

LA CONFIANZA EN LAS INTERACCIONES DEL TRABAJO INVESTIGATIVO
Caso de una universidad pública colombiana

NANCY CARDONA GOMEZ

Trabajo de grado presentado como requisito
Parcial para optar al título de
Magister en Administración, perfil investigativo

Director: GREGORIO CALDERON HERNANDEZ
Doctor en Administración y Dirección de Empresas

MANIZALES
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
SEDE MANIZALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACION
DICIEMBRE, 2009.

Nota de aceptación

Jurado

Jurado

Jurado

DEDICATORIA

A mi esposo Fred Alberto por su comprensión y apoyo incondicional; a mi hijo Santiago por el tiempo que he dejado de compartir con él durante estos años; a mis padres, hermanas y hermanos, por su cariño y estímulo constantes.

A mis compañeros del Departamento de Economía y Administración de la Universidad de Caldas, Edgar David Serrano Moya, María Consuelo Suárez Ángel, María del Socorro Candamil Calle, María Teresa Ruiz Molina, Mario Hernán López Becerra, y Jairo Mejía Cárdenas por facilitarme el logro de esta meta.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad de Caldas por las oportunidades que me ha brindado durante mi vida profesional y académica.

A los colegas docentes-investigadores de la Universidad de Caldas por su confianza al compartir conmigo su experiencia de trabajo investigativo.

A mi profesor y Director de Tesis: Dr. Gregorio Calderón Hernández, por su gran calidad humana y profesionalismo.

A mis profesores de la Maestría: José Gabriel Carvajal Orozco, Germán Albeiro Castaño Duque y Jeremías Quiñones Cárdenas, por su aporte en mi formación; y a la asesora metodológica Doctora Gloria Alcaraz de la Universidad de Antioquia.

A mi compañera de Maestría: Gloria Stella Salazar Yepes; y mis compañeros Alejandro, Andrés y Adrian de Jesús.

RESUMEN

Las comunidades científicas se caracterizan por su autonomía y por interactuar en situaciones de incertidumbre, condiciones que las hacen dependientes del grado de confianza que logren construir para el desarrollo de su trabajo. Aunque teóricamente esto es reconocido, son pocos los estudios empíricos en que se analice la relación de confianza en el trabajo investigativo, lo cual motivó la presente investigación que, desde una perspectiva cualitativa, se llevó a cabo en 16 grupos de investigación de una universidad pública colombiana. Los resultados muestran hallazgos importantes para comprender la conformación y el funcionamiento de los grupos de investigación y las relaciones tanto a su interior como con el resto de la comunidad académica. Desde los hallazgos se vislumbran nuevos estudios sobre la comunidad científica.

Palabras Clave: Confianza, comunidad científica, trabajo investigativo, grupos de investigación, interacción social, universidad pública.

TABLA DE CONTENIDO

| | Pág. |
|---|-----------|
| 1 INTRODUCCIÓN | 1 |
| 2 PROBLEMA Y CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN..... | 3 |
| 2.1 COMUNIDAD CIENTÍFICA. ANTECEDENTES TEÓRICOS | 3 |
| 2.2 MARCO INSTITUCIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LA COMUNIDAD CIENTÍFICA EN COLOMBIA..... | 8 |
| 2.3 UNA VISIÓN ALTERNATIVA AL CONCEPTO DE COMUNIDAD CIENTÍFICA | 14 |
| 3 METODOLOGÍA..... | 24 |
| 4 REVISIÓN DE LITERATURA | 28 |
| 4.1 ANTECEDENTES EN EL ESTUDIO DE LA CONFIANZA | 28 |
| 4.2 PERSPECTIVAS DEL ESTUDIO DE LA CONFIANZA..... | 33 |
| 4.2.1 Confianza como expectativas personales e interpersonales. | 33 |
| 4.2.2 Confianza como relación o realidad social. | 40 |
| 4.3 FENÓMENOS CONTEXTUALES Y SITUACIONALES ATADOS A LA CONFIANZA..... | 43 |
| 4.3.1 Complejidad, contingencia y gradualidad (temporalidad)..... | 43 |
| 4.3.2 La familiaridad y la confianza..... | 45 |
| 4.3.3 Riesgo y Confianza..... | 46 |
| 4.4 COMPONENTES DE LA CONFIANZA..... | 47 |
| 4.4.1 Componente cognoscitivo..... | 47 |
| 4.4.2 Componente emocional..... | 48 |
| 4.4.3 Componente comportamental. | 49 |
| 4.5 TIPOS DE CONFIANZA. Confianza cognoscitiva y confianza afectiva..... | 49 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 5 | LA CONFIANZA EN LAS INTERACCIONES DEL TRABAJO INVESTIGATIVO | 53 |
| 5.1 | SIGNIFICADO DE LA CONFIANZA PARA LOS DOCENTES-INVESTIGADORES | 53 |
| 5.1.1 | La confianza como seguridad en sí mismo (autorreconocimiento, autovaloración). | 54 |
| 5.1.2 | El reconocimiento mutuo –reciprocidad-. | 57 |
| 5.1.3 | La empatía. | 58 |
| 5.2 | CONFIANZA Y CONFORMACIÓN DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN | 60 |
| 5.2.1 | Selección de integrantes y la confianza. | 61 |
| 5.2.2 | Tipología de grupos de investigación..... | 65 |
| 5.2.3 | Construcción de redes y la confianza..... | 70 |
| 5.3 | INSTITUCIONALIZACIÓN DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN | 73 |
| 5.3.1 | Significado de la clasificación de los grupos para los docentes-investigadores..... | 73 |
| 5.3.2 | La confiabilidad en el sistema de información de Colciencias. | 76 |
| 5.3.3 | Confiabilidad en los procesos institucionales internos. | 78 |
| 5.3.4 | Dificultades logísticas de la institución..... | 81 |
| 5.4 | LA GESTIÓN DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN Y LA CONFIANZA | 84 |
| 5.4.1 | La organización del trabajo en los procesos de investigación y la confianza. | 87 |
| 5.4.2 | Normas de trabajo..... | 92 |
| 5.4.3 | Comunicación. | 94 |
| 5.4.4 | Comunicación intergrupal. | 96 |
| 5.4.5 | Comunicación intra-grupo..... | 102 |
| 5.4.6 | Liderazgo y confianza. | 103 |
| 5.4.7 | Características del liderazgo y la confianza. | 107 |
| 5.4.8 | Los estudios de postgrado y la construcción de confianza y el desarrollo y consolidación de los grupos de investigación..... | 110 |
| 5.5 | ATRIBUTOS Y VALORES | 112 |
| 5.5.1 | La honestidad. | 112 |
| 5.5.2 | Respeto..... | 114 |
| 5.5.3 | Lealtad. | 116 |
| 5.5.4 | Responsabilidad. | 117 |
| 5.5.5 | Apertura..... | 121 |
| 5.5.6 | Ética. | 122 |
| 5.5.7 | Rigor científico..... | 124 |
| 5.5.8 | Autonomía..... | 126 |
| 6 | DESCONFIANZA | 129 |
| 6.1 | ARROGANCIA INTELECTUAL | 130 |
| 6.2 | CANIBALISMO/COMPETENCIA DESLEAL/OPORTUNISMO..... | 133 |
| 6.3 | IRRECONCIABILIDAD/RESENTIMIENTO | 134 |

