

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA
LUMEN GENTIUM**

**NUEVAS PERSPECTIVAS UNIVERSITARIAS
DESDE UNICATÓLICA**

Cali, agosto 2020

Hoyos Bravo, Alexandra, Bautista-Restrepo, Millerlandy, Sepúlveda-Alzate, John Hamilton, Latorre Estrada, Emilio, Cruz Medina, Damaris, González Solano, José Alonso, Collazos, Beatriz Eugenia, Copete, Hillary Andrea, Gutiérrez González, Sully Tatiana, Torres Valdivieso, María Eugenia
Nuevas perspectivas universitarias desde Unicatólica / Alexandra Hoyos Bravo, Millerlandy Bautista-Restrepo, John Hamilton Sepúlveda-Alzate, Emilio Latorre Estrada, Damaris Cruz Medina, José Alonso González Solano, Beatriz Eugenia Collazos, Hillary Andrea Copete, Sully Tatiana Gutiérrez González, María Eugenia Torres Valdivieso, Emilio Latorre (compilador) -- Cali : Sello Editorial Unicatolica, 2020.

142 páginas

ISBN 978-958-52883-2-4

Capítulo 1. Reflexiones sobre el campo curricular desde lo socio-crítico: nuevos saberes, discursos y prácticas -- 1.1. Aspectos generales -- 1.2. Marco teórico -- 1.3. Métodos 1.4. Contexto y sujetos de estudio -- 1.5. Selección de los participantes -- 1.6. La metódica: técnicas de recogida de la información -- 1.7. Procedimiento para la recolección de la información -- 1.8. Procedimiento de análisis de la información -- 1.9. Etapas de la investigación -- 1.10. Avances y comprensiones parciales de la investigación -- Capítulo 2. Campus sostenible: el camino hacia la responsabilidad ambiental en Unicatólica -- 2.1. Consideraciones generales -- 2.2. El medio ambiente y sus problemas -- 2.3. El desarrollo sostenible y el desarrollo humano en la perspectiva de un campus sostenible -- 2.4. Universidad y medio ambiente: las propuestas internacionales -- 2.5. Propuestas para incluir la variable ambiental en la universidad -- 2.6 El modelo de campus sostenible para Unicatólica -- 2.7. La metodología -- 2.8. DOFA de Unicatólica frente al tema ambiental -- 2.9. Responsabilidad social y campus sostenible -- 2.10. Propuestas de gestión ambiental en la universidad .11. Conclusiones -- Capítulo 3. Representaciones masculinas de familia, paternidad y maternidad en estudiantes universitarios -- 3.1. Consideraciones generales -- 3.2. Ser familia -- 3.3. ¿Reafirmando la paternidad? -- 3.4. Maternidad: ¿avances o retrocesos? -- 3.5. Significando la crianza -- 3.6. ¿El hogar es responsabilidad de quién? -- 3.7. Ser padre, trabajar y estudiar: ventajas, oportunidades, dificultades y estrategias -- 3.8. Consideraciones finales -- Capítulo 4. La teoría del capital humano y la señalización en el mercado laboral: el caso de los egresados del programa de administración de empresas de Unicatólica (2012 – 2015) -- 4.1. Consideraciones generales -- 4.2. Antecedentes y referentes teóricos -- 4.3. Descripción de la situación ocupacional de los egresados -- 4.4. Modelo econométrico propuesto -- 4.5. Estimaciones obtenidas -- 4.6. Conclusiones -- Capítulo 5. El desarrollo social, una mirada desde la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Unicatólica) -- 5.1. Aspectos generales -- 5.2. Acerca del desarrollo social -- 5.3. Políticas públicas relacionadas con el desarrollo social en Colombia -- 5.4. El desarrollo social en el valle del cauca -- 5.6. Acerca del emprendedor y del empresario -- 5.7. La innovación social y su incidencia en el emprendimiento social frente a las acciones de una institución de educación superior -- 5.8. La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium frente al desarrollo social 5.9. Consideraciones finales.

1. Universidades - Cali. 2. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium -- Aspectos sociales - Cali

378.86 cd 22 ed.

H8689n

NUEVAS PERSPECTIVAS UNIVERSITARIAS DESDE UNICATÓLICA

ISBN PDF: 978-958-52883-2-4

Primera edición, agosto de 2020

Canciller

Mons. Darío de Jesús Monsalve Mejía

Rector

Harold Enrique Banguero Lozano

Vicerrectora Académica

Luz Elena Grajales López

Director de Investigaciones

Fabio Alberto Enríquez Martínez

Editor General

Duván Peña

Coordinadora Sello Editorial

Jasmín Elena Bedoya González

Gestión Editorial

Sello Editorial Unicatólica

Corrección de Estilo

Jennifer García Saldarriaga

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium

Cra. 122 No. 12 - 459 Pance

Conmutador: (572) 312 00 38 Ext. 1120

www.unicatolica.edu.co

Diseño: Carvajal Soluciones de Comunicación S.A.S.

Los derechos de esta obra han sido reservados conforme a la ley, por tanto sus textos y gráficos no pueden reproducirse por medio alguno sin previa autorización escrita del autor.

TABLA DE CONTENIDO

PRÓLOGO	7
PRESENTACIÓN	9

CAPITULO 1	13
-------------------------	-----------

REFLEXIONES SOBRE EL CAMPO CURRICULAR DESDE LO SOCIO-CRÍTICO: NUEVOS SABERES, DISCURSOS Y PRÁCTICAS

1.1. ASPECTOS GENERALES	13
1.2. MARCO TEÓRICO	16
1.3. MÉTODOS	17
1.4. CONTEXTO Y SUJETOS DE ESTUDIO	19
1.5. SELECCIÓN DE LOS PARTICIPANTES	20
1.6. LA METÓDICA: TÉCNICAS DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN	20
1.7. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	22
1.8. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	22
1.9. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.10. AVANCES Y COMPRESIONES PARCIALES DE LA INVESTIGACIÓN	25
Referencias bibliográficas	26

CAPITULO 2	59
-------------------------	-----------

**CAMPUS SOSTENIBLE:
EL CAMINO HACIA LA RESPONSABILIDAD
AMBIENTAL EN UNICATÓLICA**

2.1.	CONSIDERACIONES GENERALES	29
2.2.	EL MEDIO AMBIENTE Y SUS PROBLEMAS	30
2.3.	EL DESARROLLO SOSTENIBLE Y EL DESARROLLO HUMANO EN LA PERSPECTIVA DE UN CAMPUS SOSTENIBLE	33
2.4.	UNIVERSIDAD Y MEDIO AMBIENTE: LAS PROPUESTAS INTERNACIONALES	36
2.5.	PROPUESTAS PARA INCLUIR LA VARIABLE AMBIENTAL EN LA UNIVERSIDAD	39
2.6.	EL MODELO DE CAMPUS SOSTENIBLE PARA UNICATÓLICA	42
2.7.	LA METODOLOGÍA	44
2.8.	DOFA DE UNICATÓLICA FRENTE AL TEMA AMBIENTAL	45
2.9.	RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CAMPUS SOSTENIBLE	48
2.10.	PROPUESTAS DE GESTIÓN AMBIENTAL EN LA UNIVERSIDAD	54
2.11.	CONCLUSIONES	58
	Referencias bibliográficas	26

CAPITULO 3	63
-------------------------	-----------

**REPRESENTACIONES MASCULINAS DE FAMILIA,
PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS**

3.1.	CONSIDERACIONES GENERALES	63
3.2.	SER FAMILIA	65
3.3.	¿REAFIRMANDO LA PATERNIDAD?	69
3.4.	MATERNIDAD: ¿AVANCES O RETROCESOS?	72
3.5.	SIGNIFICANDO LA CRIANZA	77
3.6.	¿EL HOGAR ES RESPONSABILIDAD DE QUIÉN?	79
3.7.	SER PADRE, TRABAJAR Y ESTUDIAR: VENTAJAS, OPORTUNIDADES, DIFICULTADES Y ESTRATEGIAS	86
3.8.	CONSIDERACIONES FINALES	90
	Referencias bibliográficas	93

CAPITULO 4..... 97

LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO Y LA SEÑALIZACIÓN EN EL MERCADO LABORAL: EL CASO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE UNICATÓLICA (2012 – 2015)

4.1.	CONSIDERACIONES GENERALES	97
4.2.	ANTECEDENTES Y REFERENTES TEÓRICOS	98
4.3.	DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS	105
4.4.	MODELO ECONÓMICO PROPUESTO	109
4.5.	ESTIMACIONES OBTENIDAS	111
4.6.	CONCLUSIONES	104
	Referencias bibliográficas	116

CAPITULO 5..... 119

EL DESARROLLO SOCIAL, UNA MIRADA DESDE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM (UNICATÓLICA)

5.1.	ASPECTOS GENERALES	119
5.2.	ACERCA DEL DESARROLLO SOCIAL	120
5.3.	POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS CON EL DESARROLLO SOCIAL EN COLOMBIA	122
5.4.	EL DESARROLLO SOCIAL EN EL VALLE DEL CAUCA	124
5.6.	ACERCA DEL EMPRENDOR Y DEL EMPRESARIO	125
5.7.	LA INNOVACIÓN SOCIAL Y SU INCIDENCIA EN EL EMPRENDIMIENTO SOCIAL FRENTE A LAS ACCIONES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	127
5.8.	LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM FRENTE AL DESARROLLO SOCIAL	128
5.9.	CONSIDERACIONES FINALES	135
	Referencias bibliográficas	137

PRÓLOGO

El siglo XXI está subyugado a las dificultades propias de la aldea global. Sus consecuencias y efectos son inmediatos. En este contexto, la sociedad del conocimiento, la cultura y por ende las instituciones de educación superior se encuentran sometidas a permanentes cambios y tensiones que las convocan a trascender en sus esquemas educativos y organizacionales.

Por ello, este libro da cuenta de un conjunto de experiencias vividas en el Alma Máter de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, de las facultades y los programas adscritos a ellas, donde los investigadores propician conocimiento para el presente y futuro de la humanidad desde una mirada holística sobre las certezas y necesidades de hombres y mujeres fundamentada en un ser trascendente y espiritual.

Esta edición invita al lector a reflexionar sobre aspectos como la construcción del campo curricular desde lo crítico-social, con una contemplación transformadora de las prácticas pedagógicas donde se suscitan nuevos discursos, saberes y nuevas representaciones de percibir los cambios sociales; de igual modo, lo atinente a “Campus Sostenible”, pues este le acierta a la responsabilidad institucional para con la sociedad y las futuras generaciones.

También convoca a recapacitar sobre la familia en tópicos como la paternidad, la maternidad, el significado de la crianza, entre otros. Con relación a la teoría del capital humano y la señalización en el mercado laboral nos permite visibilizar al egresado de Unicatólica; de igual manera, se hace con el desarrollo social invitando al empresario global a integrar las necesidades de progreso, bienestar común, equilibrio ecológico y crecimiento económico a través de los procesos de emprendimiento innovador.

El trabajo aquí presentado ha sido un esfuerzo por un grupo de profesores investigadores de Unicatólica: Millerlandy Bautista-Restrepo, John Hamilton Sepúlveda-Alzate Emilio Latorre Estrada, Damaris Cruz Medina, José Alonso González Solan, Beatriz Eugenia Collazos, Hillary Andrea Copete, Alexandra Hoyos Bravo, Sully Tatiana Gutiérrez González y María Eugenia Torres, a ellos y a aquellos que por alguna razón han leído o leerán esta obra, pues está llena de sabias apreciaciones, mis más sinceros agradecimientos.

César Tulio Carmen Carrillo

Decano Facultad de Ciencias Empresariales

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium

PRESENTACIÓN

En un mundo cambiante como el actual las organizaciones deben ponerse en la tarea de examinarse a sí mismas, para repensarse y modificar sus políticas, sus modelos de gestión y sus acciones. Las universidades no deben escapar a estas dinámicas, pero en los medios académicos a veces los cambios son lentos porque se requiere el debate y la búsqueda de consensos para hacer ajustes que toman más tiempo. Hay un factor de inercia en la universidad, porque los programas académicos y sus currículos requieren tiempo y procesos para renovarse y actualizarse a medida que la realidad social, económica, ambiental y política va cambiando.

Este libro presenta varias experiencias internas de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium – Unicatólica-, en las que se mira a sí misma en un esfuerzo por renovarse y abrir nuevos caminos al pensamiento y a la acción académica e investigativa en la educación superior.

Precisamente, para salir de ese marco tradicional de los currículos inflexibles, solo decididos desde las esferas del poder académico e introducir al estudiante, objeto de la labor pedagógica, en el proceso de construcción de los programas académicos y de los currículos es que Millerlandy Bautista Restrepo y John Hamilton Sepúlveda proponen, en el capítulo 1, una “Construcción del campo curricular desde lo socio crítico”. Aquí lo importante es articular la construcción del currículo con la realidad, con lo concreto y en un marco de debate y reflexión sobre esa realidad. En esta propuesta se busca repensar también los fenómenos sociales, culturales y políticos, y apostarle a que la universidad se plantee su propia posición frente a esa realidad con el fin de observarla, evaluarla, criticarla y presentar nuevos enfoques y nuevas propuestas dentro de un marco de pluralidad, democracia y equidad. No se trata entonces de que la universidad ayude a recrear y reforzar la realidad, sino a enfrentarla, estudiarla y cambiar paradigmas.

En el tema ambiental la universidad también tiene mucho que aportar. No solo por su papel en la formación de los futuros profesionales, sino por su tarea investigativa. La academia debe criticar las formas irracionales de explotación del planeta, su deterioro ambiental y sobretudo proponer nuevas formas de vivir, trabajar y recrearse. Surge así la propuesta de un Campus Sostenible como modelo para incorporar decididamente en tema ambiental en la universidad en cinco aspectos fundamentales: la educación, la operación y administración de los campus, las relaciones con el entorno de las universidades, donde ellas tienen una tarea de mejorar su calidad ambiental y su calidad de vida. Esto es

lo que proponen Latorre, Cruz y González en el capítulo 2 “Campus sostenible: el camino hacia la responsabilidad ambiental en Unicatólica”. Un nuevo modelo con cambios en lo curricular, en lo operativo y en lo administrativo, para hacer del tema ambiental un asunto central en las actividades de la educación superior.

Novedoso resulta que la universidad se preocupe por sus estudiantes y la forma en que se dan las relaciones de pareja y de paternidad y maternidad en alumnos que ya tienen un hogar conformado, o tienen hijos. Aquí el trabajo de “Representaciones masculinas de familia, paternidad y maternidad en estudiantes universitarios” de Beatriz Eugenia Collazos y Hillary Andrea Copete, en el capítulo 3, señala la necesidad de que las nuevas generaciones incorporen comportamientos nuevos respecto a la crianza de los hijos y la responsabilidad en ello, tanto de madres como de padres. Cambios que significan pasar de los roles sexistas del pasado, donde el padre es solo el proveedor, a nuevos roles donde se compartan tareas en igual condición. Estos deberían ser los nuevos vientos que inspiren la paternidad responsable hacia el futuro.

La teoría del capital humano y señalización se concentra en mirar los beneficios económicos para las personas y para el país de los procesos educativos. En el capítulo 4, sobre este tema, se mira cual ha sido el beneficio para los estudiantes de Unicatólica, egresados del programa de administración de empresas. Alexandra Hoyos y Sully Tatiana Gutiérrez indagan sobre esta situación utilizando una metodología que se basa en la modelización relacionando los ingresos de esos egresados con su nivel de educación y su experiencia. Los resultados señalan que la educación es el factor más importante, por encima de la experiencia en el caso analizado.

El capítulo 5 sobre el Desarrollo Social y lo que se viene adelantando sobre este en Unicatólica, se centra en mirar la forma en que la universidad aporta al progreso, al bienestar colectivo de la comunidad universitaria, a la protección del medio ambiente y al crecimiento económico. La contribución de María Eugenia Torres mira a la universidad como un agente no solo responsable de la educación superior de sus estudiantes, sino como un actor social que busca el bien común y va más allá de sus responsabilidades puramente académicas. El trabajo se enfoca en mirar lo que hace la universidad en estos campos del desarrollo social, tomando como ejemplo los proyectos investigativos adelantados por la Facultad de Ciencias Empresariales, encontrando resultados interesantes.

Este libro es una muestra de las nuevas tendencias de la educación en Colombia y el mundo. Las universidades están saliendo de su marco académico tradicional y están tomando más conciencia de su rol como agentes de cambio. No se trata ya de producir profesionales para el mercado laboral y perpetuar

así los esquemas económicos y sociales que generan inequidad y deterioro ambiental. Se trata ahora de presentar propuestas nuevas de opciones de vida, orientar cambios culturales, sociales y económicos, tomar partido por los derechos humanos, la equidad y la responsabilidad empresarial.

Emilio Latorre Estrada

*Docente-Investigador Grupo Interdisciplinario de Investigación
en Conocimiento Organizacional (GIICO)*

Facultad de Ciencias Empresariales

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium

1

REFLEXIONES SOBRE EL CAMPO CURRICULAR DESDE LO SOCIO-CRÍTICO: NUEVOS SABERES, DISCURSOS Y PRÁCTICAS¹

Millerlandy Bautista-Restrepo*
John Hamilton Sepúlveda-Alzate**

1.1. ASPECTOS GENERALES

El currículo desde una apuesta crítica se ha consolidado desde finales del siglo XX y principios del siglo XXI, donde algunos autores como Gimeno Sacristán (1988 -2010), Stenhouse (1981), Álvarez de Zayas (1996-1997), Añorga Morales (1997), Díaz-Villa (2008-2013), De Zubiría Samper (2013), Tobón (2013) y Nussbaum (2014), lo conciben como una propuesta abierta a nuevos saberes, prácticas y configuraciones sociales que se resisten a dispositivos de poder, a subjetivaciones dominantes por el Estado y las instituciones que lo buscan controlar y someter a una serie de lineamientos u orientaciones pedagógicas, didácticas y, por qué no decirlo, curriculares propias de las ideologías o intereses geoeconómicos y geopolíticos de unos cuantos, o por las mismas exigencias sociales hegemónicas como producto de la globalización.

1 Este capítulo se deriva del proyecto de investigación titulado: “Impacto curricular del área de inglés en el desempeño académico de los estudiantes de Unicatólica, fase II, financiado por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. El proyecto se encuentra avalado por la Dirección de Investigaciones de la misma Institución mediante resolución no. 281 de 25 de septiembre de 2017

** Magíster en Educación Superior, Docente-investigadora del Departamento de Comunicación y Lenguaje, Facultad de Teología, Filosofía y Humanidades, grupo de investigación Yeshúa, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Cali, Colombia. Correo Electrónico: mbautista02@unicatolica.edu.co, milabar58@hotmail.com

*** Magíster en Didáctica del Inglés, Doctor en Educación, Docente-investigador del Departamento de Comunicación y Lenguaje, Facultad de Teología, Filosofía y Humanidades, grupo de investigación Yeshúa, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Cali, Colombia. Correo Electrónico: jhsepulveda@unicatolica.edu.co, jhonhamilton5@hotmail.co

El currículo socio-crítico debe instalarse en una perspectiva de pensamiento transformadora de las prácticas pedagógicas, donde se construyan nuevos sentidos y significados de las representaciones sociales que subyacen en el pensamiento de los actores sociales, los cuales hacen parte de la deconstrucción y construcción del diseño curricular.

Ciertamente, una teoría curricular que busque fundamentar un currículo desde lo práctico y lo crítico debe propiciar líneas de pensamiento que promuevan nuevos discursos, saberes y nuevas formas de comprender los cambios sociales que producen o reconfiguran territorios e identidades culturales. “La teoría curricular constituye un campo del saber en donde convergen una diversidad de disciplinas, con la idea de conducir el proceso de enseñanza y de aprendizaje partiendo de un análisis de las condiciones específicas de la realidad”. (Ramos de Balazs, 2010, p. 36).

Según Kemmis (2008), Citado en Almeida (2012), la teoría práctica del currículum se caracteriza por:

Ser racionalista de la acción, es decir es una forma de razonamiento en la que las personas no pueden guiarse simplemente recurriendo a reglas técnicas. Esta teoría se trata de una perspectiva personalista que considera la sociedad como un agregado amorfo de individuos que pueden contribuir a las decisiones prácticas que se adoptan en la vida política de la sociedad (p. 64).

De este modo, en la teoría práctica del currículo se orientan los procesos hacia la construcción de sentidos y significados que se producen desde las subjetividades, donde el proceso de enseñanza-aprendizaje “se plantea enmarcando al individuo dentro de una sociedad democrática”. (Kemmis (2008) Citado en Almeida (2012, p. 64).

Por otra parte, el currículo desde lo crítico requiere pensar la institución educativa en su contexto social, cultural, político y económico para “cuestionar y explicar los factores de carácter ideológico y social” que dan lugar “a la elaboración de determinado proyecto curricular. Ese cuestionamiento se hace sobre la base de una postura crítica que ante todo busca confrontar la pretendida neutralidad metodológica” (Kemmis, 2018, citado en Almeida, 2012).

Reconfigurar el currículo y su diseño desde estas perspectivas epistémicas requiere confrontarlas metodológicamente, como se aprecia en los siguientes trabajos investigativos.

En un estudio realizado en la Universidade Federal da Bahia en Brasil, que tuvo como objetivo central evaluar el currículo de la carrera de Letras con Español en la formación inicial de profesores de esa lengua extranjera en la Educación Básica,

se centró en el análisis del programa curricular y en el estudio de la perspectiva de los sujetos participantes: estudiantes del último año académico y profesores formadores de docentes de ELE.

Los datos fueron recogidos in situ mediante entrevistas semiestructuradas individuales. Para el análisis comprensivo del contenido se utilizó un procedimiento simplificado de análisis de contenido en la parte cualitativa. Señalan que hay una carencia en lo que se refiere específicamente a los contenidos de lengua y literaturas de lengua española, además, que no hay conexión entre teoría y práctica, y exponen las consecuencias de la ausencia de una formación en la que el trabajo de investigación en la Educación Básica sea prioridad. Por consiguiente, “se hace imprescindible proponer una reestructuración curricular de la carrera de Letras con Español, en el contexto investigado, para que se ajuste a las necesidades y demandas actuales del profesor de ELE en formación” (Almeida, 2012, p.13).

De otro lado, el trabajo investigativo desarrollado por Ramos de Balazs (2010), con el propósito de reconocer las debilidades y fortalezas en la implementación de los diseños curriculares de educación física con relación a los docentes que laboran en las escuelas bolivarianas del municipio Girardot del estado Aragua en Venezuela, y sobre esas bases proponer mejoras para contribuir con su formación permanente en beneficio de los educandos, se orientó desde un paradigma de investigación cuantitativo-cualitativo centrado en aspectos descriptivos y para la mejora dentro de la investigación evaluativa.

La herramienta metodológica de este estudio fue la evaluación de programas. Como principales resultados se encontraron: los profesores tienen desconocimiento del diseño curricular de educación inicial, ni experiencia profesional en ese nivel educativo, la mayoría no utiliza los diseños curriculares para elaborar la planificación, por lo que ésta es llevada a cabo al margen de estos documentos, pues se realiza sólo para cumplir con el requisito administrativo, infiriéndose que la praxis pedagógica está basada en la experiencia práctica sin referencia teórica.

Ramos de Balazs (2010) propone revisar los programas de las asignaturas del plan de estudio e incorporar materias dirigidas a cubrir aspectos pedagógicos deferidos en los diseños curriculares.

Por lo tanto, diseñar el currículo desde una apuesta epistémica socio-crítica demanda su reconfiguración desde la misma construcción del campo curricular y no solo entenderlo de una manera mecanicista, como un dispositivo de poder que revela acciones metodológicas estructuralistas, es comprenderlo como “un proceso que articula varios ámbitos y manifestaciones que interactúan impregnados de un

fuerte sentido crítico, no olvidándose de resaltar el ambiente político e ideológico en que se desarrolla la práctica” (Almeida, 2012)

En síntesis, el presente trabajo intenta mostrar desde una mirada epistémica algunas reflexiones que se derivan del campo curricular desde lo socio-crítico. Asimismo, propone una ruta metodológica apoyada en la teoría fundamentada que nutrirá el rediseño del modelo curricular actual del área de inglés del departamento de Comunicación y Lenguaje de Unicatólica. En efecto, se busca intervenir el currículo de tal manera que se ajuste a las necesidades del contexto socio-cultural de la Institución e implementar estrategias de acompañamiento a los docentes para mejorar el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Como resultado de ello, se espera impactar positivamente el desempeño académico de los estudiantes en esta área.

Cabe aclarar que en este capítulo no se presentarán resultados de la intervención metodológica, pues la investigación titulada: “Impacto curricular del área de inglés en el desempeño académico de los estudiantes de Unicatólica, fase II”, aún se encuentra en curso.

1.2. MARCO TEÓRICO

Una apuesta epistémica que emerja de la construcción del campo curricular desde lo socio-crítico debe considerar y analizar el campo del currículo como un espacio en el cual converge una multiplicidad de discursos, prácticas y posiciones de agentes y agencias, marcados por sus diferencias en relación con la forma de percibir el currículo, ya sea como medio, como disciplina o como vinculado a un principio clasificatorio que produce y reproduce, no solo límites en el conocimiento y, en consecuencia, formas especializadas de conciencia, sino, también, representaciones colectivas e identidades individuales (Díaz-Villa, 2016).

En efecto, es desde las relaciones intersubjetivas, así como en la construcción de saberes y nuevas discursividades, que el currículo cobra forma. Esto lleva a pensar en un gran cambio en la educación en donde los problemas del contexto son los que deben orientar el proceso de formación y no las estructuras disciplinares.

De otro lado, Bolívar Botia (1993), citado en Díaz-Villa (2016), concibe la construcción del campo curricular desde la práctica docente y señala que la teoría curricular se encarga de “racionalizarla, conceptualizarla, explicarla, pero siempre en relación con la práctica real” (p. 30). Ciertamente las prácticas permiten

construir significados compartidos y sentidos particulares entre los sujetos que favorecen la dinámica y la construcción curricular en determinados contextos sociales y culturales.

Para otros autores el campo curricular se construye desde el discurso dialéctico y de la emancipación del individuo sobre las formas de poder orientados a la transformación social, pues se debe construir el currículo basado “en la realidad social existente, entendiendo el proceso de enseñanza-aprendizaje como un proceso participativo y de negociación que fomente la crítica ideológica” (Almeida, 2012).

Por lo tanto, las actividades son de “construcción y de aprendizaje compartidos, muy abiertos al entorno. Los contenidos deben ser socialmente significativos. De esa forma, se enfatiza el valor de la experiencia total y el análisis del impacto del currículum en la vida global de los estudiantes, en lo social y en lo político” (Almeida, 2012).

En síntesis, construir el campo curricular desde una apuesta epistémica socio-crítica requiere de un diálogo permanente y democrático entre los actores sociales involucrados, esto es, interacciones y constructos sociales más plurales: respetuosos por la otredad, y conscientes de la diversidad cultural y medio ambiental que emanan de un currículo multicultural, abierto a nuevos discursos, saberes y prácticas de los sujetos desde su territorio.

A continuación, se describirá la metodología a utilizar en el estudio.

1.3. MÉTODOS

El estudio se enmarca en el enfoque cualitativo con una ruta metodológica de tipo interpretativo y comprensivo.

Para Taylor y Bogdan (1987) en la investigación cualitativa los investigadores sociales “desarrollan conceptos, intelecciones y comprensiones” partiendo de los datos, y no recogiendo datos para evaluar teorías preconcebidas. En efecto, no son esclavos de un procedimiento o técnica, pues siguen un diseño de la investigación flexible donde las personas, los escenarios o los grupos se ven de una forma holística: se trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas, es decir, el investigador cualitativo aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones para estudiar “a las personas en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se hallan” (pp. 20-23).

Por consiguiente, lo que se busca es comprender e interpretar los sentidos y significados que se producen en los discursos y en las prácticas de los docentes de inglés y estudiantes de los programas de pregrado matriculados en los cursos de inglés ofertados por el departamento de Comunicación y Lenguaje de Unicatólica, y a partir del análisis de los datos, construir teoría que permita la confrontación epistémica y metodológica desarrollada en el estudio para diseñar un modelo de tránsito (modelo de intervención curricular) que, en su pilotaje, favorezca la producción de nuevos saberes que contribuyan en un nuevo modelo curricular para el área de inglés.

En relación con lo anterior, el estudio se apoya en el método de la teoría fundamentada (Glaser & Strauss, 1967; Strauss & Corbin, 2002), que se define como una teoría derivada de datos recopilados de manera sistemática y analizados por medio de un proceso de investigación.

“En este método, la recolección de datos, el análisis y la teoría que surgirá de ellos guardan estrecha relación entre sí” (Strauss & Corbin, 2002). En otras palabras el investigador social comienza con un “área de estudio y permite que la teoría emerja a partir de los datos, lo que genera conocimientos, aumenta la comprensión y proporciona una guía significativa para la acción” (p.21).

Ciertamente la creatividad en esta teoría se manifiesta en la capacidad de los investigadores de denominar “categorías con buen tino, formular preguntas estimulantes, hacer comparaciones y ex-traer un esquema innovador, integrado y realista de conjuntos de datos brutos desorganizados” (p. 21).

Para ello, Strauss y Corbin (2002) proponen los siguientes procedimientos de codificación: construir teoría más que comprobarla; ofrecer a los investigadores herramientas útiles para manejar grandes cantidades de datos brutos; ayudar a los analistas a considerar significados alternativos de los fenómenos; ser sistemático y creativo al mismo tiempo; identificar, desarrollar y relacionar los conceptos, elementos constitutivos básicos de la teoría.

De esta forma, quien trabaja con la teoría fundamentada debe estar en la capacidad de mirar de manera retrospectiva y analizar las situaciones críticamente, así como pensar de manera abstracta y de ser flexibles y abiertos a la crítica constructiva; esto es, asume la responsabilidad de interpretar lo que observa, escucha o lee (Rodríguez, Gil & García, 1999). Asimismo, sostienen estos autores:

El valor de la metodología (...) radica en su capacidad, no sólo de generar teoría, sino también de fundamentarla en los datos. Tanto la teoría como el análisis de los datos exigen interpretación, pero al menos se trata de una interpretación basada en una indagación que se realiza de manera

sistemática. Al hablar sobre análisis cualitativo, nos referimos, no a la cuantificación de los datos cualitativos, sino al proceso no matemático de interpretación, realizado con el propósito de descubrir conceptos y relaciones en los datos brutos y luego organizarlos en un esquema explicativo teórico. Los datos pueden consistir en entrevistas y observaciones [...] (Strauss & Corbin, 2002, p.27).

Es oportuno mencionar que la teoría fundamentada se desarrolla sobre la base del método de comparación constante y el muestreo teórico, el primero referido a la generación de categorías, propiedades e hipótesis sobre problemas generales. Si el analista solo desea generar ideas teóricas, categorías y sus propiedades, hipótesis e interrelaciones, no se puede limitar a la práctica de la codificación primero y el análisis de los datos después. Esto se debe a que al generar teoría él está constantemente rediseñando y reintegrando sus nociones teóricas. (Glaser & Strauss, 1967)

Así pues, el propósito del método comparativo constante es que el investigador social codifique y analice los datos de forma paralela con el fin de enunciar y desarrollar conceptos o categorías. Su aplicación supone la comparación de las categorías, propiedades e hipótesis que surgen a lo largo de un estudio en sucesivos marcos o contextos.

Este procedimiento se desarrolla en cuatro etapas: la primera implica la comparación de los datos; la segunda supone una integración de cada categoría con sus propiedades; la tercera requiere delimitar la teoría que comienza a desarrollarse; en la cuarta etapa, que se produce tras un proceso de saturación de los incidentes pertenecientes a cada categoría, se recoge la redacción de la teoría (Rodríguez, Gil & García, 1999).

En el muestreo teórico los datos recogidos no son lo suficientemente extensos y, debido a la saturación teórica, no están codificados extensivamente (Glaser & Strauss, 1967), es decir, el investigador social escoge nuevos casos de estudio para ayudar a expandir los conceptos y teorías ya desarrollados. “Lo importante no es el número de casos, sino la potencialidad de cada uno para ayudar al investigador a desarrollar una mayor comprensión teórica sobre el área que está estudiando” (Rodríguez, Gil y García, 1999, p. 48)

1.4. CONTEXTO Y SUJETOS DE ESTUDIO

El estudio se desarrolla en el departamento de Comunicación y Lenguaje de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium con profesores del área de inglés y estudiantes de pregrado de los diferentes programas académicos.

1.5. SELECCIÓN DE LOS PARTICIPANTES

La selección de los participantes se hizo de una manera intencionada y se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: primero, ser profesor tiempo completo del área de inglés; segundo, estudiantes de pregrado –de las diferentes facultades– matriculados en los cursos de inglés 3.

Se seleccionó el total de profesores tiempo completo del área de inglés: 14, por la relevancia e interés de la investigación; asimismo, se escogieron intencionalmente 14 grupos de la población estudiantil: un grupo de inglés 3 por cada profesor.

1.6. LA METÓDICA: TÉCNICAS DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN

Las técnicas para recopilar datos en este estudio son: los grupos focales y las narrativas autobiográficas. En este sentido el investigador social será un intérprete en el trabajo de campo que, por un lado, promueve espacios de diálogo y re-significación de las prácticas de saber y, por otro, analiza, interpreta y comprende los significados compartidos y particulares que emergen de las narrativas autobiográficas de los sujetos participantes.

El grupo focal, también llamado grupo de discusión, “es utilizado para conocer las percepciones y opiniones de grupos de personas con características comunes y lograr, a través de la interacción, el enriquecimiento del discurso sobre un determinado tópico” (Delgado-Gallego et al., 2011). Se caracterizan porque las discusiones abiertas y guiadas son desarrolladas con grupos de participantes pequeños (de seis a diez personas o de cuatro a 12) y homogéneos en relación con los criterios de selección (nivel socio-económico, edad, sexo, situación familiar, ocupación). (Delgado-Gallego et al., 2011).

Según Quintero, Pineda, Ossa y Garzón (2012), el grupo focal se centra en:

La pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes. Busca el descubrimiento de una conformación de sentido compartida, fundamentada por los aportes de los miembros del grupo. Posibilita la producción de significados al indagar e interpretar fenómenos ocultos al observador común. Permite interpretar los datos en profundidad y detalle, para dar cuenta de comportamientos sociales y prácticas cotidianas. (p.34)

Las narrativas autobiográficas se constituyen en un método innovador de la investigación social que permiten, desde una mirada socio-hermenéutica, analizar e interpretar de forma profunda las producciones subjetivas que emergen -de forma dialógica- de los relatos de los participantes de un estudio, es decir, comprender un abanico de posibilidades que se producen en esos sujetos como constructores de sus propias realidades sociales, individuales y particulares, y que son el resultado de sus experiencias vividas.

En este sentido, la narrativa autobiográfica centra su interés en mostrar el testimonio subjetivo de una persona, recogiendo tanto los acontecimientos como las valoraciones que dicha persona hace de su propia existencia y englobando tanto los aspectos personales como profesionales reflejados en una narración. (Pujadas, 1992, citado en Arribas, 2008, p. 176)

Autores como Arribas (2008), Bolívar y Domingo (2006), Carrillo (s.f.) y Arfuch (2016), señalan que las narrativas autobiográficas permiten no solo la reconfiguración de experiencias personales donde se expresan sentimientos, necesidades e intereses, sino también la construcción y reconstrucción de sus propias realidades sociales, y hacerlas visibles mediante el relato. Estos autores además sostienen que la narrativa requiere ante todo una posición de escucha atenta: no solo el qué sino también el cómo del decir; no solo el contenido de una historia sino los modos de su enunciación.

Narrar, implica poner lo vivido en palabras, en tanto ideas y emociones; resignificar las experiencias, llenar de sentido la propia historia al renombrar y re-crear una serie de acontecimientos, que más que responder a un orden cronológico y objetivo, responden a un entramado lógico y subjetivo, que da cuenta de la configuración particular y compleja frente a los hechos vividos. (Arias-Cardona & Alvarado-Salgado, 2015, p.172)

En esencia, las narrativas autobiográficas, más que una técnica cualitativa de recolección y análisis de la información, son un instrumento potente que favorece las construcciones intersubjetivas, lo que es "...pertinente para entrar en el mundo de la identidad, de los significados y del saber práctico y de las claves cotidianas presentes en los procesos de interrelación, identificación y reconstrucción personal y cultural" (ACEVES 1994, 2001; citado en Bolívar & Domingo, 2006, p.3).

Por otra parte, asumido desde la investigación educativa, Medina y Domínguez (1988), citados en Arribas (2008), reparan que:

La perspectiva biográfica subraya la importancia de la historia singular de cada profesor vivida en los centros y aulas, así como la evolución conceptual

y aplicada de las diversas experiencias que han configurado su personalidad y modo peculiar de desarrollar la docencia. (p. 186)

De esta manera, las narrativas autobiográficas potencian el reconocimiento de los sujetos en su entorno social, pues los sentidos y significados compartidos se comprenden en/y mediante la interacción con el contexto social-cultural. En consecuencia, este método de investigación social promueve una mirada introspectiva de los sujetos, donde se develan imaginarios, voces y sentires frente a sus prácticas y saberes.

1.7. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La recolección de datos se realizará en dos momentos:

En un primer momento se organizarán los grupos focales, dos grupos de discusión del colectivo docente. En cada uno de los grupos de discusión se abordarán temas del quehacer pedagógico, donde cada uno de los participantes tomará una postura crítica que favorezca la auto-reflexión y el enriquecimiento de la praxis docente.

