará la fuente de donde son tomadas –se recomienda abstenerse de ubicar material que no cuente con el permiso escrito del autor–; en el caso de ser de autoría propia, es preciso señalarlo; cabe destacar que todo elemento gráfico deberá contar con las anteriores características para su aprobación.

Emplear las figuras, fotografías, ilustraciones, gráficos y tablas únicamente cuando sean necesarias; no debe redundar la información que expresan éstas con el contenido textual; asimismo, serán auto-explicativas, sencillas y de fácil comprensión.

Citas: a continuación se presenta algunas indicaciones sobre la manera adecuada de citación que deben emplear los manuscritos que se postula para su publicación en la Revista Criterios.

- Si la cita directa tiene menos de 40 palabras, se presenta entre comillas y al final, entre paréntesis, se ubica los datos de la obra (Apellido, año, página).

Ejemplo:

Una situación de variación es “tanto un escenario en el que los elementos en escena cambian con el transcurso de tiempo” (Acosta, 2004, p. 112), como también aquellas circunstancias donde la modificación de estado se presenta relacionada con la...

- Si la cita tiene más de 40 palabras, se omite las comillas, se sangra la cita (aproximadamente 2,54 cm) y se ubica, ya sea en la introducción de la cita o al finalizar ésta, los datos de la obra (Apellido, año, página).

Ejemplo:

Como el juicio tuvo lugar en ausencia del reo, el juez ordenó a un piquete de soldados reducir a prisión al señor Miño, pero él había emprendido viaje a Lima días atrás.

El segundo jurado, llegado el momento de la calificación del delito, dijo: el jurado de la calificación declara al señor doctor Domingo Miño culpable del quebrantamiento del artículo 759 del Código Penal en primer grado. Acogió el juez el anterior veredicto y condenó al doctor Miño. (Ortiz, 1975, p. 213).

- Si la cita es un paráfraseo, se escribirá sin comillas y entre paréntesis los datos de la obra (Apellido, año); se recomienda señalar el número de página o párrafo, sobre todo, en aquellos casos en los que se desea ubicar con exactitud el fragmento al que se hace alusión.

Ejemplo:

Brechas ideológicas que terminaron por agudizar la crisis post-independentista y afectaron al país (Orquist, 1978).

Brechas ideológicas que terminaron por agudizar la crisis post-independentista y afectaron al país (Orquist, 1978, p. 8).

Como lo enunció Orquist (1978, p. 8) al momento de establecer que aquellas brechas que agudizaron la crisis post-independentista por su carácter ideológico, afectaron al país.

- Cuando se realice varias referencias a una misma fuente de manera consecutiva en un mismo párrafo, es adecuado ubicar el año de la obra citada la primera vez, posteriormente omitir este dato y sólo escribir el apellido del autor.

Ejemplo: Según Paulet (2010), un buen esquema es fundamental para el éxito del argumento. Paulet afirma que...

- Si una fuente es escrita por dos autores, se debe recordar escribir el apellido de los dos. **Ejemplo:** Halliday y Paulet (2001) han establecido algunos de los métodos más empleados en el desarrollo discursivo.

- Recordar que dentro del paréntesis los apellidos de los autores al ser citados están unidos por “&”, pero si forman parte de las afirmaciones textuales fuera del paréntesis estos estarán unidos por “y”.

Ejemplo: Halliday y Paulet (2001) han establecido algunos de los métodos más empleados en el desarrollo discursivo; pero es importante comprender que el acto argumentativo es acto comunicativo con una intencionalidad declarada (Fernández & Gómez, 2009).

- Si se cita una fuente que tiene entre 3 y 5 autores, se escribe los apellidos de los autores la primera vez que aparecen en el texto; después sólo el apellido del primer autor seguido de la expresión “et al.”.

Ejemplo: “La comprensión del mundo es una tarea de la mente y de los sentidos” (Fernández, Gómez, Valdivia & Ochoa, 2005, p. 145). –Primera vez-

Fernández et al. (2005) comprenden el hecho comunicativo como interpretación racional de códigos. –Segunda vez-

- Cuando se cita fuentes con 6 o más autores se escribe la primera cita con el apellido del primer autor, posteriormente la expresión “et al.”, para la sección de Referencias Bibliográficas, escribir los apellidos de los primeros 6 autores, después sólo la expresión “et al.”.

- Si el autor es una organización, corporación o similar, se escribe el nombre completo; a menos que éste sea muy largo, se empleará su abreviatura, la cual se identificará entre corchetes en la primera cita que se realice, y así se utilizará en las siguientes.

Ejemplo: “la investigación debe proyectarse desde las publicaciones, posibilitando el diálogo académico” (Universidad Mariana [UNIMAR], 2009, p. 77).

“Toda iniciativa de mejoramiento de las prácticas investigativas, deberá ser, en beneficio de la comunidad” (UNIMAR, 2009, p. 80).

- Si el documento no tiene autor, se cita las primeras palabras del título y después puntos suspensivos; cuando se trate del título de capítulo se incluirá comillas; si es un libro se le escribirá en cursiva.

Ejemplo: “La crisis de los países de la región es causada por la inestabilidad de sus economías, por lo que hay que adoptar las medidas necesarias para contrarrestar esta situación” (“Plan de Gobierno para...”, 2009, 18 de feb.).

- En la sección de Referencias Bibliográficas no se incluye las comunicaciones

personales, pero pueden ser citadas en el texto, escribiendo las iniciales del nombre del autor, apellido del autor y fecha.

Ejemplo: L. Montenegro (correo electrónico, 12 de sep., 2013) afirmó que...

- Cuando se realice una cita de cita, se debe mencionar el nombre de la fuente original, posteriormente, se escribe el trabajo que cita la fuente original precedido de la frase “como se cita en”.

Ejemplo: En el libro *La Esperanza Perdida* de Fernández Quesada (como se cita en Mora, 2009).

- En la redacción de las Referencias Bibliográficas se cita a la fuente que contiene el documento original.
- Si una fuente en internet no tiene paginación, contabilizar los párrafos para citar de manera precisa; si no están numerados, es preciso nombrar el párrafo o sección.

Ejemplo:

Morales y Bernádez (2012) concuerdan que “todo acto humano es una entrega constante de ideas, en donde unos aportan más significativamente que otros” (párr. 8).

- Si la fuente no tiene fecha de publicación, escribir en el lugar correspondiente s.f.

Ejemplo:

Castimáez y Vergara (s.f.) suponen que “las construcciones metodológicas empleadas en el proceso pedagógico se orientan a la formación del individuo multidimensionalmente” (p. 9).

Referencias bibliográficas: ésta es la última sección del manuscrito; aquí deberán figurar todas las referencias citadas en el artículo; su orden se establecerá de manera alfabética y siguiendo las disposiciones del Manual de Publicaciones de la *American Psychological Association* APA 6ta. Edición.

A continuación se presenta los tipos de fuentes más empleados al momento de estructurar un manuscrito científico; de igual manera el formato y ejemplo correspondiente para cada caso.

Tipo de fuente	Formato y ejemplo
Libro impreso individual	Primer apellido, Inicial del nombre. (Fecha de trabajo). <i>Título</i> . Ciudad: editorial. <hr/> Mora, J. (2013). <i>Los dilemas de la investigación</i> . San Juan de Pasto: Editorial UNIMAR.
Libro impreso colaboración	Primer apellido, Inicial del nombre.; Primer apellido, Inicial del nombre. & Primer apellido, Inicial del nombre. (Fecha de trabajo). <i>Título</i> . Ciudad: editorial. <hr/> Mora, J.; Martínez, G. & Fernández, A. (2012). <i>Pensamiento creativo</i> . Bogotá D. C.: ECOE Ediciones.
Capítulo de libro impreso	Primer apellido, Inicial del nombre. (Fecha de trabajo). Título del capítulo. En: Inicial del nombre, Apellido del editor (Ed). <i>Título del libro</i> (pp. Inicial – final). Ciudad: editorial. <hr/> Mora, J. (2011). Pensamiento complejo. En: L. Castrillón (Ed.), <i>La máquina humana</i> (pp. 115-152). Madrid: Ariel.

<p>Revista Impresa</p>	<p>Primer apellido, Inicial del nombre. (Fecha de trabajo). Título del artículo. <i>Título de la revista</i>, volumen (número), pp. Inicial – final.</p> <hr/> <p>Mora, J. (2011). Teoría y ciencia. <i>Revista Colombiana de Investigación</i>, 11 (4). pp. 98-115.</p>
<p>Revista electrónica</p>	<p>Primer apellido, Inicial del nombre. (Fecha de trabajo). Título del artículo. <i>Título de la revista</i>, volumen (número), pp. Inicial – final. Recuperado el x de x, de: dirección web.</p> <hr/> <p>Mora, J. (2011). Teoría y ciencia. <i>Revista Colombiana de Investigación</i>, 11 (4). pp. 98-115. Recuperado el 18 de agosto de 2012, de: http://asis.umariana.edu.co/RevistaUnimar/</p>
<p>Documento web</p>	<p>Primer apellido, Inicial del nombre. (Fecha de trabajo). Título. Recuperado el x de x, de: dirección web.</p> <hr/> <p>Mora, J. (2010). Reacciones y emociones en los juegos. Recuperado el 18 de agosto, de: http://www.reacciones-emocionales.com</p>
<p>Tesis</p>	<p>Primer apellido, Inicial del nombre. (Fecha de trabajo). Título. (Tesis de doctorado o maestría). Institución. Localización.</p> <hr/> <p>Morán, A. (2011). Competencia argumentativa oral. (Tesis inédita de la Maestría en Lingüística Aplicada). Universidad del Valle. Disponible en la base de datos, Biblioteca Jorge Roa, en http://recursosbiblioteca.uvalle.co/tesisdigitales/pdf.html</p>

Formatos adjuntos

Para someter el manuscrito a los procesos de evaluación para su posible publicación, los autores deben enviar debidamente diligenciados –claramente firmados- los siguientes formatos:

Formato de identificación de autor e investigación: Documento donde se consigna los datos requeridos sobre los autores, tipología del manuscrito postulado, y naturaleza de la investigación o el proceso para la configuración del artículo (debe diligenciarse por cada autor).