| | |
|---|------------|
| 6.4 UN CASO HIPOTÉTICO DE TRAICIÓN EN LAS INTERACCIONES INVESTIGATIVAS | 135 |
| CONCLUSIONES..... | 138 |
| TRABAJOS CITADOS..... | 147 |
| ANEXO 1 GUIA PARA LA ENTREVISTA A PROFUNDIDAD | 157 |

1 INTRODUCCIÓN

La construcción de capital social se plantea como condición fundamental para el desarrollo de la sociedad actual y uno de sus componentes más importante es la confianza; este se relaciona estrechamente con la complejidad del mundo social que enfrenta a las personas a situaciones contingentes Luhman (1996), propiciando y facilitando las interacciones sociales y el trabajo colectivo en ambientes caracterizados por la incertidumbre (Hosmer, 1995; Jones & George, 1998; Luhman, 1996; Sargent & Waters, 2002).

La investigación como actividad social requiere la conformación de comunidad científica en su carácter de comunidad de interacción, cuyo interés principal es la generación de conocimiento, que se hace realidad en su unidad básica: el grupo de investigación. En la conformación y desarrollo de estos grupos juega papel importante la construcción de confianza, fenómeno que si bien ha sido aceptado conceptualmente aún tiene poca sustentación en evidencias empíricas (Shrum, Chompalov, & Genuth, 2001; Sonnenwald, 2003; Yañez, 2006).

La presente investigación abordó la construcción de confianza en las interacciones del trabajo investigativo, para lo cual se entrevistaron 26 investigadores de 16 grupos de investigación de diversos campos del conocimiento, pertenecientes a una universidad pública colombiana y ubicados en categoría de alto nivel por Colciencias.

El trabajo se llevó a cabo mediante una estrategia de carácter cualitativo focalizada en la entrevista a profundidad, a partir de la cual se construyeron categorías que fueron insertadas en dimensiones previamente obtenidas en la revisión de la literatura especializada.

Los resultados muestran hallazgos importantes para comprender el significado de la confianza en la conformación y funcionamiento de los grupos de investigación y en sus relaciones tanto a su interior como con el resto de la comunidad académica.

2 PROBLEMA Y CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 COMUNIDAD CIENTÍFICA. ANTECEDENTES TEÓRICOS

El concepto de comunidad científica fue introducido por (Polanyi, 1951), como agrupación compuesta de científicos provenientes de diferentes disciplinas, esta concepción de comunidad científica se opone a la idea de aislamiento de los científicos, y se constituye en el elemento que orienta la actividad de investigación planteada desde su concepción ideológica de libertad de la ciencia (Casas, 1980)

Desde la sociología Merton (1942) muestra su posición con respecto al carácter autónomo de la ciencia, similar a la concepción filosófica de Polanyi, de comunidad científica como una colectividad autogobernada (Rose & Rose, 1976). Merton se refiere al científico como “el hombre de ciencia” quien desempeña su actividad sobre la base de un complejo de normas y valores: universalismo, escepticismo, comunidad y desinterés (Merton, 1942), además considera a la comunidad de científicos como una colectividad dispersa geográficamente que no

puede ser comprendida adecuadamente enfocándola sólo hacia los pequeños grupos locales de los cuales los científicos forman parte (Casas, 1980).

La concepción de libertad de la ciencia proclamada en los años cincuenta (Barber, 1952; Shils, 1954) son reforzadas por los sociólogos norteamericanos que, basados en el enfoque funcionalista, tratan de compatibilizar los elementos teóricos de esta corriente con la nueva forma de organización propuesta para el desarrollo de la actividad científica: la **autonomía.**” (Casas, 1980, pág. 1224); de donde se deriva el concepto de comunidad científica como perteneciente al cuerpo teórico del funcionalismo, enfoque en el cual se considera a la ciencia como “un sistema autónomo cuyo funcionamiento es independiente de los demás sistemas sociales. Los trabajos elaborados bajo este enfoque profundizan en el análisis de las modalidades internas del funcionamiento del sistema pero en ningún momento estudian sus vinculaciones con la estructura social global” (Casas, 1980, págs. 1228-1229).

La institucionalización del concepto en la sociología de la ciencia se da entre 1960 y 1970 con características diferentes a las planteadas anteriormente. En este período es importante resaltar los aportes de Kuhn (1970) en el sentido que los científicos, organizados en fracciones de la comunidad científica, son los encargados, por medio de la utilización de técnicas de persuasión, de convencer

al resto de los investigadores que un paradigma ha dejado de existir o de funcionar en forma satisfactoria y que los **valores y creencias** de la comunidad científica se generan dentro de ella misma (Casas, 1980); las comunidades científicas existen a diferentes niveles, desde la agrupación constituida por todos los investigadores de las ciencias naturales hasta la comunidad por especialidades y temas de estudio (Kuhn, 1970; Casas, 1980)

Un elemento interesante en esta concepción está constituido por la introducción de la idea de **dominio de un campo de estudio** por una comunidad dada, dicha competencia obedece fundamentalmente a los diferentes enfoques con que los científicos abordan un tema determinado. Kuhn (1970) ha contribuido a dar una nueva dirección a la investigación sociológica que estudia **la relación de la actividad de los científicos y los aspectos cognitivos de la ciencia**, aunque Casas (1980:1225) considera que esta corriente de análisis ha sido desviada hacia un exagerado énfasis en los aspectos cuantitativos, especialmente entre los sociólogos norteamericanos (Casas, 1980)