En un segundo momento, el colectivo docente socializará su planeación didáctica: caracterización y diagnóstico de los cursos a cargo (Inglés 3), orientación didáctica, criterios de evaluación y sistematización de la experiencia. En este último componente, el colectivo compartirá sus relatos, es decir, las experiencias vividas después de haber implementado este instrumento metodológico.

1.8. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los datos se analizarán y configurarán de forma artesanal (manual) a través de matrices simples diseñadas por los investigadores. Se procederá a realizar un análisis comparativo y de saturación de la información (análisis categorial inicial) a través del proceso de codificación abierta, axial y selectiva de la teoría fundamentada. Strauss y Corbin (2002) definen el proceso de codificación de la siguiente manera:

Codificación abierta: el proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones.

Codificación axial: proceso de relacionar las categorías a sus subcategorías, denominado “axial” porque la codificación ocurre alrededor del eje de una categoría, y enlaza las categorías en cuanto a sus propiedades y dimensiones.
Codificación selectiva: proceso de integrar y refinar la teoría (p. 110).

Esto permitirá la interpretación de significados compartidos y la comprensión detallada del fenómeno estudiado, logrando así determinar categorías emergentes y categorías centrales de análisis, para relacionarlas después y construir teoría.

En primera instancia se analizarán las narrativas autobiográficas de los sujetos participantes (sistematización docente sobre la experiencia en el aula) como resultado de la implementación de la planeación didáctica. Luego se leerán cada uno de los relatos (línea por línea/frase por frase/palabra por palabra) y, simultáneamente, se buscará interpretarlos y comprenderlos -de manera reflexiva- hasta lograr construir sentidos y significados que se producen en este tipo de discursos.

Hacer codificación renglón por renglón es especialmente importante al comenzar un estudio porque le permite al analista generar categorías rápidamente y desarrollarlas por medio de un muestreo adicional, con base en las dimensiones de las propiedades generales de las categorías, proceso al que llamamos “muestreo teórico”. (Strauss & Corbin, 2002, p. 131).

Como resultado de este primer ejercicio se identificarán las categorías iniciales de análisis para comprender con mayor profundidad las voces y sentires de los sujetos estudiados (profesores y estudiantes). En esencia, “...una categoría representa un fenómeno, o sea, un problema, un asunto, un acontecimiento o un suceso que se define como significativo para los entrevistados” (Strauss y Corbin, 2002, p. 136)

En segundo lugar, se buscará identificar las propiedades o dimensiones de las categorías iniciales (características generales o específicas), por lo tanto, se descomponen y se agrupan en subcategorías. Cabe apuntar que los investigadores optarán, con cierto grado de precisión, por configurar las subcategorías según los patrones de interacción identificados y recurrentes en el análisis. Seguidamente, se construyen relaciones entre las categorías y subcategorías para elaborar explicaciones más concretas sobre la comprensión de los fenómenos.

Para Strauss y Corbin (2002), en la codificación las categorías representan los fenómenos porque:

Lo importante no es tanto identificar y enumerar condiciones causales, intervinientes y contextuales sino que el analista se fije en el entramado

complejo de acontecimientos (condiciones) que lleva a que se den problemas, asuntos o sucesos a los cuales las personas responden por medio de alguna forma de acción/ interacción, con alguna clase de consecuencias (p. 145)

Por último, se hará un barrido de los datos para identificar las categorías saturadas; esto es "...cuando ya no emerge información nueva durante la codificación, o sea, cuando en los datos ya no hay nuevas propiedades, dimensiones, condiciones, acciones/interacciones o consecuencias" (pp. 164).

De esta manera, se procederá a realizar una segunda lectura de los datos y así a determinar una categoría central o medular de análisis. "Una categoría central puede evolucionar a partir de la lista de categorías existentes o un investigador puede estudiar las categorías y determinar una idea conceptual bajo la cual se puedan agrupar todas las otras" (p.161).

La categoría central tiene como objeto formar un todo explicativo: formar un esquema teórico mayor, a partir de la integración, interrelación y refinación con las otras categorías, pus es allí donde "los hallazgos de la investigación adquieren la forma de teoría" (p. 172).

Por consiguiente, se procederá a construir teoría a través de un desarrollo proposicional lógico (afirmaciones de relación coherente) que emerge de la integración y refinación de las categorías principales. Refinar la teoría consiste en buscar consistencia interna y brechas en la lógica, completar las categorías poco desarrolladas, recortar las excedentes y validar las interpretaciones por medio de la comparación permanente de unos datos con otros.

Esto permitirá explicar el fenómeno de estudio en sentido general (lo que ocurre), y dar los elementos necesarios para diseñar un modelo de tránsito que, en su pilotaje, favorezca la producción de nuevos saberes que contribuyan en un nuevo modelo curricular para el área de inglés del departamento de Comunicación y Lenguaje de Unicatólica.

1.9. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN

El proceso investigativo de la fase dos tendrá las siguientes etapas:

Etapas 1. Interpretación y constitución de sentido:

- a. Apuesta epistémica
- b. Construcción teórico-metodológica (teoría fundamentada)
- c. Confrontación epistémica y metodológica

Etapas 2. Diseño y pilotaje del modelo de transición:

- a. Proceso de modelación
- b. Diseño de unidades didácticas
- c. Selección de grupos y docentes
- d. Sensibilización con docentes y directivos
- e. Acompañamiento durante el pilotaje
- f. Análisis del pilotaje
- g. Reporte de resultados
- h. Elaboración de conclusiones

Etapas 3. Diseño del nuevo modelo curricular:

- a. Mejoras en el modelo de transición
- b. Rediseño curricular del área de inglés (mico-curricúlos)

1.10. AVANCES Y COMPRESIONES PARCIALES DE LA INVESTIGACIÓN

Vale la pena repensar si las relaciones de poder que se producen al interior de las instituciones de educación superior colombianas que asumen la construcción del campo curricular desde lo cientificista, lo dogmatizan a un reduccionismo meramente racional, objetivista y teorizable desde una base epistemológica. Pues configurar un nuevo modelo curricular desde lo socio-crítico, como apuesta epistémica, requiere construir teoría desde los mismos sujetos y su territorio (contexto de desarrollo).

El campo curricular desde lo socio-crítico se convierte en un ejercicio de construcción constante en el área de inglés en Unicatólica, que necesita de la participación de sujetos políticos con una actitud crítica y propositiva, conducente a la transformación de las prácticas de enseñanza, la producción de nuevos saberes y discursos, así como la independencia cognoscitiva de los estudiantes. Lo que se pretende es que sea un referente institucional que permee todas las áreas del conocimiento. Esto en función de aportar una nueva mirada al modelo pedagógico de Unicatólica.

Referencias bibliográficas

Almeida, F. (2012) Evaluación de la educación superior en Brasil: análisis y propuesta curricular para los cursos de formación de profesores de español. [Tesis doctoral] España: Universidad de Alcalá.

Álvarez de Zayas, R. (1996) Diseño Curricular. La Habana, Cuba: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño.

Álvarez de Zayas, R. (1997) Hacia un Curriculum Integral y Contextualizado. La Habana: Ed. Academia

Añorga, J. (1997). Aproximaciones metodológicas al diseño curricular. La Habana: ISPEJV

Arfuch, L. (2016). Subjetividad, memoria y narrativas: una reflexión teórica y política en el campo de la educación. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, 9(18), 227-244.

Arias-Cardona, A. M. & Alvarado-Salgado, S. V. (2015) Investigación narrativa: apuesta metodológica para la construcción social de conocimientos científicos. *CES Psicología*, 8 (2), 171-181

Arribas, H. F. (2008) El pensamiento y la biografía del profesorado de Actividad Física en el Medio Natural: un estudio multicaso en la formación universitaria orientado a la comprensión de modelos formativos. [Tesis doctoral] Valladolid, España: Universidad de Valladolid.

Bolívar, A. & Domingo, J. (2006) La investigación biográfica y narrativa en Iberoamérica: Campos de desarrollo y estado actual. *Forum: Qualitative Social Research*. Recuperado de <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/161/357>

Carrillo, J. C. (s.f.) La narrativa como opción metodológica en la investigación educativa. Universidad de Costa de Rica. Recuperado de <http://inie.ucr.ac.cr/tercer-congreso/memoria/documentos/1/lanarrativacomooopcionmetodologica.pdf>

Delgado-Gallego, M. E., Vásquez-Navarrete, M. L., Ferreira-da Silva, M. R., Mogollón-Pérez, A. S., Fernández-de Sanmamed, M. J., & Vargas-Lorenzo, I. (2011) Introducción a las técnicas cualitativas de investigación en salud. Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle.

De Zubiría Samper, J. (2013). Cómo diseñar un currículo por competencias. Colombia: Editorial Magisterio

Díaz-Villa, M. (2013) Currículum: debates actuales. Trazos desde América Latina. *Revista Contextos*, 2(8), 21-33.

Díaz-Villa, M. (2016). Del campo curricular en América Latina: elementos para su comprensión. [Con]textos, 5(20), 23-34.

Glaser, B. & Strauss, A. (1967) *The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research*. London, England: Aldine Transaction

Gimeno & Pérez (2002) *Diseño del currículo. Diseño de la enseñanza*. Madrid: Ediciones Morata.

Gimeno-Sacristán, J., Pérez-Gómez, A. I., Martínez, J. B., Torres, J., Angulo, F., & Álvarez, J. M. (2010). *¿Qué hay de nuevo en las competencias?* Madrid: Ediciones Morata

Nussbaum. M. (2014). *Not for profit. Why democracy needs humanities*. Buenos Aires: Katz Editores.

Quintero, M.L., Pineda, L. M., Ossa, J.F. & Garzón, O. (2012) *Sujeto y subjetividad: identidad del estudiante bonaventuriano*. Cali: Editorial Bonaventuriana

Ramos de Balazs, A. (2010) *Educación física, currículum y práctica escolar*. [Tesis doctoral]. León, España: Universidad de León.

Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1999) *Metodología de la investigación cualitativa*. España: Editorial Aljibe. Recuperado de https://kupdf.com/download/metodologia-de-la-investigacion-cualitativa-gregorio-rodr-igrave-guez-g-ograve-mez-javier-gil-flores_58fd3c10dc0d602a63959ec4_pdf

Strauss, A. & Corbin, J. (2002) *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín, Colombia: Editorial Universidad de Antioquia

Stenhouse, L. (1981) *Investigación y desarrollo del currículum*. Madrid: Ediciones Morata

Taylor, S.J. & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Barcelona: Paidós.

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Colombia: Ecoe Ediciones.

2

CAMPUS SOSTENIBLE: EL CAMINO HACIA LA RESPONSABILIDAD AMBIENTAL EN UNICATÓLICA²

Emilio Latorre Estrada*

Damaris Cruz Medina**

José Alonso González Solano***

2.1. CONSIDERACIONES GENERALES

Ante la creciente destrucción ambiental que está causando el ser humano sobre el planeta, surgen acciones desde diferentes frentes para encontrar soluciones. La Universidad debe liderar acciones para proteger la Naturaleza, pues es la institución básica de la sociedad que busca, no solo transferir el conocimiento a las generaciones de estudiantes que van llegando, sino encontrar soluciones a los problemas y gestar nuevos conocimientos sobre la realidad que se estudia.

La acción ambiental de la Universidad tiene que convertirse en una adecuación de las formas de operar, enseñar y divulgar alrededor de los problemas que aquejan a la Naturaleza y a la Humanidad como resultado de los impactos ambientales que la industrialización, el consumo y el crecimiento poblacional están causando. Esta

2 Este capítulo hace parte del trabajo de investigación titulado “Modelo de Campus Sostenible en Unicatólica”, que ha sido adelantado entre 2017 y 2018 en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium de Cali.

* Ingeniero Electricista, Universidad de los Andes, Bogotá; Doctorado en Planificación Regional y Urbana, Universidad de Ciencias Sociales, Toulouse, Francia; Profesor de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Lumen Gentium, Cali, Colombia; Grupo de Investigación Interdisciplinario en Investigación Organizacional – Giico; elatorre@unicatolica.edu.co

** Administradora de Empresas, Fundación Universidad Católica Lumen Gentium; Profesora de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Lumen Gentium, Cali, Colombia; Grupo de Investigación Interdisciplinario en Investigación Organizacional – Giico; dcruz@unicatolica.edu.co

*** Administrador de Empresas, Universidad Santiago de Cali, Especialización en Investigación: Universidad San Buenaventura – Cali. Maestría en Educación: Pontificia Universidad Javeriana – Cali; Grupo de Investigaciones en Conocimiento Organizacional Giico; jgonzalez@unicatolica.edu.co

acción es central a la responsabilidad de la Universidad con la sociedad y con las generaciones venideras.

Con este propósito se han establecido en el mundo ya muchos instrumentos administrativos, pedagógicos e investigativos que se han venido identificando con el nombre de Campus Sostenible. Se resume aquí la experiencia seguida por la Fundación Universidad Católica Lumen Gentium, con sede en Cali, Colombia, durante los años 2017 y 2018, para formular una propuesta de Campus Sostenible.

2.2. EL MEDIO AMBIENTE Y SUS PROBLEMAS

El problema ambiental ya no es nuevo. Desde el año de 1972, un libro (Meadows, 1972), resultado de una investigación global sobre la situación del planeta, anunciaba que si no se hacía algo en los próximos años para detener ciertos fenómenos como el aumento de la población y de la contaminación, el futuro de la humanidad estaría en peligro. Dentro de un ambiente agitado, de muchas inconformidades como mayo de 1968 en Francia, la lucha contra la guerra del Vietnam y por los derechos civiles en los Estados Unidos y las protestas estudiantiles en muchos países occidentales, se organizó, en ese mismo año de 1972, la primera reunión mundial sobre medio ambiente en Estocolmo, Suecia. Como resultado de esta reunión se creó el PNUMA, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, con sede en Nairobi, Kenia. Su objetivo: abordar la problemática ambiental en el mundo. En el año 2002, 30 años después del informe del Club de Roma, el panorama de la acción ambiental era muy pobre (Meadows D. H., 2006) y ya para esta época se había detectado el fenómeno del cambio climático por causa de los gases de efecto invernadero producidos por los combustibles fósiles y otros fenómenos antrópicos, fenómeno que para 1972 no se había detectado.

Un informe del PNUMA y la CEPAL de 2010 presentaba con detalle las manifestaciones y los problemas asociados al cambio climático en la región latinoamericana. Entre los indicadores de cambio climático el documento establece los siguientes: el detrimento de los glaciares, el aumento de la temperatura, el aumento de la precipitación o su reducción, el aumento de los extremos de precipitación, el aumento de las rachas de sequía, el aumento de las ondas de calor y la mayor intensidad de los huracanes.

Otro informe del PNUMA de 2016 (UNEP, 2016) presentaba las principales manifestaciones de problemas ambientales en crecimiento como la toxicidad que se aumenta en las cosechas por la sequía y las altas temperaturas, que se transfiere desde las plantas a los animales y a los seres humanos; el aumento de los plásticos

en el mar que, a su vez, se transfiere al organismo humano a través del consumo de los productos del mar; la transferencia de enfermedades de los animales a los seres humanos; la afectación del cambio climático en los ecosistemas y el aumento de la demanda por animales silvestres que fomenta el tráfico ilegal de fauna en el mundo.

El Fondo Mundial para la Vida Silvestre, conocido por su sigla en inglés WWF, publica cada dos años un informe que se denomina Planeta Vivo, el último es del año 2016 (WWF, 2016). Este informe se concentra en dos temas: la extinción de especies animales y la huella ecológica. Para el primer caso se elabora el Índice Planeta Vivo (IPV) que mide la biodiversidad a partir del monitoreo de 14.152 poblaciones de 3.706 especies de vertebrados (mamíferos, aves, peces, anfibios, reptiles) de todo el mundo. Se calculan cuatro índices: el global, el terrestre, el de agua dulce y el marino. Entre 1970 y 2012 (últimos datos registrados) estos cuatro índices disminuyeron en 58 %, 38 %, 81 % y 36 %, respectivamente, (WWF. 2016). Estas cifras son escandalosas. Según este informe las amenazas para la disminución de las especies son: la pérdida y degradación del hábitat, la sobreexplotación de especies, la contaminación, las especies invasoras y las enfermedades, y el cambio climático.

La Huella Ecológica mide la demanda de espacio como resultado del consumo de la población humana. Esta huella se puede medir a nivel de un hogar, una empresa, una ciudad, un país o global. La acción humana en el planeta ha llegado ya a niveles muy altos de presión sobre los recursos naturales y el territorio, sobrepasando los límites del planeta. El informe de la WWF de 2016, evalúa la huella ecológica de la acción humana sobre el planeta tierra con el apoyo de la red mundial de la huella ecológica.

Dice el informe que “la base de los Límites Planetarios está constituida por nueve alteraciones del funcionamiento del sistema de la Tierra provocadas por los seres humanos. Ellas son: 1) integridad de la biosfera (o destrucción de los ecosistemas y la biodiversidad); 2) cambio climático y su hermano gemelo, 3) la acidificación del océano; 4) cambio del uso de la tierra; 5) uso insostenible del agua dulce; 6) perturbación de los flujos biogeoquímicos (aportes de nitrógeno y fósforo a la biosfera); 7) alteración de los aerosoles atmosféricos; 8) contaminación generada por sustancias nuevas, lo que incluye 9) agotamiento del ozono de la estratósfera” (WWF, 2016, p. 18).

La Huella Ecológica del consumo se mide por el aumento de los campos de cultivo, las tierras de pastoreo, las zonas de pesca, la tala de bosques, la urbanización y la huella de carbono. Desde los años 70 del siglo pasado la humanidad demanda más de lo que puede ofrecer el planeta en forma sostenible y de allí la degradación de los ecosistemas. En el año 2012 la biocapacidad total de la Tierra era de 1.7 hectáreas globales por persona, mientras que la huella ecológica de la humanidad

(demanda expresada en espacio) era de 2.8 hectáreas globales (WWWF, Planeta Vivo Informe 2016, p. 77). Esta cifra es también escandalosa. A este paso, el futuro ambiental del planeta será insostenible.

A nivel de Colombia la situación también es preocupante. Un informe de la Contraloría General de la República de 2016 señala los siguientes problemas (pp. 155-157):

- El 33 % de los ecosistemas del país aún no cuentan con una representatividad dentro del Sistema Nacional Áreas Protegidas.
- Los páramos colombianos que representan cerca de 2,6 % de la superficie del país y que constituyen uno de los ecosistemas estratégicos más importantes, enfrentan crecientes presiones. A 2016 únicamente se habían delimitado 10 complejos de páramos a escala 1:25.000, lo que equivale al 28 % en el número de páramos.
- Los humedales interiores que son fundamentales en la regulación y la disponibilidad hídrica del país, cubren el 2,2 % del territorio continental. Sin embargo, ninguno de ellos cuenta con planes de manejo formulado o adoptado
- El 23 % de los manglares todavía se encuentran sin zonificar y tan solo el 60 % de las áreas de manglares cuentan con planes de manejo formulado.
- El proceso de deterioro de las áreas coralinas es generalizado, siendo las causas antrópicas y naturales las principales causantes de deterioro.
- El 87 % de las costas no cuentan aún con un instrumento de planificación que oriente su gestión, aspecto que no es consecuente con su creciente deterioro por fenómenos de erosión costera.
- Los bosques en Colombia presentan tasas de deforestación crecientes causadas por actividades antrópicas e incendios forestales
- En Colombia el porcentaje de especies amenazadas es muy alto en los grupos de anfibios, aves, mamíferos, corales, tarántulas y escorpiones; sin embargo no existen medidas efectivas por el gobierno en cuanto a su preservación.
- A pesar de considerarse una potencia hídrica, en Colombia, según lo analizado en 2015, sólo el 28 % de los municipios cuentan con agua apta para consumo humano de acuerdo con el Índice de Riesgo de Calidad del Agua. Adicionalmente tan solo el 25% de los municipios cuentan con PTAR³ en funcionamiento.
- El 28% de los suelos del país presenta algún conflicto, afectando su calidad como consecuencia del uso inadecuado o la falta de prácticas que mejoren aprovechamiento de este recurso.
- El 48 % del territorio nacional se encuentra afectado por erosión.
- La calidad del aire en el país presenta niveles crecientes de deterioro y

3 PTAR= Planta de Tratamiento de Aguas Residuales

los sistemas de monitoreo y control no responden satisfactoriamente a las necesidades de conocimiento para adoptar medidas oportunas que disminuyan la morbilidad por este factor de contaminación ambiental.

2.3. EL DESARROLLO SOSTENIBLE Y EL DESARROLLO HUMANO EN LA PERSPECTIVA DE UN CAMPUS SOSTENIBLE

Surgen, a finales del siglo XX, el desarrollo sostenible y el desarrollo humano como propuestas teóricas que buscan agregar otros elementos a la discusión y aplicación de la idea de desarrollo que se venía promoviendo en lo que se dio en llamar las “áreas subdesarrolladas del globo”. Corría 1949, en su discurso de posesión como presidente de Estados Unidos, Harry Truman anuncia el “trato justo” con todos aquellos países que viven en condiciones cercanas a la miseria. “Lo que tenemos en mente es un programa de desarrollo basado en los conceptos del trato justo y democrático” (Escobar, 1996, p.19)

Las Naciones Unidas (1945) se apersonan del asunto y en 1967 le dan vida a su programa destinado al estudio, análisis y promoción del Desarrollo: PNUD. Desde ese entonces el programa produce una rica y amplia documentación sobre el devenir del desarrollo en el mundo. Un punto de inflexión en este trayecto de producción documental lo constituye el año 1990. Para ese año su informe anual incluye un nuevo concepto que desembocaría en un nuevo modelo: Desarrollo Humano, que tiene como fundamento el trabajo del economista Amartya Sen, Nobel de economía de 1998 (Lander, 2010). (Tellería, 2015). En el citado informe de 1990 la ONU y el PNUD critican la inocultable esencia economicista del modelo de desarrollo imperante, cuyo centro gravitacional es la economía de mercado y la actividad industrial. Acciones que tienen como sustrato el aprovechamiento sin límite de los recursos naturales disponibles a cuenta del crecimiento económico y su co-relato el estado de bienestar de las poblaciones.

Bajo el nuevo paradigma del desarrollo la atención se centra en las personas. La ampliación de sus capacidades y oportunidades. Las mismas que se favorecen a partir de estados plenos de libertad. El desarrollo depende totalmente de la libre agencia de los individuos. “Lo que pueden conseguir positivamente los individuos depende de las oportunidades económicas, las libertades políticas, las fuerzas sociales y las posibilidades que brindan la salud, la educación y el fomento y cultivo de las iniciativas” (Sen, 2002, p. 21).

Por supuesto que estas premisas se han cumplido muy parcialmente y no solo no se han cumplido a cabalidad, sino que se han desdibujado otras formas y prácticas

de vida que han intentado resistirse al dominio del modelo economicista que sigue imperando. Dolorosamente la realidad muestra otra verdad de ese modelo.

Simultáneamente el hombre empieza a tomar consciencia de que este modelo dominante no solo produce notorias desigualdades sociales y económicas que afectan las posibilidades de una vida digna para muchos, tal vez para una gran mayoría de la población mundial, sino que lo que se pone en riesgo es la sostenibilidad de las generaciones futuras como resultado del uso sin control de los recursos naturales. El asunto, entonces, toma una mayor trascendencia en tanto lo que queda en debate es la permanencia de la vida humana en el planeta. Es una crisis ambiental que deviene en crisis civilizatoria (Leff, 2014). Crisis civilizatoria por cuanto al manejo irracional de los recursos subyacen prácticas productivas legitimadas por gobiernos, aceptadas como prácticas culturales y cotidianas que terminan por recibir el aval de una población que se entretiene en el uso de una tecnología cada vez más absorbente.

Son los años 80 del siglo pasado. Como se ha manifestado, las expresiones son muchas y variadas. Las Naciones Unidas, la OIT, el Banco Mundial se muestran preocupadas y emiten resoluciones y emprenden campañas para equilibrar el balance económico del desarrollo con el balance social. Hay logros, no suficientes. El modelo de economía de mercado se ha enquistado en el imaginario de la población mundial, contribuye a ello, sin duda, el derrumbe –re-ingeniería dirán otros- del modelo contraparte: socialista – comunista. Son los tiempos de la caída del muro de Berlín. Un hecho histórico cargado de simbolismo no solo geopolítico, sino económico.

Coincidencia o no, esto es historia. La caída del muro y toda su carga simbólica acontece un día de noviembre de 1989. El concepto de sostenibilidad aparece referido por vez primera, un día de marzo de 1987, en un informe comisionado por la ONU que lleva por título: “Nuestro futuro común” y que pasaría a ser referido en el mundo entero como el informe Brundtland, convirtiéndose desde aquel momento en referencia obligada del desarrollo sostenible.

De nuevo el paso del tiempo es testigo de excepción, han pasado 30 años desde ese par de acontecimientos. La realidad no nos deja mentir, el mundo se sigue debatiendo entre las bondades de un sistema económico que privilegia la iniciativa privada por lo general individualista; y una re-consideración de nuestra relación con la naturaleza. ¿Cómo lograr el equilibrio entre esas dos legítimas aspiraciones humanas? No parece fácil. Son muchas variables en juego. Son muchos los discursos y prácticas que dan sustento a ambos objetivos. Todo ello, en el marco de una crisis civilizatoria, como la argumentan muchos hoy día. No se trata entonces de un asunto tan simplista como se le ha querido apreciar y tratar durante largo tiempo. A los múltiples problemas que cada vez han aparecido

como efecto casi natural de un mundo en sostenido crecimiento poblacional co-existe, a criterio de los pensadores de la crisis civilizatoria, un desgaste acelerado de muchas formas de vida. Formas en lo económico, en lo social, en lo productivo. Con sus correspondientes marcos de referencia que por lo regular decantan en lo organizativo, sean estas empresas, ciudades, gobiernos, estados. Sin soslayar las implicaciones en lo simbólico, lo ideológico y lo cultural. ¿El fin de las utopías?, parafraseando a Hebert Marcuse.

Cuando se hace referencia a crisis civilizatoria lo que está en juicio es el tipo de sociedad que se configura, siendo fundamental para ello el modelo económico. Entonces en una suerte de juego de palabras, si lo que pretendemos es que nuestra civilización sapiens permanezca en el tiempo y en el planeta necesitamos diseñar –verbo en boga– una nueva sociedad y, para ello, el modelo económico no puede seguir siendo el mismo que antepone a las consideraciones humanas el racionalismo económico – productivo, donde el ser humano está en la misma línea operativa y de uso que la máquina, la tecnología, el espacio, la información, el conocimiento (Lander, 2010). No es el ser humano un recurso más. Es el ser humano la figura por antonomasia de la existencia de vida en este planeta. No se trata de caer en retóricas teológicas, ni filosóficas, es solo apreciar la trascendencia de su evolución como única especie pensante. Sin embargo, esa misma distinción de pensamiento le ha conducido a los más insospechados actos de barbarie entre iguales y en los últimos cien años de depredación sistemática de su entorno natural, lo que ha generado desestabilización de la biosfera global y su impacto en la composición del suelo, del agua y de la atmósfera (Harari, 2018). Es decir, efectos sobre lo que comemos, lo que bebemos y lo que respiramos.

Mientras cambia el modelo económico, esto es, se impone otra u otras formas de ser productivos, sin alterar el orden de las cosas – la naturaleza en su sitio, el hombre en el suyo- y sobre todo garantizando nuestra permanencia y la de los descendientes en el planeta, en lo que sí podemos comprometernos es en sentar las bases de una sociedad más amable con la vida, donde prime la noción de la convivencia. Donde la respuesta al interrogante del sociólogo francés Alain Touraine ¿Podremos vivir juntos? sea un sí rotundo. Sin espacio para la duda. Es eso, en últimas un campus sostenible: un espacio para la convivencia armónica entre iguales, entre estos y sus artefactos, y todo ello con la naturaleza.

La Fundación Educativa Católica Lumen Gentium, institución de la Arquidiócesis de Cali, fundamenta su presencia en la ciudad como un lugar en donde el ser humano es eje central de todas sus acciones tanto académicas como administrativas. Es prioridad en la vida cotidiana de la institución el respeto al otro en su diferencia. Es fundamental en su diario vivir el respeto a las demás especies, en especial aquellas con las que se comparte hábitat. Resulta de especial atención la co-existencia territorial con otros actores de la vida social y cultural

de los lugares en donde ella desarrolla su quehacer educativo. Pero, es ante todo la dignidad humana lo que le otorga un signo distintivo a la institución. Ello se expresa en su apuesta por una educación superior inclusiva. En el esfuerzo porque las oportunidades sean equitativas para todos los que hacen parte de su diario vivir. Es el convencimiento pleno de que a través de una educación de calidad en medio de un tejido de relaciones de mutuo respeto y en un espacio que pueda ser considerado de todos como se aporta en la configuración de esa nueva sociedad que apuntala la permanencia de la civilización sapiens en el planeta tierra. Es todo esto en su totalidad, con un absoluto respeto a las particularidades que dan identidad a lo que se acoge como campus sostenible. No es solo un dispositivo de orden técnico, es ante todo el equilibrio entre la utopía del desarrollo y la sostenibilidad de lo humano. Es una apuesta por el Desarrollo Humano Sostenible.

2.4. UNIVERSIDAD Y MEDIO AMBIENTE: LAS PROPUESTAS INTERNACIONALES

Ante esta problemática ambiental, que hoy se manifiesta en todos los niveles del territorio terrestre y marítimo, la Universidad tiene una responsabilidad muy grande de orientar sus actividades. Las acciones de las universidades en el tema ambiental se remontan a 1972 en la reunión de Estocolmo sobre el Medio Ambiente Humano, en la que se propusieron acciones de educación ambiental a nivel superior. Dice la Declaración de Estocolmo (1972) en su principio 19 que: “Es indispensable una labor de educación en cuestiones ambientales, dirigida tanto a las generaciones jóvenes como a los adultos y que preste la debida atención al sector de población menos privilegiado, para ensanchar las bases de una opinión pública bien informada, y de una conducta de los individuos, de las empresas y de las colectividades inspirada en el sentido de su responsabilidad en cuanto a la protección y mejoramiento del medio ambiente en toda su dimensión humana” (p. 3).

Posteriormente, reuniones internacionales como la Carta de Belgrado (antigua Yugoslavia) en 1975 y la Declaración de la Conferencia Intergubernamental de Tbilisi sobre Educación Ambiental en 1977, (Georgia, antigua Unión Soviética, 14-26 de octubre de 1977), se refieren exclusivamente al tema de la educación ambiental. Esta última señaló orientaciones muy claras en cuestiones de: currículos, involucrar profesores y directivos en el tema ambiental y realizar proyección social en educación hacia la comunidad (WRIGHT, 2004).

Pero los comienzos del interés específico de las Universidades por analizar el tema del medio ambiente se remontan al año 1990 cuando en la localidad de Talloires, Francia, se reunieron 22 universidades y produjeron una declaración

que quedó abierta para que de allí en adelante todas las Universidades que quisieran se sumaran a este propósito, por lo que se creó la Asociación de Líderes Universitarios para un Futuro Sostenible, ULSF por su sigla en inglés. A febrero 1 de 2018 había 503 universidades de todo el mundo y 30 de Colombia, signatarias de la Declaración de Talloires. Algunos de los principales puntos de esta declaración son los siguientes (Association of University Leaders for a Sustainable Future, 1990):

- Incentivar a la universidad para que se comprometa con la educación, investigación, formación de políticas e intercambios de información de temas relacionados con población, medio ambiente y desarrollo y así alcanzar un futuro sostenible.
- Establecer programas que formen expertos en gestión ambiental, desarrollo sostenible, demografía y temas afines para asegurar así que los egresados universitarios tengan una capacitación ambiental y sean ciudadanos responsables.
- Crear programas que desarrollen la capacidad de la universidad en enseñar el tema del medio ambiente a estudiantes de pregrado, postgrado e institutos profesionales.
- Ser un ejemplo de responsabilidad ambiental estableciendo programas de conservación de los recursos, reciclaje y reducción de desechos dentro de la universidad.
- Asociarse con colegios de educación básica y media para capacitar a sus profesores en la enseñanza de problemas relacionados con población, medio ambiente y desarrollo sostenible.

A partir de Talloires se desarrollan otra serie de reuniones y declaraciones. En el año 1991 la declaración de Halifax en Canadá, suscrita por 16 universidades de ese país. En 1992 la Carta de la Tierra de la Reunión de Río de Janeiro hace referencia explícita a la educación en el Capítulo 36 sobre Educación, Sensibilización y Entrenamiento (WRIGHT, 2004). En 1993 la Declaración de Kioto que firmaron universidades convocadas por la Asociación Internacional de Universidades.

Luego en el año de 1993 en Swansea, Gales, Reino Unido, la Asociación de Universidades de la Comunidad Británica, ante la falta de presencia de estas instituciones en Río de Janeiro el año anterior, convocó a unas 400 universidades. De esta reunión salió una declaración muy en la tónica de la de Halifax.

En octubre del año 2001 se organizó una conferencia en la Universidad de Luneburg en Alemania sobre el tema de “Educación Superior para la Sostenibilidad: Hacia la Cumbre Mundial de Desarrollo Sostenible 2002”, que se celebraría en Johannesburgo. Esta reunión fue auspiciada por el Programa COPERNICUS de

la Asociación Europea de Universidades (EUA), la ULSF y la UNESCO. De allí resultó la Declaración de Luneburg.

Luego se desarrollaron varias reuniones. La Declaración de Barcelona en el 2004, sobre los ingenieros y el desarrollo sostenible; la Declaración de Graz, Austria en el 2005, y las Declaraciones de Torino, Italia (Cumbre de Torino del G8) y Abuja, Nigeria, en el 2009.

Fruto de todas estas declaraciones comenzó a gestarse, poco a poco, a partir del año 2.000 el concepto de Campus Sostenible que fue tomando distintas formas. En unas universidades se creó una especie de un comité de profesores y alumnos que trabajan en acciones ambientales no institucionales. En otras se crearon las Oficinas de Campus Sostenible, con personal asignado directamente para trabajar en los temas de sostenibilidad. Al comienzo el enfoque se centró en la parte operativa de los Campus (y muchas universidades siguen en esta corriente), pero otras universidades se orientaron a otros aspectos educativos, investigativos y de proyección social.

En Chile en el 2010 se creó la red de campus sustentables de ese país. En marzo de 2017 se realizó la conferencia n° 12 de Campus Inteligentes y Sostenibles en la Universidad de Maryland en los Estados Unidos (Smart and Sustainable Campuses Conference).

Paralelamente, y con mucho sentido pragmático, se crea en el año 2005 en los Estados Unidos y Canadá la Asociación para el Avance de la Sostenibilidad en la Educación Superior, AASHE, por su sigla en inglés. Esta organización en el año 2010 creó un sistema de ranking para que las universidades pudieran mostrar cómo están involucrando el tema ambiental en su actuar, denominado: Sistema de Evaluación, Seguimiento y Calificación, STARS, por su sigla en inglés, que busca calificar el desempeño ambiental de las universidades. En el 2018 había 355 universidades con ranking.

Este sistema se ha ido aplicando en muchas partes del mundo incluyendo Latinoamérica y Europa y cubre una gran cantidad de universidades de Estados Unidos y Canadá. AASHE publica cada año el Índice de Campus Sostenible que informa sobre el desempeño de las mejores universidades del sistema STARS en 17 temas ambientales.

Igualmente, esta asociación realiza una reunión anual (conference) sobre campus sostenible donde se presentan ponencias con experiencias en este tema, no solo de los Estados Unidos, sino de Canadá y otros países del mundo. La primera fue en el año 2006, con 650 participantes, la segunda en el 2008 con 1.700 participantes. A partir del año 2010 esta reunión se hace cada año. La

penúltima fue en San Antonio, Texas, USA, del 15 al 18 de octubre de 2017, con 1.700 participantes de 14 países del mundo y la última en Estocolmo, Suecia en junio de 2018.

En el otro lado del mundo, la Universidad de Indonesia organizó un seminario para establecer un sistema de evaluación de la actuación ambiental de las universidades frente al medio ambiente. Fue así como en el año 2010 se lanzó el Sistema UI GreenMetric que busca evaluar las universidades mediante una serie de información que estas mismas deben enviar a la Universidad de Indonesia, que las analiza y otorga los puntajes preestablecidos (Universidad de Indonesia UEGreenMetric, 2018). En el año 2016 un total de 516 universidades enviaron su información y fueron evaluadas.

En cuanto a publicaciones existe ya una revista periódica denominada “International Journal of Sustainability in Higher Education”, publicada por la editorial Emerald Publishing, empresa editorial de Gran Bretaña, creada en 1967 y que tiene unas 300 revistas, 2500 libros y 1500 casos de enseñanza (Emerald Publishing, 2018). Esta revista está orientada a la sostenibilidad en la educación superior. Se comenzó a publicar en el año 2000, con una periodicidad trimestral, pero hoy en día su periodicidad es bimensual, y ya van en el volumen 19 (19 años de publicación seguida) (Emerald Publishing, 2018).

2.5. PROPUESTAS PARA INCLUIR LA VARIABLE AMBIENTAL EN LA UNIVERSIDAD

En concreto, las propuestas hoy en día para darle operación al tema ambiental en la Universidad pasan por cinco sistemas o estrategias. Por un lado, dos modelos muy desarrollados de evaluación de las universidades frente al tema ambiental, con sus listas de chequeo: STARS, desarrollado en los Estados Unidos y UGreenMetric, gestado en la Universidad de Indonesia. Un modelo de informes ambientales que se aplica a cualquier empresa y según el cual ya varias universidades en el mundo hacen sus reportes, denominado Global Reporting Initiative - GRI. Una Guía de Estados Unidos sobre pautas y recomendaciones para implementar acciones de sostenibilidad en la universidad y finalmente uno más general y tradicional aplicado a todas las empresas ISO-14001. Estas propuestas se describen a continuación.