Declaración de condiciones: Carta donde se manifiesta que el artículo es original e inédito, y que su vez no ha sido enviado parcial o completamente, simultánea o sucesivamente a otras revistas o entidades editoras (debe diligenciarse por cada autor).

Licencia de uso parcial: Documento donde se autoriza a la Universidad Mariana, concretamente a la Editorial UNIMAR, para que pueda ejercer sobre los manuscritos postulantes, atribuciones orientadas a difundir, facilitar, promover y deconstruir el saber y conocimiento, producto de los procesos de investigación, revisión y reflexión que expresa la obra.

Proceso de evaluación

La revista, con previa autorización del autor/es, realizará los ajustes pertinentes a los manuscritos, con el propósito de dar mayor precisión, claridad, coherencia a la

propuesta escritural postulante, por lo que se solicita a todos aquellos interesados en enviar sus aportes, escribir con toda la rigurosidad a la que haya lugar; de igual manera, empleando debidamente las reglas ortográficas y gramaticales de la escritura científica, estructurando el manuscrito en general, a través de párrafos claros, coherentes y objetivos. En relación con lo anterior, se sugiere evitar redundancias, uso reiterativo de expresiones, conceptos, términos como “entre otros”; de similar manera, evitar el uso innecesario de siglas.

La revista, al ser arbitrada, realiza procesos rigurosos de evaluación y validación de los manuscritos postulantes, razón por la cual el tiempo estimado para el desarrollo óptimo de estos procesos y procedimientos comprende entre dos y cinco meses, claro está, dependiendo de la cantidad y calidad de los manuscritos postulados.

En primera instancia, el Comité editorial de la revista decide sobre la aceptación o rechazo de los manuscritos postulados, partiendo del cumplimiento de las políticas, criterios, disposiciones, y condiciones que la publicación ha establecido para la aceptación inicial de los aportes escriturales –proceso de evaluación del manuscrito por parte del Comité editorial-, tanto las disposiciones afirmativas como negativas serán comunicadas a los autores, quienes conocerán las razones por las que el manuscrito fue aceptado o rechazado.

En segunda instancia, el editor de la revista junto con el Comité editorial, selecciona aquellos manuscritos que cumplen con las calidades exigidas por la publicación, clasificándolos posteriormente según su área y temática abordadas, con el propósito de asignar a dos pares evaluadores –lo anterior, en coherencia con el sistema de evaluación adoptado por la revista, el cual es el de ‘doble ciego’-, quienes a través del formato de evaluación dispuesto para dicho procedimiento, realizarán las observaciones y sugerencias a las que haya lugar, expresando si efectivamente puede publicarse, o si necesita mejorar ciertos elementos para su posible publicación, o por el contrario, no es aceptado para su publicación en la revista; el Comité editorial recibe los conceptos de los pares evaluadores y toma las disposiciones con respecto a la publicación definitiva del artículo.

El editor envía a cada par evaluador la guía para los autores de la revista, el formato de evaluación correspondiente al manuscrito presentado (artículo de investigación, revisión o reflexión) para el desarrollo oportuno del proceso de evaluación; se le asigna a cada par evaluador un plazo entre dos y tres semanas para preparar y realizar el envío del concepto; cabe mencionar que en el formato de evaluación se les solicita a los pares indicar si el manuscrito cumple con las condiciones y criterios tanto de forma como de contenido que exige la revista; además, elaborará un concepto general sobre el manuscrito, en donde incluya sugerencias, observaciones y aportes; posteriormente, podrá recomendar la publicación del manuscrito, ya sea sin ninguna modificación, con algunas modificaciones, con modificaciones profundas, o de ninguna manera. Por lo anterior, en el formato de evaluación preparado por la revista, se pregunta a los pares si están dispuestos a evaluar nuevamente el manuscrito si se realiza los ajustes y observaciones que se les ha comentado a los autores, para dar continuidad al proceso hasta que el manuscrito sea un artículo con todas las condiciones de calidad para ser publicado.

Una vez el editor recibe los conceptos de los dos pares evaluadores, elabora un informe detallado del proceso de evaluación para enviar a los autores, el cual compila las observaciones y sugerencias de los pares, claro está, suprimiendo toda información que pueda develar e identificar a los evaluadores del manuscrito. Una vez los autores cuentan con el informe evaluativo de su manuscrito postulado, ellos decidirán si lo presentan nuevamente con las modificaciones y ajustes a los que los pares se han referido, remitiendo una nueva versión de su escrito, o por el contrario, lo retiran definitivamente del proceso; si los autores deciden enviar nuevamente la versión mejorada del texto, el editor asigna una fecha justa –de acuerdo con las modificaciones,

correcciones y ajustes- para la entrega de esta segunda versión del manuscrito. En el caso de que los autores decidan no continuar con el proceso de publicación del manuscrito, éste será retirado de la base de datos de la revista, y asimismo se informará a los evaluadores sobre dicha disposición.

Para el caso de los manuscritos rechazados completamente por los pares evaluadores, se informará a los autores que su manuscrito será retirado del proceso y de las bases de datos de la revista; adicionalmente, se les enviará el informe de evaluación con los conceptos que los pares determinaron para la toma de esta decisión.

Una vez que los autores han enviado la segunda versión del manuscrito, mejorada y atendiendo a todas las observaciones, ajustes y demás sugerencias realizadas por los pares evaluadores, el editor remite a los pares evaluadores de manera anónima, esta segunda versión del escrito y la evaluación del primer manuscrito, con el propósito de comprobar si los cambios y ajustes sugeridos fueron realizados por los autores; por lo anterior, a cada par evaluador se le solicita evaluar esta segunda versión del manuscrito y manifestar al editor si está en óptimas condiciones para ser publicado sin ninguna otra modificación, o si por el contrario, se tendrá que ajustar nuevamente el escrito si se desea su publicación.

Para la preparación final del manuscrito, el editor recibe los conceptos de los pares evaluadores, en el caso en el que los dos pares consideren que el escrito puede ser publicado; el editor envía dichos conceptos junto con la versión final del manuscrito al Comité editorial, con el propósito de verificar la rigurosidad y calidad del proceso, y asimismo, tomar una determinación con relación a la aceptación o rechazo del manuscrito para su publicación. Cabe mencionar que en el caso de que los conceptos de los dos pares evaluadores con respecto al manuscrito sean contradictorios y polémicos, se designará un tercer par evaluador que emita un concepto que permita solucionar dicho impase; por otra parte, en el caso de que alguno de los pares evaluadores considere que todavía el manuscrito no está listo para su publicación, el editor enviará las nuevas observaciones y recomendaciones del manuscrito a los autores, hasta que el escrito esté listo.

Es posible que los autores respondan a los comentarios y observaciones realizadas por los pares evaluadores, para dar explicación y justificar que algunos ajustes sugeridos no serán tenidos en cuenta, por lo cual se establece un diálogo ciego mediado por el Comité editorial de la revista entre autores y pares evaluadores, para debatir sobre la pertinencia y relevancia de las observaciones y arreglos propuestos.

Además de lo anterior, cabe mencionar que se remitirá a los autores las pruebas galeras de los artículos previamente a la impresión de la revista, en donde se revisará la disposición del artículo en la publicación, aclarando que en esta etapa no se aceptará nuevos párrafos, frases o secciones para agregar, ya que sólo se limitará el proceso a las correcciones de posibles erratas de digitación que contribuyan al perfeccionamiento de la versión final de la revista.

La revista está en constante contacto con los autores, dado que cuenta con el sistema de *Open Journal Systems (OJS)* <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/criterios> en donde pueden estar enterados del estado de su manuscrito, lo cual posibilita una gestión efectiva y eficiente de los procesos y procedimientos editoriales. Además, si así lo desean, pueden solicitar información a través de los correos electrónicos: editorialunimar@umariana.edu.co, lmontenegro@umariana.edu.co, revistacriteriosunimar@gmail.com

Convocatorias de escritura

En cualquier momento del año los autores pueden enviar sus manuscritos para su posible publicación en la revista.

Contraprestaciones

Aquellos autores que publiquen su artículo en la revista, recibirán un ejemplar impreso de la misma. En el caso de los pares evaluadores, además de recibir un ejemplar de la revista impresa, también se les entregará un certificado de su participación como evaluadores.

Información adicional

La revista cuenta con su página web <http://www.umariana.edu.co/RevistaCriterios/>, asimismo se gestiona a través de OJS <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/criterios>, en donde se ubica toda la información concerniente a la revista (Criterios se publica tanto en su versión impresa como digital; ésta última reside precisamente en dichos espacios virtuales); cabe mencionar que justamente en las direcciones citadas anteriormente, se puede descargar la “guía para autores”, el “formato de identificación de autor e investigación”, la “declaración de condiciones”, y la “licencia de uso parcial”, documentos y formatos estos, esenciales en el proceso de postulación del manuscrito a evaluación.

Criteria Journal Author's Guide

Criteria Journal is aimed at national and international diverse communities of researchers, academics, authors, readers and others, in different areas of knowledge, due to its multidisciplinary nature. **Criteria Journal** is published annually, guiding its essential function to the publication of original and unpublished articles as research results that respond to the type declared by **Publindex** of **research and innovation article**, considered as a document that presents the original and unpublished production, with scientific, technological or academic content, result of processes **research** -manuscript that shows in detail original research results, structured as follows: introduction, methodology, results, discussion and conclusions-; **reflection** - manuscript that presents research results from an analytical, interpretative or critical viewpoint of the author, on a specific topic, using original sources; or **revision** – ended manuscript of a finished investigation which analyzes, systematizes and integrates the results of published or unpublished researches, on a field of science or technology, in order to account for the progress and development trends. It is characterized by a thorough literature review of at least 50 references.

Conditions for submission of manuscripts

To make the application of manuscripts to the journal, it is necessary that the document is in accordance with the type declared; otherwise it will not be considered for publication.

Opinions and statements in articles are those of the authors, understanding that sending the manuscript to this journal committed them not to postulate partially or completely, simultaneously or successively to other journals or publishing entities.

Similarly, the authors must declare the ownership of the manuscript and that the information taken from other authors and works, articles and published papers, is properly cited and is verifiable in the references.

All postulated manuscripts for publication in the journal should be formatted according to the guidelines in the Publication Manual of the American Psychological Association (apa) 6th edition, in addition to presenting the title, abstract and keywords in English, Spanish and Portuguese.