En este mismo período hubo una contribución que marcó un sentido diferente al estudio de la comunidad científica. El trabajo de Hagstrom (1965) hecho bajo el enfoque funcionalista tuvo como objetivo **el análisis de los mecanismos de control social para asegurar la autonomía de la comunidad**. Para Hagstrom,

la autonomía de la comunidad científica debe ser mantenida por fuerzas internas tales como los **sistemas de reconocimiento y de comunicación** que se ven legitimados por la necesidad de reconocimiento que persiguen los científicos, ellos se acogen a las metas y normas de la comunicación científica (Hagstrom, 1965); asimismo Ben-David (1974) define a la comunidad científica como **un sistema de interacción** en el cual se debe buscar explicación a la conducta y a la actividad de los científicos; desde este punto de vista, “la comunidad científica sigue siendo tratada bajo un esquema de autonomía y no se consideran las relaciones de los científicos con otros factores sociales, así como tampoco la influencia de estas relaciones sobre la estructura cognoscitiva de la ciencia.” Casas (1980, pág. 1226)

De otro lado, en los países socialistas se han formulado otras alternativas de organización de la actividad científica como es el caso de la colectividad científica. Para el sociólogo búlgaro Yahiel (1975) “las colectividades y organizaciones científicas incluyen tanto a instituciones totales como a laboratorios individuales, oficinas, secciones científicas, grupos de problemas”, desde este punto de vista, el estudio sociológico de las comunidades científicas se basa en el análisis de las interrelaciones sociales en donde se incluyen los demás componentes de la estructura social. Para los representantes de este enfoque “la actividad científica se da principalmente en colectividades, pero estas no están determinadas por

normas y valores, sino por la pertenencia a determinadas instituciones o disciplinas (Casas, 1980:1226).

Un enfoque alternativo de comunidad científica es propuesta desde el concepto de campo científico como un lugar de lucha y competencia por el monopolio de la autoridad científica (Bourdieu, 1975); desde este punto de vista la práctica científica no aparece como desinteresada; “ Esta lucha política por la dominación científica descarta, por lo tanto, la idea de comunidad, que representa un modelo de organización que la sociología oficial toma prestado de la imaginación positivista (Casas, 1980, pág. 1227).

Bajo este último enfoque “la autoridad científica está determinada por el prestigio social adquirido por una alta productividad científica y por la obtención de premios o de recompensas científicas” así mismo , “la idea de comunidad científica que emplea la escuela funcionalista, que acepta la existencia de la competencia o lucha por el prestigio y la autoridad de los científicos, niega por lo tanto la organización basada en términos de comunidad regida por el universalismo, el desinterés, el escepticismo y la comunidad, puesto que la actividad de los científicos tal como lo afirma Bourdieu está dirigida más por intereses de prestigio y de autoridad” (Casas, 1980, pág. 1227)

2.2 MARCO INSTITUCIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LA COMUNIDAD CIENTÍFICA EN COLOMBIA

A partir de la Ley 29 de 1990, por la cual se dictan disposiciones para el fomento de la investigación científica y el desarrollo tecnológico en Colombia, se da paso al proceso de institucionalización para la consolidación de las comunidades científicas; la publicación del texto “La Convocatoria a la Creatividad” (Colciencias, 1992) marca el inicio de la discusión y socialización de los diagnósticos y propuestas para el desarrollo de las diferentes áreas del conocimiento y las respectivas comunidades científicas y en 1994 a partir de la Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo se proponen las estrategias que orientaran el futuro de la educación, la investigación científica y el desarrollo en Colombia.

En la Convocatoria a la Creatividad (1992) se plantan como elementos orientadores de la dirección que debe seguir la investigación en Colombia: el vínculo de los investigadores a nivel internacional; la publicación de los resultados de la investigación en revistas que garanticen su verdadera difusión entre la comunidad científica y los sometan a la crítica autorizada, es decir, en revistas con arbitraje internacional, con circulación internacional y referenciadas en los índices reconocidos del ramo; la vinculación a los grupos del país, de los colombianos y amigos de Colombia que investigan en el exterior, a través de la

red Caldas; y la construcción de relaciones de colaboración entre los sectores académicos y los productivos; (Colciencias, 1992)

Así mismo, se plantea la urgencia de consolidar las comunidades científicas, lo que significa para Colciencias “pasar de la cultura de la creación individual aislada a la de la creación por parte de grupos vinculados entre sí a través de redes” (COLCIENCIAS, 1992, pág. 269) y se enuncia como propósito fundamental del sistema “promover un cambio cultural en el país, orientado a forjar una cultura de la innovación entre los empresarios y una cultura de la producción y el compromiso social entre los investigadores (COLCIENCIAS, 1992, pág. 267), este cambio cultural implica al grupo de investigación maduro o consolidado definido desde las Ciencias Básicas y asumido por Colciencias para todos los efectos, como: “...un conjunto de investigadores de diferentes disciplinas y profesiones que comparten una misma estrategia innovadora, y se apoyan para tal efecto en un plan de trabajo que involucra técnicos y administradores, instrumentos de documentación y experimentación, medios financieros, relaciones políticas y algún grado de legitimidad institucional. En la realización de su estrategia investigativa, el grupo maduro establece necesariamente relaciones de cooperación y competencia por la innovación con sus pares de otros grupos y escuelas (COLCIENCIAS, 1992, pág. 29 y 275)

Igualmente, se define a la institución que alberga los grupos de investigación como **institución para el conocimiento**, mientras los grupos, seminarios, redes, escuelas, son considerados **instituciones del conocimiento**. Las instituciones del conocimiento se establecen como asociaciones naturales entre científicos con el fin de desarrollar (en un mismo nodo o en una red de nodos afines) estrategias investigativas consensuales. El fortalecimiento de estas asociaciones naturales se convierte en el objetivo fundamental de la política aun en el caso de grupos con alta movilidad temática o escuelas que “atacan” simultáneamente los mismos problemas fundamentales en varias disciplinas. (COLCIENCIAS, 1992, pág. 31)