STARS es una propuesta de los Estados Unidos, es un sistema de ranking que tiene unas directrices precisas y unos temas muy concretos para medir el comportamiento ambiental de las universidades. Las dimensiones que cubre son cuatro: académica, operativa, participación, y planificación y administración (Association for the Advancement of Sustainability in Higher Education, 2018).

En el año 2018 ochocientos noventa y nueve instituciones se habían registrado para usar el modelo STARS. El modelo tiene en cuenta los siguientes aspectos:

1. Asuntos Académicos: Currículo e Investigación
2. Operación: Aire y Clima, Edificaciones, Energía, Comida y Alimentación, Paisaje y Biodiversidad, Transporte, Residuos, Agua
3. Participación: En el Campus, en los Asuntos Públicos
4. Planificación y Administración: Coordinación y planificación, Diversidad e Inclusión, Inversión

La Universidad de Indonesia organizó un seminario para establecer un sistema de evaluación de la actuación ambiental de las universidades frente al medio ambiente. Como resultado de este seminario en el año 2010 se lanzó el Sistema UI GreenMetric que busca evaluar las universidades con base en una serie de criterios. Las universidades deben remitir una información a la Universidad de Indonesia, que las analiza y otorga los puntajes, según escalas preestablecidas. En el año 2016 un total de 516 universidades enviaron su información y fueron evaluadas (Universidad de Indonesia, 2017).

Los componentes ambientales que usa el sistema de UIGreenMetric son los siguientes:

1. Ubicación e Infraestructura
2. Energía y Cambio Climático
3. Residuos Sólidos
4. Agua
5. Transporte
6. Educación

En cada uno de ellos se establecen unos aspectos que se deben evaluar, según un manual detallado, que sirve de referencia para saber qué se incluye, por qué se incluye y cómo se incluye. Se denomina: criterios e indicadores (Universidad de Indonesia, 2017). Como se puede deducir de los 6 componentes, este modelo se orienta más a la parte operativa de la universidad y su relación con el entorno.

Global Reporting Initiative es un sistema nacido en los Estados Unidos para estandarizar los informes ambientales de las empresas, de tal manera que sigan unas mismas pautas y que informen públicamente sobre sus impactos ambientales, económicos y sociales. Estos informes son voluntarios y las empresas se ajustan a ellos y los publican. En la página de GRI se pueden consultar estos informes para cada empresa. En este momento el estado de avance de estos informes ha ido mejorando en calidad y en exigencias, desde el nivel G1 y ya está en su nivel G4, que se centra en tres tipos de pautas o estándares denominados “estándares

universales”, que son aplicables a todas las organizaciones y los estándares por tema específico, que son aplicables según el tipo de organización. A abril 30 de 2018, la base de datos con informes de sostenibilidad GRI tiene 29.812 informes (Global Reporting Initiative, 2018), de estos informes, 206 corresponden a universidades. De estos informes seis corresponden a universidades de Colombia⁴.

Por su parte, AASHE tiene en su sitio web una serie de ayudas para involucrar el tema ambiental en las universidades, denominado Campus Sustainability Hub⁵ (Association for the Advancement of Sustainability in Higher Education, 2018). Este sitio maneja 17 temas de ayuda⁶ y 11 apoyos de instrumentos y ejemplos⁷. Es de los sitios más completos que hay sobre apoyo para Campus Sostenible en el mundo. Para acceder a este sitio y explorar la totalidad de las ayudas es necesario ser miembro de AASHE.

El quinto instrumento para incorporar el tema ambiental en las Universidades es la norma ISO14001 que se aplica a cualquier organización de cualquier tamaño. Son 14 los pasos para llevar a una universidad para certificarse en esta norma (Asociación Geolnnova, 2018):

1. Definición de una política ambiental.
2. Identificación de todos los aspectos ambientales inherentes a la organización.
3. Establecer el marco legal y reglamentario.
4. Definir objetivos y metas ambientales.
5. Formación y sensibilización del personal.
6. Establecimiento de medios de comunicación.
7. Definir e implementar las políticas y procedimientos ambientales aplicables.
8. Documentar un plan de respuestas y control de emergencias y contingencias.
9. Implementar efectivamente todos los procesos definidos.
10. Seguimiento y medición de la eficacia del sistema de gestión a través de los indicadores seleccionados.
11. Aplicación de auditorías internas.

4 Las universidades colombianas son: Universidad Cooperativa de Colombia, Fundación Universitaria del Área Andina, Universidad EAFIT, Universidad El Bosque, Universidad Pontificia Bolivariana y Universidad Tecnológica de Bolívar.

5 Nodo de Ayuda para Campus Sostenible, la traducción es nuestra.

6 Los temas que maneja son: Currículo, investigación, participación con el campus y con los asuntos públicos, aire y clima, construcciones, energía, alimentación, áreas verdes, compras, transporte, residuos, agua, coordinación y planificación, diversidad y equidad, inversión y finanzas, bienestar y trabajo.

7 Programas académicos (muestra 2.022 programas), estudio de casos (488 casos), presentaciones de conferencias, materiales para cursos (26), proyectos de energía verde (725 proyectos solares, eólicos y otros), materiales de mejoramiento, fotografías, publicaciones (1698), centros de investigación e institutos, herramientas (74) y videos y webinarios (166).

12. Aplicar acciones correctivas basadas en el análisis de los resultados y acciones preventivas basadas en la política ambiental.
13. Establecer la revisión por la dirección.
14. Certificación del sistema de gestión ambiental.

2.6. EL MODELO DE CAMPUS SOSTENIBLE PARA UNICATÓLICA

La escogencia de modelo de Campus Sostenible para la Unicatólica combinó una serie de variables que garantizarán responder a la tendencia mundial en este tipo de ejecuciones a nivel de instituciones educativas, como también la coherencia con la naturaleza y filosofía institucional.

De esta manera, el objetivo apuntó a un modelo sobre la base de variables de orden técnico muy propias de la dinámica medio ambiental, como también variables de índole administrativo relacionadas con el manejo y gestión de los recursos con los que la institución logra poner en funcionamiento su quehacer como universidad. A estas se agregó otra variable de vital trascendencia para cualquier organización educativa en los actuales tiempos: las relaciones con el medio externo. Hoy día las universidades han ampliado su horizonte de influencia a territorios con los cuales comparten problemáticas entre las que se cuenta justamente las del manejo del medio ambiente.

Pero no ha sido siempre así en la historia de los campus universitarios de Cali. Su desarrollo en la obra civil ha privilegiado los espacios internos y de un alrededor muy acotado, otorgando poca importancia al contexto socio-cultural y físico próximo. Es así como las más importantes instituciones universitarias de la ciudad han proyectado su crecimiento en infraestructura física en una zona periférica con la que, por lo general, poca relación histórica han tenido. Es decir, ha sido un asunto más de oportunidad en perspectiva del crecimiento urbanístico de la ciudad que de responder a un interés sentido por influir positivamente en sus condiciones de vida. No está de más advertir del fenómeno que presenta la ciudad en cuanto a la ubicación de su aparato educativo universitario que en un alto número se aloja en el sur en zonas señaladas de estrato socio-económico alto, pero que coexiste con otra realidad muy característica de las ciudades latinoamericanas como es la presencia de fronteras difusas que separan por muy poca distancia física poblaciones de notoria diferencia socio-económica e incluso cultural.

Todo este conjunto de condiciones y circunstancias del contexto de influencia de la Unicatólica operó como fundamento para que el Modelo escogido

contemplara la inclusión de esa realidad territorial externa como articuladora de las otras variables bajo una consideración sistémica del Modelo.

El análisis riguroso de los referentes en torno a Campus Sostenible de importantes instituciones universitarias del mundo arrojó la notoria influencia en los Modelos de la variable educativa. Algo por demás entendible en virtud de la naturaleza de las organizaciones estudiadas. Sin embargo, es una variable que aunque previsible de estar contenida en estos su misma esencia favorece la creatividad a la hora de definir sus alcances en el conjunto o totalidad del modelo propuesto. Visto así, la variable educativa representa una inmejorable oportunidad para marcar diferencia con otros Modelos, pues en ella, muy especialmente, se aglutinan los principios y apuestas educativas que hace la institución universitaria.

Con cuatro variables el Modelo inicialmente pensado parecía responder muy bien a la tendencia mundial, a la naturaleza de la institución y a las condiciones contextuales en donde opera. Estas variables que en su momento configuraban un conjunto de cuatro líneas de acción son: la variable educativa, la variable administrativa, la variable operativa y la variable relación con el medio externo. Con ellas se tenía, sin duda, una amplia visión del quehacer universitario. El enfoque que se quiere privilegiar para el Modelo en su puesta en funcionamiento es sistémico bajo el entendido de que las cuatro variables se hallan interrelacionadas en la dinámica operativa de la universidad y teniendo como horizonte la relación de todas ellas con el medio ambiente que, para efectos de una mayor comprensión y apropiado funcionamiento, acoge tres escenarios: el natural en su versión primigenia, el físico – artificial o creado por el hombre y el socio-cultural producto de las interacciones de los miembros de su comunidad.

Una juiciosa revisión del Modelo y sus componentes en el marco de una lectura amplia y generosa de lo que significa una universidad católica en los tiempos contemporáneos nos conduce a nuevo referente de estudio y consideración, la Encíclica del Papa Francisco “*Laudato Si*” (Francisco, 2015). Una propuesta que, como todas las Encíclicas, son una exhortación al pueblo católico para que acoja, atempere y apropie las complejas realidades de un mundo en constante cambio con los principios de la fe cristiana. En esta ocasión la Encíclica centra toda su atención y contenido en la problemática de la relación del hombre y las demás criaturas con la naturaleza, en una aleccionadora referencia de orientación ecológica como es la “*casa común*”. Todos somos responsables de que ese espacio que compartimos y que nos ha sido dado por el creador se mantenga en condiciones tales que permita vivir la vida con dignidad.

De la revisión pormenorizada de este documento de invaluable importancia para el mundo, y en especial para la iglesia católica y con ella para sus instituciones

educativas, surge la idea de agregar una quinta variable al Modelo: la variable SER. Son el hombre y la mujer, como criaturas responsables de su propio devenir para lo que resulta fundamental las relaciones con todo lo que les rodea, quienes deben operar como núcleo del Modelo. Es en torno al Ser sobre quien deben gravitar las otras variables para que de esta manera no solo se responda a los principios institucionales y se acoja la orientación de la Encíclica, sino para que en lo fundamental sea el Ser que hace presencia en la dinámica de la institución quien protagonice esa relación dialéctica: cultura – naturaleza que enmarca la esencia de una universidad.

La propuesta, desde la perspectiva de las cinco variables, va más allá de lo biofísico y es de suma trascendencia, por ello, estas superan la noción de simples variables y se convierten en dimensiones constitutivas del Modelo. De esta manera, el Modelo Campus Sostenible de la Unicatólica contempla la interacción de cinco dimensiones:

- Dimensión Educativa
- Dimensión Operativa
- Dimensión Administrativa
- Dimensión relación con el medio externo
- Dimensión Ser

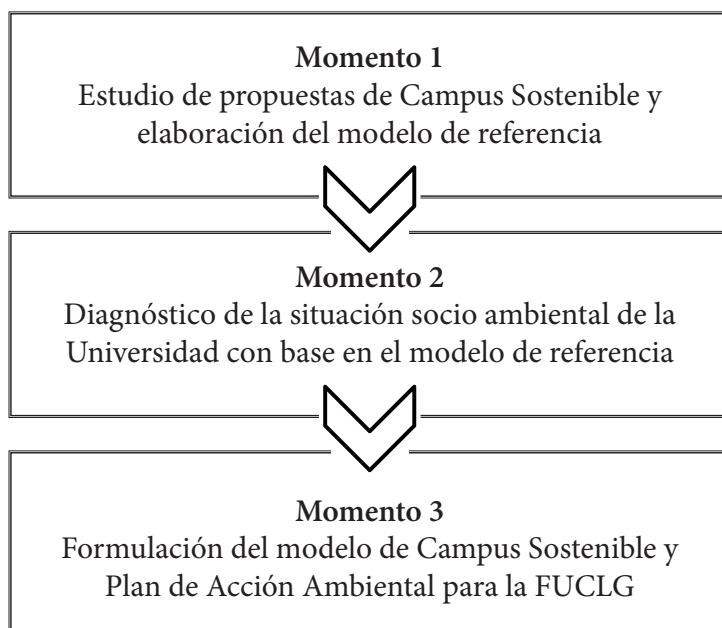
2.7. LA METODOLOGÍA

Para el desarrollo de esta propuesta que se acaba de presentar de Campus Sostenible para Unicatólica se trabajó en tres momentos básicos. El primero orientado a la revisión de las propuestas existentes sobre los aspectos a considerar en la creación de un sistema de Campus Sostenible (CS). Se consideraron dos modelos existentes y muy generalizados en el mundo. El modelo STARS y el modelo UIGreen Metric. Adicionalmente, se incorporó al análisis de la encíclica Laudato Sí del Papa Francisco por su amplio contenido propositivo en cuestiones ambientales y especialmente en asuntos relacionados con el ser humano frente a esta problemática, como se planteó anteriormente.

El segundo momento de la investigación consistió en la elaboración de listas de chequeo que permitieran evaluar, según el modelo de referencia, cómo está la universidad frente a los distintos tópicos. Estas listas se tuvieron como guía para las entrevistas, reuniones y observaciones. Así, el trabajo de diagnóstico permitió identificar las cosas que se están haciendo, pero también los vacíos de acciones ambientales. Es importante resaltar las reuniones que se tuvieron a alto nivel con las directivas de la Universidad para ilustrar la dimensión del ser y la opinión sobre su importancia y factibilidad.

El tercer momento se ocupó de identificar las acciones a realizar para conducir a la universidad por el camino de la sostenibilidad. Estas se estructuraron en las cinco dimensiones y en veintidós programas existentes a abril 30 de 2018. Las dimensiones desarrollan las acciones de responsabilidad ambiental de la universidad con respecto a: educación, operación, administración, relaciones con el medio y aspectos relacionados con la dimensión del Ser.

Figura 1: Metodología General del Proyecto



Este trabajo de diagnóstico arrojó importantes resultados y mostró que hay una gran brecha en la universidad entre lo que plantean los modelos y lo que se está haciendo.

2.8. DOFA DE UNICATÓLICA FRENTE AL TEMA AMBIENTAL

Una vez recopilados los distintos instrumentos de la etapa diagnóstica en las diferentes dimensiones del proyecto (educativa, operativa, administrativa, relaciones con el medio externo y SER) se hace uso de la herramienta DOFA para consignar y visualizar el panorama institucional en general. Lo anterior permite identificar el estado actual de la institución para, a través del proyecto, concretar unas acciones interrelacionadas que permitan orientar el modelo de campus sostenible propio para Unicatólica.

Tabla 1. Matriz DOFA Diagnóstico Campus Sostenible Unicatólica

DEBILIDADES	FORTALEZAS
- Deficiente énfasis ambiental de las asignaturas en los contenidos curriculares. - No hay política ambiental de investigación. - Desarticulación en iniciativas ambientales en diferentes áreas. - Falta de articulación del medio ambiente natural interno y externo en actividades como la inducción de nuevos estudiantes y de nuevo personal. - Poco vinculo del estudiantado en sus procesos académicos con el medio ambiente natural interno y externo. - Falta de señalética de los escenarios ambientales y locativos. - No hay Plan de Gestión de Residuos Sólidos (PGIRS). - Débiles acciones para el fomento del transporte sostenible. - No hay mediciones de calidad de aire y contribución de las actividades educativas al cambio climático. - Manejo inadecuado del microclima que no favorece el quehacer académico. - Espacios con notorio hacinamiento de funciones y mobiliario de trabajo. - Deficiencia del manejo de la planta física. - Inexistente política de ahorro de agua y energía. - Los espacios universitarios construidos no han sido diseñados para integrarse amigablemente con el medio ambiente. - Carencia de política para alimentación sostenible. - Desequilibrio entre el personal operativo y las acciones a realizar - No existe política ambiental institucional. - Insuficiente visión que permita articular los proyectos de vida de las personas en el marco del concepto ecológico. - Falta de interacción de la comunidad académica y administrativa con el entorno ambiental. - No se involucra la riqueza ecológica ambiental frente al mercadeo de los programas y de la imagen institucional. - Poca interacción con comunidades de base, comunidades externas del territorio, líderes del territorio, grupos ambientalistas, etc. de las comunas 22 y 18. - No hay política de diálogo con la comunidad. - Débil concepción en la apuesta ambiental institucional. - Falta propiciar interacciones sanas entre los miembros de la comunidad en una noción ecológica.	- Temas ambientales en las asignaturas electivas ofertadas por el departamento de humanidades. - Interés en el tema ambiental por parte de algunas instancias de la comunidad académica. - Manejo de su propio acueducto en el campus de Pance. - Receptividad de la alta dirección al tema ambiental. - Riqueza de los campus Pance y Meléndez en medio ambiente natural. - Disposición del personal administrativo para acoger el tema ambiental. - Impacto del colegio Luis Madina en el campus Meléndez en actividades medio ambientales. - Contactos de miembros de la comunidad universitaria con agentes y la comunidad externa. - Principios y valores rectores que fortalecen la acción ambiental. - Institución en permanente crecimiento.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
• Aprovechar la riqueza de los diferentes escenarios cercanos al entorno como zona de influencia de la Institución, tales como zonas protegidas, los parques y reservas naturales. • Dinámica viva de movilización ambiental en las comunas 18 y 22 representadas en: comités ambientales, presencia de entidades de preservación ambiental, Guardabosques para zonas protegidas, RMUS (Reserva Municipal de Uso Sostenible del río Meléndez), SIMAP, CVC, DAGMA, etc. • Riqueza de la biodiversidad en el entorno. • Existencia de la encíclica “Laudato si” como marco de referencia que aporta la iglesia católica en la promoción del tema ambiental. • Existencia de Instituciones de apoyo en el medio para acciones operativas sostenibles. • Interés en la formulación de proyectos participativos (de grado, investigación, de intervención, etc.) con la comunidad de la comuna 18 y 22 en su territorio. • Protagonismo que ha tomado hoy en día el campus sostenible. • Sistema Arquidiocesano de Cali. • Demanda de la Institución en el medio.	• Limitada concepción que se tiene en la actualidad en el tema ambiental - ecológico. • Escepticismo en relación a la variable medio ambiental. • Vulnerabilidad frente a la condición de universidad abierta al público. • Diferencia en la dinámica de lo externo con la dinámica institucional. • Consumismo e individualismo como rasgos característicos de la sociedad actual.

Fuente: elaboración propia (2019).

De acuerdo con la Tabla 1, se puede observar que, en relación con los factores internos, el número de debilidades es superior al número de fortalezas con las que cuenta la institución, lo que debe conllevar al desarrollo y despliegue de diferentes proyectos y acciones internas que integren sistémicamente cada una de las dimensiones propuestas en el proyecto. Así, se puede encaminar la institución hacia un campus sostenible que hace uso de sus fortalezas, en especial de la riqueza con la que cuentan los dos campus en términos medio ambientales, el crecimiento de la institución y la disposición e interés de la mayoría de los miembros de la comunidad académica en el tema.

Respecto a los factores externos, son más las oportunidades que las amenazas analizadas, lo que revela una amplia y favorable perspectiva que permite aprovechar la existencia de diferentes organizaciones representadas en entidades del Estado, entidades privadas, comunidades organizadas y medios que el ambiente externo ofrece para ser aprovechables a través de alianzas estratégicas, convenios, acuerdos de participación, interacción con la comunidad, entre otras.

Estas oportunidades y fortalezas muestran que la universidad cuenta con personal administrativo y docente importante y comprometido con los temas ambientales.

Falta, tal vez, una orientación y directriz de alto nivel que articule las acciones y ponga una ruta de acción para alcanzar los objetivos ambientales de la universidad.

Se han propuesto en la universidad mecanismos de acción ambiental, y hay en discusión una propuesta de política ambiental para la institución, pero falta consolidar todas las acciones físicas, reglamentarias, académicas y administrativas para actuar en un propósito común, que lleve a la universidad a proceder decidida y coordinadamente en el tema ambiental. El concepto y la propuesta de Campus Sostenible cumplen ese propósito.

2.9. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CAMPUS SOSTENIBLE

Las organizaciones son entidades sociales puesto que en ellas interactúan las personas, construyen relaciones, intercambian ideas y crecen en aprendizaje. Al ser las personas el elemento más importante, estas se deben integrar para cumplir los objetivos que la organización busca, por lo que las organizaciones no son solo espacios físicos en los que se buscan propósitos, sino que, a su interior, además, se diseñan estructuras en las que los recursos y las funciones son asignados en diferentes áreas que se deben coordinar para el cumplimiento de los propósitos. Empero, las organizaciones no funcionan de manera cerrada, ya que deben interactuar con su medio circundante, medio al que hay que responder con rapidez por su dinámica cambiante, allí se encuentran sus clientes, los cuales tienen necesidades por satisfacer, competidores, proveedores y demás factores que impactan a la organización (Daft, 2005).

De acuerdo con lo anterior, cabe resaltar que la organización, como entidad social, rescata la importancia de las personas en el constructo diario de ella, por su riqueza en las interacciones, sus amalgamas de saberes, por las entrelazadas experiencias, las responsabilidades desempeñadas, por la diversidad de aportes, la capacidad de gestionar los demás recursos, todo esto aporta al desarrollo organizacional en distintas dimensiones relacionadas con las personas, los valores y la cultura.

La organización es influenciada por el medio en el cual opera y es esta la que debe responder a tales fuerzas externas para garantizar su permanencia en el tiempo, tomando decisiones con rapidez, también las organizaciones impactan el medio en el que se desenvuelven al establecer relaciones con otras organizaciones y con la sociedad en la que se desarrollan. La sociedad es plural en vista que hay organizaciones que representan diferentes intereses (Koontz & Weihrich, 2004). Las organizaciones son importantes para la sociedad puesto que con su influencia transforman la vida de las personas a través de la producción de bienes y/o

servicios satisfaciendo necesidades e innovando en ellos y en las maneras en que se establecen para poder obtener resultados, por otra parte, se deben adaptar a las condiciones externas para su sobrevivencia y responder frente a un ambiente que es cambiante, de tal manera que generen valor tanto de manera interna para las personas que invierten y colaboran en ella como para quienes consumen sus productos (Daft, 2005)

Las organizaciones son sistemas abiertos que obtienen sus entradas del medio ambiente externo y a este mismo envían sus bienes y/o servicios, es decir que el medio ambiente también necesita de las organizaciones para obtener sus productos (Blank, 2002), por lo que hay una estrecha relación entre la organización y el medio que la rodea, lo que impacta la sociedad o la región en donde se encuentran. En términos del macroambiente, en cada una de sus variables están los factores de tipo social, económico, cultural, político, legal, tecnológico y ecológico en los cuales las organizaciones encuentran oportunidades cuando en las tendencias del medio ambiente externo hay potencial para que la organización crezca y sea competitiva; por otra parte, se encuentran las amenazas en la medida que las tendencias de los factores medio ambientales coloquen en peligro la estabilidad de la organización (Hill & Jones, 1996).

Para Rivera, director ejecutivo de ASCUN (Asociación Colombiana de Universidades), “la naturaleza misma de la Universidad, se la reconoce como una institución social con funciones claramente establecidas y exigidas por parte de la sociedad, en lo que se refiere a producción y difusión del conocimiento, al igual que a la formación de profesionales, dirigentes y líderes de la sociedad” (2011, p. 5). Lo anterior soportado en las funciones sustantivas de las instituciones de educación superior de acuerdo al MEN en docencia, investigación y extensión (Ministerio de Educación Nacional, 2018). Las universidades entonces como entidades sociales tienen como soporte principal la valiosa participación de las personas que la gestionan, responden también a una demanda, a necesidades sociales específicas, a los impactos de los factores del macroambiente, en donde se les presentan abanicos de alternativas en términos de oportunidades y también alertas de riesgo en términos de amenazas.

Dadas las interrelaciones que tiene la organización con su medio externo, lo mejor que ella puede hacer es establecer unas buenas relaciones con sus grupos de interés, de esta manera contribuye en conjunto a la conformación de un bien común, en términos de Munch (2014), a desarrollar las capacidades del personal, promover que los miembros de la organización participen en el cumplimiento de valores, generar actitud de compromiso e interés en las necesidades de la sociedad en donde los valores son básicos en la toma de decisiones, o como dice Freedman (2019), si los directivos comienzan a centrarse en el nexo existente entre los intereses de los clientes, proveedores, empleados, comunidades y financiadores,

pueden empezar a considerar que su función consiste en crear tanto valor como sea posible en beneficio de los Stakeholders. Todo esto conlleva a que esas buenas relaciones se den en la manera en que la organización se interesa en las necesidades de la sociedad que impacta, lo que se pueden dar con la responsabilidad social que, en términos de Koontz y Weihrich (2004), se entiende como el impacto en la sociedad por parte de las compañías al establecer relaciones de sus políticas y operaciones con las condiciones sociales del entorno en una relación gana-gana. La percepción de responsabilidad, cooperación y compromiso genera confianza en los stakeholder y el medio, lo que ayuda a la mejora continua de la organización y la orienta hacia la reinversión en su modelo de negocio.

Una de las variables del medio ambiente externo es el factor ecológico. La ecología entendida como las relaciones que tiene el ser humano con los demás seres vivos. Una alta preocupación en este factor es la contaminación del ambiente que cohabitan las personas a través de las organizaciones con el agua, el aire y la tierra (Koontz & Weihrich, 2004). Por lo indicado se infiere que en términos de la variable ecológica las organizaciones han orientado su responsabilidad hacia la reducción de los niveles de contaminación que pueden afectar a los seres vivos. El proyecto campus sostenible para la Unicatólica rebasa esta concepción puesta únicamente en el medio ambiente natural puesto que amplía la variable ambiental hacia aspectos del medio ambiente artificial y socio cultural.

Según la concepción de ASCUN, indicada por Rivera Sánchez sobre la responsabilidad social universitaria: “Es posible, entonces, analizar la gestión social de la Universidad como la integración del ejercicio y práctica de las funciones de investigación, docencia y extensión, en cuanto se retroalimentan mutuamente y se aplican al análisis, estudio, comprensión y solución de los diferentes problemas y necesidades de la sociedad. La transparencia en el ejercicio y desempeño de la gestión universitaria también son indicadores y características de la misma responsabilidad universitaria” (2011, p. 5). Entendido esto, la responsabilidad social universitaria es visualizada en la manera en que se articulan las tres funciones sustantivas en la universidad en pro de las necesidades sociales y su respuesta frente a estas. Lo ya mencionado está asociado a su deber ser cotidiano en su quehacer, sin embargo, no debe limitarse al mero cumplimiento de su naturaleza, sino que debe tener disposición de ser responsable.

La responsabilidad entendida, como el sentido obligatorio o como la voluntad en contribuir en general a favorecer el bien común, como lo expresa De la Cruz (2011). En el análisis de los niveles de responsabilidad se categorizan en macro, meso y micro. En donde lo macro referencia el entender la manera precisa de responder a los retos en el contexto del medio ambiente externo; el nivel meso refiere el actuar de la organización en las esferas sociales en donde

se operan las normas y procesos de institucionalización; y el nivel micro hace alusión al ámbito de responsabilidad individual y el ejercicio co-responsable de las personas que participan en diferentes áreas institucionales, lo que indica entonces, exigencias de compromiso diferentes en cada uno de los miembros actores en el ejercicio práctico de la institución, lo que determina el papel concreto que cada nivel tiene, de ahí que se reflexione frente a quien es responsable la universidad, de qué es responsable, por qué es responsable y para qué lo es. (Rivera, 2011).

La apuesta de una responsabilidad social sostenible para Unicatólica debe estar concebida desde adentro y hacia afuera, desde lo individual y lo colectivo, desde lo organizacional y lo administrativo, con una clara apuesta por el cuidado, conservación y preservación de su medio ambiente natural cercano y circundante rico en biodiversidad de fauna y flora en sus campus; el medio ambiente artificial soportado en estructuras sostenibles, como lo son las construcciones vivas que interactúan con el medio ambiente natural, energías renovables, apropiada gestión de aguas residuales y residuos sólidos, etc.; y un medio ambiente socio cultural fortalecido principalmente por el reconocimiento y respeto del otro, de las convicciones en el valor de las relaciones interpersonales con los seres humanos miembros de las comunidades académica como social.

Por otra parte, el medio ambiente natural, artificial y socio cultural son comunes en cada una de las dimensiones del modelo de campus sostenible: educativa, operativa, administrativa, de relación con el medio y SER, en un sistema de interrelaciones internas y externas constantes, lo que fundamentaría su responsabilidad social sostenible. Unicatólica como una organización social responde a unos grupos de interés representados en sus estudiantes, personal administrativo y académico, en el impacto directo en comunidades del área de influencia de las comunas 22 y 18, a otras instituciones de educación superior de la región y a una sociedad caleña que confía en los servicios educativos que le ofrece.

Por su parte, la universidad afecta y es afectada por otros factores del medio ambiente externo, como cualquier otra organización en variables de tipo político, legal, social, cultural, ecológico, económico y tecnológico. Claramente, en la matriz DOFA de la tabla 1 se identifica que es, especialmente, en los acuerdos que se puedan establecer entre organizaciones, y en la interacción con la comunidad, donde se encuentra la mayor parte de las oportunidades para la universidad; pero también de los factores sociales y culturales vienen las mayores amenazas para la institución.

Unicatólica al disponerse a la responsabilidad, tanto macro, meso y micro en donde el sistema interrelacionado de las cinco dimensiones y la triada ambiental

(medio ambiente natural, artificial y sociocultural) coadyuva tanto de manera individual como colectiva a la responsabilidad social sostenible. La institución está representada en un campus sostenible que muestra a Unicatólica como una organización prestadora de servicios de educación con un componente medio ambiental que la caracteriza con cinco dimensiones, donde cuatro de ellas incorporan las funciones sustantivas y la gestión para desarrollarlas, y una la dimensión (SER) con un sello propio que genera el valor transformador para la institución. A su vez, cada dimensión contiene unos componentes característicos en donde se involucrarán áreas y cargos representados en personas responsables de su gestión y ejecución, no obstante, esto no asegura que haya responsabilidad social sostenible, hasta allí se podría caer en el cumplimiento de determinadas actividades que se deben realizar en la cotidianidad para que la institución permanezca y aporte al medio ambiente, pero en la manera en que la dimensión del SER sea acogida e internalizada por cada miembro de la universidad, desde los funcionarios de la alta dirección y en cada uno de los niveles de jerarquía, se estaría cumpliendo con una responsabilidad social universitaria sostenible con valor transformador.

La responsabilidad social universitaria descansa en que las tres funciones sustantivas contribuyan al bien común en la sociedad, sin embargo, las universidades deben hacer un esfuerzo mayor para transformar sus contextos y generar valor, ya que las instituciones que reconocen su valor transformador colocan diferentes funciones de su misión al servicio del bien común y social que desean impactar, siendo la misión el elemento nuclear de la responsabilidad de estas, en donde es reconocida su identidad, lo que se es y lo que se hace. Por lo tanto, esto orienta su objetivo transformador, otra cosa distinta es el cómo se planea y estructura la gestión de ese objetivo, las instituciones deben ir más enfocadas en cuál es el valor transformador capaz de crear, más que en la medición de qué tan responsables son, y concentrar sus resultados en ese valor (De la Cruz Ayuso, 2011). El valor transformador de Unicatólica debe estar representado en las características de su misión “Formar a la luz de los valores cristianos mediante la generación y difusión del conocimiento, reafirmando la supremacía de la dignidad humana en su relación con Dios, con el prójimo, consigo mismo y con la naturaleza, para contribuir al desarrollo integral de la persona y de la sociedad”⁸, una misión en la que de una manera clara se identifican las variables trabajadas en el proyecto campus sostenible en donde cada una de las dimensiones, junto con la triada, se logran identificar.

8 Para conocer más sobre la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, dirijase a <https://www.unicatolica.edu.co/nuestra-institucion/>

Tabla 2. Relación de las dimensiones campus sostenible con la identidad Unicatólica

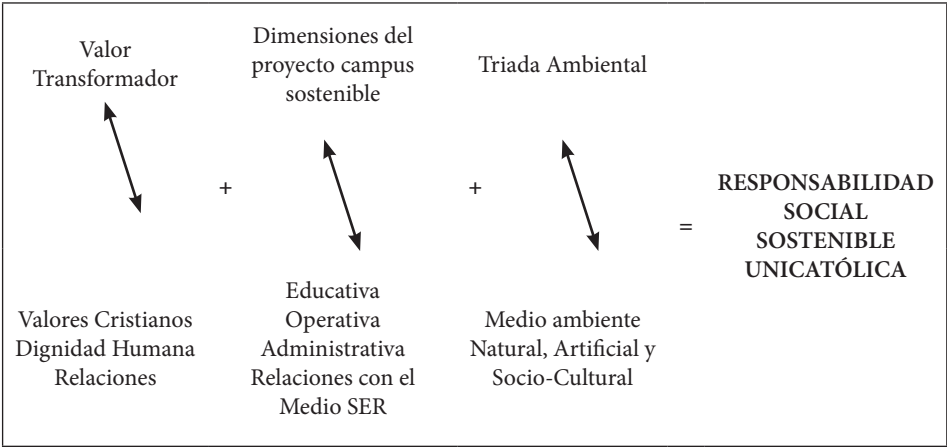
Dimensión proyecto Campus Sostenible	Misión Unicatólica
Educativa	Formación, generación y difusión del conocimiento
Técnica operativa	Para que las demás se realicen deben ser gestionadas y requieren de adecuaciones físicas.
Administrativa	
Relación con el medio	Contribución al desarrollo integral de la persona y de la sociedad.
Ser Humano	Valores cristianos, Dignidad humana, Relación con Dios, con el prójimo y consigo mismo.
Integración de la triada ambiental en la relación con la naturaleza y todo lo demás.	

Fuente: elaboración propia (2019).

La Tabla 2, de una manera comparativa, se extrae de cada aparte de la misión, una sección que se ajusta a la naturaleza de cada una de las dimensiones del proyecto campus sostenible y se integra con la triada medio ambiental.

Unicatólica tiene su valor transformador en la misión, porque allí reposa su identidad institucional, este será alineado con la interrelación de las dimensiones del proyecto campus sostenible y la integración de la triada ambiental en cada una de ellas, lo que en sumatoria soporta lo que para este proyecto es la responsabilidad social sostenible para la institución. Resumida así:

Figura 2. Responsabilidad social sostenible Unicatólica



Fuente: elaboración propia (2017).

2.10. PROPUESTAS DE GESTIÓN AMBIENTAL EN LA UNIVERSIDAD

Con el fin de proponer una estructura administrativa y operativa para el Campus Sostenible se revisaron experiencias de otras universidades en diferentes países del mundo. Estas experiencias se presentan en la tabla No 3. Para buscar las universidades se usó el sitio de la red internacional de campus sostenibles, (ISCN= International Sustainable Campus Network), que cuenta con 92 universidades: 23 de América, 47 de Europa, 2 de África, 18 de Asia y 2 de Australia.

Tabla 3. Experiencias de Administración Ambiental en Campus Universitarios en el Mundo a abril de 2018⁹

Universidad	Ciudad/País/ Año de Inicio	Nombre Dependencia/ Pertenencia	Personal en la Oficina	Programas o Líneas de acción
Universidad del Norte	Barranquilla/ Colombia /2014	Ecocampus Uninorte. Comité Ecocampus (profesores, estudiantes y miembros administración)	1	• Gestión ambiental del campus • Investigación • Proyección social • Educación, sensibilización e implicación de la comunidad universitaria.
Brown University	Providence/ Rhode Island/ USA/2012	The Office of Sustainable Energy & Environmental Initiatives (E&E)/ Department of Facilities Management. Hay 4 comités	4	• Energía • Residuos • Agua • Alimentación • Transporte • Laboratorios verdes • Diseño de Edificaciones

⁹ La información está basada en consultas en la web así:

- Universidad del Norte: <https://www.uninorte.edu.co/web/ecocampus>;
- Brown University: <https://www.brown.edu/sustainability/home>
- Georgetown University <https://sustainability.georgetown.edu/>
- Harvard University: <https://green.harvard.edu/>
- Yale University: <https://sustainability.yale.edu/>
- University of British Columbia: <https://sustain.ubc.ca/>;
- Ecole Polytechnique Federal de Lausanne: <https://developpement-durable.epfl.ch/>
- Universidad Autónoma de Barcelona: <https://www.uab.cat/web/conoce-la-uab-cei/itinerarios/campus-sis-1345668502857.html>.