Manuscripts should be submitted in Microsoft Word program, letter size, with normal margins -above 2.5 / lower 2.5 / left 3 / right. 3 -, using as font Times New Roman 12 points, with a spacing of 1.15, and a minimum length of 15 and a maximum of 30 pages, excluding figures, images, graphs and tables.

Manuscripts for publishing should be sent via email to the following addresses: editorialunimar@umariana.edu.co, lmontenegro@umariana.edu.co, revistacriteriosunimar@gmail.com, or preferably through the system Open Journal Systems (OJS) of Journal: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/criterios>, previous registry of the user -author- on this platform, of course, once it meets all the above requirements and those of composition, as follows:

Title: which should not exceed 22 words, be clear, specific and precise; and shall have a footnote where the characteristics of the research process, review or reflection developed for the realization of the scriptural contribution are specified.

Example: this article is the result of the research entitled: The oral argumentative competence in elementary school students, developed from January 15, 2009 until July 31, 2011 in the village of Genoy, Nariño Department, Colombia.

Author / s: The name of the author / s must be next to the title of the manuscript, followed by the following data for each case: **academic level** – from the highest degree to the lowest, with the respective grantors institutions-, **institutional affiliation** -full name of the institution where he / she works-, **contact details**,-personal and institutional email, city, state, province, country of residence.

Example: Luis Guillermo Mora Figueroa, Doctor in Educational Sciences (RUDECOLOMBIA Universidad de Nariño), Master of Education (*Universidad Mariana*), Educational Specialist (*Universidad Mariana*), BA in Spanish Language and Literature (*Universidad de Nariño*); Professor University of Cauca (Cauca, Colombia), a member of the research group Mentefactumedu; Personal email: lgmora@gmail.com, institutional e-mail: lmora@ucauca.edu.co.

Summary: The summary includes the main research objectives, scope, methodology, the most important results and outstanding conclusions, so this section will be clear, consistent and concise, without exceeding 250 words.

Key words: a minimum of 3 and a maximum of 10 key words, which will enable to locate thematically the content of the article; they must be relevant and help the cross indexed; it is recommended to select terms present in the various specialized thesauri.

Content -development: According to the sub-type of the research and innovation article that corresponds to the manuscript, it must be arranged in line with the proposed communicative goals. All manuscripts must have Introduction, Discussion and Conclusions.

In the case of manuscripts resulting from research process, these will be structured as follows:

Introduction: where the problem or objectives of the research process are mentioned, hinting at possible antecedents under which the research work is based; also, the type of methodology used, a justification for its choice, plus the relevant and accurate inclusion of the bibliographic support that underlie theoretically this first approach to the content of the manuscript.

Methodology: In this section the design, techniques and materials used in the investigation to obtain results are mentioned; it is recommended developing this section in a descriptive way, mentioning all aspects conceived at the time of the process; that is, expressing clearly the type of design and sampling used; similarly, we should mention the statistical techniques and other instruments used for data collection, -this section should be written in past tense.

Results: The results of the research process are presented in this section; they are the contribution made to new knowledge, where the coherence between the objectives established at the beginning of the investigation and the information obtained through this collection instruments is evident. It is advisable mention all important results achieved, even those who are opposed to the hypothesis that inspired the research.

Discussion: Those relationships, interpretations, recommendations which findings indicate in parallel with other investigations, background, and theories addressed to the topic are presented in this section.

Conclusions: exposed in clear, specific and consistent way with the themes developed in the manuscript, so they must present specific arguments that justify and validate each one.

Figures, photographs, illustrations, graphs and tables: they should be put in the respective place within the manuscript, be numbered and described with a caption that begins with the word “Figure”, briefly expressing the content of the element located

there. Graphs and tables should contain statistical information that the manuscript mentions, be numbered just as figures, photographs and illustrations, and also will have a descriptive caption element, beginning with the word "Figure" or "Table" as the case may be. All figures, photographs, illustrations, graphs and tables must reveal the source from they were taken, -it is recommended to refrain from placing material that does not have written permission from the author-; in the case of being self-authored, it should be noted; it is noteworthy that all graphic element must have the above characteristics for approval.

Figures, photographs, illustrations, graphs and tables will be used only when necessary; they should not be overloaded with information; they should be self-explanatory, simple and easy to understand.

Citation: a few tips on proper citation to be used by postulated manuscripts for publication in *Crerios Journal*.

- If the direct quote is less than 40 words it is presented in quotation marks and at the end, in parentheses, job data (Name, year, and page) are located.

Example: A situation of variation is "both a scenario in which the elements in scene change over time" (Acosta, 2004, p. 112), as well as circumstances where the status change presents related...

- If the quote is more than 40 words, quotation marks are omitted, it is indented about 2.54 cm. and work details (Name, year, and page) are located in introducing the quotation or end.

Example: As the trial took place in the absence of the defendant, the judge ordered the soldiers to give prison to Mr. Miño, but this had traveled to Lima days earlier.

The second jury, when the time of the offense had come, said: the qualification jury declared Doctor Mr. Domingo Miño, guilty of breach of Article 759 of the Penal Code in first degree. The judge upheld the previous verdict and he sentenced to Doctor Miño. (Ortiz, 1975, p. 213)

- If the quote is a paraphrase, it will be written without quotation marks and work details (Name, year) will be in brackets. It is recommended to note the page number or paragraph, especially in cases where is required find the extent to which reference is made.

Example: Ideological gaps that ended up exacerbating post-independence crisis and hit the country (Orquist, 1978).

Ideological gaps that ended up exacerbating post-independence crisis and hit the country... (Orquist, 1978, p. 8).

As Orquist (1978, p. 8) enunciated when establishing that those gaps which exacerbate the post-independence crisis because of its ideological character, hit the country.

- When several references to the same source are made consecutively in the same paragraph, it is appropriate to place the year of the cited work the first time; then this information is omitted and only the author's surname is written.

Example: According to Paulet (2010), a good scheme is crucial to the success of the argument. Paulet says...

- If a source is written by two authors, remember to write the name of the two both.

Example: Halliday and Paulet (2001) have established some of the methods employed in the discursive development.

- Remember that the names of the authors are joined by “&” when they are named inside the parentheses, but they will be joined with “and” if they are part of the textual statements, outside the parentheses.

Example: Halliday and Paulet (2001) have established some of the methods employed in the discursive development; but it is important to understand that the argumentative act is communicative act with a declared intention (Fernandez & Gómez, 2009).

- If a source with 3 to 5 authors is cited, the author names are written the first time they appear in the text; after that only the surname of the first author followed by “et al.”

Example: “The understanding of the world is a task of the mind and the senses” (Fernández, Gómez, Valdivia & Ochoa, 2005, p 145.). –First time-

Fernandez et al. (2005) understand the communicative act as rational interpretation of codes. -Second time-

- When citing sources with 6 or more authors the first citation is written with the first author’s surname, then “et al.” To the References section, write the names of the first 6 authors, later only “et al.”.

- If the author is an organization, corporation or similar, its full name is written; unless it is very long, its abbreviation is used, which will be identified on the first citation done in brackets, and will be used in the following.

Example: “Research should be designed from the publications, facilitating academic dialogue” (Universidad Mariana [UNIMAR], 2009, p. 77).

“Any initiative for improving research practices shall be for the benefit of the community” (UNIMAR, 2009, p. 80).

- If the document does not have an author, the first words of the title are cited and later ellipses; if it is the title of a chapter, quotes are included; if it is a book, it will be written in italics.

Example: “The crisis in the countries of the region is caused by the instability of their economies, so it is necessary to take measures to counter this situation” (“Plan of Government ...”, 2009, February 18).

- Personal communications are not included in the References section, but they may be cited in the text, by writing the initials of the author’s name, author’s last name and date.

Example: L. Montenegro (Mail, Sep 12, 2013) stated that...

- When a quote by quote is made, please mention the name of the original source; then the work that quote the original source of the phrase is written preceded “as quoted in”.

Example: In the book *The Lost Hope* of Fernandez Quesada (as quoted in Mora, 2009).

- In the wording of References, the source that contains the original document is cited.

- If a source on internet does not have page, it is necessary quantify the paragraphs in order to quote accurately; if they are not numbered, it is required to appoint the paragraph or section.

Example: Morales and Bernadez (2012) agree that “every human act is a constant supply of ideas, where some contribute more significantly than others” (par. 8).

- If the source does not have a date of publication, write to the corresponding place n.d.

Example: Castimaez and Vergara (n.d.) assume that “methodological constructions used

in the educational process are directed to the formation of the individual multi-dimensionally” (p. 9).

References: this is the last section of the manuscript, where all references cited in the article should be; their order will be established alphabetically, and following the provisions of Publication Manual of the American Psychological Association (apa) 6th edition.

The types of sources most used when structuring a scientific manuscript, a format and the corresponding example for each case are presented.

Types of sources	Format and example
Individual printed book	Last name, name's initial. (Date of work). <i>Title</i> . City: Publisher house. <hr/> Mora, J. (2013). <i>Dilemmas of research</i> . San Juan de Pasto: UNIMAR Publisher house.
Printed book in cooperation	Last name, name's initial; Last name, name's initial. & Last name, name's initial. (Date of work). <i>Title</i> . City: Publisher house. <hr/> Mora, J.; Martínez, G. & Fernández, A. (2012). <i>Creative thinking</i> . Bogotá D. C.: ECOE Ediciones.
Chapter of printed book	Last name, name's initial. (Date of work). Title of the chapter. In: First letter of the name, Publisher's name (Ed). <i>Title of the book</i> (inclusive pages). City: Publisher house. <hr/> Mora, J. (2011). Complex thought. In: L. Castrillón (Ed.), <i>The human machine</i> (pp. 115-152). Madrid: Ariel.
Printed Journal	Last name, name's initial. (Date of work). Title of the chapter. <i>Title of the Journal</i> , volume (number), inclusive pages. <hr/> Mora, J. (2011). Theory and science. <i>Revista Colombiana de Investigación</i> , 11 (4). pp. 98-115.
Electronic Journal	Last name, name's initial. (Date of work). Title of the chapter. <i>Title of the Journal</i> , volume (number), inclusive pages. Recovered the x of x, from: web address. <hr/> Mora, J. (2011). Theory and science. <i>Revista Colombiana de Investigación</i> , 11 (4). pp. 98-115. Recovered August 18 2012, from: http://asis.umariana.edu.co/RevistaUnimar/
Web document	Last name, name's initial. (Date of work). Title. Recovered the x of x, from: web address. <hr/> Mora, J. (2010). Games Reactions and emotions. Recovered August 18 2012, from: http://www.reacciones-emocionales.com

	<p>Last name, name's initial. (Date of work). Title. (Doctoral or Master Thesis). Institution. Location.</p>
<p>Thesis</p>	<p>Morán, A. (2011). Oral Argumentative Competence. (Unpublished Master Dissertation in Applied Linguistics). Universidad del Valle. Available in Jorge Roa Library database, in http://recursosbiblioteca.uvalle.co/tesisdigitales/pdf.html</p>

Attachments formats

To submit the manuscript to the assessment process for its possible publication, authors must send the following formats duly completed and clearly signed:

Author and research Identification Format: Document where it is placed: the required data on the authors, postulated manuscript typology and nature of the research or the process for configuring the article (it must be filled by each author).