Estos grupos están sometidos a la competencia mediante procedimientos estandarizados a nivel de comunidad científica que proporcionan las claves para la toma de decisiones con respecto a una política de asignación de recursos y de estímulo. Estos grupos son semiautónomos y se autorregulan con el fin de garantizar la calidad de la investigación mediante la clasificación de papeles y categorías profesionales, criterios de arbitraje de conflictos, meritocracia, etc. (COLCIENCIAS, 1992) Por lo demás, los grupos se pueden evaluar y comparar mediante los siguientes indicadores de desarrollo: a) Validación por la confrontación o sometimiento de sus estrategias a la prueba de la competencia y sanción por grupos y escuelas ya consagrados; b) producción original, continua y sostenida en la solución de problemas no triviales (es decir, que no son

consecuencias directas de principios muy conocidos); c) capacidad de autorreproducción y de formación de jóvenes investigadores; d) Proyección de sus propias estrategias innovadoras en otros grupos para formar escuela; e) lucidez para localizar e instalarse en nichos internacionales de originalidad; f) organización interna estable y coherente de las distintas especialidades del grupo, y g) capacidad para formular propuestas y negociar la viabilidad de sus estrategias investigativas con el entorno. (COLCIENCIAS, 1992, págs. 31-32)

Una de las estrategias para promover la formación de la comunidad científica en el país fue la de adelantar programas nacionales de investigación, en los cuales la Universidades del Sistema Universitario Estatal pudieran aportar y recibir de acuerdo con sus fortalezas y debilidades (M.N.M.U, 1995, pág. 36) y como meta “desarrollar doctorados competitivos internacionalmente” para lo cual se parte de la formación de investigadores a través de los doctorados para que a través de la relación vertical inicial se puede llegar a una relación de pares, lo que requiere una regulación muy fuerte de comunicación y trabajo; para que después de su proceso de formación actúen como recontextualizadores teniendo en cuenta la asimilación de la base de la tradición académica, a partir de la cual se “ha interiorizado una **confianza** en la comunicación honrada, cuidadosamente regulada y eficiente y ha probado que puede comunicarse con la comunidad

científica internacional en su campo, lo que es decisivo para su trabajo, marcado definitivamente por la comunicación y la cooperación” (M.N.M.U, 1995).

De otro lado, se propone a la educación como la mediadora en la construcción de la paz y la posibilidad de lograr cambios culturales profundos a través del desarrollo de la capacidad de vernos como ciudadanos del mundo. (MISION DE CIENCIA, EDUCACION Y DESARROLLO, 1995, pág. 59). Y para renovar la educación superior se propone fomentar la generación de conocimiento dentro de la Universidad, para lo cual, la Universidad deberá asumir como núcleo central de sus esfuerzos la generación de conocimientos, tanto socialmente nuevo a través de la investigación sobre los problemas sociales relevantes, como universalmente nuevo a través de la investigación de frontera y la conformación de grupos de investigación que sepan **trabajar en equipo**. (MISION DE CIENCIA, EDUCACION Y DESARROLLO, 1995, pág. 133)

Desde el año 1992, el concepto de grupo de investigación utilizado como referente para el desarrollo del Sistema Científico Colombiano ha sido ajustado, a partir del concepto construido desde las ciencias naturales hacia un concepto más general y abarcante como: “Un conjunto de personas que se reúnen para realizar investigación en una temática dada, formulan uno o varios problemas de su interés, trazan un plan estratégico de largo o mediano plazo para trabajar en él y

producen unos resultados de conocimiento sobre el tema en cuestión. Un grupo existe siempre y cuando demuestre producción de resultados tangibles y verificables fruto de proyectos y de otras actividades de investigación convenientemente expresadas en un plan de acción (proyectos) debidamente formalizado” (COLCIENCIAS, 1992, pág. 4).

Así mismo, **la intencionalidad** de la Política Científica Colombiana expresada en los documentos y convocatorias de Colciencias, está dirigida hacia las exigencias de competitividad derivadas de la globalización y la apertura y guiada por las leyes del mercado, lo cual se expresa en el siguiente aparte del texto Convocatoria a la Creatividad:

“No basta con la liberalización de los mercados para asegurar el avance de la productividad. Se requiere la formación de una comunidad científica altamente calificada, con dominio y capacidad de acción sobre el saber, pues las ventajas en el juego comercial de nuestra era no residen tanto en la posesión de las materias primas o de otros atributos geográficos o naturales, como en el dominio del conocimiento. Los países desarrollados –viejos y nuevos- mantienen o logran su posición gracias a la innovación profunda y a la producción cada vez mayor de bienes muy ricos en alta tecnología” (COLCIENCIAS, 1992, pág. 15)

En este contexto el concepto de comunidad científica autónoma, autogobernada y guiada por principios de universalismo, escepticismo, comunidad y desinterés (Merton , 1942) carecer de sentido, y estaría más cerca de la concepción de empresa científica regida por las fuerzas de la oferta y la demanda, y por tanto en un campo de competencia y de lucha y no de cooperación (Bourdieu, 1975), obedeciendo a una razón técnico-instrumental, en la que “una visión descontextualizada de la ciencia, la técnica y la tecnología, se percibe que puede terminar privilegiando un tipo determinado de conocimiento, que se desarrolla para promover la reproducción material del mundo de la vida, sin tener en cuenta ni las necesidades de su reproducción simbólica y no pocas veces, en contra de ella, tal como ocurre cada vez con más frecuencia y más brutalmente en la frontera ecológica-ambiental (Hoyos, 1991, pág. 46).

2.3 UNA VISIÓN ALTERNATIVA AL CONCEPTO DE COMUNIDAD CIENTÍFICA

Por su parte, (Cortina, 1985) se apoya en Apel para fundamentar la necesidad de una ética de la responsabilidad solidaria de la ciencia y la necesidad actual de una ética universal teniendo en cuenta que “las consecuencias de la razón técnica, movida por una idea equivocada de progreso, amenazan a toda la humanidad en su conjunto.” (Cortina, 1985, pág. 25) Además reconoce que la ciencia y la técnica no son las culpables de las consecuencias negativas de su desarrollo, y más bien

esta culpabilidad se orienta hacia la **razón práctica**, puesto que se trata de un problema de fines y no de medios, porque es nuestra civilización que a través de los síntomas de los problemas ecológicos, bélico y alimentario muestra su incapacidad para garantizar una existencia verdaderamente humana, puesto que la idea de progreso en que se sustenta está equivocada: ya no entendemos el progreso como adecuación del hombre al medio natural, sino como adaptación del medio a las necesidades humanas, creadas por el crecimiento económico. (Cortina, 1985, pág. 26)

La razón técnica y la razón práctica no han evolucionado sincrónicamente, puesto que de acuerdo con Cortina (1985) en la historia humana el homo faber precedió al homo sapiens, situación que perdura hasta nuestros días. Para continuar su argumento, Cortina recurre a la división del ámbito social en tres esferas: "...-la microsfera (familia, vecindad), la mesosfera (política nacional) y la macrosfera (destino de la humanidad)- nos percataremos de la a-sincronía con la que ambas razones se han ido introduciendo en las distintas esferas. Mientras los efectos de la razón técnica ponían en peligro el destino de la humanidad, afectando a la macrosfera, las normas morales continuaban encerradas en los pequeños grupos de la microsfera, ocupadas preferentemente en cuestiones sexuales y vecinales." (Cortina, 1985, pág. 30). Avanzar hacia la sincronía entre estas razones (técnica

y práctica) requiere vencer los que según Cortina (1985) son verdaderos “enemigos” de una fundamentación de la ética universal (Cortina, 1985, pág. 31).