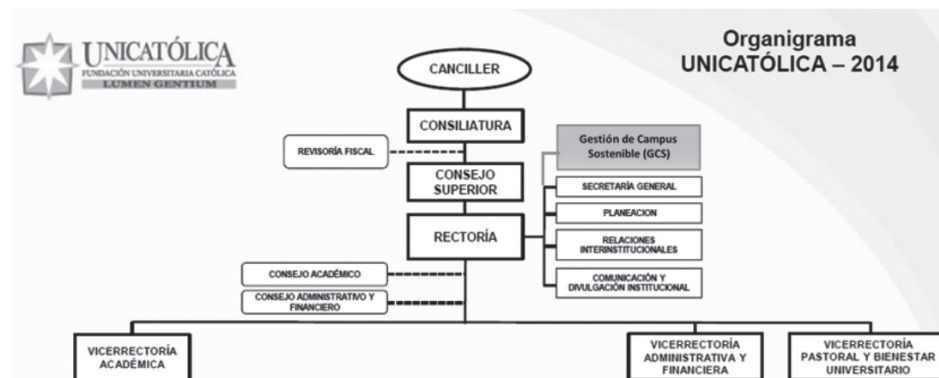
Georgetown University	Washington/ USA/ 2013	Office of Sustainability (2013)	2 + 11 estudiantes	Investigación y educación, Operación del campus, Inversiones, Compromiso, Espacios verdes.
Harvard University	Cambridge/ Massachusetts/USA/ ND	Office of Sustainability	17	Aspectos académicos e investigación, Cambio climático y Energía, Vinculación de la comunidad, Alimentación, Edificios verdes, Salud y bienestar, Naturaleza y ecosistemas, preparación y resiliencia, compras, Transporte, Residuos, Agua.
Yale University	New Haven/CT/ USA/2005	Office of Sustainability	6 + 15 estudiantes	• Liderazgo • Empoderamiento • Salud y bienestar • Acción climática • Gestión • Medio ambiente construido • Movilidad • Materiales • Tecnología
University of British Columbia	Vancouver/ Canadá/ 1998	Campus Sustainability Office	8	• Educación y aprendizaje • Clima y energía • Reciclaje y residuos • Agua • Edificios verdes • Compras • Alimentación • Transporte • Sostenibilidad Social • Sostenibilidad económica • Biodiversidad
Ecole Polytechnique Federal de Lausanne	Lausanne/ Bélgica/2008	Campus Durable/ Vice Presidencia de Recursos Humanos y Operaciones	7	Energía, movilización profesional, biodiversidad, compras responsables, gestión de residuos, movilidad.
Universidad Autónoma de Barcelona	Barcelona/ España/ND	Campus Saludable y Campus Sostenible	ND	• Campus Saludable • Actividad física • Consumo responsable y solidaridad • Gestión de las emociones • Hábitos alimentarios • Prevención de adicciones tóxicas • Salud laboral y prevención • Sexualidad afectiva • Campus Sostenible • Entorno natural del campus • Movilidad y transporte • Energía y agua • Residuos

La propuesta para Unicatólica se basó en los siguientes criterios fundamentales: en primer lugar, el concepto de Campus Sostenible visto desde las cinco dimensiones obliga a que su manejo esté ubicado en un punto importante de la estructura administrativa de la Universidad, entonces se ha propuesto que se constituya una Oficina de Campus Sostenible dependiente directamente de la Rectoría. En segundo lugar, se deben integrar los aspectos académicos y administrativos para manejar el tema ambiental como un todo, por esto, se propone conformar el Comité Institucional Campus Sostenible, integrado por personas de alto nivel en la universidad que cobijan dependencias académicas y administrativas.

En tercer lugar, establecer acciones permanentes y decididas con recursos humanos y económicos, por lo que se propone la creación de la Oficina de Campus Sostenible con un Director de tiempo completo con presupuesto propio de funcionamiento e inversión. En cuarto lugar, articular las cinco dimensiones en la Oficina de Campus Sostenible mediante apoyos en recursos humanos con monitores y estudiantes de las facultades de la universidad.

En la Figura 3 se presenta la Estructura de la propuesta de Campus Sostenible para Unicatólica dentro de la estructura orgánica de Unicatólica dependiendo directamente de la Rectoría.

Figura 3. Estructura Gestión de Campus Sostenible. Unicatólica. (2014)

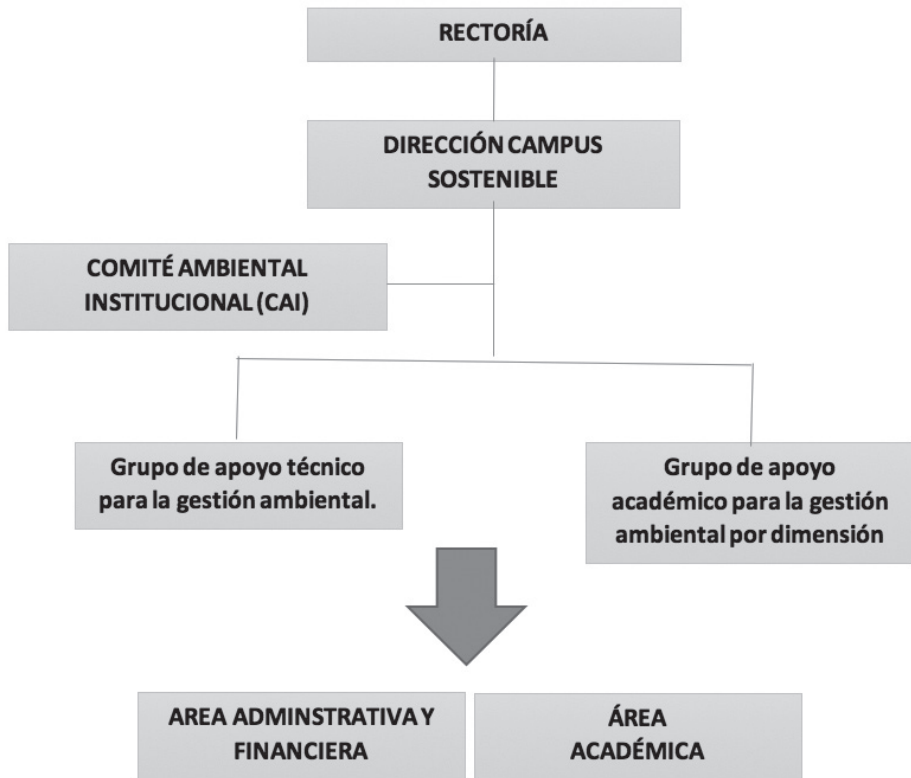


Fuente: elaboración propia (2017).¹⁰

Desagregando esta estructura se presenta en la Figura N° 4 la forma como se propone que se estructure la gestión de Campus Sostenible en la Universidad.

¹⁰ Esta figura está basada en la estructura de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. (2018)

Figura 4. Estructura Gestión de Campus Sostenible Unicatólica 2018



Fuente: Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Modelo de Campus Sostenible “Domo communi” para Unicatólica, Cali, Colombia. Plan de Acción 2018-2023. (2018)

El Comité Ambiental Institucional estará conformado por los decanos de las distintas facultades, el Vicerrector Administrativo, el Área de Compras y Servicios Generales de la Universidad y el área de comunicaciones. Tendrá a su cargo las decisiones y apoyos presupuestales, recursos humanos y físicos y poner en marcha el plan ambiental.

La Gestión de Campus Sostenible será manejada por un profesional afín a los temas ambientales, con el apoyo técnico y académico. El primero con personal técnico operativo, por ejemplo, un arquitecto paisajista, ingenieros y similares; y el apoyo académico con cinco estudiantes de las diferentes áreas de la universidad: Dimensión Académica: Facultad de Educación; Dimensión Operativa: Facultad de Ingeniería; Dimensión Administrativa: Facultad de Ciencias Empresariales; Dimensión del Relaciones con el medio Externo; Facultad de Ciencias Sociales y Políticas, y Dimensión del Ser: Facultad de Teología, Filosofía y Humanidades.

Finalmente, con el propósito de hacer seguimiento y evaluación de las acciones que se realicen en el tema ambiental en la universidad, se establece un sistema para medir estos indicadores. Dicho sistema se encargaría de hacer, precisamente, un seguimiento a la realización de los proyectos para conocer su avance tanto en tiempo como en alcance, lo mismo que en el establecimiento de una serie de indicadores que den cuenta de los resultados en las cinco dimensiones, y que apunten a mirar los logros en la operación del campus. Por ejemplo, en disminución de los impactos ambientales, como los logros en la participación de los diferentes estamentos en las acciones ambientales.

2.11. CONCLUSIONES

Este trabajo de campus Sostenible desde adentro de la Universidad puede llegar a transformar su estructura y su desarrollo significativamente. A título de conclusiones se pueden señalar varios aspectos.

En primer lugar, que la problemática ambiental es cada vez más grave y sus efectos se pueden sentir ya a nivel global, nacional, regional y local. Las universidades han venido haciendo un trabajo importante para conectarse con esta problemática y establecer acciones para afrontarla.

Existen ya varios modelos a nivel internacional para organizar la universidad y transformarla alrededor de la temática ambiental. El modelo de Campus Sostenible propuesto para Unicatólica integra cinco dimensiones que recorren todo el espectro de la vida universitaria: la educativa, la operativa, la administrativa, la de relaciones con el medio externo y la del ser, siendo esta última la que le da significado al modelo porque tiene que ver con las personas y su alineación con los temas de relación armónica con el entorno y con los demás seres que habitamos este mundo.

La metodología de trabajo seguida en este estudio fue útil, ya que, primero, se estructuró una propuesta conceptual, luego, se hizo un diagnóstico apoyado en listas de chequeo trabajadas con las distintas áreas de la universidad y, finalmente, se elaboró un diagnóstico que sirvió para generar el plan propuesto.

Campus Sostenible es una propuesta que desarrolla ampliamente el trabajo de Responsabilidad Social en los temas de medio ambiente y de relaciones humanas en la universidad. La propuesta de estructura de Campus Sostenible de Unicatólica se basa en la concepción de que la gestión ambiental debe ser a alto nivel, articulando lo académico con lo operativo, y lo administrativo con recursos humanos y económicos permanentes.

Referencias bibliográficas

Asociación Geolnnova. (2018). ISO 14001: 2015 ¿Qué tiene que hacer una empresa para poder implantarla? Recuperado de <https://geoinnova.org/blog-territorio/iso-14001-2015/>

Association for the Advancement of Sustainability in Higher Education. (2018). Campus Sustainability Hub. Recuperado de <https://hub.aashe.org/>

Association for the Advancement of Sustainability in Higher Education. (2018). Stars Participants & Reports. Recuperado de <https://stars.aashe.org/institutions/participants-and-reports/>

Association of University Leaders for a Sustainable Future. (1990). Declaracion de Líderes de Universidades para un Futuro Sostenible. Recuperado de http://ulsf.org/wp-content/uploads/2015/06/Spanish_TD.pdf

Blank, L. (2002). La administración de organizaciones un enfoque estrategico. Cali, Colombia: Universidad del Valle.

Contraloría General de la República. (2016). Informe del Estado de los Recursos Naturales y del Ambiente 2105-2016. Bogotá D.C.: Imprenta Nacional.

Daft, R. L. (2005). Teoría y diseño organizacional. México: Thomson.

De la Cruz Ayuso, C. (2011). Reflexiones sobre la promoción de la responsabilidad en las instituciones de educación superior: retos, limitaciones y oportunidades. Revista Asociación Colombiana de Universidades No 21: El pensamiento Universitario - pág. 61.

Declaración de Estocolmo. (1972). Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2005.pdf>

Emerald Publishing. (2018). Emerald Insight - International Journal of Sustainability in Higher Education. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/loi/ijsh?expanded=undefined>

Emerald Publishing. (2018). Emerald Publishing. Recuperado de <http://www.emeraldgroupublishing.com/about/index.htm>

Escobar. (1996). La Invención del Tercer Mundo. Grupo Editorial Norma.

Francisco, P. (24 de Mayo de 2015). Laudato Si. Recuperado de <https://www.vidanuevadigital.com/wp-content/uploads/2015/06/Laudato-Si-ES.pdf>

Freedman. (2019). La Gestión Empresarial Basada en los Stakeholders y la Reputación. Recuperado de <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/static/4libro/es/Lagestionempresarial.pdf>

Global Reporting Initiative. (2018). Sustainability Disclosure Database. Recuperado de <http://database.globalreporting.org/>

Harari, Y. (2018). 21 Lecciones para el siglo XXI. Debate , Penguin Random House. Barcelona

Hill, C. W., & Jones, G. R. (1996). Administración estratégica un enfoque integrado. Colombia: Mc Graw Hill.

Koontz, H. &. (2004). Administración una Perspectiva Global. México: McGraw Hill.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). Administración una perspectiva global. México: Mc Graw Hill.

Lander, E. (2009). Estamos Viviendo una Profunda Crisis Civilizatoria. Aportes Revista de la Facultad de Economía BUAP, Año XIV, Número 41, Mayo-Agosto de 2009

Latorre, E. (2018). Unicatolica. Recuperado de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=gestion+ambiental+empresarial+latorre&btnG=#d=gs_cit&p=&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AEgl_C1VVqK8J%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Des

Leff, E. (2014). La apuesta por la vida. Imaginación sociológica e imaginarios sociales en los territorios ambientales del sur. México D.F.: Vozes editora.

Meadows, D. H. (1972). Los límites del crecimiento: informe al Club de Roma sobre el predicamento de la humanidad. México: Fondo de Cultura Económica.

Meadows, D. H. (2006). Los límites del crecimiento: 30 años después. País: Galaxia Gutenberg.

Ministerio de Educación Nacional. (2018). Revolución Educativa Colombia Aprende. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-213912_glosario.pdf

Munch, L. (2014). *Administración Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson.

PNUMA. (2010). *Gráficos Vitales del Cambio Climático para América Latina y El Caribe*. Santiago de Chile: Pnuma Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Rivera Sanchez, B. (2011). *La Visión de ASCUN sobre la Responsabilidad Social Universitaria*. Asociación Colombiana de Universidades - El pensamiento Universitario, (21), 5-6.

Sen, A. (2002). *Desarrollo y Libertad*. Colombia: Planeta.

Tellería, J. (2015). *¿Seguimos hablando de Desarrollo? El paradigma del desarrollo humano del PNUD como saber - poder*. Nuevos Nómadas. Bogotá: Universidad Central.

UNEP. (2016). *UNEP Frontiers 2016 Report. Emerging Issues of Environmental Concern*. Nairobi, Kenya: United Nations Environmental Program.

Unicatólica. (s.f.). *Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium*. Recuperado de <https://www.unicatolica.edu.co/unicatolica/nuestra-institucion>

Universidad de Indonesia. (2017). *UIGreen Metric - World University Rankins*. Recuperado de <http://greenmetric.ui.ac.id/>

Universidad de Indonesia UEGreenMetric . (15 de febrero de 2018). *UIGreenMetric - Worl University Ranking*. Recuperado de <http://greenmetric.ui.ac.id/>

WRIGHT, T. (2004). *The Evolution of Sustainability Declarations in Higher Education*. En P. B. Wals, *Higher Education and the Challenge of Sustainability* (págs. 7-19). Springer Netherlands. ¿ES UN LIBRO, CAPÍTULO DE LIBRO O ARTÍCULO? NO ES CLARO. ORGANIZAR DE ACUERDO A LA NORMA.

WWF. (2016). *Informe Planeta Vivo 2016. Riesgo y resiliencia en el Antropoceno. Resumen*. Recuperado de http://awsassets.panda.org/downloads/lpr_2016_summary_b5_c3.pdf

WWF. (2016). *Planeta Vivo Informe 2016. Riesgo y resiliencia en el Antropoceno*. Gland, Suiza: WWW International . Recuperado de http://awsassets.panda.org/downloads/informe_planeta_vivo_2016.pdf

3

REPRESENTACIONES MASCULINAS DE FAMILIA, PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS¹¹

Beatriz Eugenia Collazos*

Hillary Andrea Copete**

3.1. CONSIDERACIONES GENERALES

A groso modo, un proceso de investigación permite la apertura a nuevas y distinta formas de percibir la realidad, es decir, implica la existencia de diferentes puntos de vista alrededor de un mismo tema que pueden, finalmente, ampliar la información que va más allá de la teoría o de aquellos datos plasmados en los libros, sustentando así las prácticas de la cotidianidad de tal forma que al adentrarse a estos mundos también se genera tanto una mayor comprensión como un acercamiento a las representaciones y necesidades de una comunidad en particular.

11 El presente capítulo corresponde al proyecto de investigación “Familia maternidad y paternidad en estudiantes universitarios” realizado con el fin de indagar las formas en que 125 estudiantes padres y madres de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium ubicada en la ciudad de Cali-Valle del Cauca, han configurado sus familias, delimitado los roles que desempeña cada quien en esta, la medida en que se generan acuerdos o estrategias para conciliar tanto su vida académica como su vida familiar y cuáles son sus representaciones sociales frente a la familia, la maternidad, la paternidad, el hogar. La investigación estuvo a cargo de la Magister y psicóloga Heidy Lorena Acevedo Pulecio durante los años 2015-2017. Vale la pena resaltar que esta investigación se realizó en las 7 sedes la universidad y tuvo una participación de 90 mujeres y 35 hombres con edades entre los 25 y 45 años.

* Psicóloga egresada de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium 2019. Monitorea de investigación del proyecto “Configuración de familia, maternidad y paternidad en estudiantes de Unicatólica 2017. Auxiliar de la investigación “familia y diversidad sexual” 2018.

** Psicóloga egresada de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium 2019. Monitorea de investigación del proyecto “Configuración de familia, maternidad y paternidad en estudiantes de Unicatólica 2016- 2017. Monitorea de la investigación “familia y diversidad sexual” 2017.

En nuestro caso, al iniciar el acompañamiento en el proyecto “familia, maternidad y paternidad en estudiantes universitarios”, teníamos en mente que una investigación o proyecto no sólo debía hacerse para obtener una información, pensamiento que se afianzó durante este proceso al nos encontramos con personas que al responder preguntas como: ¿cómo se siente?, ¿por qué considera que sucede cierta situación? O, incluso, ¿cuál es su opinión acerca de un tema específico? Nos permitieron ver lo valioso de sus respuestas, permitiéndonos entender la relevancia de la atención, escucha y disposición para llegar a generar acciones de cambio.

Así pues, el presente capítulo se centra en las narrativas de 35 padres-estudiantes y trabajadores que fueron entrevistados en torno a las representaciones sociales que tienen sobre la familia, la maternidad, la paternidad y la crianza de los hijos, teniendo en consideración que el entorno socio histórico marca un hito frente a dichas representaciones y las dinámicas sociales en las que se desenvuelven, ya que no es un secreto que los temas concernientes a lo que es la familia y las labores domésticas han sido asignadas en mayor medida a la mujer por medio de las relaciones de poder que se ejercen a través de la cultura.

De hecho, “el género es el mecanismo mediante el cual se produce y naturalizan las nociones de masculino y femenino, pero podría muy bien ser el aparato mediante el cual tales términos son deconstruidos y desnaturalizados” (Butler, 2005, p. 11), es decir, que si bien se percibe una implicación de la normatividad en la atribución de comportamientos y roles particulares demarcados al género femenino y masculino, la existencia de diversas formas de asumir el género permite una resignificación de lo ya establecido, de tal manera que el individuo asume su género como desea.

Lo anterior permite aludir a un tema de gran debate que son las labores domésticas compartidas y la crianza de los hijos, ya que precisan una resignificación de los roles asignados a hombres y a mujeres debido a que hablar de la corresponsabilidad y una mayor participación del hombre en el hogar es necesario para una labor más equitativa e inclusiva, de ahí que pretendemos reconocer las prácticas que desempeñan los hombres frente a la crianza de sus hijos en la actualidad, buscando evidenciar el rol de la paternidad en el imaginario colectivo a través de la representación y la práctica del mismo.

Como se mencionó, los 35 entrevistados no solo son padres, también son estudiantes y empleados, por tal razón se habla de un conjunto de responsabilidades que sustenta la pregunta: ¿cómo ha sido añadir estas responsabilidades a metas o sueños que, hasta cierto momento son personales a la ecuación y aun así lograr colocarlos en una balanza en la que intervienen las relaciones de pareja, el manejo del tiempo y el ser familia, ser padre, ser madre o incluso ser ambos?

Por consiguiente, la tarea primera con los relatos fue escuchar un poco sobre dichos cambios que deben hacerse, lo que implican estas funciones y las representaciones que atribuyen a cada uno de sus roles y cómo se ven involucrados en todos los aspectos o ámbitos de la vida misma de estos participantes, llegando a cambiar las prioridades dando un giro de 180° en cualquier momento.

Finalmente, en este capítulo nos permitimos direccionar estas representaciones a partir de seis apartados, iniciando con lo que significa el “Ser familia” para los participantes, en donde se exponen sus experiencias con respecto a las implicaciones que tiene la familia en la construcción de sí mismo y de su rol paterno, continuando con “¿Reafirmando la paternidad?” en el cual se presentan las distintas formas de ser padre evidenciando en los entrevistados los factores que influyen no solo en el ejercicio de la paternidad, sino de los roles atribuidos desde un ámbito histórico-social en el que también se encuentra inmerso la “Maternidad: avances o retrocesos”, en este escenario los participantes nos relataron sus vivencias en torno a lo que ser madre denota para ellos, para sus hijos y ante la sociedad que suele imponer a las mujeres determinadas funciones.

Se encontrará, posteriormente, el apartado denominado “Significando la crianza”, y es que el hablar de la paternidad y de la maternidad implica poner en escena el cuidado de los hijos y las relaciones de pareja que se encuentran directamente relacionadas con “¿El hogar es responsabilidad de quién?” ¿Del padre o de la madre? las decisiones, la autoridad, la administración de los recursos económicos, los conflictos en el hogar son relaciones de poder suelen estar hacia un lado de la balanza. Por último, se hablará de “Ser padre, trabajar y estudiar: Ventajas, Oportunidades, dificultades y estrategias” en el que se presenta el manejo del tiempo como factor crucial y la universidad como oportunidad laboral.

3.2. SER FAMILIA

Antes de iniciar, nos parece pertinente mencionar que la construcción de lo que representa la familia está determinada por los procesos sociales y la época histórica en la que se encuentra, puesto que estos intervienen de forma directa en las representaciones que los sujetos constituyen sobre lo que es ser familia a partir de las dinámicas sociales existentes en la cultura, en tanto se presentan prácticas distintas en la vida diaria; es así que se convierte en una tarea compleja aludir a la familia desde un solo significado, no obstante, con el paso de los años han surgido nuevas concepciones de lo que es una familia, desde distintas formas de asumir los roles atribuidos y las identidades de género, aunque de manera general la familia continúa siendo entendida desde una mirada más tradicional, por lo que seleccionamos algunas de las definiciones de los referentes más relevantes, de acuerdo a cada perspectiva.

Lippman y Wilcox (2013), al respecto, opinan que:

“[...] como un grupo de personas vinculadas por sangre, matrimonio, o adopción; por lo general centrada en una pareja casada, sus dependientes y parientes. Sin embargo, también han existido familias no tradicionales constituidas por personas que no están vinculadas ni por sangre ni por matrimonio, y ahora se las encuentra con mayor frecuencia en muchas regiones del mundo” (p. 3).

Otros autores como Martínez (2003), citado por Crespo (2011), sugieren que:

“La familia debe ser entendida como una comunidad, como un grupo donde las relaciones entre miembros tienen un profundo carácter afectivo y son las que marcan la diferencia respecto de otro tipo de grupos. Bajo esta perspectiva, las reacciones emocionales en el contexto familiar son una fuente constante de retroalimentación de las conductas esperadas entre los miembros de la unidad familiar” (p. 92).

Lo anterior concuerda con las definiciones dadas por los entrevistados en las que se vislumbra una mirada tradicional sobre la familia como base de una estructura en la que intervienen las relaciones con los hijos, una visión hacia el futuro y supone que, desde su construcción sociohistórica y experiencias culturales, se han encontrado similitudes entre la totalidad de los participantes que van desde hombres casados a solteros, con diferentes edades:

“Bueno la familia para mí es la base de todo no, yo creo que donde hay buen lazo familiar donde hay una familia digamos que es consistente, que es integral, hay unos hijos que van a llevar eso también a su futuro, digamos buenas personas, con buenos valores y principio, se va a llevar el tema familiar [...]”. (Casado 4, comunicación personal, agosto - noviembre, 2016).

“Para mí es la base de tu vida, es donde tengas una buena relación con ellos así mismo reflejas tu vida, es algo muy primordial para el ser humano” (soltero 43, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Aunque las familias están constituidas por características propias en las que se establecen roles y funciones para cada miembro de dicho sistema, es evidente que la mayoría de familias, al menos dentro de la cultura occidental, comparten un objetivo central a la hora de hablar sobre crianza: formar a un ser humano pensado desde el vínculo y el desarrollo de sujetos íntegros con valores, autónomos, con habilidades sociales y emocionales, que hagan parte activa de la sociedad.

“Es como ese calor humano que uno siente con determinadas personas., Un agrado un sentimiento” (unión libre 101, comunicación personal, agosto-noviembre 2016.)

“[...] bienestar, felicidad y luchar por un objetivo juntos” (casado 91, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

La familia tiene un papel fundamental para garantizar la conservación y reproducción de las nuevas generaciones, en muchos casos este el sistema es el centro en la vida de hombres y mujeres, puesto que es dentro de las relaciones en el interior de esta donde se establecen los primeros vínculos sociales, se inicia la interacción con el lenguaje y se aprenden ciertas normas de comportamiento social. De esta manera, la familia se identifica como uno de los lugares de convivencia más importantes al proporcionar las condiciones necesarias para el crecimiento y desarrollo de sus miembros (Suárez; 2005).

En concordancia con todo esto, hasta el momento se ha dado una breve introducción sobre la familia y lo que para los padres entrevistados representa, y en la búsqueda de plasmar aquí las más significativas definiciones presentamos a continuación una recopilación de las mismas:

La Fuente de apoyo y de aprendizaje generacional *“[...] es la base de todo ¿no?, yo creo que donde hay un buen lazo familiar, donde hay una familia consistente, que es integral, hay unos hijos que van a llevar eso también a su futuro, o sea van a hacer, buenas personas, con buenos valores y principio, se va a llevar el tema familiar, que van a ser unas personas que sacan adelante la familia, el matrimonio, los hijos [...]” (casado 4, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).*

Son logros individuales y colectivos *“[...] la familia se constituye...de amor ¿no? ... de que uno se entienda con la pareja... Y pues paciencia, ya sea con los hijos y también pues hay veces con la pareja pues [...] hay días que amanece de mal genio pero entonces... son cosas y situaciones que son de manejo...uno... por un grito, alguno no va a responder con otro grito sino que simplemente espera y después...uno habla y... llega un acuerdo y ya, todo sigue normal” (unión libre 10, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).*

Es un refugio emocional *“[...] un factor de protección para cada uno de los integrantes guiado a la parte religiosa sería también un plan por parte de Dios, para que las personas puedan tener lo que se llama un hogar más estructurado y de buenos fundamentos y permitir a las generaciones siguientes continuar con ese mismo pensamiento y pueda haber una sociedad un poco más equilibrada a través de los mismos principios” (casado 13, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).*

Finalmente, dichas representaciones sobre la familia se encuentran fundamentadas por un patrón social en la medida en que se forjan identidades con un comportamiento particular en el que prima la relación o el rol del padre o madre a partir de los modelos de crianza que, si bien se replican, también han surgido de nuevas formas de ver y significar la familia, la maternidad y la paternidad desde la incursión de diversas sexualidades, culturas, movimientos fundamentados en el cumplimiento de derechos y la aceptación de la diferencia, por lo que no suena a utopía las nuevas masculinidades y la resignificación del rol paterno.

3.3. ¿REAFIRMANDO LA PATERNIDAD?

Hablar del significado de ser padre y ser madre en un contexto permeado por el sistema patriarcal nos conduce directamente a pensar que el desarrollo máximo del hombre es simbólicamente su descendencia prolongando así su esencia, y sucesivamente con las siguientes generaciones, suscitando, a su vez, ciertas jerarquías sociales en las que se entretajan relaciones de poder (Villarreal, 2001; Rivera & Ceciliano, 2004), esto se convierte en una tarea compleja en la medida en que como sociedad cambiante, las significaciones y las realidades se transforman y, asimismo, la paternidad y la maternidad se enfrentan a nuevos paradigmas y visiones dentro de dinámicas que aún siguen siendo vistas como hegemónicas, por lo que pensarse en la corresponsabilidad más allá de la crianza de los hijos, la participación de los padres en las labores domésticas, la incursión de la mujer en el ámbito laboral y, por qué no, en la participación de madre y padre en los gastos económico del hogar, genera ciertas resistencias en el momento en que se resignifican y naturalizan roles atribuidos específicamente a los hombre y a las mujeres que direccionan su pensar y su actuar.

En esta medida, y dando una breve mirada en la historia, Knibiehler (1997) menciona que se puede distinguir para el siglo X un padre por voluntad propia en relación con sus creencias religiosas, puesto que el patriarcado se encontraba en furor; con el paso de los años el hombre se fue convirtiendo únicamente en el proveedor económico del hogar, lo que sería para la época un padre ejemplar, pero es solo hasta 1970 que este pasa a tener un papel más activo frente a los cuidados de los hijos, un proceso histórico- social del que culturalmente se puede apreciar un gran avance gracias a la lucha por la igualdad de género.

De hecho, la inclusión femenina en el ámbito laboral fue una gran contribución para que se comenzarán a generar dinámicas distintas a nivel social, político, cultural y económico con relación a las desigualdades de género, promoviendo una resignificación y reconfiguración de lo que es familia, maternidad y paternidad. “Laboramos mi esposa y yo, entonces ahí tenemos ambos ingresos

y nos ayudamos mucho, se trata de llevar una buena contabilidad: ella paga unas cosas y yo otras, yo pago mercado y así, y fue un acuerdo mutuo” (unión libre 101, comunicación personal, agosto- noviembre 2016). Sumado a esto, “los nuevos discursos referidos a la proveeduría económica compartida, tienden a promover una redistribución de tareas entre los géneros y la posibilidad de que los hombres se responsabilicen de la crianza de los hijos e hijas” [...] (Jiménez & Dominique de Suremain, 2003, p. 128).

Así pues, Tubert (1997), citado por Cano (2013), refiere que: “1) La paternidad es una construcción cultural, por lo que tiene un carácter histórico, 2) La paternidad no se puede comprender si no es en su articulación con la maternidad, como término que sólo tiene sentido en el seno de un sistema de parentesco y 3) Las representaciones de la paternidad –y del parentesco- a su vez, no se pueden entender si no se las sitúa en el universo simbólico de la cultura de la que forman parte” (p. 19).

De acuerdo con lo anterior, la paternidad no consiste únicamente en concebir una vida; ser padre implica la modificación de su estructura cotidiana, pues el rol desempeña dentro de su sistema familiar trasciende de la esfera económica, representando compañía, protección, enseñanza, tiempo de calidad, juego, diversión, cuidado y dedicación (Ramírez, 1999).

“Pues la verdad el significado [...] en el caso mío, de que no le falte nada, pero a pesar de su edad, de que es tan pequeño, me siento a veces defraudado, o a veces siento que yo digo “vale la pena” todo lo que yo hago, o mi esfuerzo, demuestro cuanto lo amo, cuanto quiero estar con el que, incluso no me nace estar más con nadie, no solamente con mi hijo, y no me interesa ninguna mujer, sino en poder estudiar y poder ser un excelente padre excelente [...]” (Soltero 1, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Pues bien, ser padre también implica velar por el bienestar de la madre de sus hijos y de igual forma contribuir en las tareas del hogar. (Parke, 1998).

“...por ejemplo ella, a mí me parece que como ella es vendedora de Reinder, ella es parada todo el día y no y a veces llega que le duelen los pies, entonces que hervir el agua que la sal y todo eso hay que cuidarla” (Casado 79, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Partiendo de que lo se ha mencionado en líneas anteriores, “existen múltiples formas de ser padres o madres y estas varían de acuerdo con el contexto histórico, social o cultural en donde se desarrollan” (Puyan et al., 2003, p. 18). Actualmente, se puede hablar de diversos tipos de padres, sin embargo, a continuación, se mencionan aquellas definiciones que fueron identificadas en los participantes (Rebolledo, 2007; Brannen & Nilsen, 2006; Puyana et al, 2003):

- **Padres centrados en el trabajo:** el rol que desempeña este padre dentro de la vida de sus hijos es poco, dado que se enfocan exclusivamente en el ambiente laboral.

“...Por la manera como manejamos el trabajo, porque yo siempre estoy por fuera y ella trabaja desde la casa entonces a ella le queda más el tiempo para este tipo de tareas.” (Casado 74, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

- **Padre Tradicional:** aquel que ve su rol solo desde el nivel económico y su el nivel afectivo es nulo, y ante su masculinidad la autoridad es un hecho.

“De pronto ya en la crianza cuando los hijos necesiten como una voz de mando, ¿ya? Como uno interponer autoridad en el hogar, pues entonces ahí en ese rol ya entra uno. Obvio, claro, la autoridad” (Unión libre 10, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

- **Padre Guía:** su rol va dirigido hacia los valores morales que deben tener sus hijos.

“Ser padres es como una guía, una guía hacia el futuro del hijo, un consejero, una persona que lo va llevando por los caminos del bien.” (Soltero 18, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

- **Padre de Transición:** transforma las significaciones sociales de paternidad asumiendo este equitativamente ante las relaciones de poder

“No, lo que es enfermedades y lo que es colegio si está hablado que los dos tenemos la misma responsabilidad, el otro lado si le queda más fácil a ella porque trabaja cerca porque los horarios de ella son muy flexibles entonces por ese lado todo está hablado. No, eso lo acordamos con ella, yo las obligaciones y ella se queda con la obligación de hacer el mercado.” (Casado 71, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Frente a lo expuesto, debemos subrayar que los hombres de los que hablamos en este capítulo son estudiantes universitarios que gracias a la academia pueden tener más acercamiento a los cambios que se han presentado a nivel social, aún persisten representaciones orientadas a un sistema patriarcal en las que se construye una identidad social tanto femenina como masculina correspondiente a los cánones establecidos, “pues lo que pasa es que ya somos adultos, hay ciertas cosas que ya por mutuo acuerdo están establecidas, sin embargo, tiene uno que tener siempre presente que hay que respetar al padre que es la cabeza del hogar” (Soltero 51, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

En la actualidad sobresalen las nuevas representaciones de masculinidad y con ello nuevas formas de asumir la paternidad, permitiendo observar que entre los padres entrevistados se vislumbra cierta ruptura frente a ese sistema tradicionalista, esto evidenciado en la puesta en escena de la paternidad más allá de la autoridad, de la proveeduría económica y de la importancia del rol paterno en la crianza de los hijos. “Ser papá yo siempre lo he visto como el ejemplo [...], no quiero que suene machista, ser siempre como el que lleva la batuta, porque eso ya no es, por lo menos en el caso mío todo es en conjunto, todo es por igual, que yo imponga ni mucho menos todo se llega a un acuerdo, pero siempre es como esa parte visible sea, ya la sociedad se ha quedado así” (Casado 91, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Involucrarse en el núcleo familiar bajo la figura paterna es fundamental para el desarrollo de los hijos, pese a que pueda ser un rol cuyo tiempo dedicado a los hijos es más flexible, sobre todo cuando se trata de parejas separadas, porque en dichos casos los descendientes tienden a pasar más tiempo con las madres, abuelos o cuidadores.

“Algo muy personal sería el tema de la distribución del tiempo, digamos ella a veces está agotada o cansada porque ella tiene que madrugar a, pues a cocinar en este caso, y la niña queda dormida sola en la cama, y el inconveniente que se está presentando en la casa es el tema del cuidado de la niña, y aunque ella deje todo preparado, pues no es lo mismo que se la den las tías, a que se la den papá y mamá.” (Casado 6, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Algunos de los entrevistados pretenden suplir con sus hijos las necesidades o momentos que no tuvieron con sus padres, como lo menciona Rivera y Ceciliano (2004) “[...] en algunos casos es “darles a mis hijos lo que no tuve”, lo que no me dieron o por otro lado directa o indirectamente se reproducen los mismos patrones de crianza” (p. 208). Transportándonos así a nuestros testimonios nos ubicamos en el nuevo padre, la conformación de su familia y, con ello, a su experiencia que desde la infancia lo ha convertido en el ser humano que es hoy en día, limitándose o demostrando ampliamente su afecto y los deseos de progresar “[...] la infancia que uno tuvo fue la mejor, por ejemplo, en mi caso estuvo llena de disciplina, mucha autonomía, y siento que mi hijo grande no es autónomo- mi hija chiquita muestra tener autonomía, como que ella escoge su ropa y se la pone, en cambio a mi hijo hay que ponérsela prácticamente, mi hijo perdió primero, cuando nació la niña, porque no quería estudiar, fue un tema difícil, y como uno no puede estar en el acompañamiento [...] (Casado 120, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Sintetizando los testimonios encontramos que ser padre para los hombres entrevistados representa:

Responsabilidad “a uno nadie le enseña a ser papá, pero es una de las responsabilidades más importantes que uno tiene en la vida, (...) porque es una vocación” (Casado 5, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Enseñanza “para mí es algo muy grandioso, muy bonito porque me ha enseñado a ser más responsable, aprender cada día más de la vida, a valorar, a saber que cuando tus padres daban la vida por uno” (Casado 67, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Incertidumbre “Ser padre, una responsabilidad que asumí cuando no estaba preparado” (Soltero 51, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Estímulo para vislumbrar nuevos horizontes “uno se da cuenta cuál es el amor, el afecto, esas ganas de saber cuáles son las ganas de salir adelante frente a su hijo, y pues ser un buen hijo frente a los padres que uno tiene” (Casado 67, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Experiencias memorables “Para mí ha sido una experiencia tremenda, digamos de pronto si se hubiera presentado otro caso donde yo no hubiera planeado a mi niña, no sé cómo sería eso, yo habiendo planeado y tenerla ella ahora es una experiencia increíble, para mí ha sido una de las mejores experiencias el ser papá[...]” (Casado 4, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Valorar su experiencia entorno a la crianza “aprender cada día más de la vida, a valorar, a saber que cuando tus padres daban la vida por uno [...], esas ganas de saber cuáles son las ganas de salir adelante frente a su hijo y pues ser un buen hijo frente a los padres que uno tiene” (Casado 67, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

3.4. MATERNIDAD: ¿AVANCES O RETROCESOS?

En este apartado haremos alusión a la maternidad, entendida como una construcción socio-cultural que permuta en el tiempo, atribuida a toda mujer como modelo de comportamientos particulares impuestos, a su vez, por el contexto histórico (Barrantes y Cuberos, 2014) en el que se ven implicadas características biológicas y a su vez roles, significados, tradiciones y dinámicas relacionales en las que intervienen diferentes instituciones como la familia, la academia, la religión, entre otras. De ahí, que Walkowitz (1995), citado por Barrantes y Cuberos (2014), señale que es precisamente esta atribución:

“[...] la que marcó las diferencias entre los sexos y con esto los trabajos que debían realizar los individuos, pues se tenía claro que la labor de la mujer iba a ser lo referente a la maternidad, excluyéndose a los hombres de esta tarea y otorgándosele otras obligaciones [...]” (p. 31).