Statement of Conditions: Charter where it is stated that the article is original and unpublished, that it has not been sent partially or completely, simultaneously or successively to other journals or publishing entities (it must be filled by each author).

License for partial use: Document where *Universidad Mariana*, specifically *UNIMAR* Publisher house, is authorized for exercising abilities aimed to spread, facilitate, promote and deconstruct knowledge as a result of the research, review and reflection process expressing in the work.

Evaluation process

The Journal, with previous permission of the author /s, will make appropriate adjustments to the manuscripts, in order to give greater precision, clarity, consistency, so it asks those interested to send their contributions, write with the entire required rigor, using the proper spelling and grammar rules of scientific writing, structuring the manuscript in general, through clear, consistent and objective paragraphs. It is suggested to avoid redundancies, repetitive use of words, concepts, terms “among others”, “similarly”, and the unnecessary use of acronyms.

The Journal, for being arbitrated, makes a rigorous evaluation and validation processes, therefore the estimated time for the optimal development can take between two and five months depending on the quantity and quality of writings.

Firstly, the Editorial Committee of the Journal decides on the acceptance or rejection of manuscripts postulates, based on the compliance with policies, standards, regulations, and conditions established for initial acceptance of scriptural contributions - evaluation process of the manuscript by the Editorial Committee- both affirmative and negative provisions shall be communicated to the authors, who will know the reasons why the manuscript was accepted or rejected.

Secondly, the editor of the Journal and the Editorial Committee select those manuscripts that meet the qualifications required, classifying them by thematic area, in order to assign two peer reviewers, in consistency with the evaluation system adopted by the Journal - ‘double blind’ - who, through the evaluation form provided for such proceedings, will make comments and suggestions, expressing the possibility of the article could be actually published or if it is needed to improve certain elements for possible publication, or otherwise, it is not accepted for publication in the Journal. The Editorial Committee receives the concepts of peer reviewers and makes the concluding provisions.

The editor sends to each peer evaluator the Journal guide for authors, the format for the submitted manuscript (research article, review or reflection) for the timely development of the evaluation process, assigning them two or three weeks to prepare and to send the concept, mentioning if the manuscript meets the conditions and criteria of both form and content required by the Journal; in addition they will produce a general concept on the manuscript, where includes suggestions, comments and contributions; later, he or she shall recommend the publication of the manuscript, either without any modification, with some modifications, with profound changes, or under no circumstances. Therefore, in the evaluation form prepared by the Journal, the couple is asked if they are willing to re-evaluate the manuscript if adjustments and observations have done by authors, to continue the process until the manuscript is an article with all the quality requirements for publication.

Once the editor receives the concepts of the two peer reviewers, prepares a detailed report of the assessment process to send to the authors, the same that compiles the comments and suggestions from peers, by suppressing of course any information that may reveal and identify the evaluators. When the authors have the evaluation report of their manuscript, they may choose to present it again with the modifications and adjustments referred, by sending a new version, or otherwise, by withdraw it from the process; if the authors decide to send the improved version of the text again, the editor assigns a fair date, according to the changes, corrections and adjustments for its delivery. In the event that the authors choose not to continue the process of publication, the manuscript will be removed from the database of the Journal, and the evaluators will be informed.

In the case of manuscripts completely rejected by peer reviewers, authors will be informed about it; additionally, they will receive the evaluation report with the concepts that pairs took into account for making this decision.

Once the authors have improved and have sent the second version of the manuscript, doing the suggestions and other adjustments, the editor refers it to peer reviewers, together with the first anonymous manuscript evaluation, in order to check if the suggested changes and adjustments were done; from the above, each peer evaluator is asked to evaluate this second version of the manuscript and to manifest to the editor if this one is in top condition for publication without further modification, or if on the contrary, it will have to adjust again if desired written publication.

For the final preparation of the manuscript, the editor receives the concepts of peer-reviewers; in the case where they both consider that the work may be published, the editor sends these concepts together with the final version of the manuscript to the Editorial Committee for the purpose of verifying the thoroughness and quality of the process and also make a determination regarding acceptance or rejection of the manuscript for publication. It is worth mentioning that in the case that the concepts were contradictory and controversial, a third evaluator will be appointed to issue a concept that allows to solve this impasse; moreover, in the event that any of the peer reviewers considers that the manuscript is not yet ready for publication, the editor will send the new observations and recommendations to the authors until the manuscript is ready.

It is possible that the authors respond to comments and remarks made by peer reviewers to give explanation and justify that some suggested changes will not be taken into account, thus the Editorial Committee of the Journal shall do a blind dialogue between authors and peer reviewers, with the purpose to discuss the relevance and significance of the observations and proposed arrangements.

In addition, it is noteworthy that the galley proofs will be sent to the authors, previously at the printing of the Journal, where the provision of article will be reviewed in the publication, clarifying that at this stage, new paragraphs, phrases or sections will not be accepted, since

the process is only limited to the correction of possible typing errors contributing to the improvement of the final version of the Journal.

The Journal is in permanent contact with the authors, since it has the Open Journal Systems (OJS) <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/criterios>, where they can be aware of the status of their manuscript, which enables an effective and efficient management of processes and editorial procedures. Also, if they wish, they can request information through emails: editorialunimar@umariana.edu.co, lmontenegro@umariana.edu.co, revistaunimar@gmail.com

Calls for Writing At any time of year, authors can submit their manuscripts for possible publication in the Journal.

Considerations

Those authors who publish their article in the Journal will receive a printed copy of it. Peer reviewers will receive in addition of the Journal, a certificate of their participation as evaluators.

Additional information

The Journal has its own web page <http://www.umariana.edu.co/RevistaCriterios/>; also be managed through OJS <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/criterios>, where all information regarding Journal is located (*Criteria* is published both in print and digital version; the latter is precisely these virtual spaces). In the addresses mentioned you can download the “Guide to authors”, the “Author identification and investigation format”, the “Declaration of Conditions”, and “License for partial use”, essential documents and forms in the application process of manuscript evaluation.

Guia para Autores Revista Criterios

A **Revista Criterios** é direcionada para as várias comunidades de estudiosos, pesquisadores, acadêmicos, autores, leitores e outros, de diferentes áreas nacionais e internacionais de conhecimento, devido a seu caráter multidisciplinar. A **Revista Criterios** tem uma periodicidade anual que orienta a sua função essencial para a publicação de artigos originais e inéditos, resultantes de pesquisas, de acordo com a tipologia declarada por **Publindex** de **artigo de investigação e inovação**, o que é considerado como um documento que mostra a produção original e inédita de conteúdo científico, tecnológico ou acadêmico, o resultado de processos de **investigação** - manuscrito que ensina em detalhes os resultados originais de pesquisas, estruturado da seguinte forma: Introdução, Metodologia, Resultados, Discussão e Conclusões; **reflexão** - manuscrito apresenta resultados de pesquisa a partir de uma análise, interpretativa ou crítica sobre um tema específico, utilizando fontes originais; ou **revisão** - manuscrito resultado de uma investigação terminada que analisa, sistematiza e integra os resultados de pesquisas publicadas ou não, em um campo da ciência ou da tecnologia, a fim de explicar o progresso e as tendências de desenvolvimento. Caracterizam-se por uma revisão bibliográfica completa de pelo menos 50 referências.

Condições para apresentação de manuscritos

Para fazer o pedido de manuscritos para a revista, é necessária a preparação do documento de acordo com o tipo declarado pela revista, para que as aplicações que não atendam as condições acima mencionadas não serão consideradas para publicação.

As opiniões e declarações em artigos são de responsabilidade dos autores, entendendo que o envio do manuscrito à revista compromete aos autores não postular parcial ou totalmente, simultânea ou sucessivamente a outras revistas ou entidades de publicação.

Além disso, os autores devem declarar que o conteúdo do manuscrito é característico de sua autoria, e que a informação retirada de outros autores e obras, artigos e trabalhos publicados, é devidamente citada e é verificável nas referências bibliográficas de texto.

Todos os manuscritos que estão sendo executados para publicação na revista devem seguir as orientações do Manual de Publicação da *American Psychological Association* APA 6ta Edição. Além disso, o título, resumo e palavras chaves devem ser apresentados em Inglês, Espanhol e Português.

Manuscritos candidatos devem ser apresentados no programa *Microsoft Word* em papel tamanho carta, com margens normais - sup. 2,5 / inf. 2,5 / esq. 3 / dir. 3 -, utilizando-se como fonte *Times New Roman* 12 pontos, com um espaçamento de 1,15, e um comprimento mínimo de 15 e um máximo de 30 páginas, excluindo figuras, imagens, gráficas e tabelas.

Os manuscritos para postular devem ser enviados via e-mail para os seguintes endereços eletrônicos: editorialunimar@umariana.edu.co, lmontenegro@umariana.edu.co, revistacriteriosunimar@gmail.com ou, de preferência através do sistema *Open Journal Systems (OJS)* de revista: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/criterios>, registro prévio do utilizador –autor- nesta plataforma, é claro, uma vez que preenche todos os requisitos acima e aqueles da composição conforme definidos abaixo:

Título: O título não deve exceder 22 palavras, deve ser claro, específico e preciso; ele deve ter uma nota de rodapé na página onde especifica as características do processo de pesquisa, análise e reflexão desenvolvido para a realização da contribuição de escritura.