Efectivamente, ni en Occidente ni en Oriente los sistemas filosóficos imperantes, que legitiman ideológicamente los respectivos sistemas políticos, fomentan la responsabilidad de la razón práctica. En Occidente tres corrientes filosóficas colaboran en esta tarea “desmovilizadora”: el cientificismo positivista, el racionalismo crítico y el solipsismo metódico. (Cortina, 1985): **El cientificismo positivista** fundamentado en el criterio de objetividad y racionalidad imposibilita el intento de sustentar lo moral, racional y objetivamente; las consecuencias de la ciencia y la técnica exigen una ética universal y, a la vez, la concepción cientificista de la ciencia lo impide (Cortina, 1985, pág. 31); el segundo obstáculo se da a partir de la discusión de las ideas propuestas por Apel y refutadas por H. Albert y Habermas (Cortina, 1985); y el **solipsismo metódico**, es para Cortina (1985) el último de los obstáculos occidentales a los que tiene que enfrentarse cualquier intento a una respuesta moral universal ante la amenaza nacida de una idea equivocada de progreso, “...la convicción liberal de que el individuo es anterior a la formación de la sociedad. Desde esta concepción una respuesta solidaria no es prescriptible incondicionalmente, sino sólo aconsejable en la medida que redunde en beneficio propio; con lo cual, el criterio último de moralidad es el bien subjetivo, y la razón práctica degenera en razón calculadora

individual: una respuesta moral universal es, desde esta perspectiva, imposible.”
(Cortina, 1985, pág. 33)

Estos tres errores teórico-prácticos, típicos de las democracias occidentales, se conjugan para dar a luz un sistema ético-político que Apel combatirá con todas sus fuerzas: el sistema de complementariedad de la democracia liberal entre es-debe, conocimiento-decisión, teoría-praxis, vida pública-vida privada, cercenando todo brote de moral pública. Ante los peligros universales los individuos y los grupos toman su opción, pero no existe un deber moral a nivel público (Cortina, 1985, pág. 33)

La discusión de la ética científica, también se encuentra en debate entre los científicos colombianos, dado el carácter técnico-instrumental de la ciencia y la invasión de la racionalidad positivista en los espacios más íntimos de la vida humana, por lo cual se le está pidiendo a las ciencias sociales y humanas un acercamiento a las raíces de la condición humana misma y al nivel hermenéutico de la significatividad de sus proposiciones para que olviden la ilusión de adaptarse a la racionalidad científica (Hoyos, 1991).

A partir del reconocimiento de la precisión que se ha logrado en algunos ámbitos de las ciencias sociales como la economía y la administración del estado, Hoyos (1991) propone la necesidad de un reconocimiento mutuo, que lleve a plantear la

necesidad de categorías que sirvan para pensar la complementariedad de los saberes cercanos a la ciencia, la técnica y la tecnología y los saberes que se nutren en la cultura, la moral y la estética, a lo cual agrega: “nuestra raza taimada encuentra siempre caminos más complicados y métodos más violentos para transformar las fuerzas celestes en energía. Lo que ocurre es que se nos está olvidando, si no es que ya se nos olvidó que además de seres- en-el-mundo- poéticos-calculadores, también somos como poéticos-numinosos y que nuestro habitar el mundo nos compromete en su reproducción material y en su reproducción simbólica a la vez; esta última lo protege, conserva, vigoriza, para que no sea empobrecido y colonizado por la racionalidad instrumental. (Hoyos, 1991)

La necesaria complementariedad y mutuo reconocimiento de las ciencias exactas y las ciencias sociales, abren el camino para el cambio de paradigma de la razón centrada subjetivamente, de la filosofía de la reflexión y de la filosofía de la conciencia, a la teoría de la acción comunicativa y a la razón dialogal (Hoyos, 1991), “frente a las unilateralidades de la razón subjetiva, en nombre de las ciencias empírico-analíticas o de las ciencias sociales o de la filosofía, se propone ahora la intercomunicación de los diversos saberes, no solo en el espacio académico, sino también allí donde tienen lugar sus aplicaciones de diversa índole, en el mundo de la vida y la comunicación cotidiana (Hoyos, 1991, pág. 48)

El mundo de la vida corresponde al mundo de la experiencia individual, social y cultural y por tanto es un mundo de sentido para quienes lo comparten a través de la acción comunicativa; así mismo, la complementariedad entre mundo de la vida y razón comunicativa significa que a través de la comunicación hay una referencia a un mundo de objetos, a un mundo social y a un mundo subjetivo de vivencias y expresiones, y es a través de la acción comunicativa que estos tres sentidos se consolidan en categorías culturales y científicas, sociales e institucionales, estéticas y expresivas. (Hoyos, 1991)

La comprensión de la experiencia en el mundo de la vida, solo puede lograrse, según Hoyos (1991) en este nuevo estatuto de la razón, a saber, en el dialogo, en la interacción, en la intersubjetividad, y esta comprensión es posible si el sujeto que interpreta hace parte de la comunidad de interpretación, una comunidad que presupone un lenguaje que interpreta al mundo y que está abierta a la argumentación. (Hoyos Vásquez & Vargas Guillén, 2002) y en la misma vía del argumento de Hoyos y Guillen (2002), (Cortina, 1985, pág. 91) en su exposición sobre la racionalidad hermenéutica argumenta: “Desde la interpretación hermenéutico-trascendental de Royce no debemos entender ya la comprensión como una tarea que compite con la explicación, sino como un fenómeno cognoscitivo que complementa el conocimiento científico de los hechos objetivos: puesto que la interpretación del mundo requiere un mutuo entendimiento por parte

de los científicos, la comprensión es un procedimiento racional, irremplazable por la observación objetiva y por la explicación de los datos lingüísticos.” (Cortina, 1985)

“Quien argumenta debe contar con una comunidad real de pensadores, capaces de establecer acuerdos sobre el sentido de los términos y de fijar criterios de validez para los argumentos” (Cortina, 1985, pág. 103) , esta comunidad de pensadores se la llama comunidad real de argumentación o comunidad real de comunicación, porque para formar reglas basta con la competencia lingüística, pero para comprender su sentido se precisa la competencia comunicativa y, por tanto, es necesario contar con una comunidad de comunicación. Pero para que la actividad del investigador no carezca de sentido, debe reconocerse la necesaria subordinación de su actividad al imperativo que acompaña la búsqueda de la verdad y para lograrlo, es necesario aceptar la limitación como seres finitos, o incluso a la comunidad limitada por seres finitos, a partir de lo cual la verdad consiste en el **consenso de la comunidad científica**.