Con respecto a lo anterior, los encuestados, en su mayoría, mencionan que dividen su tiempo en el trabajo remunerado, la universidad y la diversión, o en afianzar sus relaciones interpersonales con los pares, delegando, como es habitual, a las mujeres las labores referentes al cuidado de sus hijos y del hogar, respuesta que aluden a dichos patrones tradicionales y naturalizados según su crianza “Yo creo que es lo normal” (Casado 5, comunicación personal, agosto- noviembre 2016). Incluso Sierra (2008), citado por Cano (2013), plantea que existen padres “que miran tan de lejos la maternidad de sus esposas o compañeras, que luego no saben cómo asociarse a sus propias vidas”. (p. 27). “Se puede decir que en este momento tengo cierta facilidad porque la custodia de la niña está con la madre, yo trabajo, envío mi cuota, yo puedo salir con mis amigos, siempre en cuando no tenga algún trabajo de la universidad puedo compartir con ellos” (Soltero 51, comunicación personal, agosto- noviembre 2016) “Uff difícil, yo me he quedado un día con mi hija y no, no doy pa’ más, le digo a la mamá ¿usted cómo hace? [...]” (Casado 79, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Por otro lado, Bonino (2003) afirma que desde el modelo patriarcal los hombres acaparan ciertos derechos y beneficios desde el imaginario colectivo en relación con la desigualdad que desde un comienzo se dirige a la distribución del trabajo:

“la legitimación social, la autolegitimación y el ejercicio cotidiano de estos derechos masculinos, tales como el derecho a la libertad en el uso del tiempo... al ocio y al tiempo libre, a la privacidad, a ser servido y cuidado, permite institucionalizar la libertad masculina en cuanto a la responsabilidad del trabajo doméstico y especialmente el del cuidado a las personas” (p. 178).

Así pues, la maternidad exige grandes responsabilidades que se manifiestan en diversos escenarios y van desde suplir las necesidades básicas, fomentar valores y equidad, encargarse de la crianza, posterior educación de los hijos hasta el acompañamiento tanto a nivel físico como emocional de los mismo; y es desde una mirada tradicional de la familia que “la mujer, esposa y madre es el ángel del hogar, el eje de la familia y la guardiana de las buenas costumbres; en definitiva, un ser doméstico, delicado, dependiente de la protección de un padre o un marido” (McDougall (1984), citado por Prieto (2012), p. 15).”Se trata de un fenómeno compuesto por discursos y prácticas sociales que conforman un imaginario complejo y poderoso que es, a la vez, fuente y efecto del género” (Verea, 2005, p. 36).

“¿Ser madre? Es ser la cabeza, cierto” (Casado 33, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

“La madre en este caso yo la veo como una persona muy pendiente tanto de su esposo, bueno en ese caso de madre, sería desde sus hijos, muy pendiente a cualquiera de las necesidades básicas del infante, el cariño que tenga como ciertas virtudes, ¿no? Esas virtudes de poder ser noble, paciente y a veces hasta compinche (se ríe) sin pasar la norma lógicamente”(Casado 13, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

“Muchas veces dicen que el papá es el jefe, la cabeza de hogar, pero desde mi punto de vista un papá viene siendo como otro hijo de la mamá (ríe), sin embargo, con un poquito más de autoridad” (Casado 32, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Es reposar entonces la asignación de la crianza de los hijos a la madre por las “habilidades” que posee como mujer, pensada como el sostén y responsable de la unidad familiar, en donde parece incluso increíble la separación de la misma, donde si llegase a darse dicho caso recaería en ella la falta afianzando ciertas creencias culturales y tradicionales en las que la madre se describe como responsable del hogar, “porque yo soy muy tosco y me da miedo lastimarla, “por habilidad de la mamá”(unión libre 42, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

“para mí, madre es todo para el hogar, la madre es la que da la estabilidad al hogar y da enseñanzas” (Unión libre 66, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Como mencionan Puyan y Lamus (2003)

“[...] en cierta medida se tiende a confundir las significaciones o valores acerca de lo que es ser hombre o mujer con el significado de ser padre o madre; los roles aprendidos desde la socialización, mientras se forma la masculinidad y la feminidad de los individuos” (p. 19).

A propósito de esto, parece ser que en el imaginario colectivo se constituye una identidad que ha absorbido su esencia del patriarcado, naturalizando las dinámicas fundamentadas en relaciones de poder, en las que se piensa que “la feminidad y la masculinidad, la maternidad o la paternidad es algo dado, cuando en realidad lo que es deseable en una mujer o un hombre, en una madre o un padre varía considerablemente según la sociedad y el momento histórico” (Prieto, 2012, p. 15), lo cual es afirmado por Vereza (2005) al sostener que “la maternidad no es un “hecho natural”, sino una construcción cultural

multideterminada, definida y organizada por normas que se desprenden de las necesidades de un grupo social específico” (p. 36).

Otros padres entrevistados consideran que la responsabilidad de ser madre corresponde a las destrezas femeninas, capacidades que sólo ellas poseen, en las que de una u otra forma intervienen factores biológicos casi que determinados desde antes de nacer, a los que se atribuyen ciertas características sociales y en algunos casos religiosas que precisan una posición en el entorno social y familiar, ante esto Zicavo (2013) afirma que:

“Una de las esferas en donde es posible rastrear el impacto del imperativo genérico es precisamente en los mandatos sociales asociados a la maternidad, un proyecto privado en el que se juega todo un acervo de experiencias colectivas, a partir de las cuales se les asigna a las mujeres determinados roles sociales, justificados por su capacidad biológica para procrear” (p. 59).

“Es un don que da Dios, que les conceda esa oportunidad de que ellas puedan tener esa persona dentro del vientre de ellas, eso es algo grande, es como un regalo” (Casado 67, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Por lo que la mujer en ocasiones puede verse en una encrucijada en medio de la paternidad y la maternidad, pues es ésta quien lleva dentro de su vientre a su hijo y existe la posibilidad de la no participación del padre dentro de la crianza del menor al no ver la misma conexión con sus hijos, vista a su vez inmersa en una red de sacrificios, dedicación y compromiso. “Pues para mí es lo más importante. Porque pues la madre tiene que trabajar e igual tiene que estar pendiente de los hijos... Digamos uno de hombre puede dejar esa responsabilidad como más allá y la mamá no” (Unión libre 10, comunicación personal, agosto- noviembre 2016). Para estos hombres una madre representa para sus hijos y para su hogar: “¿Ser mamá?... uf yo creo que es como el amor, yo lo resumiría en eso, en esa palabra, yo creería que la responsabilidad o el aporte está, en infundir principios, educación y mantener el hogar unido” (Casado 32, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Para algunos padres la experiencia de la maternidad está acompañada de momentos de tensión frente a la modificación del proyecto de vida, al respecto, Manrique (2013) menciona que “en algunos casos ser madre implica exigirse más, a veces cumpliendo doble jornada laboral para lograr autonomía económica, poder salir adelante, aprender sobre crianza, prepararse y buscar ayuda con paciencia, alegría y buenas relaciones con su familia” (p. 321), a lo que ciertos participante afirmaban que ser madre es “Una cosa complicada porque la primera vez espera es tenerlo bien, que coma bien que tenga lo que anhela, que se vista bien, es difícil,

desde el proceso del embarazo, hasta alimentarlos como mamá, asearlos y luego sacarlo adelante” (Soltero 43, comunicación personal, agosto- noviembre 2016)

De igual forma, para los hombres entrevistados ser madre representa la comunicación recíproca desde el vientre con sus hijos, donde se entreteje un vínculo, una influencia entre ambos, aunque reconocen que las responsabilidades no son equitativas cuando de maternidad y paternidad se habla. “Ser madre es ser luz, yo creo que debe ser tan inexplicable como ser padre, pero pues ellas tienen un vínculo maravilloso con los hijos” (En una relación 69, comunicación personal, agosto- noviembre 2016), “¿Madre? Eso sí es lo más lindo que puede existir. Es la persona que apoya al hijo en toda la vida, que siempre está ahí pendiente en las buenas en las malas...el apoyo que tiene uno como hijo es la mamá” (Soltero 18, comunicación personal, agosto- noviembre 2016). Es decir que la maternidad conlleva un proceso largo y complejo de adaptarse a las nuevas exigencias y experiencias, “Ser todo porque les toca duro: preocuparse todo el día por su hijo y cómo van las cosas en el hogar, incluyéndose ella misma” (Unión libre 42, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Finalizando con este apartado, y retomando la concepción de lo que significa ser madre atribuido a la misma, explícitamente, por su condición de ser mujer, aludimos a lo que en líneas anteriores se afirmaba: tener hijos representaba la negación del futuro deseo sexual, puesto que no podría ser sexual, es decir disfrutar de los placeres sexuales que su cuerpo proporciona y ser madre al mismo tiempo, causando así la división de ambos y obligándole a realizar la elección de solo una. Sin embargo, es gracias a la revolución femenina que estas significaciones y concepciones sobre la maternidad empiezan un proceso de transformación hasta hacer visible que, aunque las mujeres sean madres también pueden realizar lo que deseen y alcanzar sus sueños y éxito en el ámbito que las motive (Fierro, Herrera & Morillo, 2005).

De hecho, la complejidad de conjugar estos dos roles representa en su mayoría grandes sacrificios desde diversas perspectivas. De acuerdo con lo que hemos mencionado en apartados anteriores, y con la aparición de nuevas dinámicas relacionales distintas en la dimensión política, social y económica, que demandan atención y movilización, los hombres poco a poco están intentado entregarse ampliamente ante sus familias, así que las transformaciones de los roles paternos representa una equidad parcial en cuanto a las funciones de los miembros del núcleo familia, como indica Bonino (2003) “comienzan a surgir nuevos ideales de paternidad que son correlativos a nuevas formas de ejercer la maternidad, al ideal social de la igualdad de derechos y deberes entre mujeres y varones, y al de la jerarquización de la autonomía individual. (p, 176). “Considero que ambos tienen el mismo rol... ser madre... significa eh, eh, no sé a ver, te lo podría responder yo desde el punto de vista como padre eh significa

ser una persona responsable, madura, que asume los cambios de su vida, eh de libertad por compromiso, entonces... en mi caso” (Casado 6, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

En este punto concordamos con Bonino (2003) puesto que, aunque en la actualidad se aprecian cambios, bien sea por el interés de la academia en la paternidad, la puesta en escena de asociaciones y políticas públicas que giran en torno a esta, para hablar de un padre que participe de forma “temprana”, constante e igualitaria en la crianza de los hijos, se debe atravesar por ciertas dificultades y limitantes como lo son: “el modelo patriarcal de la división sexual del trabajo” en la que interviene la atribución de roles específicos a hombres y a mujeres que delegan, incluso, el espacio que ocupa en la sociedad y en el que a su vez se idealiza la maternidad como destino para las mujeres, también que “permiten institucionalizar libertad masculina en cuanto a la responsabilidad del trabajo doméstico y específicamente al cuidado a las personas” favoreciendo el privilegio de derechos y beneficios a los hombres.

3.5. SIGNIFICANDO LA CRIANZA

Haciendo alusión a la crianza de los hijos, es importante de antemano mencionar que, aunque existan pautas de crianza, cada familia presenta una dinámica, un contexto diferente y por ende genera distintas alternativas para el funcionamiento familiar. Al preguntar a los padres entrevistados qué aspectos consideraban más importantes en la crianza de los hijos, predominó entre sus respuestas los valores y principios como pilares de la crianza y el vínculo de los padres y madres con sus hijos.

El tiempo designado a la crianza de los hijos, partiendo de que los entrevistados trabajan, estudian y son padres, tiene una significación crucial en su cotidianidad, donde el cuidado de los hijos no solo puede ser pensado en “Coloque el tiempo, el poco tiempo que me queda para compartir con ellos, discutimos mucho por eso” (Soltero 18, comunicación personal, agosto- noviembre 2016) El diálogo suele ser una gran ayuda frente a las diferencias que se presentan en la pareja como lo podemos observar con el comentario de este participante “Casi no hay inconveniente entre nosotros, pues si a ella no le gusta, ella viene y me dice ‘no me gustó lo que pasó, eso no debió ser así’ entonces toma como su punto de vista, luego yo ‘bueno yo hice esto y esto, pues tú dices esto, pues tienes razón o no tienes razón’, llegamos como a un acuerdo de cómo sería eso, pero es muy rara vez” (casado 32, comunicación personal, agosto- noviembre 2016) A pesar de que los encuestados manifiestan tener poco tiempo para compartir con sus familias, ante los aspectos más importantes de la crianza de sus hijos comentan que “Lo que

más le infundimos mi esposa y yo es el respeto hacia las otras personas, no golpear a otros, no tratar mal a nadie, siempre llamar a las personas por su nombre y respetar a las adultos [...] él a todos los saluda o él le da la mano” (Casado 32, comunicación personal, agosto- noviembre 2016). A propósito de esto, Martínez (2017) menciona que la crianza:

Se relaciona con los roles de los padres y madres u otros sujetos adultos hacia los individuos menores. El rol de cada miembro es variado, influido por el lugar de origen, por la educación formal e informal recibida y por la historia familiar, lo que resulta de la cultural (p. 827).

Entre los datos obtenidos se encontró que hay padres que se encargan de la crianza de los hijos, lo que difiere, de cierta manera, en lo que socialmente está establecido; permitiendo que emerjan nuevas masculinidades y razones para generar mayor acompañamiento en la crianza, entre las mismas se encuentra que estos padres han compartido en mayor medida con sus hijos por: los horarios laborales, porque existe un interés en generar un acompañamiento constante e incluso los conflictos de pareja y la crianza compartida facilita el autocuidado, reduciendo la preocupación, ansiedad y el estrés de la nueva madre, por medio de los vínculos establecidos con su pareja o familia.

“Pues hasta ahora mi hijo ha sido siempre muy apegado a mí. Porque desde muy pequeñito la mamá se fue a trabajar, mientras yo trabajaba como conductor de buseta escolar tenía mucho más tiempo que ella y por eso con él compartía más [...] a pesar de su corta edad él decidió y me dijo ‘quiero vivir con mi papá’ y se fue a vivir conmigo” (Soltero 1, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

“[...] yo las admiro, o sea por más de que uno trate de ayudarles creo que está más recargado para el lado de las mujeres. El hecho de que tienen que llevar en el vientre un ser que está en desarrollo y que, a pesar de eso, tiene que seguir trabajando, entonces ese es como un atenuante más” (Casado 91, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Así mismo, los participantes manifiestan que los conflictos que se presentan en sus relaciones de pareja están relacionados con dificultades económicas, la edad en la que se generó el compromiso, distribución del tiempo tanto de pareja como con otras personas, y la distribución de las tareas del hogar, predominando la crianza de los hijos, lo que permite pensar que al resignificar, atribuir roles en el núcleo familia a partir de la llegada de un nuevo integrante exige no sólo una nueva organización y estructura del sistema, sino del aprendizaje de nuevas formas de socialización, habilidades, destrezas y negociaciones en el interior del sistema para lograr afrontar dichas transformaciones.

“[...] somos padres nuevos, llevamos dos años en el tema, nos ha hecho falta el compartir solos y la relación de pareja, pero no se ha dejado del todo, entonces cuando hemos tenido problemas hemos llegado a un acuerdo hablado, tratando de salir adelante solucionando todo, porque ya no solo somos nosotros dos, sino que somos una familia, con los niños, entonces la visión es conservar a la familia [...]” (Casado 4, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

Es decir, la sociedad actual ha tenido grandes cambios en torno a los roles que desempeñan tanto padres como madres sobre la crianza de sus hijos, por lo que las responsabilidades familiares se distribuyen equitativamente, haciendo que la toma de las decisiones relacionadas a sus hijos sea una tarea de ambos. Podemos señalar que es evidente encontrar algunos patrones que prevalecen, pues la cultura los respalda como, por ejemplo, la toma de decisiones respecto a la economía continúa en gran parte siendo prioridad de los hombres, pero ahora tienden a pedir la opinión de sus parejas o de aquellas personas que les ayudan no solo con la crianza de los hijos, sino en su diario vivir. Finalmente, es muy importante mencionar que los padres hoy en día suelen involucrarse más en los desafíos de la crianza mejorando la interacción familiar e, incluso, el estado emocional de sus hijos.

3.6. ¿EL HOGAR ES RESPONSABILIDAD DE QUIÉN?

Las responsabilidades en el hogar corresponden a todos los miembros del hogar, siendo los padres los encargados del cuidado de sus hijos, velando por la satisfacción de sus necesidades tanto alimenticias como educativas, afectivas, emocionales, entre otras. De acuerdo con esto, los padres entrevistados expresan que las responsabilidades referentes a gastos o deudas las toman como pareja, siendo en la mayoría de los casos en partes iguales, a pesar de que los salarios de ambos sean proporcionalmente desiguales, por lo que consideramos adecuado mencionar en este apartado que el 5.8 % de los participantes hombres ganan más de cuatro salarios mínimos legales vigentes (smlv) correspondientes para el año 2017 a más de \$2'926.868 a diferencia de sus parejas que tienen trabajos con remuneraciones menores, incluso se estima que un 28.5 % de las mismas no tiene ningún tipo de remuneración, lo cual representa una suma alarmante, aún frente a los altos niveles de empleabilidad de las mujeres de la actualidad.

- **Administrando el dinero**

La administración del dinero dentro del hogar en su mayoría no corresponde únicamente al ahorro en caso de que surja algún imprevisto. Autores como

Sansorez (2014) mencionan que la administración del dinero debe ser equitativa y dialógica si están laborando activamente ambos padres.

“Normalmente lo llevo yo, yo he tenido un dinero, un ingreso de ella, yo le he dicho que maneje ese ingreso para cosas de ella, y de cierta manera mecatee con los niños, o se compre cositas, ropa y todas esas cosas, y ya, todos los gastos de comida, servicio arriendo parabólica los asumo yo, los gastos de ropa en lo posible lo hago, cuando en un momento estoy quedado ella lo realiza, a lo que es la ropa de los niños, en cuanto al colegio de uniforme y cosas de los niños, ella asume los gastos, en el tema de dinero lo maneja así” (Casado 120, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

En los entrevistados se encontró lo que Venegas (2014), citado por Juárez (2014), concuerda diciendo:

La administración del hogar es la manera en cómo se distribuyen los recursos entre las distintas áreas y tareas, para poder eficientarla de la tal manera que puedan aprovecharse correctamente (p. 12).

A lo que nuestros participantes aluden:

“Pues bueno los responsables de llevar el dinero a la casa es papá y mamá y se administra dependiendo de las necesidades y entre los dos, papá y mamá, pues miramos como lo hacemos. Y nos organizamos, acuerdos constantemente para los gastos” (Unión libre 116, comunicación personal, agosto- noviembre 2016)

Por ende, los recursos económicos hoy en día no solo son carga de los hombres, ya que día a día más familias generan doble ingreso, logrando una contribución económica significativa frente a los gastos, consiguiendo satisfacer cualquier tipo de necesidad con mayor facilidad. “Los dos juntos hacemos eso, miramos las cuentas, lo que hay que pagar y así mismo con lo que ganamos, lo repartimos, yo soy el que paga las deudas y eso, ella el mercado y lo de la niña es en parte y parte, igual en algunos momentos hay cosas que me encargo solamente yo y ella también” (Casado 67, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

A lo largo de este capítulo se ha aludido a la incursión de la mujer en la esfera pública, y que para ellas dicha incursión implica replantear e, incluso, deconstruir la idea del papel de la mujer como dadora y cuidadora de vida; que si bien, hoy por hoy sería precipitado que nos permitiera hablar de una equidad ya fundamentada, son la suma de un conjunto de acciones en pro de dicha equidad las que han generado una apertura a nuevas maneras de asumir el rol de mujer, madre y por supuesto de asumir la paternidad de ahí que tal vez se encuentren testimonios de participantes que hablan de no ser el único proveedor del hogar, sino de una labor compartida a nivel económico

e involucrándose activamente en las labores del hogar apreciando a su pareja desde la equidad. “[...]Distribuirnos las obligaciones financieras, compartimos los gastos, entonces nos ponemos de acuerdo, quién paga una cosa, quién paga la otra, y así nos distribuimos para tener, [...] así mismo, como ya tenemos hijos, y yo estudiando, y para alguna necesidad que suceda hay un fondo en común, pues para emergencia o para una necesidad extraordinaria. La mayor parte la administro yo, pero el gasto es siempre compartido” (Casado 4, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

Con esto se puede afirmar que la administración de los recursos familiares conlleva a un proceso de aprendizaje hasta que se obtiene la experiencia necesaria para lograr administrar adecuadamente las finanzas

“Nosotros, inicialmente, de lo que nos ingresa diario, ya tenemos prioridades, vamos distribuyendo por sobres [...] entonces vamos como por sobres y vamos colocando que el dinero de acuerdo a lo que haya ingresado en el día, [...]” (Casado 13, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

“Hacemos una lista de los gastos, primero los gastos y las deudas, comenzamos a separar el dinero, el restante ya lo separamos, hacemos como una lista de mercado, vemos más o menos el promedio de costo y sacamos la cantidad de dinero, y sacamos una parte para ir a comer pizza, hamburguesa y todo eso.... No todo se fue dando, porque primero decíamos hay que pagar esto, no, hay que pagar lo otro, [...] hacer una lista, lo que si iba, lo que se tenía que comprar y pues resulto como un hábito” (Casado 32, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

- **Asumiendo el rol de Autoridad**

Se considera que el distribuir ciertas responsabilidades del hogar entre los miembros permite que la “carga” sea menor entre los implicados, esto pensado en la medida que dicho sistema familiar acuda a ciertos acuerdos basados en sus necesidades; es pertinente mencionar que durante la realización de entrevistas se evidenció que los padres de los entrevistados desempeñan un rol importante en estas dinámicas, un ejemplo de ello es que es la madre es quien asume la responsabilidad de la autoridad, de límites, normas y las responsabilidades de asignación económica del hogar cuando se cohabita con ellos, en los que intervienen, además, dinámicas generacionales que influyen o no en la crianza y direccionamiento en la estructura y organización de la familia.

“Pues sobre mi familia, que es mi hijo, las normas las ponemos nosotros, mi esposa y yo, y en la casa las pone mi mamá” (Casado 5, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

“Yo respeto mucho las decisiones que toma mi mamá, cuando voy a tomar una decisión siempre le consulto a ella, pero cuando son correspondiente a mi hija y a mi esposa, siempre las tomo yo” (Unión libre 81, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

Por otra parte, en las entrevistas realizadas se identificó que en la mayoría de los padres la asignación de la autoridad se equipara a que “la figura paterna se caracterizaba por la autoridad que ostentaba sobre los miembros de la unidad convivencial —co-residentes y familiares—, que se asemeja a la del monarca absoluto, reflejando una realidad social caracterizada por relaciones jerárquicas” (Prieto. 2012, p. 30), lo que permite pensar en esa delgada línea que puede ser atravesada para ingresar en un círculo netamente patriarcal en el que ciertas conductas son particularmente delegadas a un género en específico.

“Pues lo que pasa es que ya somos adultos, hay ciertas cosas que ya por mutuo acuerdo están establecidas, sin embargo, tiene uno que tener siempre presente que hay que respetar al padre que es la cabeza del hogar” (Soltero 51, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

Así mismo, el asumir la autoridad parte también de las características de la personalidad de los miembros de la familia y con el acompañamiento de ambos en la toma de decisiones, de hecho, con respecto a una autoridad que rompe, de cierta manera, con esa mirada tradicional de la de la paternidad; es entonces que algunos padres mencionan que:

“[...] mi esposa es muy estricta, yo creo que gran parte de las reglas son hacia el niño, ella ha tomado el liderazgo. Algunas son discutibles, hay otra que son muy lógicas, entonces yo las respeto” (Casado 32, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

Ante esto, se recapitula que la autoridad en el hogar recae tanto en el padre como en la madre, dado que ambos son las figuras de mayor potestad ante los hijos, claramente no podemos generalizar, ya que cada sistema familiar es diverso, sin embargo, y de acuerdo a lo dicho por los entrevistados, comparten la autoridad en cuanto a la crianza y se respetan las decisiones que cada uno imparte en sus hijos, haciendo uso de otros escenarios para el diálogo sobre aquello en lo que no se está de acuerdo, negociando así la flexibilidad y límites de dichas decisiones.

Ahora bien, por último, es importante aludir al rol que es establecido a la madre en los discursos de los participantes, ya que si bien se mencionó en líneas anteriores una autoridad compartida de acuerdo a la crianza de los hijos, es la madre por ser mujer quien asume lo que coloquialmente se conoce como la

“batuta” frente a la toma de decisiones, que no necesariamente corresponde a la crianza, sino al funcionamiento de la familia y el hogar, es decir, pensar en la madre como figura de equilibrio y mantenimiento del hogar.

- **Decisiones, proyectos y tiempo de ocio**

Los antecedentes socio-culturales del patriarcado que impone estereotipos entre mujer y hombre, han devenido en verdades que se consideran absolutas, y por ende obligan a relaciones en las que el poder se convierte no solo en herramienta de control sino de interacción primaria de desigualdad y desequilibrio; ante este, el poder dentro de la relación está asumido por el hombre, mientras la mujer debe someterse a sus demandas. Ahora bien, frente a los avances que se han presentado a lo largo de la historia, se han transformado un poco estos significados brindando libertad a la mujer autonomía tanto laboral como personal (Vázquez, 2017).

“las decisiones las tomamos entre todos, nos sentamos y dialogamos para tratar de tomar la correcta” (Soltero 69, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

En las decisiones concernientes a proyectos de inversión para el ocio o vacacionales predomina, en la mayoría de los casos, la participación de todas las partes del núcleo familiar, y al preguntar sobre la forma en la que se llegaron a tales acuerdos se hizo alusión a dichas responsabilidades como “lo normal”, generando inquietudes al respecto sobre ¿que se encontraba por fuera de esta “normalidad”? ¿Esto podría llegar a ser referencia a una mayor participación del padre en la crianza de los hijos y las labores del hogar? ¿Que las tareas del hogar y el trabajo remunerado para hombre y mujeres en equidad de condiciones? Y es entonces necesario debatir sobre esas dinámicas que no dan cabida a lo esperado y sobre sus implicaciones en la familia.

“Una vez al año sacamos un espacio como familia para viajar a alguna parte, si hay el dinero [...] estamos tratando para enero poder ir a unas playas de Ecuador. Ya estamos como planeando el viaje empezando a hacer un ahorro programado, pero ya con seis meses de anticipación” (Casado 13, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

Entre los participantes predomina haber tomado la decisión sobre las tareas del hogar como un acuerdo mutuo; en gran parte fueron asignadas estas labores al género femenino (madres o las abuelas de los niños), aunque algunos de los participantes manifestaron su deseo por participar más activamente en la crianza de sus hijos, indican que el tiempo no se los permite “Pues esos se fueron dando según las circunstancias y se llegó a un acuerdo. A mí de pronto no me queda mucho tiempo para ir a pagar una cuenta o lago, entonces ella lo hace” (Casado 9, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

Con de que los padres tengan más influencia en la crianza de sus hijos, se creó la ley 1822 del 2017 que afirma que la licencia de paternidad remunerada tendrá un máximo de ocho días hábiles, buscando fortalecer el vínculo que ha creado con el bebé desde el vientre, brindando seguridad, cariño y las atenciones necesarias a la madre y a su bebé. *“Con la mamá pues he hecho compromisos, cada 15 días estoy con los niños los fines de semana [...]”* (Soltero 18, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

“El tiempo que estoy libre quedo a la disposición de mi esposa para lo que quiera hacer, para poder compensar ese tiempo que no estoy con ellas” (Casado 116, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

Los participantes que tiene pareja mencionan que la mayoría las decisiones son tomadas con la madre, es decir, que la comunicación es eficiente dentro de los relatos de los participantes, sea ante las vacaciones, los proyectos a futuro, las inversiones y ante la crianza de los hijos *“Siempre lo que se ha propuesto hemos estado de acuerdo, hasta ahora no ha habido pues conflictos de ‘ah yo quiero esto’ y el otro no es como que no esté de acuerdo, pues hasta ahora no. La idea es tratar como de que, si yo te doy gustos, pues obviamente cuando yo quiera se debe haber retribuido”* (Unión libre 40, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

No obstante, se pueden encontrar relaciones donde prevalecen los patrones anteriormente establecidos, aun así, las dos partes quieren sentirse activas de la toma de decisiones, aunque sea uno solo quien las determine.

“Esas si las llevo yo, tomo la palabra y ella me sigue porque confía en mi criterio” (Casado 4, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

Se logró, de igual manera, encontrar que dentro de la pareja es importante la flexibilidad y la negociación por medio del diálogo continuo, dando a conocer las necesidades individuales de forma abierta a cada miembro para lograr así un acuerdo en común, sin pasar por alto las opiniones del otro.

“Dialogando las tomamos los dos. Miramos que es lo que queremos realizar” (Unión libre 97, comunicación personal, agosto-noviembre 2016)

“Se toman entre todos, nos sentamos y dialogamos entre las opciones para tratar de tomar la correcta” (En una relación 69, comunicación personal, agosto-noviembre 2016)

- **Asumiendo los cambios en el núcleo familiar**

Asumir la llegada de los hijos genera cierta incertidumbre hacia algo desconocido y con ellos nuevas formas de relacionarse con los otros y con el

contexto en el que se encuentra inmerso, de hecho, Prieto (2012) señala que “la llegada de un nuevo miembro a la familia supone el surgimiento de nuevos roles y una reorganización en el seno de la familia que, en general, tiene un claro sesgo de género que se extiende más allá del cuidado temprano” (p. 135)

“El tema del nacimiento de mi hija. Primero que todo ya llevábamos con un niño de seis años que ya era autónomo, pues no había que limpiarlo ni asearlo y esas cosas, con mi esposa ya llevábamos una vida de mayor intimidad y de decidir de tomar un hijo, [...], modificó por completo, otra vez la mamá nuevamente estar un poquito esclavizada con el cuidado del bebé, uno nuevamente le modifica los tiempos, [...] que uno de poder jugar un partido de fútbol o estar con algún amigo, pues es ya en la casa ayudando con la cosas de la casa, entonces digamos que eso fue una de las decisiones que más modificó nuestro estilo de vida, porque volvimos a empezar desde cero[...].” (Casado 120, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

“[...] yo diría que el cambio más duro fue al inicio, porque decíamos bueno entonces cómo vas a estar en la noche, me toca sola, tengo que llegar más rápido, entonces comenzamos como a dialogar eso, pero al fin llegamos a un punto yo le dije ‘amor, sí, sí estamos de pronto un poco agobiados, estamos un poco estresados o presionados por el dinero, que es como lo que más presiona siempre una relación,[...] pero cuando yo esté en cuarto o en quinto ya puedo cambiar de trabajo, que me paguen un poco mejor, ya cogemos una persona que nos ayude a cuidar el niño, entonces lo tomamos de esa manera” (Casado 32, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

Del mismo modo, los cambios en el interior de las familias también representan un impacto que puede influir ya sea de manera positiva o negativa dentro de la estructura familiar, debido a que se ven entrelazados los procesos de socialización y relación de sus miembros, de hecho, la familia para los participantes es un sostén de apoyo, un recurso primario, es decir y en concordancia con Sluzki (2009), los recursos existen para facilitar el tránsito entre una situación estresante y un nuevo estado de equilibrio, por tanto la familia se convierte en una fuente de apoyo ante situaciones difíciles, lo que a su vez permite considerarla como el mayor recurso con el que cuentan los sujetos para afrontar dichas vivencias, en la medida en que la familia se asume como una de las primeras interacciones con el medio y por ende una red de soporte.

“[...] cuando yo me separé volví a la casa, [...], para mí ese año fue el peor año de mi vida, pero pues gracias a mi familia, a mi mamá y a mi hermano, porque mi hermana fue muy antipática en ese lado. Me ayudaron, me recibieron otra vez en la casa y desde allí tomé la decisión en pensar en mí” (Soltero 1, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

Es así que al emprender nuevos proyectos como un trabajo, una carrera universitaria y con ello nuevas responsabilidades y compromisos también se ven implicados en los cambios al interior del núcleo familiar la cotidianidad, demandando un reajuste y reorganización entre sus integrantes, donde la comunicación y el diálogo desempeñan un papel crucial, ya que “cuando hay cambios, [...] entonces nosotros nos ponemos de acuerdo, ella me dice o yo le digo: vea, usted hace esto y yo hago lo otro, y llegamos en común acuerdo, y así sucesivamente los cambios se van tratando y se le va dando manejo a la situación” (Unión libre 10, comunicación personal, agosto-noviembre 2016), configurándose de esta manera como la estrategia más utilizada por los entrevistados para afrontar dichos cambios.

No obstante, aunque el diálogo es una de las estrategias más frecuentes y catalogadas como efectivas para la resolución de conflictos, no todas las relaciones logran llegar a acuerdos o encontrar otras alternativas para afrontar los cambios, como lo indica este participante:

“[...] tuvimos un restaurante, vivíamos súper bien, lo teníamos en la avenida sexta y por cosas de la vida eso se nos vino al suelo, quebramos económicamente y nos tocó ir a vivir a un estrato dos cuando vivíamos en la hacienda y ella no aguantó eso [...] la crisis duró un año y desde allí empezaron los problemas y eso nos llevó a la separación” (Soltero 1, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

Aquello supone que en la familia no solo interviene la crianza de los hijos, la relación de pareja, las labores compartidas y la administración del dinero, sino que, además, influyen las situaciones externas al núcleo familiar que a su vez inciden en el funcionamiento del mismo, entre estas aparecen ideales grupales e individuales, trabajo, estudio, metas y propósitos por cumplir que, a pesar de que se construyen por los miembros de una misma familia, son individuales para cada sujeto. Finalmente, se ven inmersos en una red compartida entre los miembros de la familia que lleva consigo ventajas y desventajas, así como posibles cambios y reorganización en el sistema familiar.

3.7. SER PADRE, TRABAJAR Y ESTUDIAR: VENTAJAS, OPORTUNIDADES, DIFICULTADES Y ESTRATEGIAS

Ser padre, estudiar y trabajar mientras que está realizando una carrera con miras al crecimiento profesional, personal y familiar en el que se entrelazan ciertos ideales en torno a la relación de pareja y los hijos demanda realizar cambios relevantes frente a la dinámica familiar, entendiendo que cada una de estas actividades, al contar con cierta carga, requiere de un compromiso y responsabilidad. Añadiendo

el estudio universitario sería mínimo o nulo el tiempo que pueden dedicar a la crianza de sus hijos, inclusive a las relaciones de pareja.

“Pues las dificultades es que a veces el fin de semana se lo dedico casi todo es al estudio...porque toca venir a estudiar un sábado y, fuera de eso, como el sábado no queda tiempo para reunirse con los compañeros a hacer trabajos entonces toca reunirse el domingo, y otra cosa yo estoy aquí en la universidad y cuando llego a mi casa ya mi hija está dormida...entonces no comparto con ella” (Unión libre 10, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

Las modificaciones de su cotidianidad pueden atraer conflictos, más si se desea trabajar, estudiar, ser padre y esposo, esto implica un esfuerzo mayor, pues en muchas ocasiones deberá abstenerse de la vida personal o familiar, en la medida en que incluso sus relaciones interpersonales se ven reducidas o puestas en segundo plano al surgir nuevas prioridades que requieren de entrega por parte de ellos. Ante este panorama, administrar de forma eficiente el tiempo entre la crianza de los hijos, la relación de pareja, el trabajo y el estudio será uno de sus mayores desafíos.