Exemplo: Este artigo é o resultado da pesquisa intitulada: A competência argumentativa oral em alunos do ensino primário, desenvolvido a partir de 15 de janeiro de 2009 até 31 de julho de 2011, na comunidade de Genoy departamento de Nariño Colômbia.

Autor / es: o nome do autor / es deve ser ao lado do título do manuscrito, seguido por os seguintes dados para cada caso: **nível acadêmico** - o grau mais alto para o

mais baixo, com as respectivas instituições concedentes-, **afiliação da instituição** -nome completo institucional em que trabalha-, **detalhes de contato**, e-mail pessoal e institucional, cidade, estado, província, país de residência.

Exemplo: Luis Guillermo Mora Figueroa, Doutor em Ciências da Educação (Universidade de Nariño RUDECOLOMBIA), Mestrado em Educação (Universidade Mariana), Especialista em Educação (Universidade Mariana), BA em Língua espanhola e Literatura (Universidade de Nariño); Professor titular da Universidade de Cauca (Cauca, Colômbia), um membro do grupo de pesquisa Mentefactumedu; E-mail pessoal: lgmora@gmail.com, e-mail institucional: lmora@ucauca.edu.co

Resumo: O resumo inclui os principais objetivos da pesquisa, o alcance, a metodologia e da mesma forma, os resultados e conclusões mais importantes; por isso esta seção será clara, consistente e concisa, e não deve exceder 250 palavras.

Palavras chaves: **é admissível** um mínimo de três palavras chaves e um máximo de dez, o que permitirá localizar tematicamente o conteúdo do artigo; eles também devem ser relevantes e ajudar o indexado cruzado; recomendam-se a selecionar termos de preferência, presentes nos vários dicionários especializados.

Conteúdo - desenvolvimento: De acordo com o subtipo de pesquisa do artigo e inovação do manuscrito, deve ser organizado em relação aos objetivos de comunicação propostos. No entanto, todos os manuscritos devem ter Introdução, Discussão e Conclusão.

No caso de manuscritos **resultantes de processo de pesquisa**, estes serão estruturados da seguinte forma:

Introdução: onde está o problema ou os objetivos do processo de pesquisa, mencionando os possíveis antecedentes em que o trabalho de pesquisa se baseia; o tipo de metodologia utilizada, uma justificativa para sua escolha, além da inclusão relevante e precisa do apoio bibliográfico que fundamenta teoricamente esta primeira abordagem ao conteúdo do manuscrito.

Metodologia: Nesta seção, de preferência feita de maneira descritiva, menciona-se o design, as técnicas e os materiais utilizados na investigação a obtenção de resultados, mencionando todos os aspectos concebidos no momento do processo; é, exprimir e fundamentar de forma clara os tipos de design e de amostragem utilizados; da mesma forma, convém destacar as técnicas estatísticas e outros instrumentos utilizados para a coleta de dados. Esta seção deve ser escrita em verbos no passado.

Resultados: Nesta seção os resultados do processo de pesquisa são apresentados; é precisamente a contribuição que é feita a novos conhecimentos, onde se descobre a coerência entre os objetivos definidos no início da pesquisa, e as informações obtidas através deste instrumento de coleta. É aconselhável o evoque todos os resultados importantes alcançados, mesmo aqueles que se opõem à hipótese de que informou a pesquisa.

Discussão: Nesta seção são apresentados os relacionamentos, interpretações, recomendações que os resultados indicam em paralelo com outras investigações, antecedentes e teorias referidas para o tema abordado.

As conclusões são expostas de forma específica, clara e de acordo com os temas desenvolvidos no manuscrito, tão devem apresentar os argumentos que justificam e validam cada uma dessas.

Figuras, fotografias, ilustrações, gráficas e tabelas: devem ser localizadas em seu lugar dentro do manuscrito e ir numeradas, descritas com uma legenda que começa com a palavra “Figura”, onde o conteúdo do elemento localizado lá é consignado brevemente. Para o caso de gráficas e tabelas, estas devem conter informação estatística que menciona

o manuscrito, são listadas como as figuras, fotografias e ilustrações, e também terá um item de legenda descritiva começando com a palavra “Gráfica” ou “Tabela”, conforme apropriado. Todas as figuras, fotografias, ilustrações, gráficos e tabelas devem ter a fonte de origem. Recomenda-se a abster-se de colocar material que não tenha permissão do autor; no caso de ser autoria própria, precisa mencionar; ressaltar que todo o elemento gráfico deve ter as características acima, para sua aprovação.

Use as figuras, fotografias, ilustrações, gráficas e tabelas somente quando necessário; a informação que transmitem estes não deve ser maior ao conteúdo textual; devem ser autoexplicativas, simples e fácil de entender.

Citações: em seguida se apresenta algumas indicações sobre citação adequada para ser usado por manuscritos postulados para publicação no *Revista Criterios*.

- Se a citação direta é inferior a 40 palavras é apresentada entre aspas e no fim, entre parêntesis, se situa os detalhes do trabalho (nome, ano, página).

Exemplo: A situação de variação é “tanto um cenário em que os elementos de cena mudaram ao longo do tempo” (Acosta, 2004, p. 112), bem como as circunstâncias em que a mudança de status apresenta relacionada...

- Se o evento é mais de 40 palavras, aspas são omitidas, se faz a sangria à citação (aproximadamente 2,54 cm) é os dados do trabalho (Sobrenome, ano, página) são situados na introdução ou na extremidade desta.

Exemplo: Como o julgamento teve lugar na ausência do réu, o juiz ordenou ao pelotão de soldados para reduzir prisão Sr. Miño, mas ele começou a viagem dias antes para Lima.

O segundo júri chegou o momento da qualificação do crime, disse: o júri da qualificação declarado Sr. Dr. Domingo Miño culpado de violação do artigo 759 do Código Penal em primeiro grau. O juiz confirmou o veredicto anterior e condenou o médico Miño. (Ortiz, 1975, p. 213).

- Se a citação é uma paráfrase, os detalhes (nome, ano) devem ser escritos sem aspas e entre parêntesis. É recomendado anotar o número da página ou parágrafo, especialmente nos casos em que se quer localizar com precisão o fragmento referido.

Exemplo: Hiato ideológicos que finalmente agravaram crise pós-independência e que atingiu o país (Orquist, 1978).

Hiato ideológicos que finalmente agravaram crise pós-independência e que atingiu o país (Orquist, 1978, p. 8).

Como enunciou Orquist (1978, p. 8) no momento de estabelecer que esses hiato que agravaram crise pós-independência, o seu caráter ideológico, atingiu o país.

- Quando várias referências são feitas com a mesma fonte consecutivamente no mesmo parágrafo, é adequado para colocar o ano do trabalho citado pela primeira vez, em seguida, basta pular esta informação e escrever o sobrenome do autor.

Exemplo: De acordo com Paulet (2010), um bom sistema é crítico para o sucesso do argumento. Paulet diz...

- Se a fonte é escrito por dois autores, lembre-se de escrever o nome dos dois.

Exemplo: Halliday e Paulet (2001) estabeleceram alguns dos métodos empregados no discurso do desenvolvimento.

- Lembre-se que entre parênteses os nomes dos autores, a serem citados, são unidos por “&”, mas se eles são parte de afirmações feitas fora dos parênteses, esses vão unidos por “e”.

Exemplo: Halliday e Paulet (2001) estabeleceram alguns dos métodos empregados no desenvolvimento do discurso; mas é importante entender que o ato comunicativo é o ato argumentativo com uma intenção declarada (Fernández & Gómez, 2009).

- Se uma fonte com 3 a 5 autores é citada, os nomes dos autores são escritos a primeira vez em que aparecem no texto; depois somente o sobrenome do primeiro autor, seguido de “et al.”.

Exemplo: “A compreensão do mundo é uma tarefa da mente e dos sentidos” (Fernández, Gómez, Valdivia & Ochoa, 2005, p. 145.). –Primeira vez-

Fernandez et al. (2005) compreendem o ato comunicativo como interpretação racional dos códigos. -Segunda vez-

- Quando sejam citadas fontes com seis ou mais autores, a primeira citação é escrita com o sobrenome do primeiro autor; em seguida a expressão “et al.” Para a seção de Referências, escreva os nomes dos seis primeiros autores, depois só «et al.”.

- Se o autor é uma organização, empresa ou similar, seu nome completo é escrito; a menos que seja muito longo, a sua abreviatura é usada, que é identificada entre parênteses quando na primeira citação é feita, e nas seguintes.

Exemplo: “A investigação deve ser concebida a partir das publicações, facilitando o diálogo acadêmico” (Universidad Mariana [UNIMAR], 2009, p 77.).

“Qualquer iniciativa para melhorar as práticas de pesquisa, deve ser para o benefício da comunidade” (UNIMAR, 2009, p. 80).

- Se o documento não tem autor, as primeiras palavras do título sejam citadas e, em seguida se coloca elipses; se ele é o título do capítulo as aspas são incluídas; se é um livro o título é escrito em itálico.

Exemplo: “A crise nos países da região é causado pela instabilidade de suas economias, por isso devemos tomar as medidas necessárias para combater esta situação” (“Plano de governo...”, 2009, 18 de fevereiro).

- Comunicações pessoais não estão incluídas na seção de Referências, mas podem ser citadas no texto, escrevendo as iniciais do nome do autor, seu sobrenome e data.

Exemplo: L. Montenegro (Email, 12 de setembro, 2013) declarou que...

- Quando se faz uma citação de citação, por favor, mencione o nome da fonte original; posteriormente e escreve o trabalho que contém a fonte original, precedida da frase “como citado em”.

Exemplo: No livro *A Esperança Perdida* de Fernández Quesada (como citado em Mora, 2009).

- Na redação de referências cita-se a fonte que contém o documento original.
- Se uma fonte na Internet não tiver paginação, é preciso contar os parágrafos para citar com precisão; se eles não são numerados, é necessário nomear parágrafo ou seção.

Exemplo:

Morales e Bernadez (2012) concordam que “todo ato humano é fonte constante de ideias, onde alguns contribuem de forma mais significativa do que os outros” (parágrafo 8).