Son requisitos indispensables, de acuerdo con los argumentos de (Cortina, 1985, pág. 105) que los investigadores estén dispuestos a renunciar a sus intereses subjetivos, individuales, en búsqueda de la verdad, puesto que “quien no esté dispuesto a postergarlos frente al interés puro de la razón, abandona la lógica de

la investigación científica”; pero también se le exige al científico, renunciar a mantener sin argumentación sus convicciones subjetivas. “Desde esta perspectiva, la verdad descansa en el consenso al que podrían llegar los participantes en una argumentación” y para satisfacer el interés objetivo de la ciencia, la ética de la argumentación descubre una norma moral fundamental como imperativo categórico: “que todos los miembros de la comunidad se reconozcan recíprocamente como interlocutores con los mismos derechos y que se obliguen, por tanto, a exponer sus propios argumentos, a escuchar los ajenos, y a cumplir normas básicas en la lógica de la argumentación, como es la exclusión de la mentira.” (Cortina, 1985, pág. 105)

La concepción de la comunidad científica como comunidad de comunicación mediada por argumentos en la búsqueda de la verdad mediante el consenso, lleva a considerar que el llegar a este estado ideal de comunidad de comunicación requiere procesos complejos de interacción en el que confluyen factores del contexto social e institucional, pero también de gradualidad porque constituye el paso de la cultura del trabajo individual aislado al trabajo mediado por el diálogo.

La preocupación desde lo institucional y desde lo investigativo se ha centrado en estudiar los aspectos objetivos en términos de productividad que pueden llevar al desarrollo y consolidación de las comunidades académicas, pero los fenómenos

que suceden en la cotidianidad del trabajo científico ha sido poco estudiado dado el aún reciente impulso dado a la constitución de grupos de investigación y también al reconocimiento y validez reciente de metodologías de tipo cualitativo.

En cualquier caso, bien se trate de una concepción teórica ideal de comunidad académica o bien de una estructuración práctica de grupos de investigación que además de las reglas y normas de su disciplina se tiene que regir por las condiciones de pertenencia a una determinada institución, tienen que afrontar problemas reales de constitución, generación de conocimiento, interacción endógena y exógena, que están mediados por un concepto ampliamente reconocido en la literatura pero poco estudiado empíricamente: **la confianza**.

Por ello, aunque en los grupos de investigación se intuye la existencia de relaciones basadas en la confianza que permiten las relaciones adecuadas de sus miembros y el logro de las metas grupales e institucionales, generalmente se desconocen las razones y motivos de las asociaciones entre investigadores, como tampoco son explícitos el significado y el sentido que el concepto de confianza tiene en las interacciones cotidianas de trabajo investigativo.

De esta manera, razones teóricas y percepciones prácticas, motivaron a los investigadores del presente estudio a preguntarse por el significado que, sus colegas vinculados a grupos categorizados por Colciencias, dan a la confianza en

sus interacciones cotidianas. Específicamente se indagó por su concepción de confianza, por las condiciones que favorecen su construcción, por su dinámica de interacción y comunicación, por el papel de la confianza en la gestión de los grupos y por el valor que dan a la afinidad afectiva frente a capacidades y habilidades, y el papel del liderazgo en dichas relaciones de confianza.

3 METODOLOGÍA

Considerando el interés investigativo de profundizar en un aspecto específico, la confianza, y en especial, encontrarle sentido y significado a este constructo en la cotidianidad de la investigación, se consideró la investigación cualitativa como la estrategia más apropiada para hacerlo, teniendo en consideración que a través de ella se producen y analizan los datos descriptivos, como las palabras escritas o dichas, y el comportamiento observable de las personas y ante todo es intensiva en lo que a ella interesa, en los casos y en las muestras, si bien limitadas pero estudiadas en profundidad (Deslauriers, 2004) (Taylor & Bogdan, 1984).

El trabajo se desarrolló en cinco momentos:

- 1) Se llevó a cabo la etapa previa de investigación que comprendió la preparación sobre el tema –búsqueda bibliográfica sobre la confianza y sobre el significado y evolución de las comunidades científicas- y el acercamiento a diversas

perspectivas conceptuales y metodológicas de la investigación cualitativa para escoger la estrategia y las técnicas más apropiadas (Coffey & Atkinson, 2003; Wolcott, 2003; Morse, 2003; Hoyos & Vargas, 2002).

2) Se estructuraron las posibles dimensiones de la confianza en las comunidades científicas: constitución de los grupos, valoración entre afinidad o empatía y habilidades y capacidades, comportamientos, valores y acciones cotidianas, la gestión de los grupos y el liderazgo. A partir de estas conclusiones y las obtenidas en el momento anterior se define como estrategia central la entrevista a profundidad complementada con la observación de las sesiones grupales. Se construye una guía para la entrevista, se prueba con tres docentes investigadores y se realizan los contactos para las entrevistas definitivas –se decidió en primera instancia entrevistar líderes e investigadores de grupos categorizados en A.

3) El trabajo de campo se llevó a cabo según lo previsto, con pequeñas modificaciones en las unidades de estudio, pues de 16 grupos en A se tuvo acceso a 13 de ellos por lo tanto se tomó la decisión de incluir tres grupos de categoría B situación que se aprovechó para aumentar la cuota femenina en la muestra analizada (al final quedaron 15 investigadores y 11 investigadoras). Igualmente se descartó la observación no participante que se había planteado en el momento anterior, pues la dinámica de trabajo de los grupos no lo permitió. Las

entrevistas tuvieron una duración promedio de dos horas y fueron grabadas y transcritas en su totalidad.