“El tiempo es una desventaja; te queda poco tiempo trabajando y estudiando para dedicarle a tu familia, como ventaja es supremamente gratificante estudiar” (Unión libre 42, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

“Es muy verraco porque el tiempo no alcanza para estudiar, trabajar y ser padre, y con las tareas y trabajos que nos dejan en la universidad hay días que no doy abasto” (Unión libre 82, comunicación personal, agosto- noviembre 2016)

“[...] yo conozco amigos que “agg yo no quiero llegar a la casa” “esa berraca está más brava” entonces uno bien tensionado en la calle, la universidad, el trabajo y en la casa es igual, agg que pereza” (Casado 79, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

“[...]desventajas en el buen término de la palabra, pues que mi hija me ha quitado mucho tiempo, me quita mucho tiempo, en el buen sentido de la palabra. Digamos que le podría invertir más al estudio, porque yo voy allá y los tiempos libres se los dedico es a ella” (Casado 6, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

“Pues es un proceso difícil porque hay que distribuir el tiempo del estudio, la familia, el trabajo y pues muchas veces quisiera uno abarcar todos los campos, pero no, muchas veces falla en uno, le queda a uno más tiempo para uno que para otro, o le dedica más tiempo a uno que a otro, entonces es muy difícil” (Casado 5, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

“Yo le veo desventajas por todo lado, pues uno ya empezó y hay que terminar las cosas porque tampoco se pueden dejar tiradas porque verdaderamente son más desventajas, sobre todo en el caso de las mujeres, es más complicado porque yo siento que en los niños así pequeños, una figura maternal es muy importante, yo creo que por encima de la del..., pero el tema creo es que también afecta el poco tiempo que comparten con el padre, con la figura de autoridad, ya que el poco tiempo que se comparte es como una figura de entretenimiento porque creo que los hijos empiezan a encasillar ver al papa de una manera diferente como la que deberían de hacer” (Casado 120, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

“La única desventaja que yo le veo es que no comparto con mi hija, el tiempo que yo quisiera poder estar toda una tarde o estar con mi hija en el momento en que se va a acostar, poderle dar el beso de las buenas noches” (Unión libre 81, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

En el ejercicio de la paternidad, el estudiar y el trabajar, los hombres entrevistados identificaron algunas ventajas y oportunidades como la oportunidad de generar estabilidad laboral, de encontrar un buen empleo a partir de la formación académica, ya sea para terminar una carrera o para incurrir en nuevos aprendizajes; mencionan que el motor o lo que los impulsa a continuar con los retos que representan todas estas responsabilidades juntas son sus hijos

“[...] Bueno, en cuanto a ventajas me ha llevado a ser una persona muy responsable, y más comprometida...” (Casado 6, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

“Ventajas porque en base de lo que estoy aprendiendo de pronto puedo orientar cuanto a conocimientos a mis hijos y pues desventajas el tiempo porque es muy limitado por el trabajo y el estudio” (Casado 71, comunicación personal, agosto-noviembre 2016).

“Pues eso ha sido complicado, ventajas pienso que la mayor ventaja al ser profesional, mi visión no es ser empleado, sino una persona independiente, pero sí quiero aplicar mi carrera y salir adelante con ella. Ha sido complicado porque antes cuando estuve soltero no se dio la oportunidad o de pronto no tomé buenas decisiones, entonces no pude hacerlo, entonces ahora que estoy así, digamos que los niños y la familia son un impulso más para terminar la carrera y seguir proyectándome más adelante, no parar aquí, sino hacer muchas más cosas” (Casado 4, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

“De pronto tuve la oportunidad de estar en el vínculo universitario antes de ser padre y miraba que tenía más espacio de tiempo y menos obligación, es un poquito más pesada la carga porque tienes que conseguir la matrícula tuya y la de tus hijos, y

estás pensando en darle calidad de vida a tu familia, ese punto de vista es un poquito estresante porque quieres ganar más y eso implica mayor inversión de tiempo y esfuerzo” (Casado 74, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Ante las dificultades que se les han presentado a nuestros participantes, algunos mencionaron hacer negociaciones con sus docentes para reducir la carga académica y poder pasar más tiempo con sus familias, otros por su parte renunciaron a la vida social, incluso negociando consigo mismo para lograr atender efectivamente todas sus labores, demostrando a sus familias y a sí mismos que aunque parezca y sea complejo se puede ser padre, trabajar y estudiar.

“Las estrategias las he realizado básicamente con mi esposa y lo que entra en las negociaciones es el tiempo que queda libre, que se los dedico totalmente a ellas, al compartir con ellas y hacerme cargo de ciertas ocupaciones dentro de lo normal” (Unión libre 116, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

Ahora bien, las negociaciones son importantes para tratar de reducir los conflictos, en busca de mejorar las relaciones dentro del sistema por medio de acuerdos donde se exponen los puntos de vista de cada miembro y se trata en conjunto de encontrar soluciones adecuadas. Como indica Cajal (2017):

Como en cualquier otra convivencia, la familia es un ámbito donde los conflictos aparecen de manera bastante habitual. Por lo tanto, saber gestionarlos es necesario si queremos lograr una convivencia armoniosa. Para ello la negociación familiar puede sernos muy útil (p. 1).

“Tratando de ser muy unido con mi esposa y planear todo con ella, y desde que entramos a estudiar antes de entrar planeamos todo, miramos qué tiempo podíamos sacar y sabíamos que contábamos con nuestros padres para el cuidado de los niños, en este momento están con los abuelos mientras llegamos nosotros, y tener tu propio negocio te genera poder manipular tu tiempo. Desde ese punto de vista hemos sido consultivos y hemos tratado de sacarle el mejor provecho al tiempo y a la planeación para que las cosas se den” (Casado 74, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

“Las negociaciones son conmigo mismo, es cambiar tiempo con las amistades para dedicárselo a ella, las salidas los fines de semana a discotecas para estar con ella. Sí se ha llegado a negociaciones en el tema del cuidado de la niña con mis hermanas y nos colaboren cuando salgo” (Casado 6, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

En gran parte los hombres que participaron en esta investigación afirman que es con sus madres o sus parejas con quienes realizan dichas negociaciones y son estas

las que siguen asumiendo la mayor carga, en algunos casos, respecto a la crianza de los hijos sin tener en consideración que pueden estar cumpliendo las mismas labores que los padres, es decir, ser mujeres, madres que trabajan y estudian.

“Ella estaba estudiando, pero le tocó sacrificar un poco más que a mí, porque nos pusimos de acuerdo en el tema de la niña y ella sabía que tenía que dejar el estudio por un tiempo, entonces eso fue como una estrategia que tuvimos, siga usted adelante estudiando y ella, mientras tanto, cuida a la niña y pues ahora el niño” (Casado 4, comunicación personal, agosto- noviembre 2016).

3.8. CONSIDERACIONES FINALES

Ser padre, como se ha mencionado a lo largo de este capítulo, no generará cambios visibles en un hombre si no es una responsabilidad que se asume con compromiso, pues un padre partidario de la corresponsabilidad busca crear un vínculo tanto emocional como físico con sus hijos, brindando compañía, dedicando parte de su tiempo a labores escolares, reuniones, involucrándose en el cuidado general de sus hijos y de su pareja desde el momento en el que se entera de la fecundación; no obstante, es fundamental:

Reelaborar el papel privado de los varones, reacomodar su lugar y lograr la aceptación social de un padre integrante de una familia asociativa, nueva, en la que todos sean cuidadores y cuidados, con obligaciones dependiendo de la edad y no del sexo (Bonino, 2003, p. 179)

Dentro del relato de los participantes se pueden apreciar, aún, resonancias de las representaciones tradicionales de paternidad, enfocadas únicamente en el sustento económico para sus familias. Aunque, desprenderse de las tradiciones implica un proceso concienzudo, incluso generacional, donde los padres de hoy busquen generar acciones más participativas, una futura crianza compartida.

La paternidad representa cambios en las relaciones de pareja y las familiares en la medida en que se realizan ajustes al proyecto de vida, que está pensado, a su vez, en metas laborales, académicas y económicas que generan un desequilibrio momentáneo en la vida de estas personas; por esta razón, la familia o grupo social inmediato se convierte en una red apoyo para afrontar las nuevas experiencias y responsabilidad que trae consigo la crianza.

De hecho, pensamos en el paso de tradiciones generacionales que tienen un trasfondo socio-histórico, ya que, si bien las dinámicas sociales y familiares son flexibles a los cambios de acuerdo a un contexto particular, la atribución de

roles tanto a hombres como a mujeres e incluso desde antes desde antes de su nacimiento, sigue vigente y genera jerarquizaciones en el hogar que limitan el quehacer de labores domésticas y la crianza de los hijos de forma equitativa y corresponsable.

Por ende, podemos hablar de que “Aún nos falta”, porque, si bien se identificaron ciertas narrativas direccionadas a la corresponsabilidad y al hombre como participante activo de la crianza y el trabajo doméstico de forma más equitativa, este es un proyecto que se realizó únicamente en el Valle del Cauca, dentro de las instalaciones de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium en donde sus cinco sedes se encuentran ubicadas en diversas áreas de la ciudad, por lo que cada participante cuenta con condiciones sociodemográficas distintas, de este modo y dado que es una investigación de tipo cualitativa no se puede hablar de generalidades frente a una realidad vigente, por lo que se invita a participar y a realizar mayores investigaciones en Colombia sobre la paternidad respecto a las nuevas formas de ser padre y, con ello, las masculinidades alternativas, abriendo nuevos debates y discursos sobre estas formas de vivenciarla, pero más allá de esto a reflexionar en los posibles cambios venideros y el recorrido que se tiene hasta ahora en nuestro país referido a lo que es ser padre.

Lo mencionado en líneas anteriores no corresponde al cambio de una parte de la población, sino de la sociedad entera para lograr visualizar una transformación del tejido social y de las significaciones. Y es que la forma en la que los sujetos se relacionan habla de sus experiencias, en este caso, sobre a lo que vivieron con sus propios padres ante el modo en que dicho sistema se relacionaba, por lo que es importante que los niños y jóvenes tengan unas pautas de crianza y enseñanza basadas en la equidad, al mismo tiempo en que se resignifican las experiencias de los padres y familiares por medio de la narrativa.

Por tal razón, creemos que como muchas personas que inician la aventura de acompañar un proyecto de investigación, nos planteamos una meta y un tiempo estimado para cumplir con la misma, pero al ser seres humanos y al tratar con personas que no sólo tienen la obligación o responsabilidad de velar por ellos, ya que son padres, estudiantes y, en muchos de los casos, trabajadores. El tiempo fue un factor crucial, sin embargo, el proyecto “familia, maternidad y paternidad en estudiantes universitarios” permitió reconocer la existencia de distintas situaciones que pueden retrasar ese tiempo, y que la mejor forma de conocer y empezar a comprender el mundo o la vida de otras personas es hablando con ellas y dejando que puedan expresarse sin temor a ser juzgados.

Durante el proceso de las entrevistas nos encontramos con algunas barreras, desde personas totalmente dispuestas a ser entrevistadas hasta con personas que no deseaban participar en lo absoluto, con padres a los que el proyecto no les era

de interés y con respuestas como: “la verdad ya voy a terminar la carrera y yo no voy a ver eso”, “mira, yo estoy muy ocupado ahora, mi esposa aunque trabaja es la que se encarga de los niños y si no es ella, es mi suegra”. De realizar cuatro o más entrevistas en un día a no realizar ninguna en otros, pero más allá de esto, fue el que se nos permitiera escuchar las historias de vida y ampliar un poco el panorama, y por supuesto el aprendizaje.

Finalmente, el proyecto Configuración de Familia, Maternidad y Paternidad en estudiantes de la FUCLG nos permite, además, visualizarnos como investigadoras, así como comprender que la interacción más que entender es lograr un proceso de escucha empática y todo lo que ello implica para llegar a identificar las falencias o vacíos que giran en torno a unos fenómenos que ayuden a generar procesos de movilización y acciones frente a cualquier problemática. Por otra parte, contribuyó enormemente tanto a nivel académico como personal desarrollando e incluso potenciando habilidades y destrezas que nos han llevado a darnos cuenta de lo que la investigación significa para nosotras, donde evidentemente encontramos increíbles beneficios.

Referencias bibliográficas

- Barrantes, N. & Cuberos, N. (2014). La maternidad como un constructo social determinado en el rol de la feminidad. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/15248>
- Brannen, J., & Nilsen, A. (2006). From Fatherhood to Fathering: Transmission and Change among British Fathers in Four-generation families. *Sociology*, 40(2), 335-352.
- Bonino, L (2003). Las nuevas paternidades. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=857744>
- Butler, J. (2005). Regulaciones de género. *La ventana*, 23, 7-35.
- Cajal S. (2017). ¿Conflictos familiares? claves para una buena negociación familiar. Recuperado de <https://samarcajal.com/2017/03/16/negociacion-familiar/>
- Cano, A. (2013). Cambios y significados de la paternidad en tres generaciones. Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/45370/1/71759427.2013.pdf>
- Ley 1822 de 2017, “Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras. Bogotá. Recuperado en <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201822%20DEL%204%20DE%20ENERO%20DE%202017.pdf>
- Crespo, J. (2011). Bases para construir una comunicación positiva en la familia. *Revista de Investigación en Educación*, 9 (2), 2011, 91-98
- Fierro, E., Herrera, A., & Morillo, M. (2005). Representaciones Sociales sobre la Maternidad y la Entrega en Adopción en mujeres que están considerando esta opción respecto al hijo(a) que esperan o acaban de tener. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/psicologia/tesis18.pdf>
- Jiménez, B & Dominique de Suremain, M. (2003). “Paternidad y maternidad en la ciudad de Medellín: De la certeza del saber a los avatares y la incertidumbre del deseo” En Y. Puyan (Comp.), *Padres y madres en cinco ciudades colombianas: cambios y permanencias* (pp. 149- 185). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Juárez, E. (2014). Administración del hogar desde el proceso administrativo. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/administracion-del-hogar-desde-el-proceso-administrativo/>

Knibiehler, Y. (1997). Padres, patriarcado, paternidad. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=561501>

Lippman, L. & Wilcox, W. (2013). Los cambios en la familia y su impacto en el bienestar de la niñez. Recuperado de https://www.childtrends.org/wp-content/uploads/2013/05/Mapa_mundial_familia_2013.pdf

Manrique, M. (2013). Maternidad: un proceso con distintos matices y construcción de vínculos. *Aquichan*, 14(3), 316-326.

Martínez, R. (2017). Tendencias de investigaciones sobre la familia en Colombia. Una perspectiva educativa. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15 (2), 823-837.

Parke, R. (1998). *El papel del padre*. Madrid: Editorial Morata.

Puyan, Y. & Mosquera, C (2003). Paternidad y maternidad: construcciones socioculturales. Puyana, Y(Ed). *Padres y madre en cinco ciudades colombiana: Cambios y Permanencias*. Bogotá: Almudena Editores.

Puyan, Y; Mosquera, C; Micolta, A; Maldonado, C; Lamus, D; Useche, X; Morad, P; Bonilla, G; Jiménez, B & Dominique de Suremain, M. (2003). En Y. Puyan (Comp.) *Padres y madre en cinco ciudades colombiana: Cambios y Permanencias*. (pp. 15- 38). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Ramírez, L. (1999). *Presencia y pertenencia paterna en la familia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/31723204_Presencia_y_pertenencia_paterna_en_la_familia_L_Villarraga_de_Ramirez

Rebolledo, L. (2007, 10). *Del_padre_ausente_al_padre_proximo...Flacso Andes*. Recuperado de: <http://www.flacsoandes.org/web/images>

Rivera & Ceciliano (2004). *Cultura, masculinidad y paternidad: Las representaciones de los hombres en Costa Rica*. San José. Ediciones FLACSO. ISBN 9977-68-132-5. Recuperado de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan028770.pdf>

Prieto, R. (2012). Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE: ¿ Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres?, 27. Universidad de Deusto.

Sansorez, K. L. (2014). La administración de la casa. Cancún. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/administracion-del-hogar-desde-el-proceso-administrativo/>

Sluzki, C. (2009). La red social: fronteras de la práctica sistémica. Madrid: Gedisa.

Suarez, N. (2005). Teoría y práctica del Desarrollo Familiar en Colombia. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2005000100002

Vázquez, K. (2017). Decisiones en pareja: por acuerdo, nunca por imposición. Recuperado de <http://www.saludymedicinas.com.mx/centros-de-salud/salud-mental/articulos-relacionados/decisiones-pareja-acuerdo-nunca-imposicion.html>

Verea C. (2005). Maternidad: Historia y Cultura Revista de Estudios de Género. La ventana, 22, 35-67

Villarreal, A (2001). Relaciones de poder en la sociedad patriarcal. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44710106>

Zicavo, E. (2013). dilemas de la maternidad en la actualidad: antiguos y nuevos mandatos en mujeres profesionales de la ciudad de buenos aires. Revista de Estudios de Género. La ventana, IV (38), 50-87.

4

LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO Y LA SEÑALIZACIÓN EN EL MERCADO LABORAL: EL CASO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE UNICATÓLICA (2012 – 2015)¹²

Alexandra Hoyos Bravo*

Sully Tatiana Gutiérrez González**

4.1. CONSIDERACIONES GENERALES

La mayoría de las personas toman decisiones relacionadas con su educación, sin embargo, rara vez analizan las variables involucradas en estas decisiones. Una de las variables comúnmente consideradas es el ingreso que se espera percibir como resultado de la formación y que define las oportunidades de bienestar y el crecimiento económico de esas personas. En este sentido, las teorías de capital humano y señalización tratan de explicar la correlación de los ingresos de un agente económico y su nivel de escolaridad, para lo cual en la mayoría de trabajos en este tema se utilizan las ecuaciones mincerianas o de Mincer. El objetivo de este documento es determinar, mediante la evidencia empírica, la relación existente entre los niveles de escolaridad y los rendimientos de la educación de acuerdo a las teorías planteadas. Para ello, se revisan los documentos referentes en la temática, los fundamentos de cada una de las teorías, se plantea la metodología, se presenta la

¹² Este capítulo es un producto derivado del proyecto institucional de investigación denominado “El Egresado Unicatólica y su inserción laboral”, financiado por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium – UNICATÓLICA.

* Magíster en Economía, Universidad Autónoma de Occidente. Docente investigadora Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Grupo de Investigación Interdisciplinario en Conocimiento Organizacional - GIICO. Correo-e: ahoyosb@unicatolica.edu.co

** Candidata Magíster en Administración, Universidad Autónoma de Occidente. Docente investigadora Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Grupo de Investigación Interdisciplinario en Conocimiento Organizacional - GIICO. Correo-e: sgonzalez@unicatolica.edu.co

evidencia empírica y los resultados, y, por último, se esbozan las conclusiones y se lista la bibliografía. Es pertinente señalar que, para dar sustento empírico del documento, se utilizó la base de datos recopilada por medio de encuestas realizadas a 172 egresados de UNICATÓLICA en el período 2012 – 2015, usando la metodología de momentos, usada por el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional; estas encuestas fueron realizadas en el marco del proyecto El egresado Unicatólica y su inserción laboral, de estas se seleccionó el 80 % que reportó tener ingresos laborales (empleados y emprendedores).

Usando la metodología propuesta por Mincer en 1974 se puede relacionar el logaritmo de los ingresos con el nivel de educación y experiencia de los individuos. Se realizaron las estimaciones de la tasa de retorno de los egresados mencionados.

4.2. ANTECEDENTES Y REFERENTES TEÓRICOS

Alrededor del mercado laboral existen teorías que atribuyen a la educación un papel importante, ya sea como un mecanismo para señalar, para incrementar el capital humano o para dotar al individuo de herramientas para conseguir un mejor empleo, entre otras. Por tanto, se puede sintetizar que la educación permite obtener una retribución que se traduce en bienestar para el individuo. Es por esto, que varios teóricos han sentado las bases para indicar de qué forma la educación contribuye al bienestar de los oferentes en el mercado laboral, ya sea como una herramienta para señalarse como un elemento para aumentar el capital humano del individuo, incluso de la sociedad. En este sentido, a continuación, se expondrán una serie de investigaciones internacionales, nacionales y de Cali que han analizado desde dos enfoques la retribución del capital humano.

Barceinas (1999) realizó un estudio para “calcular las tasas de rentabilidad de la educación” (p. 88), para esto usó diversos métodos y, posteriormente, destacó el que tenía un mejor ajuste. Los datos provinieron de una encuesta nacional y se analizaron con tres métodos a saber: 1. Funciones mincerianas, 2. Método directo y 3. Método elaborado. Barceinas concluye que el mejor método es el “elaborado”. Los resultados revelan que los hombres tienen mejores réditos en el nivel de primaria y universitario, además que los estudios completos favorecen los retornos de la educación y que en temas gubernamentales se deben hacer esfuerzos en todos los niveles de la educación, procurando atender a los requerimientos del mercado.

En otra investigación Barceinas, Oliver, Raymond y Roig (2001) presentan diversas metodologías para comprobar la hipótesis de señalización en España como

determinante de los salarios frente a la teoría del capital humano, utilizando para ello información de la Encuesta de Presupuestos Familiares, de Panel de Hogares y de Estructura Salarial. Los autores realizan una comparación de rentabilidades de la educación entre emprendedores y empleados, además de las funciones de ingreso de acuerdo al sector privado y público. De lo anterior concluyen que la señalización no explica la parte esencial de los niveles de ingreso, de sus diferencias, y de la rentabilidad privada y pública de la educación. Asimismo, indican que la inversión en capital humano a través de la educación sigue siendo una actividad claramente rentable, tanto desde el punto de vista individual como social.

Freire y Teijeiro (2008) investigaron sobre el rendimiento de la educación en la población joven de Galicia buscando “analizar los rendimientos privados que los jóvenes obtienen de las inversiones en educación tomando como referencia las ecuaciones de ingresos de Mincer” (p. 287). Para obtener los resultados de la investigación usaron la ecuación de Mincer sin eliminar el sesgo (dada las características de la población), luego desagregaron la educación por niveles y se aplicó el método de mínimos cuadrados en dos etapas (MC2e) de acuerdo a la condición endógena de la variable educación. Los autores encontraron que el rendimiento de la educación en el grupo estudiado es de 5.36 %, que las mujeres tienen mayor participación en niveles altos de educación; tras ampliar el modelo se obtuvo un 4,49 % de rentabilidad sobre la educación (Freire & Teijeiro, 2008).

De entre todas las significativas, las que afectan positivamente a los salarios son el sexo, el trabajar por cuenta ajena y el trabajar para la Administración Pública. Por otro lado, las que influyen negativamente en los salarios son pertenecer al grupo de edad de menos de 19 años, la preferencia por ser autónomo, o por trabajos que se encuentren en la misma localidad de residencia, y el pertenecer al sector de la agricultura, comercio, hostelería, transporte, comunicación o industria” (p. 300).

Patrinos y Savanti (2014) evaluaron la relación de la teoría de señalización y los retornos de la educación. Para ello, usaron diferentes métodos. Primero evaluaron la rentabilidad de aquellos que tenían estudios completos y los que desertaron. Después analizaron los datos por nivel de educación, momento de abandono. Por último, evaluaron la versión fuerte y la débil de señalización. De esto, logran concluir que de forma general apuntan a una visión del capital humano para explicar las ganancias en la educación.

En el ámbito nacional Castellar y Uribe (2004) realizaron una investigación para “contraponer dos modelos que se puedan asociar a cada uno de los enfoques teóricos y elegir entre ellos, aclarando que en el caso de señalización se toma la versión débil o credencialismo” (p. 1). “Para dar sustento empírico a los modelos propuestos se trabajaron de manera secuencial 52 etapas de la Encuesta Nacional

de Hogares. Para procesar los datos se estudiaron diferentes modelos” (p.1). Para procesar los datos usaron la ecuación de Mincer¹³ agregando más variables y realizaron una evaluación de los diferentes modelos bajo el criterio de selección de Schwarz¹⁴. La evidencia empírica señala que los niveles de educación tienen diferentes tasas de rendimiento, la universidad tiene un mayor porcentaje, pero los niveles inferiores son necesarios para cualquier individuo que quiera alcanzar esos réditos. (Castellar & Uribe, 2004).

Páez y Teelken (2016) analizaron los desarrollos recientes en el sistema de educación superior de Colombia a fin de ilustrar cómo estos fomentan la estratificación entre (tipos de) universidades y sus estudiantes. Lograron identificar que la mayoría de los estudiantes de pregrado percibía la calidad de su educación como pobre y deseaba asistir a otra universidad; así mismo, tanto los estudiantes como los graduados expresaron incertidumbre sobre la búsqueda de un trabajo y las dificultades anticipadas, ya que sentían que carecían de habilidades esenciales. También se identificó la desigualdad estructural en la educación superior en Colombia, esto debido a la privatización y la mercantilización de dicha educación y baja calidad de la oferta educativa. Por último, se muestra que la inversión en educación superior no siempre se correlaciona positivamente con las habilidades adquiridas o los ingresos futuros, lo que revela la necesidad de utilizar la teoría del capital humano de una manera más matizada.

Por su parte, Forero y Ramírez (2008) analizaron “los determinantes del ingreso laboral para los graduados en educación superior universitaria en Colombia en el periodo 2001 y 2004–I” (p. 62). Para esto usaron la herramienta de seguimiento a egresados del Observatorio Laboral para la Educación – OLE. Solo tomaron personas asalariadas en actividades relacionadas con su formación, lo cual dio una muestra de 2.324 observaciones (Forero & Ramírez, 2008).

El estudio concluyó que los mayores ingresos los tenían quienes presentaban variables como una buena educación de los padres, ser hombre, no ser joven, trabajar en el sector público y graduarse de entidades acreditadas. Sobre todos estos aspectos se hace una reflexión y se plantea ahondar más las variables y sus contextos (Forero & Ramírez, 2008).

Cano y Mesa (2009) estudian las relaciones del mercado laboral bajo una perspectiva de la señalización. En su investigación buscaban “determinar si en el mercado laboral colombiano se presentan evidencias de señalización educativa”

13 La ecuación de Mincer es un modelo uniecuacional, desarrollado por Jacob Mincer, que explica el salario en función de la escolaridad y la experiencia.

14 Se basa en el planteamiento bayesiano, aborda los criterios de información, basándose en la función de verosimilitud del modelo; igualmente, incluye un término de penalización del tamaño del modelo que pasa a depender del tamaño muestra, para prevenir el sobredimensionamiento de los modelos.

(p. 7). Usaron datos en pseudo panel¹⁵ para 13 regiones del país y encontraron que no hay sesgo de selección. Los investigadores concluyeron que la educación es un factor relevante en la escala salarial, que hay evidencias de señalización y que en los títulos de posgrado está por encima del 60 %. (Cano & Mesa, 2009).

Briceño (2011) analizó “el efecto de la educación en el desarrollo económico y social de los países, a partir de elementos comunes de los planteamientos clásico y neoclásico, de la teoría de capital humano, y del señalamiento de algunos resultados de estudios empíricos realizados en diferentes países” (p. 48). Para esto, hizo una revisión de los aportes de diferentes teorías como la del desarrollo económico, teoría del capital humano, teoría del crecimiento, de los mercados internos y el dualismo, también analizó estudios realizados alrededor del desarrollo económico y social en países como Estado Unidos, Colombia y Corea del Sur. En el artículo concluye que la educación tiene un efecto positivo en el desarrollo económico de un país abarcando el desarrollo material y social.

Por su parte, Gómez (2014) estudió a los egresados y la tasa de retorno teniendo en cuenta la Teoría del Capital Humano. La investigación se centró en un tipo de profesión (ingenieros) realizando una comparación con más de diez profesiones. Los datos fueron extraídos de una encuesta realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. Se utilizaron métodos de corrección del sesgo de selección y ecuaciones mincerianas de ingreso para tratar los datos. El análisis de los datos se hizo por género y se encontró que tanto en el grupo de hombres como en el de mujeres, los ingenieros destacaban por las altas tasas de retorno. Tras aplicar el modelo se pudo constatar que los ingenieros tienen rendimientos por encima de otros profesionales, tales como enfermeros, administradores, estadísticos, contadores, médicos, entre otros. En cuanto a las comparaciones de género Gómez (2014), citando a Alvarado (2011), afirma que “el género no influye significativamente en el momento de ser contratado, pues las empresas buscan recursos humanos cualificados con perfiles masculinos o femeninos” (p. 14). Además, se corroboran los postulados de la teoría de capital humano en el que se da la educación como una inversión a largo plazo.

Gómez y Rojas (2015) también analizaron los retornos de la educación comparando en este caso los contadores con otras profesiones, para esto usaron la ecuación minceriana y el método Heckman¹⁶ para corregir el sesgo de selección. Los datos fueron obtenidos de la encuesta de hogares realizada por el DANE. Tras analizar los datos encontraron que tanto hombres como mujeres obtuvieron un

15 Es una técnica para utilizar fuentes de datos de corte transversal repetido para hacer análisis que requiere un seguimiento de los individuos o unidades a través del tiempo, mientras que en los datos de panel los datos combinan una dimensión temporal con otra transversal

16 Es un proceso de dos etapas: la primera etapa en el método consiste en la estimación de un modelo probit de participación laboral que permite construir la variable λ que posteriormente es incluida como un regresor adicional en la segunda etapa donde se estima la ecuación salarial.

puntaje por debajo de otras profesiones tales como abogados, administradores, arquitectos, ingenieros, biólogos, físicos, entre otros. El estudio halló que “en promedio los hombres contadores en el periodo estudiado obtuvieron 2,5 puntos logarítmicos lo cual indica que las mujeres contadoras tienen mejores retornos que los hombres.” (pp. 142-143).

Arteaga (2018) busca determinar el efecto de capital humano en los salarios. La investigación fue realizada en la Universidad de los Andes, dada una reforma que redujo la cantidad de cursos del programa de economía y negocios. Los datos se obtuvieron de tres bases de datos: el Observatorio Laboral para la Educación, SPADIES y Saber 11. Arteaga (2018) logró encontrar que el capital humano desempeña un papel importante en la determinación de los salarios. “Los resultados también rechazan un modelo en el que la señalización es la única función de la educación universitaria” (p. 225), dado que los salarios de los disminuyeron ante la reforma además de las posibilidades de contratación en las mejores organizaciones.

Para la ciudad de Cali, González, Gómez, Mora, y Zuluaga (2004) desarrollaron una investigación sobre la señalización de los aspirantes a puestos de trabajo para explorar el efecto de la educación en los salarios a partir de la Teoría de Capital Humano y la Teoría de Señalización. Los datos fueron tomados de la Encuesta Nacional de Hogares. Del total de la población analizada extrajeron los trabajadores que consideraban no tendrían un efecto de título, resultando una muestra de 1.268 individuos. Para procesar los datos y obtener los resultados usaron el modelo de Mincer, de Hungerford y Solon, y la ecuación de títulos. Tras aplicar los modelos pudieron constatar que la renta de la educación es el 11.1 % de acuerdo a la ecuación de Mincer, que sí hay efectos de diploma y que los títulos de educación media y universitaria son usados para la señalización en Cali-Yumbo.

Caicedo, Aristizábal y Barbosa (2010) buscaban “encontrar los principales determinantes de la probabilidad de contratación laboral de profesionales en Ciencias Económicas, Administrativas e Ingenierías en el área metropolitana de Cali para el año 2009” (p. 282). Para esta investigación usaron la información de una encuesta realizada por la Pontificia Universidad Javeriana Cali y la Universidad Autónoma de Occidente analizando los datos mediante una regresión con un modelo logit y un método de estimación de Máxima Verosimilitud. Los resultados del estudio advierten ciertas variables que incrementan la probabilidad de que un egresado pueda ser contratado.

El salario es un determinante significativo en la contratación laboral, se mantiene la relación inversa entre el precio y la posibilidad de contratación, sin embargo; dicha relación no se cumple para todas las profesiones. En el caso de los Economistas y de los Ingenieros de Sistemas, dada la teoría ellos pueden ser considerados como Bienes Inferiores: cuando el salario

de mercado sube la posibilidad de contratación en ambos también sube en 17.5% y 52% respectivamente. Los años de experiencia y la formación posgraduada influyen positivamente en las posibilidades de vinculación en las empresas encuestadas. Ahora bien, los estudios de posgrados tienen un mayor impacto que la experiencia en todas las categorías (p.843)

De acuerdo a lo afirmado por Arteaga (2018), la educación es uno de los determinantes más importantes de los salarios a nivel individual. El autor, citando a Montenegro y Patrinos (2014), indica que se calcula que los retornos de años adicionales de escolaridad son positivos y cuantiosos en la mayoría de los países (entre 2 % al 20 % en todo el mundo). Además, la diferencia de ganancias asociada con estudios universitarios ha aumentado sustancialmente en las últimas décadas (Arteaga, 2018, citando a Oreopoulos y Petronijevic, 2013). En este sentido, se han estudiado a través de dos teorías o postulados los mecanismos mediante los cuales la educación lleva a salarios más altos, estos son: la teoría del capital humano y la teoría de señalización.

La teoría del capital humano argumenta que la educación aumenta la productividad y los salarios aumentan como resultado. De acuerdo con Stiles y Kulvisaechna (2003), los que inicialmente escribieron sobre el tema fueron exponentes de la economía de la educación, como Becker (1964, 1976), Mincer (1974) y Schultz (1971), basándose en los postulados de Smith y el modelo de crecimiento exógeno de Solow¹⁷ se centraron en los beneficios económicos de las inversiones en capacitación general y específica de la empresa, para definir que la educación es una inversión que realizan los individuos para mejorar su dotación de capital humano y su rentabilidad, lo cual aporta de manera determinante al crecimiento económico de los países dado su impacto directo en la productividad.

Es decir, “la teoría del capital humano estudia la conexión entre mayores cualificaciones, provenientes de la educación, y mayor productividad, que provocan mejores salarios” (Castillo, Da Silva & Pérez-Trujillo, 2017. p. 218).

Con este planteamiento se corrige el supuesto prevaleciente de que el crecimiento del capital físico es el único factor importante para lograr el éxito económico. Esto quiere decir, que el capital físico, en palabras de Becker (1964), representa sólo una parte pequeña del crecimiento del ingreso en la mayoría de los países.

En este sentido, según Stiles y Kulvisaechna (2003), varios autores han analizado la relación de la educación como herramienta de formación del capital humano con el crecimiento económico, como Hanuschek y Kimbo (2000) y

17 Bajo los principios de la escuela clásica, donde el crecimiento económico se basa en la acumulación del capital físico, la creación de grandes empresas y la producción en serie y a gran escala.

Psacharopoulos (1973); en la productividad como Denison (1967, 1962) y en el crecimiento de las ganancias como Becker (1964) y Schultz (1971). Además, autores como Nerdrum y Erikson (2001) han utilizado la teoría de capital humano para explicar las diferencias de ingresos individuales

Por otra parte, Arrow (1973), Spence (1973) y Stiglitz (1975) introducen el concepto de señalización en la teoría de capital humano (Gómez & Rojas, 2015). Los supuestos de la teoría se basan en la idea de que las señales son usadas por los agentes, dadas las asimetrías de información existente (debido a que estas no pueden resolverse fácilmente); entonces, la señalización indica las habilidades o aptitudes que tienen los individuos, qué los hace más productivos; en este sentido, los títulos de educación señalan la existencia de capital humano inherente a los individuos, lo que resuelve en parte la asimetría en la información, lo que a su vez reduce la tasa de rotación de empleados y los costos adicionales de reclutamiento y capacitación (Kjelland, 2008).

Gómez y Rojas (2015), citando a Garrido (2005), afirman que la teoría de la señalización indica las diferencias salariales que hay entre individuos con idénticas enseñanzas, lo cual sería una mirada contraria a los postulados de la teoría del capital humano. En consecuencia, los empleadores pueden encontrarse con divergencias al determinar los salarios de sus colaboradores ya que tienen información de [las] algunas características de sus empleados, más no información perfecta de su productividad. Lo cual contribuye según la teoría, a generar costos vinculados con la contratación. Por consiguiente, los empleadores se basan en índices los cuales les dan señales del colaborador, para identificar la productividad marginal y de ahí, asignarle un salario en correspondencia con las expectativas de contratación (p. 140).

Por ende, según la teoría de señalización, los individuos al educarse pueden crear sus posibilidades de salarios y de puestos de trabajo, dado que las enseñanzas adquiridas son señales que los posicionan de manera diferente ante el mercado de trabajo. Los empleados por su parte entienden esta dinámica, y deciden educarse para mejorar las ganancias que van a percibir, a esto se le denomina proceso de autoselección (Angulo, Quejada & Yáñez, 2012).

Tanto en la teoría del capital humano como la de señalización los individuos que invierten en educación y capacitación aumentan sus habilidades y destrezas, lo que, según Weiss (1995), son precisamente el elemento diferenciador de los trabajadores, esto se asocia a su productividad y remuneración.

Angulo et. al. (2012) indican que Jaeger y Page (1996) encuentran diferencias en los salarios percibidos en individuos con la misma educación, pero de diferente

sexo o raza, mostrando que los empleadores identifican esta característica del individuo como señal; por ende, la incidencia de estas variables sobre el mercado de trabajo es similar a la de educación (Angulo, Quejada & Yáñez, 2012).

Sin embargo, parece poco probable que el aprendizaje explique todas las diferencias salariales asociadas con la escolaridad y el historial laboral. Sin embargo, si los niveles bajos de educación están asociados con estas características desfavorables de los empleados, y los empleadores pueden tener en cuenta la educación cuando contratan trabajadores, esperaríamos que los empleadores favorezcan a los trabajadores mejor educados como medio para reducir sus costos de enfermedad y rotación laboral. Los estudiantes elegirán una duración de la educación para “señalar” su capacidad a los empleadores, y los empleadores exigirán un nivel mínimo de escolaridad de los solicitantes con el fin de “seleccionar” a sus trabajadores. Tanto la señalización como la selección sirven para “clasificar” a los trabajadores según sus habilidades no observadas como no ausentarse, no fumar o no usar drogas ilícitas (Weiss, 1995)

4.3. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS

El egresado de una institución representa un actor importante que da cuenta de los procesos académicos, investigativos y pone en acción la función de proyección social. Para efectos de este capítulo se presenta un análisis del egresado del programa de Administración de Empresas de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium 2012 - 2015 en tres momentos¹⁸: momento 3 (2012) momento 1 (2014) y momento 0 (2015)¹⁹. Con base en esta información se pudo determinar, de forma general, que las mujeres tienen mayor participación en la muestra y que esta ha ido en aumento desde el 2012.

Así mismo, la mayoría de los administradores de empresas es de estrato 1 y 2, y tiene entre 20 a 29 años de edad. Adicional, sus motivaciones para la elección de la profesión fue la vocación y la familia. (Hoyos, Gutiérrez & Enríquez, 2018).