- Se a fonte não tem data de publicação, escreva para o lugar correspondente s.d.

Exemplo:

Castimáez e Vergara (s.d.) assumem que “construções metodológicas utilizados no processo educacional é direcionado para a formação do indivíduo multidimensionalmente” (p. 9).

Referências bibliográficas: Esta é a última seção do manuscrito; aqui deve ter todas as referências citadas no artigo, estabelecidas em ordem alfabética, e seguindo as disposições do Manual de Publicação da *American Psychological Association* APA 6ta Edição.

A seguir podem-se ver os tipos de fontes mais utilizados na estruturação de um manuscrito científico; da mesma forma o formato e o exemplo correspondente para cada caso.

Tipo de fonte	Formato e exemplo
Livro impresso individual	Primeiro sobrenome, Inicial do nome. (Data do trabalho). <i>Título</i> . Cidade: Editorial. Mora, J. (2013). <i>Os dilemas da investigação</i> . São Juan de Pasto: Editorial UNIMAR.
Livro impresso colaboração	Primeiro sobrenome, Inicial do nome; Primeiro sobrenome, Inicial do nome. & Primeiro sobrenome, Inicial do nome. (Data do trabalho). <i>Título</i> . Cidade: Editorial. Mora, J.; Martínez, G. & Fernández, A. (2012). <i>Pensamento criativo</i> . Bogotá D. C.: ECOE Edições.
Capítulo de livro impresso	Primeiro sobrenome, Inicial do nome. (Data do trabalho). Título do capítulo. Em: Inicial do nome, Sobrenome do editor (Ed). <i>Título do livro</i> (pp. Inicial – final). Cidade: editorial. Mora, J. (2011). <i>Pensamento complexo</i> . Em: L. Castrillón (Ed.), <i>A máquina humana</i> (pp. 115-152). Madrid: Ariel.
Revista Impressa	Primeiro sobrenome, Inicial do nome. (Data do trabalho). Título do artigo. <i>Título da revista</i> , volume (número), pp. Inicial – final. Mora, J. (2011). Teoria e ciência. <i>Revista Colombiana de Investigación</i> , 11 (4). pp. 98-115.
Revista eletrônica	Primeiro sobrenome, Inicial do nome. (Data do trabalho). Título do artigo. <i>Título da revista</i> , volume (número), pp. Inicial – final. Recuperado o x de x, de: endereço web. Mora, J. (2011). Teoria e ciência. <i>Revista Colombiana de Investigación</i> , 11 (4). pp. 98-115. Recuperado o 18 de agosto de 2012, de: http://asis.umariana.edu.co/RevistaUnimar/

	Primeiro sobrenome, Inicial do nome. (Data do trabalho). Título. Recuperado o x de x, de: endereço web.
Documento web	Mora, J. (2010). Reações e emoções em os jogos. Recuperado 18 de agosto, de: http://www.reações-emocionais/com
	Primeiro sobrenome, Inicial do nome. (Data do trabalho). Título. (Tese doutoral o mestrado). Instituição. Localização.
Tese	Morán, A. (2011). Competência argumentativa oral. (Tese no publicada do Mestrado em Lingüística Aplicada). Universidade Del Valle. Disponível em a base de dados, Biblioteca Jorge Roa, em http://recursosbiblioteca.uvalle.co/tesisdigitales/pdf.html

Formatos anexos

Para enviar o manuscrito para o processo de avaliação para possível publicação, os autores devem apresentar devidamente preenchidos - claramente assinados- os seguintes formatos:

Formato de identificação do autor e pesquisa: Documento que contém os dados necessários sobre os autores, tipologia do manuscrito postulado e natureza da investigação ou o processo para configurar o item (deve ser preenchido por cada autor).

Declaração de condições: Carta onde se afirma que o artigo é original e inédito, e por sua vez não foi enviado parcial ou totalmente, simultânea ou sucessivamente a outras revistas ou entidades de publicação (deve ser preenchido por cada autor).

Licença de uso parcial: Documento onde Universidade Mariana, especificamente Editorial UNIMAR, está autorizada para poder ter sobre os manuscritos faculdades destinadas para se espalhar, facilitar, promover e desconstruir o conhecimento como resultado dos processos de pesquisa, revisão e reflexão expressados no trabalho.

Processo de Avaliação

A revista, com a autorização prévia do autor / s, faz os ajustes apropriados para os manuscritos, a fim de dar maior precisão, clareza, coerência a trabalho proposto, razão pela qual se pede aos interessados enviar os seus contributos, escrever com todo o rigor a que aplicável, usando a grafia correta e regras gramaticais da escrita científica, estruturando o manuscrito, em geral, por meio de parágrafos claros, consistentes e objetivas; pelo mesmo, sugere-se evitar redundâncias, uso repetitivo de palavras, conceitos, termos como “entre outros”, e o uso desnecessário de siglas.

A revista, por ser arbitrada, realiza uma rigorosa avaliação e validação dos manuscritos; por esse motivo o tempo previsto para o melhor desenvolvimento desses processos e procedimentos, leva entre dois e cinco meses, é claro, dependendo da quantidade e qualidade dos manuscritos postulados.

Em primeiro lugar, o Conselho editorial da revista decide sobre a aceitação ou rejeição de manuscritos postulados, com base no cumprimento das políticas, normas, regulamentos e as condições que a publicação tenha estabelecido para a aceitação inicial de contribuições - processo de avaliação do manuscrito pelas disposições de Comitê Editorial -, tanto as disposições afirmativas como negativas serão comunicadas aos autores, que sabem as razões pelas quais o manuscrito foi aceito ou rejeitado.

Em segundo lugar, o editor da revista, com o Comitê editorial, seleciona os manuscritos que atendam às qualificações exigidas para a listagem, classificação do acordo a área temática, a fim de atribuir dois revisores, consistente com o sistema de avaliação 'duplo-cego' adotado pela revista, quem através do formulário de avaliação previsto para tais procedimentos, fizeram comentários e sugestões respectivos, indicando a possibilidade de ser efetivamente publicado, ou se precisa melhorar certos elementos para eventual publicação; ou de outra forma, não é aceito para publicação na revista. O Comitê Editorial recebe os conceitos de revisores e faz provisões para a publicação final do artigo.

O editor envia aos avaliadores a Guia para autores da revista, o formato do manuscrito submetido (artigo de pesquisa, análise ou reflexão) para o desenvolvimento oportuno do processo de avaliação, atribuído-lhes um tempo de duas a três semanas para preparar e enviar o conceito, sendo convidados para indicar se o manuscrito cumpre as condições e critérios de forma e conteúdo exigido pela revista, e apresentar um conceito geral sobre o manuscrito, onde incluem sugestões, comentários e contribuições. Posteriormente poderão recomendar a publicação do manuscrito, seja sem modificação, com algumas modificações, com mudanças profundas, ou recusa cabalmente. Portanto, no formulário de avaliação elaborado pela revista se lhes pergunta se eles estão dispostos a reavaliar o manuscrito se aos autores fizeram os ajustes e observações exigidos, para continuar o processo até que o manuscrito seja feito um artigo com todos os requisitos de qualidade para publicação.

Uma vez que o editor recebe os conceitos dos dois revisores, prepara um relatório detalhado do processo de avaliação para enviar aos autores, o qual compila os comentários e sugestões dos colegas, é claro, eliminando qualquer informação que possa revelar e identificar os revisores do manuscrito. Quando os autores conhecem o relatório de avaliação do seu manuscrito postulado, eles podem optar por apresentá-lo novamente com as modificações e ajustes referidos, o envio de uma nova versão do trabalho, ou, pelo contrário, é finalmente removido do processo; se os autores decidem enviar a versão melhorada do texto novamente, o editor atribui uma justa data - de acordo com as alterações, correções e ajustes - para a entrega desta segunda versão do manuscrito. No caso em que os autores optarem por não continuar com o processo de publicação do manuscrito, ele será removido do banco de dados da revista, e os avaliadores conheceram sobre esta disposição.

No caso de manuscritos completamente rejeitados por revisores, os autores serão informados de que seu trabalho será retirado do processo e dos bancos de dados da revista; além disso, lhes será enviado o relatório de avaliação com os conceitos que os pares determinaram para tomar essa decisão.

Uma vez que os autores enviou a segunda versão do manuscrito, melhorada e aceitando os comentários, sugestões e outros ajustes feitos pelos revisores, o editor refere a estes últimos, de maneira anônima, esta segunda versão do trabalho e a primeira avaliação, a fim de verificar se as alterações sugeridas e ajustes foram feitas pelos autores. Então cada avaliador é convidado a ajuizar esta segunda versão do manuscrito e manifestar a editor se estão em condições superiores para a publicação sem outra precisão, ou se pelo contrário, terá que ajustar novamente, se desejar sua publicação.

Para a preparação final do manuscrito, o editor recebe os conceitos de revisores; no caso em que os dois pares consideram que o trabalho pode ser publicado, o editor envia esses conceitos juntamente com a versão final do manuscrito ao Conselho Editorial com a finalidade de verificar o rigor e a qualidade do processo e também fazer uma determinação quanto à aceitação ou rejeição do mesmo para publicação. No caso em que os conceitos dos dois revisores sobre o manuscrito sejam contraditórios e controversos, um terceiro avaliador é designado para emitir um conceito que permite resolver este impasse; por outra parte, no caso de qualquer um dos revisores considerarem que o manuscrito ainda não está pronto para publicação, o editor enviará as novas observações e recomendações para os autores do manuscrito até que o trabalho está concluído.

É possível que os autores respondam que alguns comentários e observações sugeridas por revisores não serão levados em conta; assim então se faz um diálogo anônimo entre autores e revisores, mediado pelo Conselho Editorial da revista para discutir a relevância e importância das observações e os mecanismos propostos.

Do mesmo modo, os autores receberão as provas tipográficas dos artigos antes da impressão da revista, onde será examinada a disposição do artigo na publicação, ressaltando que nesta fase, não aceitará novos parágrafos, frases ou seções de acrescentar, uma vez que o processo somente é limitado à correção de possíveis erros de digitação que contribuem para a melhoria da versão final da revista.