4) El análisis de la información se realizó siguiendo lo recomendado por Strauss & Corbin (2002) lográndose después de la depuración inicial 102 códigos que se integraron en 27 categorías y estas a su vez en seis dimensiones; se utilizó como técnica para facilitar la codificación y categorización el programa Atlas-ti (Ver Tabla 1)

5) Posteriormente, se construyen las narrativas sobre la confianza, su significado y sus relaciones con diversos aspectos de la cotidianidad del trabajo investigativo; se trata de poner a interactuar los discursos de los docentes entrevistados con la apreciación de la investigadora sobre la realidad estudiada, complementados con aspectos teóricos y experiencias documentadas en otros contextos (Hoyos & Vargas, 2002; Coffey & Atkinson, 2003; Strauss & Corbin, 2002).

Tabla 1. Dimensiones y categorías del estudio

| Dimensión | Categorías |
|------------------------------------|--|
| Significado de confianza | Seguridad en sí mismo |
| | Reconocimiento mutuo de trabajo |
| | Empatía |
| Conformación de los grupos | “Selección” de los integrantes - Tipos de grupos |
| | Construcción de redes |
| Institucionalización de los grupos | Significado de la categorización de Colciencias |
| | Confiabilidad de Colciencias |
| | Confiabilidad de procesos internos |
| | Dificultades logísticas |
| Gestión de grupos | Organización del trabajo |
| | Normas de trabajo |
| | Comunicación |
| | Interacción grupal |
| | Liderazgo |
| Atributos y valores | Honestidad |
| | Respeto |
| | Lealtad |
| | Responsabilidad |
| | Apertura |
| | Ética |
| | Rigor científico |
| | Autonomía |
| Desconfianza | Arrogancia intelectual |
| | Canibalismo |
| | Oportunismo |
| | Irreconciliabilidad |

Fuente: resultados de la investigación

4 REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 ANTECEDENTES EN EL ESTUDIO DE LA CONFIANZA

El estudio sistemático de la confianza es relativamente reciente, los primeros abordajes empíricos de la confianza datan de los años 50 y 60 del siglo pasado en el marco de la guerra fría, bajo la creencia que la ciencia podría encontrar una solución a la peligrosa y costosa carrera de armamentos, posteriormente el estudio de la confianza se enfocó en buscar respuestas a los conflictos individuales y familiares de la sociedad norteamericana, de allí surgen los conceptos de confianza como un rasgo generalizado de la personalidad y como relaciones interpersonales (Tschannen-Moran & Hoy, Winter, 2000) . A partir de los años ochenta y especialmente en la última década se ha incrementado notablemente el estudio del tema de la confianza en diversas áreas de las ciencias

sociales, sociología: (Lewis & Weigert, 1985); (Luhman, 1996)¹; (Sztompka, 2000); en economía: (Fukuyama, 1996); (Williamson, 1993); en la ciencia de la organización: (Bigley & Pearce, 1998; Das & Teng, 1998; Hosmer, 1995; Huotari, 2003; Jones & George, 1998; Lewicki, McAllister, & Bies, 1998; Mayer, Davis, & Schoorman, 1995; McAllister, 1995; Moreno, y otros, 2003; Morrow, Hansen, & Pearson, 2004; Park, Henkin, & Egley, 2005; Rousseau D., Sitkin, Burt, & Camerer, 1998; Williams, 2001; Zaheer, McEvily, & Perrone, 1998), entre otros; en la Filosofía Moral: (Baier, 1986); en la filosofía del conocimiento (Hardwig, 1991); en las colaboraciones científicas: (Shrum, Champalov, & Genuth, 2001); (Sargent & Waters, 2002); en la educación: (Tschannen-Moran & Hoy, Winter, 2000); (Park, Henkin, & Egley, 2005); (Yañez R. , 2006); en organizaciones comunitarias y desarrollo (Gordon R., 2005); (Sudarsky, 2008); (Kliksberg, sf).

El estudio de la confianza en las colaboraciones científicas no es muy nutrido.

Vale la pena mencionar cinco de ellos:

¹ El trabajo teórico de Luhmann publicado en alemán en 1973, traducido al inglés en 1979 y al español apenas en 1996, ha sido referencia obligada en los trabajos posteriores sobre confianza.

El primero realizado por Shrum, Chompalov, & Genuth (2001), indagaron sobre confianza, conflicto y desempeño en las colaboraciones científicas en grandes estructuras inter-organizacionales en las ciencias básicas, encontrando que la confianza en el mundo científico contemporáneo es cada vez menos importante; que los vínculos previos entre colaboradores no conlleva necesariamente a más confianza; que tampoco hay relación significativa entre la confianza y la percepción subjetiva de desempeño; en el análisis confianza-conflicto encontraron la existencia de baja confianza en situaciones de mayor conflicto entre los equipos de trabajo y la gerencia de los proyectos.

El segundo realizado por Sargent & Waters (2002) condujo a la elaboración de un marco para comprender los procesos colaborativos entre docentes-investigadores; Específicamente en los procesos interpersonales identificaron factores como la comunicación, la confianza y la atracción (empatía) (pág. 313) Algunos investigadores responden a objetivos alineados con indicadores objetivos de éxito en su carrera tales como publicaciones de nivel superior. Otros colaboran a causa de los éxitos previos y la preferencia de trabajo con otros en proyectos complejos (Sargent & Waters, 2002, pág. 317);

Un tercer caso, es el estudio realizado por Sonnenwald (2003) para conocer cómo los procesos sociales y la tecnología de información y de comunicaciones pueden

facilitar e impedir la colaboración en la investigación; las relaciones colaborativas se investigaron a través de la confianza cognitiva y la confianza afectiva; Se encontró que a pesar de la importancia de la tecnología de la información y las comunicaciones en organizaciones distribuidas geográficamente, ellas pueden limitar la creación y el mantenimiento de confianza tanto cognitiva como afectiva. Con respecto a los niveles del trabajo colaborativo, se encontró que solamente ante situaciones de alta confianza cognitiva y afectiva simultaneas se da alta disposición colaborativa, mientras que ante alta desconfianza cognitiva y afectiva es absolutamente imposible lograr colaboración. También se encontraron niveles intermedios de colaboración: la colaboración limitada cuando concurren confianza afectiva y desconfianza cognitiva, y la colaboración competitiva cuando concurren confianza cognitiva con desconfianza afectiva. Estas últimas se plantean como manejables pero en ningún caso es la situación ideal.