18 Metodología usada por el observatorio laboral para la educación para clasificar a los egresados de acuerdo al tiempo que transcurre desde su graduación de esta manera: momento 0 menos de un año de haber egresado, momento 1 (con un año de haber egresado) momento 3 (con tres años de haber egresado).

19 Los resultados presentados en este capítulo sobre los egresados del programa de Administración de Empresas de UNICATÓLICA hacen parte de un libro llamado La inserción laboral de los egresados de los programas técnico y tecnológico en gestión empresarial y de administración de empresas de Unicatólica 2012 -2015.

En relación con la participación de los egresados en los sectores productivos y su rol en la organización, los administradores de empresas de UNICATÓLICA están dispersos en varias actividades económicas como comercio, actividades de apoyo a otras empresas, elaboración de productos alimenticios, actividades financieras, educativas, deportivas, entre otras. Su participación en las organizaciones es en cargos de niveles intermedios, realizando actividades profesionales y en niveles básicos como personal de apoyo; una cuota pequeña de los administradores ocupa cargos en niveles estratégicos, siendo directores o gerentes, y las relaciones laborales se han dado mediante contrato indefinido y de prestación de servicios.

El Observatorio Laboral para la Educación – OLE²⁰ reporta que en promedio un administrador (graduado 2014) gana \$ 1.828.176. Para el caso de los egresados de UNICATÓLICA en este mismo año, la mayor parte se ubica en un rango de 1 a 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes (smmlv)²¹, es decir, de \$ 689.453 a \$ 1'378.906, por debajo del promedio nacional.

En la Tabla 1 se presenta la participación de los profesionales en Administración de Empresas según el nivel de educación y los ingresos, desagregado por momento de egreso. Para el caso de los egresados en el año 2012 (momento 3) se puede ver que el 33,9 % de estos egresados tiene un pregrado y devenga salarios entre 1 a 2 smmlv; por su parte, los egresados que hicieron algún curso de extensión profesional tienen ingresos entre 2.1 a 3 smmlv. Los egresados que realizaron una formación pos-gradual en el nivel de especialización tienen ingresos entre 2.1 a 4 smmlv, mientras que los que decidieron realizar un doctorado poseen ingresos entre 2.1 a 3 smmlv.

En contraste, los administradores graduados en el año 2014 (momento 1), que se quedaron solo con el título profesional tienen en su mayoría ingresos entre 2.1 a 3 smmlv, los profesionales que realizaron cursos de extensión devengan entre 1 a 3 smmlv, el mismo nivel de ingresos de los administradores con especialización.

De los egresados del año 2015, los que solo cuentan con pregrado devengan más de un salario mínimo, esto indica que han obtenido una mejora con respecto a los egresados en las mismas condiciones de los dos años anteriores; así mismo, los egresados que tienen nivel de pregrado con un curso de extensión obtienen en su mayoría ingresos entre 1 a 2 smmlv; es decir, que la inversión en educación al realizar estos estudios adicionales no se ve reflejada en sus salarios. Los administradores que han optado por realizar especializaciones y doctorados se ubican en salarios de 2.1 a 3 smmlv (2,3 %), y más de 6 smmlv, respectivamente.

20 Sistema de información especializado del Ministerio de Educación.

21 Este valor salarial corresponde al año 2016.

Tabla 1. Ingreso de los egresados según momento de egreso y nivel educativo

Egresados momento 0					
Nivel de ingresos	Pregrado	Profesional con cursos de extensión profesional	Otro pregrado	Especialización	Maestría
Menos de un SMMLV	4,5	2,3	0	0	0
1-2 SMMLV	22,7	18,2	0	0	0
2.1 - 3 SMMLV	11,4	9,1	2,3	2,3	0
3.1 - 4 SMMLV	4,5	6,8	0	0	0
4.1 - 5 SMMLV	4,5	4,5	0	0	0
6 SMMLV en adelante	0	4,5	0	0	2,3
Total por momento	47,7	45,5	2,3	2,3	2
Egresados momento 1					
Nivel de ingresos	Pregrado	Profesional con cursos de extensión profesional	Otro pregrado	Especialización	Maestría
Menos de un SMMLV	5,3	0,0	0	0,0	0
1-2 SMMLV	26,3	7,9	0	2,6	0
2.1 - 3 SMMLV	28,9	7,9	0	2,6	0
3.1 - 4 SMMLV	7,9	2,6	0	0,0	0
4.1 - 5 SMMLV	5,3	0,0	0	0,0	0
6 SMMLV en adelante	2,6	0,0	0	0,0	0
Total por momento	76,3	18,4	0	5,3	0
Egresados momento 3					
Nivel de ingresos	Pregrado	Profesional con cursos de extensión profesional	Otro pregrado	Especialización	Maestría
Menos de un SMMLV	0	0	0	0	0
1-2 SMMLV	33,9	5,4	3,6	0	0
2.1 - 3 SMMLV	17,9	12,5	0	1,8	1,8
3.1 - 4 SMMLV	5,4	7,1	0	1,8	0
4.1 - 5 SMMLV	5,4	0	0	0	0
6 SMMLV en adelante	1,8	1,8	0	0	0
Total por momento	64,3	26,8	3,6	3,6	1,8

Nota: El cruce de variables presenta datos porcentuales que fueron calculados sobre el total de respuestas válidas por subgrupos.

Fuente: elaboración propia (2019).

En la Tabla 2 se encuentra el nivel de ingresos según la edad de los egresados y se ha realizado la misma desagregación según el año de egresado. La mayoría de los egresados en el 2012 y 2015, en la gran parte de los rangos de edades, tiene ingresos entre 1 a 2 smmlv.

En los egresados del año 2014 se puede observar que el mayor porcentaje es el 26,3 %, el cual representa profesionales entre 20 a 29 años con ingresos entre

2.1 a 3 smmlv. Los administradores de empresas de las otras edades tienen mayor participación en la categoría de 1 a 2 smmlv.

En cuanto a los egresados que tienen ingresos superiores, por más de 6 smmlv, se puede observar que en todos los momentos hay profesionales con estos salarios. Los egresados de 2015 con este tipo de ingreso son los que tienen entre 20 a 29 años y 40 a 49 años de edad. Los que egresaron en el 2014 tienen entre 20 a 29 años y para los egresados en el 2012 son los que tienen 30 a 39 años y 40 a 49 años.

Tabla 2. Ingreso de los egresados según momento de egreso y edad

Egresados Momento 0				
Nivel de ingresos	20-29	30-39	40-49	50-59
Menos de un SMMLV	6,8	0	0,0	0
1-2 SMMLV	20,5	15,9	4,5	0
2.1 - 3 SMMLV	11,4	13,6	0,0	0
3.1 - 4 SMMLV	9,1	2,3	0,0	0
4.1 - 5 SMMLV	2,3	6,8	0	0
6 SMMLV en adelante	4,5	0,0	2,3	0
Total por momento	54,5	38,6	6,8	0
Egresados Momento 1				
Nivel de ingresos	20-29	30-39	40-49	50-59
Menos de un SMMLV	5,3	0	0	0
1-2 SMMLV	15,8	13,2	7,9	0
2.1 - 3 SMMLV	26,3	10,5	2,6	0
3.1 - 4 SMMLV	2,6	7,9	0	0
4.1 - 5 SMMLV	2,6	2,6	0	0
6 SMMLV en adelante	2,6	0	0	0
Total por momento	55,3	34,2	10,5	0
Egresados Momento 3				
Nivel de ingresos	20-29	30-39	40-49	50-59
Menos de un SMMLV	0	0	0	0
1-2 SMMLV	17,9	16,1	5,4	3,6
2.1 - 3 SMMLV	14,3	12,5	5,4	1,8
3.1 - 4 SMMLV	7,1	3,6	3,6	0
4.1 - 5 SMMLV	0	5,4	0	0
6 SMMLV en adelante	0	2	1,8	0
Total por momento	39,29	39,29	16,07	5,36

Nota: El cruce de variables presenta datos porcentuales los cuales fueron calculados sobre el total de respuestas válidas por subgrupos.

Fuente: elaboración propia (2019).

4.4. MODELO ECONOMETRICO PROPUESTO

Una de las relaciones empíricas más estudiadas en economía indica que los individuos con mayor nivel educativo y mayor experiencia tienden a obtener mayores salarios.

En este sentido, los aportes de Mincer en 1958, con la ecuación que se enfoca en la diferenciación de salarios de los individuos a partir de algunos determinantes como sus decisiones de educación y los riesgos de oportunidad (Mincer, 1974), de acuerdo a Forero y Ramírez (2010), es usada para evaluar la rentabilidad de la educación (tasa interna de retorno de la educación). Antes de Mincer, como indica Garrido (2005):

La hipótesis básica aceptada consistía en suponer que los salarios eran determinados por las “habilidades naturales” de los individuos y que, como defendía Galton, seguían una distribución Normal. Esta premisa fue rechazada por la ley empírica de ingresos de Pareto. La conclusión más relevante fue encontrar que los factores que determinan los salarios son observables, en contra de lo que se pensaba hasta entonces (p. 4).

De acuerdo con Cano (2008):

Los modelos que establecen las diferencias salariales parten de la estimación de ecuaciones de salario tipo Mincer, en la que el salario se establece a través de particularidades observables tanto de oferta como de demanda. Dentro de estas variables se encuentran la educación, la experiencia, la rama de actividad, el tipo de labor desempeñada, la edad, el sexo, la región, entre otras. La ecuación se estima a través de mínimos cuadrados ordinarios. La técnica permite estimar el efecto de las variables independientes sobre la media de la distribución condicional de los salarios. Esta metodología permite inferir sobre cómo varía la media de los salarios ante cambios en las variables observables (p. 27).

La regresión de Mincer plantea como variable dependiente el logaritmo natural del ingreso laboral como una función de años de educación y años de experiencia potencial en el mercado laboral (edad - años de escolaridad - 6). En la versión más utilizada de Mincer “Función de ingresos de capital humano”, las ganancias de registro se modelan como la suma de función de años de educación y una función de la experiencia y la experiencia cuadrática de años de potencial de experiencia:

$$\ln(y_i) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 x_i + \beta_3 x_i^2 + \varepsilon_i \quad (1)$$

Donde y_i es el salario laboral de un individuo i (ganancia dada por la educación), si son los años de escolaridad, y x_i son los años de experiencia laboral. La ecuación 1 se ha convertido en el “caballo de batalla” de la investigación empírica sobre determinación de ganancias. Se ha estimado en miles de conjuntos de datos para un gran número de países y períodos de tiempo, lo que la convierte claramente en uno de los modelos más usados en economía empírica (Lemieux, 2006).

La ecuación de Mincer proporciona una especificación más sencilla que se ajusta bien a los datos en la mayoría de los contextos. En este sentido, la contribución clave de la escolarización, la experiencia y la introducción de la experiencia al cuadrado como un regresor estándar en la regresión del ingreso. Antes del trabajo de Mincer se sabía que la rentabilidad crecía como una función de la edad. En sus primeros trabajos, Mincer (1958) también señaló que el “perfil de ingresos por edad” resultante era más pronunciado para los trabajadores más educados que para los trabajadores menos educados. En otras palabras, la tasa de retorno no es una función separable de la educación y edad (Lemieux, 2006).

En este sentido, los modelos en este caso serían:

$$\text{Linglaboral} = \beta_1 + \beta_2 \text{Exper} + \beta_3 \text{Exper}^2 + \beta_4 \text{Educac} + \mu_i \quad (2)$$

$$\text{Linglaboral} = \alpha_1 + \alpha_2 \text{Exper} + \alpha_3 \text{Exper}^2 + \alpha_4 \text{Educac} + \alpha_5 \text{Sexo} + \varepsilon_i \quad (3)$$

El Logaritmo natural del ingreso laboral del individuo (Linglaboral) estará explicado por los años de educación del egresado (educac) de forma positiva, dado que cuando se incrementa el nivel de educación, según la teoría de capital humano, se espera una mayor remuneración salarial; por la experiencia laboral (exper) de la cual se espera tenga el mismo efecto que la variable anterior y la experiencia al cuadrado (exper2) que, según Gutiérrez y Torres (2014), “representa la concavidad de la ecuación de ingreso, lo cual indica que en algún momento a mayor año de experiencia existirá un punto donde los ingresos comenzarán a disminuir” (p. 8).

En la segunda ecuación, además, se involucra la variable sexo (toma el valor de 1 si el egresado es mujer), aunque teóricamente no está definida, se intenta determinar si esta variable explica la variable dependiente.

Para verificar la existencia de señalización en los egresados, se utilizará el método indicado por Wolpin (1977), citado por Barceinas, Oliver, Raymond y Roig (2001):

Que indica que dado que los autoempleados (emprendedores en este caso) teóricamente no deberían tener la necesidad de señalizar su habilidad, cualquier inversión educativa debe redundar únicamente en un mayor

rendimiento de su capital humano y, por lo tanto, su rendimiento debe ser inferior al de los asalariados. Entonces, la diferencia entre la tasa de rentabilidad de los asalariados y de los autoempleados podría interpretarse como una medida de la educación como señal (p. 128).

Por lo tanto, la ecuación 2 se realizará adicionalmente para los dos subgrupos de empleados y emprendedores para identificar la existencia de señalización.

Los datos utilizados se obtuvieron mediante una encuesta realizada a todos los egresados de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium – UNICATÓLICA en los años 2012, 2014 y 2015 (momentos 3, 2 y 1, respectivamente, de acuerdo a la metodología del Observatorio Laboral de Educación- OLE del Ministerio de Educación Nacional). La encuesta fue realizada en el marco del proyecto “El Egresado Unicatólica y su inserción Laboral”, que en el caso del programa de Administración de Empresa tuvo una muestra de 172 egresados, de los cuales se seleccionaron 138 individuos que indicaron percibir ingresos salariales.

4.5. ESTIMACIONES OBTENIDAS

Se realizaron estimaciones en mínimos cuadrados ordinarios (MCO)²² (Gujarati, 2010, p. 391), obteniendo la segunda ecuación:

$$\text{Linglaboral} = 6.4334 + 0.0122 \text{ Exper} - 0.1077 \text{ Exper}^2 + 0.0687 \text{ Educac}$$

Valor t	(0.5621)	(2.8913)*	(-2.1853)*	(3.2612)
---------	----------	-----------	------------	----------

R² = 0.251

*Significativos al 5 %.

En este sentido, los coeficientes de las variables exploratorias son estadísticamente significativos y presentan los signos y órdenes de magnitud esperados (positivos para los años de educación y experiencia, y negativo para la experiencia al cuadrado). Un año adicional de experiencia incrementa el salario promedio laboral en 1.22 %.

El coeficiente de la experiencia al cuadrado muestra un efecto marginal negativo, es decir, a medida que la experiencia aumenta después de los 42 años de edad, según Uribe (2006), es el punto de inflexión, el ingreso disminuye en 10.77 % (lo que se conoce como los rendimientos marginales decrecientes de la experiencia).

²² Los errores estándar fueron corregidos por heterocedasticidad usando el método error estándar robusto de White.

La tasa de retorno de la educación es de 6.87 %, menor al 11.1 % encontrado por González, Gómez, Mora y Zuluaga (2004) para los trabajadores asalariados de área metropolitana de Cali- Yumbo, indicando que la inversión en educación es más rentable que la experiencia laboral, apoyando los postulados del capital humano y señalización.

Al analizar la tercera ecuación, para determinar si el sexo del individuo, en este caso el egresado, tiene algún efecto sobre el salario laboral percibido (lo que se conoce como brecha salarial por género):

$$\text{Linglaboral} = 6.9266 + 0.0109 \text{ Exper} - 0.1053 \text{ Exper}^2 + 0.0350 \text{ Educac} - 0.0694 \text{ Sexo}$$

Valor t (0.4958) (2.6187)* (-1.9793)** (2.0013)* (-1.9420)**

R² = 0.257

*Significativos al 5 %. **Significativos al 10 %

En esta estimación el impacto de la experiencia en el ingreso promedio de los egresados es menor al modelo anterior (1.09 %); sin embargo, es evidente el poco peso que tiene esta variable en la determinación de la remuneración salarial de los egresados.

El coeficiente de la experiencia al cuadrado es similar al modelo anterior (10.53 %), indicando el efecto marginal negativo que tiene la edad de los individuos (mayor experiencia) sobre el ingreso marginal; esto debido, de acuerdo a González, Gómez, Mora y Zuluaga (2004), a que las personas después de cierta edad tienen más dificultades de conseguir trabajo que los jóvenes.

Se evidencia la existencia de brecha salarial en las mujeres, dado que una egresada de Administración de Empresas de Unicatólica gana sólo el 93 % del salario promedio de un egresado de la misma carrera; no obstante, este porcentaje es mayor que el 89 % que encontró Cepeda y Barón (2015) para las administradoras de empresas en Colombia, y del 86.5% en Cali en el mismo año (según cálculos realizados por las autoras usando el Sistema de Información del Observatorio Laboral de Educación - OLE).

Con el fin de verificar la señalización de acuerdo a Wolpin (1977), citado por Barceinas, Oliver, Raymond y Roig (2001), se aplica la ecuación 2 a los subgrupos de empleados y emprendedores, donde se obtuvieron los resultados presentados en el cuadro 1.

**Cuadro 1. Tasa de retorno de los egresados (empleados y emprendedores)
del programa Administración de Empresas de UNICATÓLICA**

	Empleados	Emprendedores
Constante	10.1794 (2.3392)	10.32417 (2.2559)
Experiencia (exper)	0.0111 (3.5919)	0.0105 (2.3546)
Experiencia2 (exper2)	-0.0939 (-2.3295)	-0.0475 (-1.9785)
Educación (educac)	0.0630 (2.0115)	0.0580 (2.0116)
R2	0.249	0.147

Los valores en paréntesis son valores t robustos.

*Significativos al 5 %. **Significativos al 10 %

Fuente: elaboración propia (2019).

De acuerdo con los resultados, se puede indicar que existe una diferenciación en la tasa de retorno de los empleados y emprendedores (aunque esta es pequeña), según lo indicado por Wolpin (1977), citado por Barceinas, Oliver, Raymond y Roig (2001), esto aparentemente mostraría evidencia a favor de la señalización.

De esta manera, los egresados administradores que están empleados tienen una tasa de retorno de 6.3 % por cada año adicional de educación, mientras que los emprendedores presentan un efecto marginal de educación de 5.8 %. En cuanto a la experiencia, se puede evidenciar que el efecto de ésta sobre el ingreso es similar en los dos grupos (1.1 % y 1.05 %), inferior en ambos casos al efecto generado por la educación (contrario a lo que se podría esperar con respecto a los emprendedores). El coeficiente cuadrático de la experiencia indica que la disminución en el ingreso después de cierta edad es menor en los emprendedores que en los empleados, esto debido claramente a su estado de autoempleo.

Los resultados podrían explicarse, por un lado, por la poca cantidad de egresados que son emprendedores (la capacidad explicativa del modelo para los emprendedores es tan baja que cuestiona la validez de las conclusiones que puedan derivarse de la estimación) y por el otro, que los emprendimientos que llevan a cabo son pequeños y generan menores ingresos que los salarios percibidos por los empleados, que, según lo ya indicado, perciben en su mayoría entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales al ocupar principalmente cargos administrativos y de apoyo (Hoyos, Gutiérrez & Enríquez, 2018). Es importante

anotar, como lo indican Medina et al- (2018), que los emprendedores en Cali en su mayoría tienen educación superior, es decir, son emprendedores con profesión, por tanto, la baja tasa de retorno de los emprendedores explicaría porque son pocos los egresados que prefieren ser emprendedores, aun cuando se tenga en el programa de Administración de Empresas un eje transversal de formación en este tema.

4.6. CONCLUSIONES

El capital humano y la señalización en el mercado laboral, son temas de vital importancia debido a su aporte en la generación de ingresos y por ende en el crecimiento económico de un país. En este sentido las IES conscientes de su papel de formadores de ese capital humano que demandará el mercado laboral, realizan diversos estudios para determinar el efecto de esta demanda y la rentabilidad de ésta, dado que es clara la relación existente entre los niveles de ingreso y la educación.

De acuerdo con Castellar y Uribe (2004), la teoría del capital humano, además de indicar la importancia de la educación como inversión, debe hacerse con criterios de calidad. Sin embargo, para la señalización lo importante es que los individuos se vinculen a una IES que señalice bien y sin que sea la de mayor calidad, dado que la cobertura puede ocasionar indicios de señalar bien en el mercado laboral.

Al realizar el análisis ocupacional se determinó que la mayor parte de los administradores analizados son mujeres, con edades entre los 20 - 29 años, que habitan en estratos 1 y 2. Todas estas variables afectan las condiciones laborales de los individuos, dado que para algunos investigadores impactan las rentas percibidas de la educación (Freire & Teijeiro, 2008). En términos salariales los egresados se ubican en los rangos de 1 a 2 smmlv; los administradores con estudios de especializaciones están entre 1 a 4 smmlv; los egresados de 2012 con doctorado obtienen ingresos superiores a los 6 smmlv; mientras que los egresados de 2015, con este mismo nivel de educación, sólo devengan de 2.1 y 3 smmlv.

El análisis empírico indica que la tasa de retorno de un egresado de Administración de Empresas de UNICATÓLICA es de 6.87 %, menor que el encontrado para los egresados del mismo programa en el área metropolitana de Cali - Yumbo, mientras que un año adicional de experiencia sólo incrementa el salario de estos profesionales en 1.22 %. Esto indica que la inversión en educación es más rentable que la experiencia laboral, apoyando los postulados del capital humano y señalización.

Gracias a la estimación de la tercera ecuación, se determinó que una egresada de Administración de Empresas de UNICATÓLICA gana sólo el 93 % del salario promedio de un egresado de la misma carrera (este porcentaje es mayor que el 89 % en Colombia y del 86.5 % en Cali).

En cuanto a la señalización, al realizar las estimaciones para los empleados y emprendedores, se identificó que los empleados tienen una tasa de retorno de 6.3 % y los emprendedores de 5.8 % por cada año adicional de educación. El efecto de la experiencia en los salarios es muy similar en los dos grupos, inferior en ambos casos al efecto generado por la educación, incluso en los emprendedores.

Es claro que los egresados a pesar de tener la formación para crear empresa, no se sienten motivados para hacerlo. Por una parte, por la baja tasa de retorno que trae sobre su formación educativa y, por el otro, por la falta de incentivos de creación y fuentes amables de financiación. Esto conlleva a que el egresado elija ser empleado antes que emprendedor, contrario a la necesidad de generación de empleo e ingreso que tiene la región y el país.

Referencias bibliográficas

Angulo, G., Quejada, R. & Yáñez, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. Recuperado de <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=60425380003>

Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of public economics*, 2(3), 193-216.

Arteaga, C. (2018). The effect of human capital on earnings: Evidence from a reform at Colombia's top university. *Journal of Public Economics*, 157, 212-225.

Barceinas, F. (1999). Función de ingresos y rendimiento de la educación en México. Recuperado de <http://estudioseconomicos.colmex.mx/archivo/EstudiosEconomicos1999/87-127.pdf>

Barceinas, F., Oliver, J., Raymond, J. L., & Roig, J. L. (2001). Hipótesis de señalización frente a capital humano. *Revista de economía aplicada*, 9(26), 125-145.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press for NBER..

Becker, G. (1976). *The economic approach to human behavior*. Chicago: University of Chicago Press.

Briceño, A. (2011). La educación y su efecto en la formación de capital humano y en el desarrollo económico de los países. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3724527.pdf>

Caicedo, M. C., Aristizábal, G. C., & Barbosa, D. M. E. (2010). Demanda laboral de profesionales en ciencias económicas, administrativas e ingeniería en Cali 2009: ¿van de la mano el capital humano y la señalización? *Investigaciones de Economía de la Educación* 5(5), 825-846.

Cano, C. A. (2008). Determinantes en la eficiencia en la producción de educación. *Revista de la educación superior*, 37(147), 17-30.

Cano, C., Muñoz, J. C., & Mesa, M. (2009). El mercado laboral colombiano. Análisis desde la teoría de la señalización. Recuperado de http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/eventos/archivos/SenalizacionenMercadoLaboral_0.pdf

Castillo, C. D., Da Silva, J., & Pérez-Trujillo, M. (2017). Retornos salariales para Colombia: un análisis cuantílico. *Revista Apuntes del CENES*, 36(63), 211 - 246.

Castellar, C. E., & Uribe, J. I. (2004). Capital humano y señalización: evidencia para el área metropolitana de Cali, 1988-2000. *Revista Sociedad y Economía*, (6), 51 - 79.

Cepeda, L. & Barón, J. D. (2015). Segregación educativa y la brecha salarial por género entre los recién graduados universitarios en Colombia. Recuperado de . http://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/3080/dtser_162.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Forero, N. & Ramírez, M. (2008). Determinantes de los ingresos laborales de los graduados universitarios en Colombia: un análisis a partir de la Herramienta de Seguimiento a Graduados. *Revista de Economía del Rosario*, 11(1), 61-103.

Freire, J. M. & Teijeiro, M. (2008). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. *Investigaciones de Economía de la Educación*, 5, 285-304.

Garrido, J. (2005). Capital humano y señalización. Recuperado de <http://www.ecap.uab.cat/secretaria/docrecerca/jiglesias.pdf>

Gómez, D. T. G. (2014). Análisis de los retornos a la educación de los ingenieros colombianos desde la perspectiva del capital humano (2009-2012). *Sinapsis*, 6(6), 9-17.

Gómez, D. y Rojas, W. (2015). Retornos de la educación de los contadores colombianos. Perspectiva del capital humano. *Dimensión Empresarial*, 13(2), 135-150.

González, N., Gómez, J. C., Mora, J. J. & Zuluaga, B. (2004). Las ganancias de señalizar en el mercado laboral en Cali. *Estudios Gerenciales*, 20(92), 105-128

Gujarati, D. (2010). *Econometría* (quinta edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Gutiérrez, M. & Torres, M (2014). La relación entre educación e ingresos: estimación de las diferencias salariales por nivel educativo alcanzado. Recuperado de <https://fundacionzt.org/wp-content/uploads/2014/09/Estimaci%C3%B3n-Mincer-para-Nicaragua-2014-1.pdf>

Hanushek, E. A. & Kimko, D. D. (2000). Schooling, labor force quality and the growth of nations. *American Economic Review*, 90, 1184-2009.

Hoyos, A., Gutiérrez, S. & Enríquez, F. (2018). La inserción laboral de los egresados de los programas técnico y tecnológico en gestión empresarial y de administración de empresas de UNICATÓLICA. 2012 -2015. Cali: Unicatólica.

Kjelland, J. (2008). Economic returns to higher education: Signaling v. human capital theory; An analysis of competing theories. *The Park Place Economist*, 16(1), 70-77.

Lemieux, T. (2006) The “Mincer Equation” Thirty Years After Schooling, Experience, and Earnings. In: Grossbard S. (eds) *Jacob Mincer A Pioneer of Modern Labor Economics*. Springer, Boston, MA. Recuperado de https://doi.org/10.1007/0-387-29175-X_11.

Medina, J., Vásquez, M., Enríquez, F., Bueno, J., Hoyos, A., López, R., Rangel, A., Fernández, S., Niño, M. & Gutiérrez, S. (2018), *Emprendimiento en Cali: Análisis dinámico*. Cali: Programa Editorial Universidad Autónoma de Occidente. doi: www.jstor.org/stable/j.ctvj7wpps

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.

Nerdrum, L. & Erikson, T. (2001). Intellectual capital: A human capital perspective. *Journal of Intellectual Capital*, 2: 127-135.

Páez, P., & Teelken, C. (2016). Perceived quality of private education and fears of stratification: Investigating the propositions of human capital theory by exploring the case of Colombia. *Policy Futures in Education*, 14(6), 597-616

Psacharopoulos, G. (1973). *Returns to education: An international comparison*. New York: Jossey-Bass.

Patrinos, H. A., & Savanti, M. P. (2014). The Screening Hypothesis and the Returns to Schooling in Argentina. *Research in Applied Economics*, 6(3), 28.

Uribe, J. I. (2006). *Ensayos de economía aplicada al mercado laboral*. Cali: Universidad del Valle.

Schultz, T. W. (1971). *Investments in human capital*. New York: Macmillan.

Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.

Stiglitz, J. (1956). The theory of screening, education, and the distribution of income. *The American Economic Review*, (65), 283-300.

Stiles, P., & Kulvisaechana, S. (2003). *Human capital and performance: A literature review*. Cambridge: DTI.

Weiss, A. (1995). Human capital vs. signalling explanations of wages. *Journal of Economic perspectives*, 9(4), 133-154.

5

EL DESARROLLO SOCIAL, UNA MIRADA DESDE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIIUM (UNICATÓLICA)

María Eugenia Torres Valdivieso*

5.1. ASPECTOS GENERALES

Los procesos de globalización del día a día tienden a mejorar los resultados económicos a nivel mundial; es por ello que las empresas a través de su comportamiento responsable le generan mayores beneficios, pues de esta forma se favorece el progreso de la sociedad, la cual trasciende el aspecto económico y procura generar beneficios comunes y sostenibles contribuyendo al desarrollo social (López, Contreras & Molina, 2011). Por lo tanto, al trabajar en un desarrollo social se deben integrar las necesidades de progreso, bienestar común, equilibrio ecológico y crecimiento económico como lo indica Elkington J. (2001).

Esta última reflexión lleva a otras de particular importancia, en palabras de Sen (2000), las ideas del desarrollo deben avanzar hacia la adecuada comprensión de sus dimensiones de una manera integral y no sólo de sus manifestaciones particulares (económicas, sociales, ambientales, entre otras). Igualmente, al planteamiento de Leonardo Shavarstein (2010), que ratifica el papel de una empresa como actor social para buscar el bien común, invitando a reflexionar y a tomar partida en desarrollar acciones para minimizar la problemática actual que viven las diferentes comunidades, ya sea por el incremento de la pobreza o por las condiciones de vida de sus habitantes; de esta manera, se favorece el comportamiento responsable del negocio como de una comunidad, es decir, de su entorno social (Logan, Roy & Regelbrugge, 1997).

* Ingeniera Industrial. Docente Investigador de la Facultad de Ciencias Empresariales, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium; Coordinadora del Grupo de Investigación en Conocimiento Organizacional GIICO; mtorres@unicatolica.edu.co

Acorde a lo expresado hasta ahora, se puede decir que el desarrollo se puede evidenciar desde diferentes campos, y para los propósitos del presente artículo de reflexión, el desarrollo a nivel social es el que directamente incide en la calidad de vida de una comunidad y/o al mejoramiento del entorno empresarial. Por lo tanto, al integrar las diferentes perspectivas analizadas, conllevan a enmarcar y poder destacar las actividades desarrolladas por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (UNICATÓLICA) frente al desarrollo social en algunas comunidades de la región, para tal propósito se hace un especial énfasis en los proyectos investigativos desarrollados desde la Facultad de Ciencias Empresariales.

UNICATÓLICA es una Institución de Educación Superior de inspiración y de ejercicio católico donde se vela constantemente por los derechos y la dignidad humana. Asimismo, forma líderes capaces de transformar la realidad social. Su nicho de mercado está posicionado en comunidades vulnerables ubicadas en los estratos 1, 2 y 3 de la ciudad de Cali, así como en municipios cercanos como Yumbo y Jamundí. Actualmente, cuenta con siete sedes: Campus Pance, Campus Meléndez, Sede Compartir, Sede Centro, y los Ceres Jamundí, Yumbo y Alfonso López, donde busca acercar su oferta académica a todos los sectores y demostrar así su compromiso con el crecimiento de la región, el desarrollo de los ciudadanos y el mejoramiento de la calidad de vida.

Por lo tanto, la Facultad de Ciencias Empresariales pensando en la democratización de la Educación Superior ha ofrecido a la sociedad del Valle del Cauca la formación por ciclos propedéuticos, técnico, tecnológico y profesional, involucrando en cada uno de ellos la exploración investigativa con el propósito de identificar brechas y desafíos a los que se enfrentan las comunidades y de esta forma contribuir al desarrollo social.

5.2. ACERCA DEL DESARROLLO SOCIAL

En las épocas recientes la cuestión de “lo social” ha cobrado mayor importancia en el debate que se realiza sobre la temática del desarrollo social. De acuerdo con lo expuesto por Sojo (2006), este se entiende como el resultado de la combinación de un conjunto de acciones públicas y privadas que buscan crear unas condiciones y oportunidades para que las personas puedan gozar a plenitud de sus derechos como ciudadanos y seres humanos.

Por otro lado, Uribe (2004) sostiene que el desarrollo social es generado por la mejoría que presentan los índices colectivos de bienestar, es decir, todo aquello que hace que los seres humanos, como individuos pertenecientes a una sociedad, puedan vivir más, gozar de los bienes de consumo y sufrir menos por las penalidades que imponen la naturaleza, la enfermedad o cualquier tipo de

riesgo. Las anteriores concepciones son resumidas por el Banco Mundial (2014) al indicar que el desarrollo socialmente sostenible presenta unos principios operacionales concentrados en ubicar a las personas en el primer lugar de los procesos de desarrollo, por lo tanto, se debe promover la cohesión, la inclusión, la capacidad de adaptación, la seguridad ciudadana y la rendición de cuentas.

El desarrollo social ha sido una de las temáticas que las Naciones Unidas viene difundiendo para que los gobiernos de los países velen por el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas sin discriminación alguna. El objetivo primordial del desarrollo social es el bienestar y el mejoramiento de la calidad de la vida de todas las personas (Naciones Unidas, 1996); es por ello, que ha sido un aspecto de discusión conceptual en varios de sus instrumentos fundacionales, entre ellos se encuentra La Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948) y El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ²³, (Naciones Unidas, 1966).

Igualmente, en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social realizada en Copenhague, concretamente en el Párrafo 25, se hace una invitación sobre los principios del desarrollo social y de su horizonte, lo cual indica lo siguiente: “Nosotros, Jefes de Estado y de Gobierno declaramos que sostenemos una visión política, económica, ética y espiritual del desarrollo social que está basada en la dignidad humana, los derechos humanos, la igualdad, el respeto, la paz, la democracia, la responsabilidad mutua y la cooperación y el pleno respeto de los diversos valores religiosos y éticos y de los orígenes culturales de la gente” (Naciones Unidas 1995).

La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium se enmarca en los lineamientos sobre el desarrollo social antes mencionados; pues al partir de los aspectos fundamentales de su fundación, permite agrupar “una comunidad académica que, de modo riguroso y crítico, contribuye a la tutela y desarrollo de la dignidad humana y de la herencia cultural mediante la investigación, la enseñanza y los diversos servicios ofrecidos a las comunidades locales, nacionales e internacionales”²⁴. Además, la Institución se caracteriza por tener una visión integral que potencia la activa participación de todas las personas sin distinción de raza, religión, sexo o condición social. Es por tal razón, que al posicionarse en las diferentes comunidades de los estratos 1, 2 y 3 de Cali logra contribuir al desarrollo del ser humano, haciendo valer sus derechos fundamentales y los de la sociedad.

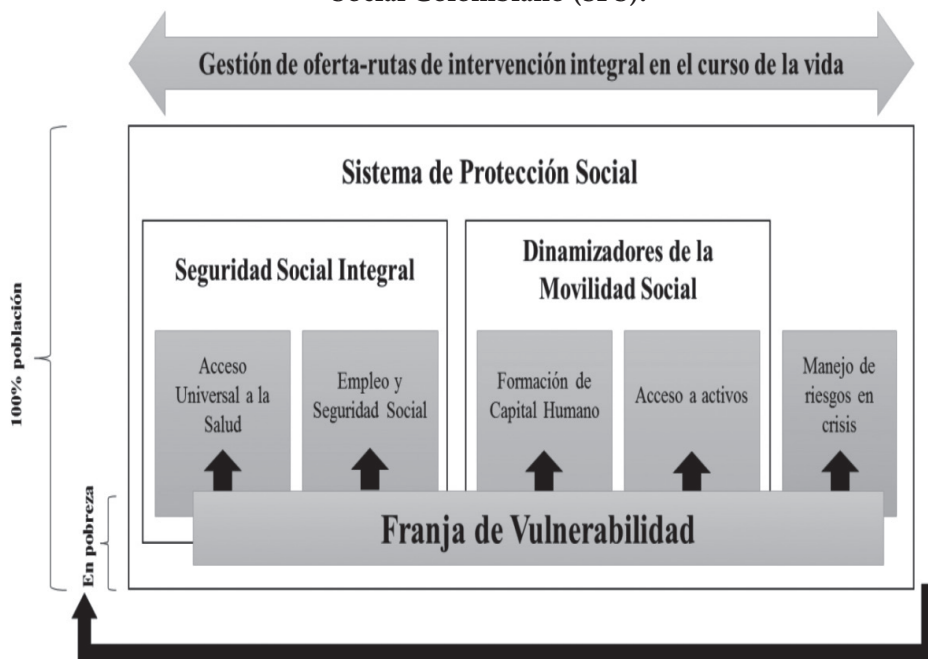
23 En el Pacto se reconoce explícitamente “[...] el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado [...]”, indicando que se busca conseguir “[...] la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana” (Naciones Unidas, 1966, p. 3-4).

24 Constitución Apostólica de Juan Pablo II sobre las universidades católicas. De la naturaleza y objetivos de las universidades católicas

5.3. POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS CON EL DESARROLLO SOCIAL EN COLOMBIA

Siguiendo la línea estratégica propuesta por las Naciones Unidas para promover el desarrollo social en todo el mundo, el Estado colombiano, por medio del reporte de Avances y Retos de la Política Social en Colombia – el Departamento Nacional de Planeación - DNP (2015), identifica los componentes del Sistema de Protección Social (SPS), el cual es un conjunto de políticas públicas encaminadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de toda la población colombiana, especialmente de aquellos que se encuentran en un estado de mayor desprotección. Dicho sistema está constituido por una serie de componentes que se presentan en la siguiente figura:

Figura 1. Componentes del Sistema de Protección Social Colombiano (SPS).