A revista está em constante contato com os autores, quando que tem o sistema *Open Journal Systems* (OJS) <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/criterios>, onde podem estar cientes de status de seu manuscrito, que permite o gerenciamento eficaz e eficiente dos processos e procedimentos editoriais. Além disso, se assim o desejarem, podem solicitar informações via email: editorialunimar@umariana.edu.co, lmontenegro@umariana.edu.co, revistaunimar@gmail.com.

Convocação da escritura

Em qualquer época do ano, os autores podem submeter seus manuscritos para possível publicação na revista.

Contrapartidas

Esses autores que publicam o seu artigo na revista receberão uma cópia impressa do mesmo. Os revisores além disso recebem um certificado de participação como avaliadores.

Informações adicionais

A revista tem sua própria página web <http://www.umariana.edu.co/RevistaCriterios/>, e também gerenciada através de OJS <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/criterios>, onde destaca todas as informações sobre a revista (Criterios é publicada em versão impressa e versão digital, o último é precisamente nesses espaços virtuais); notável que precisamente nas direções mencionadas acima, você pode fazer o transferir por download a “Guia para os autores”, o “Formato de identificação do autor e investigação”, a “Declaração de Condições”, a “Licença de utilização parcial”, documentos e formulários essenciais para o processo de aplicação da avaliação de manuscrito.

Formato de identificación de autor e investigación			
I. Identificación			
Nombres y apellidos completos:			
Fecha de nacimiento (dd/mm/aa):		Lugar de nacimiento (municipio vereda/departamento/país):	
Tipo de documento de identidad:		Número de documento de identidad:	
Correo electrónico:			
Número telefónico de contacto:		Número celular o móvil de contacto:	
II. Formación académica			
Posdoctorado			
Título obtenido:			
Universidad otorgante:			
Fecha de obtención del título:			
Doctorado			
Título obtenido:			
Universidad otorgante:			
Fecha de obtención del título:			
Maestría			
Título obtenido:			
Universidad otorgante:			
Fecha de obtención del título:			
Especialización			
Título obtenido:			
Universidad otorgante:			
Fecha de obtención del título:			
Pregrado			
Título obtenido:			
Universidad otorgante:			
Fecha de obtención del título:			
Diplomados o cursos afines a su área de conocimiento			
Título obtenido:			
Institución otorgante:			
Fecha de obtención del título:			
III. Filiación laboral			
Nombre de la institución donde labora:			

Cargo que desempeña:					
Tipo de vinculación con la Universidad Mariana:					
Vinculación con otras universidades:					
IV. Información de publicaciones (últimos 3 años)					
a.					
Tipo de publicación: (marque con una x)	Libro:	Capítulo de libro:	Artículo científico:	Nota:	Otros:
Título de la publicación:					
ISBN de la publicación:			ISSN de la publicación:		
Número de páginas Página inicial – página final:			Año:		
b.					
Tipo de publicación: (marque con una x)	Libro:	Capítulo de libro:	Artículo científico:	Nota:	Otros:
Título de la publicación:					
ISBN de la publicación:			ISSN de la publicación:		
Número de páginas Página inicial – página final:			Año:		
c.					
Tipo de publicación: (marque con una x)	Libro:	Capítulo de libro:	Artículo científico:	Nota:	Otros:
Título de la publicación:					

ISBN de la publicación:		ISSN de la publicación:			
Número de páginas Página inicial – página final:			Año:		
d.					
Tipo de publicación: (marque con una x)	Libro:	Capítulo de libro:	Artículo científico:	Nota:	Otros:
Título de la publicación:					
ISBN de la publicación:		ISSN de la publicación:			
Número de páginas Página inicial – página final:			Año:		
e.					
Tipo de publicación: (marque con una x)	Libro:	Capítulo de libro:	Artículo científico:	Nota:	Otros:
Título de la publicación:					
ISBN de la publicación:		ISSN de la publicación:			
Número de páginas Página inicial – página final:			Año:		
V. Información complementaria (únicamente para publicaciones resultado de investigación)					
Nombre del proyecto de investigación:					
Objetivo general del proyecto de investigación:					

Objetivos específicos del proyecto de investigación:					
Resumen del proyecto de investigación:					
Justificación del proyecto de investigación:					
Metas del proyecto de investigación:					
Descripción de necesidades del proyecto de investigación:					
Repercusiones del proyecto de investigación:					
Observaciones del proyecto de investigación:					
Tiempo de duración del proyecto de investigación en meses:		Fecha de inicio del proyecto de investigación (dd/mm/aa/):		Fecha de finalización del proyecto de investigación (dd/mm/aa/):	
¿El proyecto de investigación cuenta con el aval de una institución?: (marque con una x)	Sí:	No:	Nombre de la institución que avala la investigación:		
¿El proyecto de investigación está registrado en Colciencias?: (marque con una x)	Sí:	No:	Valor total del proyecto de investigación:		
			Valor ejecutado del proyecto de investigación:		
VI. Certificación					
Firma del autor registrado:					
<p>Nota: Los datos consignados por el autor serán empleados únicamente con fines documentales; de igual manera, están resguardados por la Ley de Protección de Datos y, específicamente, por el Artículo 15 – Habeas Data- de la Constitución Política de Colombia.</p>					

Author and Research Identification Format			
I. Identification			
Full name:			
Date of birth (dd/mm/yy):		Place of birth (municipality /village/department/country):	
Identity Document Type:		ID Card Number:	
Electronic address:			
Contact telephone number:		Cell phone number:	
II. Academic Training			
Post-doctoral Training			
Diploma obtained:			
Grantor University:			
Date of graduation:			
Doctoral Training			
Diploma obtained:			
Grantor University:			
Date of graduation:			
Master Studies			
Diploma obtained:			
Grantor University:			
Date of graduation:			
Specialization			
Diploma obtained:			
Grantor University:			
Date of graduation:			
Undergraduate studies			
Diploma obtained:			
Grantor University:			
Date of graduation:			
Certification program or related courses to areas of knowledge			
Diploma obtained:			
Grantor Institution:			
Date of graduation:			
III. Professional association			
Name of the Institution or workplace:			

Position:					
Type of link with Universidad Mariana:					
Link with other universities:					
IV. Information about publications (last 3 years)					
a.					
Type of publication: (Check ✓)	Book:	Chapter of book:	Scientific Article:	Note:	Others:
Title of the publication:					
ISBN of the publication:			ISSN of the publication:		
Number of pages: Initial Page– Final page:			Year:		
b.					
Type of publication: (Check ✓)	Book:	Chapter of book:	Scientific Article:	Note:	Others:
Title of the publication:					
ISBN of the publication:			ISSN of the publication:		
Number of pages: Initial Page– Final page:			Year:		
c.					
Type of publication: (Check ✓)	Book:	Chapter of book:	Scientific Article:	Note:	Others:
Title of the publication:					
ISBN of the publication:			ISSN of the publication:		
Number of pages: Initial Page– Final page:			Year:		
d.					
Type of publication: (Check ✓)	Book:	Chapter of book:	Scientific Article:	Note:	Others:
Title of the publication:					
ISBN of the publication:			ISSN of the publication:		

Number of pages: Initial Page– Final page:		Year:			
e.					
Type of publication: (Check ✓)	Book:	Chapter of book:	Scientific Article:	Note:	Others:
Title of the publica- tion:					
ISBN of the publica- tion:			ISSN of the publication:		
Number of pages: Initial Page– Final page:			Year:		
V. Supplementary Information (Only for Research Publications)					
Name of the re- search project:					
Overall objective of the research proj- ect:					
Specific Objectives of the research proj- ect:					
Abstract of the re- search project:					
Justification of the research project:					
Goals of the re- search project:					
Description of needs of the re- search project:					
Impact of the re- search project:					
Observations of the research proj- ect:					
Duration in months of the research proj- ect:		Initial date of the research project: (dd/mm/yy):		Final date of the re- search project: (dd/ mm/yy):	
¿Does the research project have the support of an insti- tution? (Check✓)	Yes:	No:	Institution's Name that supports the re- search:		

¿Is the research project recorded by Colciencias? (Check ✓)	Yes:	No:	Total Research Project Budget		
		Executed Research Project Budget			
VI. Certification					
Registered author's signature:					
<p>Note: The information provided by the author will be used solely for documentation purposes; it will be equally protected by the Data Protection Law and specifically Article 15 - Habeas Data, of the Colombian Political Constitution.</p>					

Formato de identificação do autor e investigação			
I. Identificação			
Nomes e sobrenomes completos:			
Data de nascimento (dd/mm/aa):		Local de nascimento (cidade / vila/departamento/país):	
Tipo de identificação:		Número de identificação:	
Correio eletrônico			
Número telefônico de contato		Número celular o móvel de contato:	
II. Formação acadêmica			
Pós-doutorado			
Título obtido:			
Universidade outorgante:			
Data de obtenção do título:			
Doutorado			
Título obtido:			
Universidade outorgante:			
Data de obtenção do título:			
Maestria			
Título obtido:			
Universidade outorgante:			
Data de obtenção do título:			
Especialização			
Título obtido:			
Universidade outorgante:			
Data de obtenção do título:			
Pré-graduação			
Título obtido:			
Universidade outorgante:			
Data de obtenção do título:			
Cursos de especialização ou cursos afins a sua área de conhecimento			
Título obtido:			
Universidade outorgante:			
Data de obtenção do título:			
III. Filiação profissional			
Nome da instituição onde labora:			

Cargo que desempenha:					
Tipo de vinculação com a Universidade Mariana:					
Vinculação com outras universidades:					
IV. Informação de publicações (últimos três anos)					
a.					
Tipo de publicação: (Assinale com «X»)	Livro:	Capítulo de livro:	Artigo científico:	Nota:	Outros:
Título da publicação:					
ISBN da publicação:			ISSN da publicação:		
Número de páginas Página inicial – página final:			Ano:		
b.					
Tipo de publicação: (Assinale com «X»)	Livro:	Capítulo de livro:	Artigo científico:	Nota:	Outros:
Título da publicação:					
ISBN da publicação:			ISSN da publicação:		
Número de páginas Página inicial – página final:			Ano:		
c.					
Tipo de publicação: (Assinale com «X»)	Livro:	Capítulo de livro:	Artigo científico:	Nota:	Outros:
Título da publicação:					
ISBN da publicação:			ISSN da publicação:		
Número de páginas Página inicial – página final:			Ano:		
d.					
Tipo de publicação: (Assinale com «X»)	Livro:	Capítulo de livro:	Artigo científico:	Nota:	Outros:
Título da publicação:					
ISBN da publicação:			ISSN da publicação:		
Número de páginas Página inicial – página final:			Ano:		
e.					
Tipo de publicação: (Assinale com «X»)	Livro:	Capítulo de livro:	Artigo científico:	Nota:	Outros:

Título da publicação:			
ISBN da publicação:		ISSN da publicação:	
Número de páginas Página inicial – página final:		Ano:	
V. Informação complementar (somente para publicações, resultado de investigação).			
Nome do projeto de investigação:			
Objetivo geral do projeto de investigação:			
Objetivos específicos do projeto de investigação:			
Resumo do projeto de investigação:			
Justificação do projeto de investigação:			
Metas do projeto de investigação:			
Descrição de necessidades do projeto de investigação:			
Repercussões do projeto de investigação:			
Observações do projeto de investigação:			
Tempo de duração do projeto de investigação em meses:		Data de início do projeto de investigação (dd/mm/aa):	Fecha de finalização do projeto de investigação (dd/mm/aa):
¿O projeto de investigação conta com o aval de uma instituição? (Assinale com «X»)	Sim:	Não:	Nome da instituição que avaliza a investigação:
¿O projeto de investigação é registrado em Colciencias? (Assinale com «X»)	Sim:	Não:	Valor total do projeto de investigação:
			Valor executado do projeto de investigação:
VI. Certificação			
Assinatura do autor registrado:			
Nota: Os dados constantes pelo autor serão utilizados somente com fines documentais; além disso, estão resguardados pela Lei de Proteção de Dados e, especificamente, pelo Artigo 15 – Habeas Data- da Constituição Política da Colômbia.			

Declaración de condiciones

Por medio de la presente declaración, informo que el manuscrito titulado:

--

que en calidad de autor/es presento a la **Revista Criterios** con el propósito de ser sometido a los procesos y procedimientos de evaluación para determinar su posible divulgación, no ha sido publicado ni aceptado en otra publicación; de igual manera declaro que el manuscrito postulante no se ha propuesto para proceso de evaluación en otra revista, ni será enviado parcial o completamente, simultánea o sucesivamente a otras revistas o entidades editoras, durante el proceso de evaluación que realice la **Revista Criterios**.

Como autor del manuscrito me responsabilizo completamente por el contenido del escrito, declarando que en su totalidad es producción intelectual propia, en donde aquella información tomada de otras publicaciones o fuentes, propiedad de otros autores, está debidamente citada y referenciada, tanto en el desarrollo del manuscrito como en la sección final de referencias bibliográficas.

Atentamente:

Firma	
Nombres y apellidos completos	
Tipo de documento de identificación	
Número de documento de identificación	
Correo electrónico	

Requirement Declaration

Through the present document, I certify that the manuscript entitled:

--

that as author/s present to *Revista Criterios* with the purpose of being subjected to the processes and procedures of evaluation to determine its possible publication, has not been published or accepted for publication, nor proposed for the evaluation process in another journal, nor will be shipped partially or completely, simultaneously or successively to other journals or publishing entities, during the evaluation made by *Revista Criterios*.

As author of the manuscript I take full responsibility for the content of the writing, stating that in its entirety is own intellectual production, where that information taken from other publications and sources, owned by other authors, is properly cited and referenced in both the development of manuscript and the final section of bibliographic references.

Cordially:

Signature	
Full name	
Identity Document Type	
ID Card Number	
Electronic mail	

Declaração de condições

Através desta declaração, eu informo que o manuscrito intitulado:

--

que como autor apresento para a *Revista Critérios* com a finalidade de ser submetido aos processos e procedimentos de avaliação para seu possível publicação, não sido publicado ou aceito para publicação em outro lugar, como tampouco foi proposto para o processo de avaliação em outra revista, nem será enviado parcial ou totalmente, simultânea ou sucessivamente a outras revistas ou entidades de publicação, durante o período da avaliação que a *Revista Critérios* considere adequado.

Como o autor do manuscrito eu assumo total responsabilidade pelo conteúdo do escrito, afirmando que em sua totalidade é propriedade intelectual própria, onde essa informação tirada de outras publicações e fontes de propriedade de outros autores são devidamente citada e referenciada, tanto no desenvolvimento de manuscrito como na seção final de referências bibliográficas.

Atenciosamente:

Assinatura	
Nomes e sobrenomes completos	
Tipo de Documento de Identificação	
Número de Documento de Identificação	
Correio eletrônico	

Licencia de uso parcial

Ciudad, país	
Día, mes, año	

Señores

Universidad Mariana

San Juan de Pasto, Nariño, Colombia

Asunto: Licencia de uso parcial

En mi calidad de autor del artículo titulado:

--

A través del presente documento autorizo a la Universidad Mariana, concretamente a la Editorial UNIMAR, para que pueda ejercer sobre mi obra, las siguientes atribuciones, facultades de uso temporal y parcial, orientadas a difundir, facilitar, promover y deconstruir el saber y conocimiento, producto de los procesos de investigación, revisión y reflexión:

- a. La reproducción, su traslado a los sistemas digitales y disposición de la misma en internet.
- b. Su vinculación a cualquier otro tipo de soporte que disponga la revista, sirviendo de base para otra obra derivada en formato impreso o digital.
- c. La comunicación pública y su difusión por los medios establecidos por la revista.
- d. Su traducción al inglés, portugués y francés, para ser publicada en forma impresa o digital.
- e. Su inclusión en diversas bases de datos, o en portales *web* para posibilitar la visibilidad e impacto tanto del artículo como de la revista.

En relación con las anteriores disposiciones, la presente licencia de uso parcial se otorga a título gratuito por el tiempo máximo reconocido en Colombia, en donde mi obra será explotada única y exclusivamente por la Universidad Mariana y la Editorial UNIMAR, o con quienes éstas tengan convenios de difusión, consulta y reproducción, bajo las condiciones y fines aquí señalados, respetando en todos los casos y situaciones los derechos patrimoniales y morales correspondientes.

Entonces, en mi calidad de autor de la obra, sin perjuicios de los usos otorgados por medio de la presente licencia de uso parcial, se conservará los respectivos derechos sin modificación o restricción alguna, debido a que el actual acuerdo jurídico, en ningún caso conlleva a la enajenación tanto de los derechos de autor como de sus conexos, a los cuales soy acreedor.

Atentamente:

Firma	
Nombres y apellidos completos	
Tipo de documento de identificación	
Número de documento de identificación	
Correo electrónico	

License for partial use

City, country	
Day, month, year	

Sirs

Universidad Mariana

San Juan de Pasto, Nariño, Colombia

Subject: **License for partial use**

As author of the article entitled:

--

Through this document I authorize *Universidad Mariana*, specifically the Publishing House *UNIMAR*, to bear on my work, the following attributions, -powers of temporary and partial use- aimed at spreading, facilitate, promote and deconstruct knowledge, product of the research processes, review and reflection:

- a. Reproduction, transfer to digital systems and arrangement of the same on the internet.
- b. Its connection to any other support that the magazine put in place, providing the basis for a derived work, on printed or digital format.
- c. Public communication and dissemination by the means established by the magazine.
- d. Its translation into English, Portuguese and French, to be published in printed or digital form.
- e. Its inclusion in various databases, or web portals to enable the visibility and impact of both article and the magazine.

In connection with the above provisions, this license for partial use is granted free of charge by the maximum time recognized in Colombia, where my work will be operated exclusively by *Universidad Mariana* and the Publishing House *UNIMAR*, or with whom they have agreements of dissemination, consultation and reproduction, under the conditions and purposes set forth herein, respecting the concerned economic and moral rights in all cases and situations.

Therefore, as author of the work, with due regard to the uses granted by this license for partial use, the respective rights will be retained without modification or restriction, because the current legal agreement, in no case includes the sale of copyright or its related, to which I am creditor.

Attentively:

Signature:	
Full name:	
Form of identification:	
ID card number:	
Email:	

Licença de uso parcial

Cidade, país	
Dia, mês, ano.	

Senhores

Universidad Mariana

São Juan de Pasto, Nariño, Colômbia.

Objeto: **Licença de uso parcial**

Na minha qualidade de autor do artigo intitulado:

--

Através deste documento eu autorizo *Universidad Mariana*, Editorial UNIMAR especificamente, para que a mesma possa ter sobre o meu trabalho, os seguintes poderes, de uso temporário e parcial, visando à divulgação, facilitar, promover e desconstruir o conhecimento, produto do processo de pesquisa, análise e reflexão:

- a. A reprodução, transferência para os sistemas digitais e a sua disposição na Internet.
- b. A sua ligação a qualquer outro meio que a revista disponha, que serve como base para outro trabalho derivado em formato impresso ou digital.
- c. A comunicação pública e a sua divulgação pelos meios estabelecidos pela revista.
- d. Sua tradução ao Inglês, Português e Francês, para ser publicada em formato impresso ou digital.
- e. A sua inclusão em diversos bancos de dados, ou portais Web para permitir a visibilidade e o impacto tanto do artigo como da revista.

De acordo com as disposições acima, esta licença de uso parcial é concedida gratuitamente pelo tempo máximo reconhecido na Colômbia, onde o meu trabalho vai ser operado única e exclusivamente pela *Universidad Mariana* e a Editorial UNIMAR, ou com quem elas têm acordos de divulgação, consulta e reprodução, nas condições e finalidades estabelecidas neste documento, respeitando os direitos econômicos e morais relevantes em todos os casos e situações.

Portanto, na minha qualidade de autor do trabalho, sem prejuízo dos usos concedidos por esta licença de uso parcial, os respectivos direitos são conservados sem modificação ou restrição, devido ao fato de que o acordo atual legal, em nenhum caso leva à alienação dos direitos de autor ou direitos conexos, dos quais sou credor.

Assinatura	
Nomes e sobrenomes completos	
Tipo de Documento de identificação	
Número de Documento de identificação	
Correio eletrônico	



Editorial
UNIMAR

Universidad Mariana

Calle 18 No. 34-104 San Juan de Pasto, Nariño, Colombia

<http://www.umariana.edu.co/EditorialUnimar/>

<http://ojseditorialumariana.com/index.php/criterios>