Fuente: Avances y Retos de la Política Social en Colombia - DNP (2015)

El Sistema de Promoción Social consiste en trabajar por una atención integral prioritaria que permita promover el desarrollo de los individuos en condición de pobreza extrema y facilitar la construcción de capacidades básicas para disminuir, recuperar y prevenir aquellos riesgos que afectan a la población más vulnerable. Además, es transversal a las acciones que permean la Seguridad Social Integral y los Dinamizadores de la Movilidad Social, pues plantea los mínimos vitales requeridos para reducir las brechas más apremiantes de la población.

A continuación, se brinda una explicación de los diferentes componentes del Sistema de Promoción Social, los cuales se soportan en el reporte de Avances presentado en julio 2015. El primer componente hace referencia a la Seguridad Social Integral que se divide en dos temas principales: (1) el acceso universal a la salud, y (2) el empleo y la seguridad social. Lo anterior facilita identificar los riesgos que afectan de forma directa la preservación del capital humano. Particularmente, el acceso universal a una salud de calidad y a la protección de las personas ante eventos fortuitos que son perjudiciales para la salud de la población. Dentro de este componente se hace referencia también al Empleo de Calidad y a la Seguridad Social, el cual es fundamental para desarrollar a plenitud el potencial productivo de una región.

El segundo componente, Dinamizadores de la Movilidad Social, se encuentra integrado por la Formación del Capital Humano que establece la movilidad social en una sociedad más igualitaria, pues la educación es considerada la principal herramienta para generar habilidades, capacidades y competencias que conlleven a una inclusión productiva, así como una fuente importante para construir una sociedad en paz y justa. Adicionalmente, la Formación del Capital Humano facilita que las personas obtengan mayores ingresos por medio del incremento de su productividad, contribuye a que puedan apropiarse de su propio desarrollo, permite que su participación comunitaria sea más adecuada y que sean capaces de manejar el riesgo inherente.

Otro de los aspectos de este sistema referente es el Acceso a los Activos, que tiene como objetivo promover la consecución de recursos físicos de una forma autónoma y sostenible. Este acceso debe permitir la mejoría en las condiciones de vida de las personas a medida que aporta a la superación de la pobreza en zonas rurales y urbanas a través del mejoramiento del estado de habitabilidad (vivienda, saneamiento y agua potable) para que, de esta manera, se puedan consolidar pueblos y ciudades amables y sostenibles.

Finalmente, se encuentra el componente sobre el Manejo de Riesgos en crisis que se constituye como una política gubernamental para apoyar de forma oportuna a aquellas personas que se ven afectadas por eventos inesperados y que requieren de una protección de los logros que han alcanzado a través de los anteriores componentes.

Es importante señalar que cada uno de los componentes del SPS reconoce las características y diversidades que tiene la población (etnia, género, discapacidad, curso de vida, etc.) como parte de la diversidad humana y de la dignidad que le es inherente, apoyándose en principios como el respeto por la diferencia y la accesibilidad universal.

5.4. EL DESARROLLO SOCIAL EN EL VALLE DEL CAUCA

Como este documento de reflexión se desarrolla en el departamento del Valle del Cauca, es necesario incluir al parque empresarial regional, el cual debe ser una base de impulso para el desarrollo social a través de prácticas responsables que mejoren la calidad de vida y el desarrollo humano. Es por ello, que el Plan Maestro del Desarrollo Regional Integral Prospectivo y Sostenible al 2015 fue establecido durante la gobernación del Dr. Germán Villegas Villegas, aprobado por el Consejo Municipal de Cali (2012), donde hizo un llamado a la conformación de un Bloque de Unidad Vallecaucana, liderado por el Gobierno Departamental y conformado por el Sector Empresarial, el Sector Académico e Investigativo, los Alcaldes populares, los ciudadanos y las organizaciones comunitarias para trabajar por la reactivación económica, el logro de la equidad y el mejoramiento de la calidad de vida del pueblo vallecaucano.

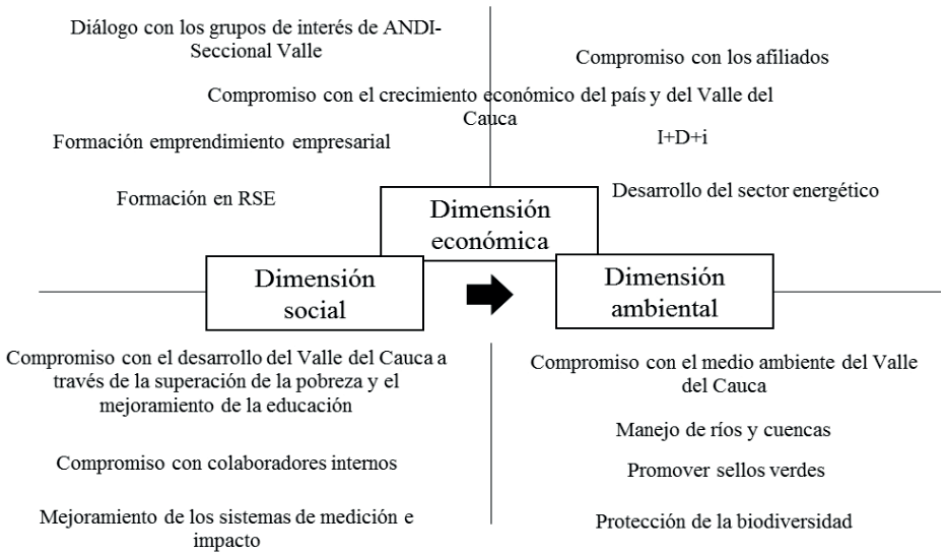
Durante el seminario sobre los desafíos socioeconómicos del país realizado por Anif y Fedesarrollo el 22 de febrero de 2018 en Cali se presentaron algunos cálculos sobre la economía del Valle del Cauca, entre ellos, la Pontificia Universidad Javeriana Cali y el Banco de la República indicaron que en el 2017 la economía regional habría crecido 2,2 %, más que el 1,8 % que registró Colombia. Lo mismo sucedió en el 2016 cuando el Valle registró un alza del PIB del 3,1 %, mientras que el del país fue de 2,0 %, de acuerdo a cifras presentadas por el DANE. Por otra parte, el Dr. Esteban Piedrahita, presidente de la Cámara de Comercio de Cali, destacó que la región presentó el nivel de confianza industrial más alto del país en enero del 2018 (8,9 %), así como el buen comportamiento en varios sectores, entre ellos el agropecuarios, construcción y servicios financieros.

Sobre la economía del Valle del Cauca, el Sr. José Roberto Concha, director de ICECOMEX de la Universidad ICESI, indica para el diario El País (2018) lo siguiente: “Se destaca por ser un polo fundamental del desarrollo productivo del país y el principal enlace entre las regiones más importantes de Colombia y los países de la cuenca del Pacífico a través de Buenaventura”. Igualmente, informa que la región representa cerca del 10 % del PIB nacional con un valor superior a los US\$25.000 millones, siendo este mayor que el de algunos países latinoamericanos. Además, destaca la diferencia en la estructura del PIB regional frente al nacional, ya que en la economía vallecaucana los servicios tienen una participación del 42 %, pero a nivel nacional lo hacen con un 37 %. De igual manera, la industria manufacturera tiene una mayor participación (15 % en el departamento frente al 12 % en el país).

También cabe señalar que la región se ha enfrentado a una serie de retos impuestos por la economía global, destacándose aquellos situados en la dimensión

social identificada por Comfandi (2009) en asociación con el grupo de presidentes de empresas afiliadas a la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI-Valle del Cauca) (ver Figura 2).

Figura 2. Desafíos del departamento del Valle del Cauca ante una economía global.



Fuente: Comfandi (2009).

Como se puede apreciar, dentro de la dimensión social se presentan las acciones que se deben realizar, pero para este caso se enfatiza en el lineamiento que contribuye a generar desarrollo social, es decir, a la superación de la pobreza y al mejoramiento de la educación, lo que implica un adecuado relacionamiento con la comunidad para generar desarrollo social sostenible. Al mismo tiempo, dentro de la dimensión económica se rescata la formación del emprendimiento empresarial, perspectiva que cobra gran importancia en el presente artículo, porque al complementar los aspectos del desarrollo social con las acciones que realiza una persona emprendedora se pueden identificar aspectos relevantes: la creatividad, la innovación y la ingeniosidad para crear y extender valor económico y social dentro de áreas específicas de la economía tradicional (Nicholls & Cho, 2006).

5.6. ACERCA DEL EMPRENDEDOR Y DEL EMPRESARIO

Entre los conceptos más relevantes de un emprendedor, a continuación, se rescatan algunos de ellos: Schumpeter (1965) expresa que es una persona que desarrolla un proceso caracterizado por la innovación constante; lo presenta

como en generador de crecimiento económico. Baumol (1968) contrasta al emprendedor como un organizador e innovador para poder conseguir nuevas fuentes de recursos y métodos de mercadeo. Por su parte, Drucker (1984) indica que se trata de la persona que ejecuta las tareas de proyección, combinación, innovación y anticipación.

De este modo, los anteriores conceptos indicados conllevan a mirar al emprendedor como la persona que está impulsada por la necesidad de innovar y tomar riesgos. Un emprendedor está dispuesto a convertir en una realidad el proyecto que le apasiona, invirtiendo en él tiempo y energía, sin que el riesgo implícito de fracaso afecte su determinación o propósito.

Los anteriores conceptos se encuentran permeados por las diferentes teorías acerca de la actividad de un empresario (capitalista, hombre de negocios, factor de organización, riesgo, innovador, tomador de decisiones, tecno estructura). A continuación, en la Tabla 1 se relacionan algunas de las teorías del empresario.

Tabla1. Algunas teorías que refuerzan el papel del empresario en la sociedad

TEORÍA	AUTOR	CONCEPTO
Teoría del empresario como capitalista.	Adam Smith	Concepto de empresario como propietario de los medios de producción y patrón o maestro del trabajo.
Teoría del empresario como cuarto factor de la producción: factor de organización.	Alfred Marshall	Concepto de empresario como cuarto factor productivo, con el que se aporta el conocimiento a través de la organización y cuya función es la dirección de los negocios.
Teoría del empresario innovador.	Joseph Shumpeter	Concepto de empresario como innovador o agente principal del desarrollo económico capitalista, consecuencia del cambio tecnológico. Liderazgo innovador que justifica su beneficio como renta residual de la economía.
Teoría del empresario control o tomador de decisiones	Herbert Simon	Concepto del empresario como hombre administrativo que toma decisiones para llevar el control del proceso económico.

Fuente: elaboración propia (2019).

Al rescatar las anteriores teorías, frente al concepto de empresario, se conciben fácilmente los aspectos claves de cualquier empresario a saber: persona que invierte capital en una empresa y persona que la dirige para obtener cierto rendimiento sobre el capital invertido. Como ya se había indicado un emprendedor se caracteriza por la innovación constante, es decir, es una persona impulsada por la necesidad de innovar y tomar riesgos con el propósito de buscar y contribuir al

crecimiento económico de una localidad, región y por ende al país. Por lo tanto, se puede concluir que los conceptos de emprendedor y empresario se complementan, pese a que no son lo mismo.

5.7. LA INNOVACIÓN SOCIAL Y SU INCIDENCIA EN EL EMPRENDIMIENTO SOCIAL FRENTE A LAS ACCIONES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

La innovación social y el emprendimiento son dos conceptos que han sido estudiados separadamente; pero ambos conllevan a crear opciones estratégicas en el logro del desarrollo social; pues contribuyen a impulsar el desempeño individual y colectivo en mejoramiento de la calidad de vida, la cual se puede manifestar en cambios locales, regionales o nacionales. Es por ello, que en nuestro país la política pública ha establecido leyes en pro del emprendimiento. De esta manera, se vislumbra un cambio para el emprendimiento, el cual sólo es posible mediante las ideas de cambiar la forma de pensar cambia la forma de actuar (Fortin, 2001). Es decir, repensar en una transformación de la realidad desde la comunidad para alcanzar objetivos sociales, los cuales influyen en la dimensión económica, ambiental y social, generando así un impacto positivo en la comunidad.

El término emprendimiento social se utiliza para describir los comportamientos y actitudes de los individuos involucrados en la creación de nuevas empresas con fines sociales, incluyendo la disposición a asumir riesgos y encontrar maneras creativas de utilizar los activos intangibles (reputación, transparencia, confianza y credibilidad). La innovación está en el corazón de la dinámica de emprendimiento, mientras que el emprendimiento es una manera de innovar (Mayoukou & Ratsimbazafy, 2007), o como lo expresó Peter Drucker (1984), la innovación es el instrumento específico del espíritu empresarial.

De todo lo descrito en este aparte se puede destacar que la innovación social no es potestad de una persona o de cualquier grupo de emprendedores sociales, sino de esa persona, grupo de personas o de empresas que hacen contribuciones valiosas desde el marco social generando valor a su comunidad, región o país. Es por esto que las empresas enmarcadas en el emprendimiento social se generan a partir de las necesidades sociales, brindando así un servicio en función de la sociedad e incentivando la cultura de la innovación (Mozas & Bernal, 2006).

En referencia al papel de las Instituciones de Educación Superior, el informe a la UNESCO (1998) afirma que las Universidades son las encargadas de funciones

asociadas al progreso y la transmisión del saber, en cuanto a investigación, cambio, enseñanza, formación y educación permanentes, además de la cooperación internacional que cada día toma más fuerza. Todos los hombres deberían poder acceder a la educación superior y obtener sus beneficios.

Dicho informe argumenta que en estas instituciones se deben formar a los individuos para la convivencia y la interacción humana en diferentes tipos de organizaciones, siendo estos factores el énfasis central de ellas. De esta manera, la persona aprende como profesional no sólo a desarrollar conocimientos, sino a interactuar con los otros en un mundo interdisciplinario. Por lo tanto, es importante integrar a la relación Universidad – Empresa los diferentes componentes de un sistema abierto: el estudiante llega a la Universidad, se somete a un proceso de transformación en el cual se desarrolla como persona integral con el fin de que su práctica profesional en la sociedad genere mejoramiento social. Además, la Universidad debe estar en constante interacción con el ambiente, porque su reto es dar respuesta a las necesidades sociales que surgen de los constantes cambios existentes en el mundo. Por tanto, continuamente se está retroalimentando para suplir las necesidades de la comunidad.

El informe a la UNESCO también ratifica dicho planteamiento, porque considera a la Universidad como una sede de cultura y estudio abierta a todos y a lo largo de la vida; cuya misión y responsabilidad debe ser reconocida, especialmente, en su participación en los debates sobre la concepción y futuro de la sociedad, pues contribuye de manera tangencial a impulsar el crecimiento económico y, por ende, al desarrollo social cuyo foco será la innovación, ya que a través de sus funciones misionales (docencia, investigación y extensión) pueden y deben transferir múltiples y renovadas formas de conocimientos, técnicas de mejoramiento y capacidades a la comunidad, región o país.

Lo anterior se soporta en la Ley 30 de 1992, en su artículo 120, que aborda la proyección social de las Instituciones de Educación Superior como las actividades de servicio tendientes a procurar el bienestar general de la comunidad y la satisfacción de las necesidades de la sociedad. Además, desde una perspectiva sistémica, las universidades se constituyen en actores clave en los denominados “sistemas de innovación”, como lo afirma el Manual Iberoamericano de Indicadores de Vinculación de la Universidad con el Entorno Socioeconómico (2017).

5.8. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM FRENTE AL DESARROLLO SOCIAL

La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium desde su misión institucional se encuentra enmarcada en el desarrollo social a saber: “formar a la

luz de los valores cristianos mediante la generación y difusión del conocimiento, reafirmando la supremacía de la dignidad humana en su relación con Dios, con el prójimo, consigo mismo y con la naturaleza, para contribuir al desarrollo integral de la persona y de la sociedad”. Igualmente, el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2009-2012, establecido en el año 2009, enfatiza sobre su carácter confesional para llevar a cabo la formación de los estudiantes en los valores cristianos; contribuyendo así al desarrollo de la dignidad humana.

Desde esta perspectiva sus acciones permiten una interacción clara con la sociedad, pues se presenta como una opción de educación superior con calidad a costos favorables para todas las personas al impartir sus valores institucionales y el conocimiento en sus sedes ubicadas en los estratos 1, 2 y 3 de la ciudad de Cali, así como en municipios cercanos a ella como Yumbo y Jamundí.

Acorde a lo anteriormente explicitado, en cada una de sus siete sedes busca acercar su oferta académica a todos los sectores de la ciudad y demostrar su compromiso con el crecimiento de la región para lograr el desarrollo de los ciudadanos y el mejoramiento de la calidad de vida, para ello, se trabaja desde sus diferentes áreas institucionales en pro de sus egresados, en la proyección social y en el respeto por la dignidad humana.

UNICATÓLICA ha egresado aproximadamente 4713 personas entre los años 2012 y 2015²⁵, de las cuales el 55.32 % son profesionales, el 10.87 % especialistas, el 32.27 % tecnólogos y el 1.12 % son técnicos. En cuanto a facultades, los egresados se distribuyen en su gran mayoría entre la Facultad de Ciencias Empresariales con 3455 graduados; la Facultad de Educación con 419; y la Facultad de Ingeniería con un total de 307. Por su parte, el área de Posgrados ha formado y graduado a 532 personas.²⁶

Para el logro de acciones en busca del desarrollo social, Unicatólica ha implementado y fortalecido los procesos sociales institucionales con proyectos desde las diferentes dependencias que buscan aportar a la transformación de la sociedad. A continuación, se relacionan algunas áreas que tienen un importante impacto a nivel social a saber: La Coordinación de Becas, El Observatorio de Dignidad Humana – ODHUM (la Formación en Derechos Humanos, el Posconflicto, la Cátedra de Paz, entre otros), La Pastoral Universitaria y El Área de Proyección Social y la Facultad de Ciencias Empresariales (Diario El País, 2018).

25 La institución cuenta con una base de datos desde el año 2012, dado que antes de esta fecha los procesos se realizaban en convenio con la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. A partir del 2012 los procesos pasan a UNICATÓLICA y el Departamento de Egresados crea los procedimientos para hacer el seguimiento a los estudiantes recién graduados.

26 Toda esta Información fue suministrada por el Departamento de Egresados Unicatólica en 2016.

La Coordinación de Becas, donde a través de más de ocho modalidades de becas, ha otorgado 331 becas en 18 programas diferentes de estudio, los cuales contribuyen a cubrir entre el 15 % hasta el 50 % del valor de la matrícula de los estudiantes beneficiados, invirtiendo así más de 1.200 millones de pesos en el crecimiento profesional hasta el año 2018.

El Observatorio de Dignidad Humana - ODHUM, acorde con los principios y misión institucional, ha generado espacios y propuestas de reflexión y análisis; promoviendo la acción participativa, entre ellas se puede destacar:

La formación en Derechos Humanos desde conversatorios, cine y foros para la difusión de la dignidad humana como valor axiológico fundamental de los derechos humanos.

El entendimiento del tema del posconflicto a la comunidad institucional y sus allegados a partir de la implementación de concursos cinematográficos referentes a esta temática de actualidad en nuestro país.

La Cátedra de Paz y los procesos de dignidad humana, brindando conferencias sobre la resolución de conflictos y la sana reconciliación.

La Pastoral Universitaria, adscrita a la Vicerrectoría Pastoral y de Bienestar Universitario, ha desarrollado variadas labores que propenden por el anuncio, divulgación y promoción de la fe católica; tareas de formación y catequéticas que celebran los sacramentos, las campañas arquidiocesanas y los tiempos litúrgicos, así como las tareas de servicio y acciones evangelizadoras. En el año 2017 veinte personas de UNICATÓLICA, entre estudiantes, colaboradores y egresados hicieron presencia en la Jornada Mundial de la Juventud llevada a cabo en Cracovia, Polonia, jornada promovida por el Papa, dónde se reunieron las juventudes cristianas del mundo.

El Área Proyección Social, cuyas acciones y programas desarrollados comprometen a la institución en el desarrollo social de la región, con énfasis en las acciones realizadas por las diferentes Facultades desde las Prácticas y Pasantías Universitarias, en las que se destaca la participación de los estudiantes para desarrollar acciones de formalización y mejoramiento social.

Todas estas actividades se encuentran parametrizadas en siete procesos institucionales que conforman la política de Proyección Social (ver Tabla 2).

Tabla 2. Procesos de aplicación de la políticas de Proyeccion Social Unicatólica

No.	PROCESO	ACTIVIDADES
1	Prácticas y pasantías universitarias	Formalización de escenarios y campos de práctica social
		Formalización de convenios
		Implementación de proyectos y prácticas sociales
2	Gestión social	Diseño de programas y proyectos de desarrollo integral con comunidades vulnerables
3	Cultura de responsabilidad social	Implementación de proyectos y servicios sociales
		Programación de seminarios de reflexión y debate sobre la responsabilidad social universitaria
4	Impacto social generado por Unicatólica	Implementación del plan de gestión integral de residuos sólidos
5	Educación Continua	Creación de un banco de oferta de educación continua
		Implementación de cursos, talleres, seminarios y diplomados.
6	Servicios académicos de extensión	Formalización de convenios de consultorías y asesorías profesionales
		Prestación de servicios de consultorías y asesorías profesionales
7	Eventos de divulgación académica y cultural	Realización de eventos que favorezcan la reflexión permanente sobre los procesos académicos
		Promoción y divulgación de los eventos culturales y académicos programados a nivel interno y externo

Fuente: informe área de proyección social (2015).

Dichas actividades realizadas en la institución permiten el fortalecimiento de los procesos de diferentes fundaciones y grupos allegados a la misma. Una de ellas es la Fundación Sembradores de Paz (Fusempaz), con la que se han hecho eventos como la celebración del Día del Niño, donde 350 personas participaron en juegos y actividades apoyados por el Centro de Solidaridad y la Esperanza (Cesoles). El Encuentro de mujeres de Fusempaz, donde se contaron experiencias

de empoderamiento de las mujeres de la comuna 18. El Cottolengo del Padre Ocampo, Asociación La Gran Alternativa, plan de apoyo familiar, entre otras. Igualmente, en la sede de la institución se han llevado a cabo eventos sobre género y comunidad LGBTI, integrando gran parte de la comunidad Lumenista.

El impacto geográfico que ha tenido el Área de Proyección Social se consolida en un 30 % de participación de la población caleña, fomentando las competencias en procesos de formación disciplinar y social desde la teoría, metodología y técnicas para el desarrollo de habilidades de productividad y capacitación laboral. Igualmente, se fortalecen las competencias sociales de relacionamiento social, participación social y aportes sociales para cultivar el activismo y la participación ciudadana como derecho y deber constitucional.

Facultad de Ciencias Empresariales. Como uno de los énfasis del presente son las acciones desarrolladas con miras a generar Desarrollo Social en comunidades, se parte del fundamento establecido en la Facultad de Ciencias Empresariales, cuyo enfoque es el emprendimiento, además, las prácticas académicas con los estudiantes de cuarto y sexto semestre del programa de Administración de Empresas fortalecen la formación integral generando en ellos competencias específicas orientadas al reconocimiento de su entorno y las dinámicas sociales de la población.

Por lo tanto, se destacan de las experiencias obtenidas desde la Facultad de Ciencias Empresariales cinco de los proyectos relevantes desarrollados por algunos de sus investigadores con el apoyo de estudiantes de los programas de Administración de Empresas y Contaduría.

**Tabla 3. Proyectos de impacto en la comunidad,
Facultad de Ciencias Empresariales**

PROYECTO	AUTORES	PROPÓSITOS
Caracterización de unidades empresariales de la Comuna 7, pertenecientes al área de influencia de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium	María Fernanda González Francia Milena Suarez García.	Conocer las características de las unidades productivas de la Comuna 7.
2. Promoción de la interacción de UNICATÓLICA con las microempresas de la comuna 7 de Cali	Francia Milena Suarez García María Fernanda González	Promover la interacción de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium con las microempresas de la Comuna 7 a partir de un programa de práctica empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales

3. Responsabilidad social universitaria: factor de apoyo a la competitividad de las microempresas	Janeth Chunga Hernández María Fernanda González Rafael Hernán Márquez Martínez	Mostrar las posibilidades de intervención desde la academia en el marco de la responsabilidad social universitaria hacia las microempresas en general y, en particular, a las que se encuentran asentadas en la comuna 18 de la Ciudad de Cali.
4. El emprendimiento empresarial de los egresados del programa de administración de empresas (ciclo propedéutico) caso: UNICATÓLICA	María Claudia Gil Sully Tatiana Gutiérrez González Alexandra Hoyos Bravo	El emprendimiento empresarial de los egresados del programa de Administración de Empresas (por ciclos propedéuticos). Caso: UNICATÓLICA 2012-2015
5. Proyecto de emprendimiento. convenio UNICATÓLICA-Fondo de Empleados de POLLOS BUCANERO (Cali y Villa Gorgona)	Participación de docentes destacados en el eje transversal de emprendimiento	Desarrollar competencias y valores emprendedores en los empleados de Pollos Bucanero, para la generación selección, formulación y desarrollo de ideas empresariales a partir de oportunidades existentes en el entorno.

Fuente: elaboración propia (2019).

Los proyectos indicados en la Tabla 3 evidencian acciones investigativas realizadas en UNICATÓLICA por la Facultad de Ciencias Empresariales desde la identificación del egresado y su inserción laboral 2012-2015, donde se identificó que la población de egresados está conformada por mujeres, casi la mitad son menores de 30 años y el 45 % de sus egresados pertenecen al estrato 3; lo que permite validar la función social que cumple la institución, asimismo, se relacionan experiencias puntuales en dos comunas de la ciudad de Cali; con ello, se puede destacar que las actividades investigativas de la Facultad de Ciencias Empresariales promueven la identificación de acciones sociales que generan, sin lugar a dudas, un mayor crecimiento económico en las comunidades y, por ende, un desarrollo social.

A continuación, se destacan las acciones exploradas en las comunas 7 y 18 de la ciudad de Cali, con las cuales se demuestran mecanismos sobre la articulación UNICATÓLICA – COMUNIDAD.

En la comuna siete 7 funciona el Centro Regional de Educación Superior (Ceres) Alfonso López. Allí, se llevó a cabo el diseño del Programa de Fortalecimiento Microempresarial, la construcción de una estructura acorde a las necesidades de las microempresas y de los empresarios participantes; para este caso en particular se trabajaron diez unidades productivas con la participación de estudiantes que desempeñaron el rol de asesor empresarial.

Para poder determinar el Programa de Fortalecimiento Microempresarial fue necesario realizar un inventario sobre las diferentes instituciones que en la ciudad de Cali efectúan la labor sobre servicios de asesorías a los microempresarios a saber: Fundación Carvajal, la Cámara de Comercio de Cali con su Ruta Micros para la Formalidad, el Centro de Desarrollo Empresarial de la Universidad ICESI, el Círculo de Empresarios UNE, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y la Fundación WWB Colombia (Fundación Banco de la Mujer); el inventario permitió rescatar cada una de las acciones que realizan en favor de los microempresarios y de esta forma presentar un programa de fortalecimiento empresarial, el cual se implementó en diez microempresas, logrando así desarrollar un diagnóstico empresarial y uno social, determinar un plan de acción, y poder efectuar la correspondiente evaluación final del proceso realizado en cada una de ellas.

Como resultado final frente a las acciones realizadas se encontró que el 66 % de los propietarios se sienten exitosos con su negocio y fomentan el emprendimiento en su familia, amigos y comunidad. En algunas de ellas se evidenció la falta de control y de organización del negocio donde el 25 % presentó pérdidas económicas. Es importante destacar la acción de los estudiantes como asesores de microempresarios, porque significó para ellos una oportunidad para poder adaptar la teoría y conocimientos adquiridos en los cursos a soluciones creativas de bajo costo y de rápido impacto.

La comuna 18 se encuentra conformada por catorce barrios y seis urbanizaciones; la cual presenta los mayores índices de pobreza de la ciudad, impactando directamente en factores como la seguridad, el empleo y la calidad de vida de los habitantes de la zona; como lo ratifica el Consejo Municipal de Cali en su Plan de Desarrollo (2012). En la facultad de Ciencias Empresariales se realizó una investigación en dicha comuna, para demostrar las posibilidades de intervención que se puede realizar en las microempresas, en el marco de la responsabilidad social. Se encontró: “la debilidad que presentan en sus procesos de planeación, organización, control y aprendizaje organizacional; procesos que son clave para el buen funcionamiento interno de estas unidades productivas” (Chunga, González & Márquez, 2017, p. 74). Por lo tanto, son un tipo de empresas expuestas a diferentes retos que genera actual globalización y si no se encuentran preparadas, pueden desaparecer en corto tiempo.

El proyecto de Emprendimiento en Villa Gorgona, para los trabajadores de Pollos Bucanero y a sus familias, se trata de una formación de calidad que facilita a los participantes una alternativa ocupacional y de generación de ingresos. El proceso de formación ofrece elementos teóricos-prácticos con el propósito de desarrollar competencias y motivación de los trabajadores y sus familias en el tema del emprendimiento empresarial.

5.9. CONSIDERACIONES FINALES

Las sociedades a nivel mundial, así como los factores económicos donde se promueven el desarrollo del emprendimiento y por ende la innovación, logran mayor productividad y se vuelven más competitivas, incidiendo así en un desarrollo social, local, regional y nacional.

Los procesos de desarrollo económico y social en un país requieren la participación de diferentes entidades del sector público, privado, instituciones de educación técnica, tecnológica y profesional, empresas, ONG, entre otras. Desde este punto de vista las Instituciones de Educación Superior ocupan un papel relevante, porque a través de ellas se desarrollan acciones en beneficio de la Sociedad, con la transferencia de resultados de la investigación generada en el ámbito académico.

En nuestro país se han establecido políticas y programas que buscan facilitar el desarrollo de nuevas ideas de negocio por medio de herramientas de financiación, las cuales apoyan a la creación de empresas; esta es una oportunidad para que las Instituciones de Educación Superior fortalezcan las iniciativas empresariales innovadoras. Razón por la que Unicatólica es una institución que se encuentra generando una cultura de emprendimiento que permite la alianza Academia- Sociedad al incorporar conocimiento, investigación y prácticas en comunidades vulnerables con las cuales se puede generar beneficios para la economía y sociedad en general; ya que de esta forma se puede realizar un pacto real por un desarrollo social.

Consecuente con las acciones investigativas realizadas en la Facultad de Ciencias Empresariales, se pueden presentar las siguientes reflexiones:

El desempeño de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium en la Sociedad del Valle del Cauca se vuelve relevante, porque se convierte en un actor clave para el desarrollo social de una comunidad o región, puesto que las acciones investigativas refuerzan aspectos fundamentales determinados en El Estatuto General de Unicatólica, cuyos resultados de los proyectos mencionados en la Tabla 3 integran parámetros que facilitan el desarrollo integral de las personas y sus comunidades.

El programa de Administración de Empresas Economía se consolida a los planteamientos esbozados en la Misión y el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la institución, además, asume como compromiso al desarrollo de la capacidad investigativa la formación de investigadores orientados a la asimilación y creación de cultura que contribuya a mejorar la calidad de vida de la región.

Igualmente, la participación de los estudiantes en proyectos que apoyen al desarrollo social, representa para ellos una oportunidad para poder adaptar la teoría y conocimientos adquiridos a soluciones creativas de bajo costo y de rápido impacto, como se vislumbró en su intervención en la comuna siete de la ciudad de Cali al participar como asesores de microempresarios.

Así mismo, el fomentar a través de los proyectos investigativos el cumplimiento de uno de los objetivos del Estatuto General de la institución “Ser factor de desarrollo, con orientación crítica y transformación constructiva de la sociedad”, se genera responsabilidad social, especialmente en beneficio de los grupos más vulnerables.

Las anteriores reflexiones permiten expresar algunas recomendaciones encaminadas a contribuir desde la facultad de Ciencias Empresariales en la dimensión social determinada por Comfandi frente a los desafíos del departamento del Valle del Cauca ante una economía global: se debe continuar ratificando su voluntad de servicio a la sociedad, con una opción preferencial de una educación superior integral hacia las personas menos favorecidas (estratos 1, 2 y 3) desde una concepción cristiana del hombre, del mundo y de la sociedad.

El espíritu emprendedor se fortalece en las mallas de las carreras de la Facultad de Ciencias Empresariales para que este sea inculcado en los estudiantes desde el primer semestre de la carrera, pues de esta manera comienzan a desenvolverse en este tema y generan espacios para forjar ideas innovadoras de negocios a fin de que cada participante permee el desarrollo social bajo dinámicas económicas, sociales y ambientales

Sería interesante, también, que la universidad creara o se vinculara a redes de contactos con empresarios con el fin de ofrecerles a los estudiantes la posibilidad de desarrollar proyectos en conjunto sobre sus problemáticas actuales. Igualmente, UNICATÓLOCA puede lograr innovaciones de impacto social que se pueden convertir en políticas públicas influyendo a las comunidades más amplias de la población, ya sea a nivel local, regional o nacional.

Referencias bibliográficas

Banco Mundial. (2014). Desarrollo social: Panorama general. Recuperado de <http://www.bancomundial.org/es/topic/socialdevelopment/overview#1>

Baumol, W. (1968) Baumol Entrepreneurship in Economic Theory. *American Economic Review*, 58(2), 64-71.

Chunga, J. González, M & Márquez R. (2017) emprendimiento y productividad empresarial. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana y la Fundación Lumen Gentium UNICATÓLICA.

Consejo Municipal de Santiago de Cali. (2012). El Plan de Desarrollo 2012 - 2015 del Municipio de Santiago de Cali. Recuperado de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/80480/1/guerrero_proyecto_acuerdopdm_2012.pdf

Comfandi (2009). Antecedentes. Valle del Cauca Responsable. Recuperado de http://www.comfandi.com.co/sites/default/files/documentos/documento-de-interes/2014/Noviembre/1_revista_valle_del_cauca_responsable_nov_2009.pdf

Departamento Nacional de Planeación. (2015). Avance y retos de la política social en Colombia. Recuperado de https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/CARTILLA2014_JULIO2015.pdf

Diario El País (2018a). 500 empresas más exitosas del Valle del Cauca. Recuperado de <https://www.elpais.com.co/500-empresas>

Diario El País (2018b). UNICATÓLICA, Institución de Educación Superior que trabaja por la dignidad humana con alma solidaria. Recuperado de <https://www.elpais.com.co/informacion-comercial/unicatolica-institucion-de-educacion-superior-que-trabaja-por-la-dignidad-humana-con-alma-solidaria.html>

Drucker, P. (1984). The new meaning of corporate social responsibility. *California Management Review*, 26(2), 53-63.

Elkington, J. (2001). *The Chrysalis Economy: How citizen CEOs are Fusing Values and Value Creation in the New Economy*. Londres: Capstone Press.

Fortin, R. (2001). *Comprendre la complexité. Introduction à La Méthode d'Edgar Morin*. Canada: L'Harmattan.

Gobernación del Valle del Cauca. (2003). Plan Maestro del Desarrollo Regional Integral Prospectivo y Sostenible 2001-2003. Recuperado de http://pqr.valledelcauca.gov.co/info/tmp/PLAN_DE_DESARROLLO_2001-2003_GERMAN_VILLEGAS_VILLEGAS.pdf

Logan, D. D. Roy & L. Regelbrugge. (1997). Global Corporate Citizenship-Rationale and Strategies. Washington DC: The Hitachi Foundation.

López, A, Contreras, R., & Molina.R. (2011). La responsabilidad social empresarial como estrategia de competitividad en el sector alimentario. Cuadernos de Administración Bogotá, 24(43), 261- 283.

Mayoukou, C. & Ratsimbazafy, C. (2007). *Entrepreneuriat et Innovation*. Paris: L'Harmattan

Mozas Moral, A. & Bernal Jurado, E. (2006). Desarrollo territorial y economía social. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, (55), 125-140.

Naciones Unidas. (1966). El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Naciones Unidas. (1995). Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social. Copenhague. Dinamarca. Recuperado de <http://www.fondoindigena.org/apc-aa-files/documentos/monitoreo/Fuentes/Internacionales/Declaraciones/Declaracion%20de%20Copenhagen.pdf>

Nicholls, A. & Cho, A. H. (2006). *Social Entrepreneurship. New models of Sustainable Social Change*. Oxford: Oxford University Press

Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología (RICYT) y el Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad (OCTS-OEI). (2017). Manual Iberoamericano de Indicadores de Vinculación de la Universidad con el Entorno Socioeconómico. Manual de Valencia. Recuperado de http://www.ricyt.org/files/manual_vinculacion.pdf

Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Buenos Aires: Planeta

Schumpeter J. A. (1965). *Economic Theory and Entrepreneurial History*. In: Aitken HG (ed) *Explorations in enterprise*. Harvard University Press, Cambridge, MA

Schvarstein, L. (2010) Enfoques de la Administración en lo social y político en tiempo de crisis, conferencia presentada en el XXVIº Encuentro anual de ADENAG -Asociación de docentes en administración general de la República Argentina, La Plata

Sojo, C. (2006). Desarrollo social, integración y políticas públicas. *LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos*, 4(1), 65-76.

UNICATÓLICA (2009). Plan de Desarrollo Institucional 2009-2012 (2009). Cali: Unicatólica

UNESCO. (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior. Recuperado de http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm.

Uribe, C. (2004). Desarrollo social y bienestar. *Universitas Humanística*, 31(58), 11-25