El cuarto estudio, se realiza en Chile por Yañez (2006) en el que se indaga sobre los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores de una Facultad de Ciencias Sociales. Los resultados de la investigación mostraron que para lograr confiabilidad entre los profesores, éstos deben caracterizarse por su integridad, benevolencia y apertura en sus comunicaciones y tener identidad con la institución; como elemento inesperado se

encontró que la dimensión competencia no es percibida como relevante por los docentes en este contexto.

Por último, Roa Celis (2002) desarrolló un trabajo cuyo propósito fue analizar la dinámica de la producción científica en la comunidad científica en dos países periféricos (Brasil y Colombia) a través de dos grupos de investigación líderes en la comunidad de inmunología. Aunque el tema de la confianza no fue central en el análisis, el estudio permitió develar factores cognitivos y sociales envueltos en el proceso de producción del conocimiento científico. En la comunidad brasileña se encontró un mayor vínculo de los pares dentro de su comunidad nacional explicado por la proximidad geográfica y por sus encuentros en estudios de postgrado.

En la comunidad colombiana, los vínculos más estrechos se dan a nivel internacional como continuidad de redes con las escuelas de formación y mejoramiento de investigadores nacionales en el contexto de los doctorados; la afinidad personal resultó ser un factor relevante en la dinámica de las colaboraciones científicas colombianas (Roa Celis, Dinamica de la Comunidad Científica, 2002).

4.2 PERSPECTIVAS DEL ESTUDIO DE LA CONFIANZA

El concepto de confianza está muy disperso en la literatura especializada que la considera desde diversas perspectivas que se pueden agrupar en dos grandes categorías, la confianza como expectativas personales o expectativas en el comportamiento del otro y la confianza como relación o realidad social.

4.2.1 Confianza como expectativas personales e interpersonales.

Una primera aproximación al estudio de la confianza se centró en las expectativas optimistas de un solo individuo en relación a un posible resultado de un evento incierto (Hosmer, 1995), sin embargo estas expectativas se supeditaron a tres condiciones y/o presunciones como determinantes del resultado: 1) La expectativa de persistencia y cumplimiento del orden social natural (y existente) en que el individuo se encuentra, es decir, estabilidad del ambiente; 2) La expectativa de desempeño del rol técnicamente competente por aquellos involucrados con el individuo; 3) La expectativa de desempeño del rol moralmente correcto de aquellos asociados con el individuo, se refiere a los deberes morales y responsabilidades de los destinatarios de la confianza (Barber, 1983, págs. 9-10).

Estudios posteriores², extienden las expectativas de seguridad de un solo individuo hacia la expectativa en una interacción entre dos partes dependientes; bajo este enfoque la confianza “va más allá de las expectativas en resultados bajo condiciones de incertidumbre, a expectativas de comportamiento bajo condiciones de vulnerabilidad, así, la confianza se vuelve “regulación consciente de la dependencia de unos a otros que varía de acuerdo con la tarea, la situación y la persona” (Hosmer, 1995).

Las concepciones de confianza documentadas en la literatura del comportamiento hacen referencia a: 1) la confianza como “ultimo beneficio neto” queriendo decir que al extender confianza se espera que el beneficio por el acierto en entregar confianza será mayor que la pérdida si no se cumple; este bien mayor podría ser a nivel interpersonal, organizacional e incluso social (Hosmer, 1995); 2) la confianza como la meta de cooperación interpersonal con la otra parte involucrada en la relación de confianza (Gambetta, 1988; Meeker, 1983 en Hosmer, 1995); 3) la confianza como actuación recíproca en la cooperación mutua (Carnevale, Pruitt y

² Los mayores desarrollos teóricos e investigaciones sobre la confianza a nivel de relaciones interpersonales están referidos a situaciones de desigualdad en la posición, es decir relaciones superior/subordinado (Hosmer, 1995)

Carrington, 1982:13 en Hosmer, 1995); 4) confianza como equivalente de la conducta cooperativa en el contexto específico de la teoría de los juegos (Deutsch en Lewis y Weigert, 1985).

Paralelamente, se identifican dimensiones o atributos que favorecen las relaciones de confianza, entre ellos cinco componentes o características de las personas comprometidas en relaciones jerárquicas (superior/subordinado) (Butler & Cantrell, 1984). Estas características se presentan en diferente grado dependiendo de la posición de la personas en la organización: “Integridad – la reputación de la honestidad y veracidad por parte del individuo confiado. Competencia – el conocimiento técnico y la habilidad interpersonal necesaria para realizar el trabajo; Consistencia –la fiabilidad, previsibilidad, y el buen juicio en el manejo de situaciones; La lealtad –benevolencia, o buena voluntad para proteger, apoyar, y alentar o resaltar el valor de los otros; Apertura (franqueza) –accesibilidad mental, o buena voluntad para compartir ideas e información libremente con otros.” (Butler & Cantrell, 1984); (Hosmer, 1995); en estas características se identifican cuatro valores morales –integridad, consistencia, lealtad y franqueza (apertura), y una condición pragmática la competencia de la persona para ejecutar una acción esperada. Posteriores investigaciones centradas en relaciones de confianza personal en lugar de relaciones de gestión (Hosmer, 1995) agregan algunos elementos como determinantes de la confianza como previsibilidad, fiabilidad y

sensibilidad; creencia o previsibilidad en las expectativas de uno (Zucker, 1986 en Hosmer, 1995); creencia en la buena voluntad de los otros (Friedman, 1991 en Hosmer, 1995)

(Hosmer, 1995) trata de compatibilizar los conceptos de confianza desde la teoría organizacional basada en las relaciones interpersonales y los principios de la filosofía normativa, argumenta que cada uno de los principios o reglas de decisión o perspectivas alternativas proporcionan un medio de limitar o reprimir los intereses propios del tomador de decisiones aunque no pueda ser eliminado porque entonces se trataría de mero altruismo; Hosmer (1995) basado en los diez principios éticos³ y en la consideración de Baier (1986) quien conviene que la cooperación es el mayor tema de la filosofía moral, y la confianza es esencial para ganar dicha cooperación, y para lograrla es necesario tener seguridad en la buena voluntad de los otros, a esta buena voluntad se agrega el segundo imperativo categórico de Kant cuyo significado es que “debemos tratar a todas las personas como fines en sí mismos, individuos dignos de dignidad y respeto, y nunca como medios para nuestros propios fines (Baier, 1986), “La confianza es por

³ Auto-interés de Protagoras y otros; virtudes personales de Platón y Aristóteles; principios religiosos de San Agustín; requisitos gubernamentales de Hobbes y Locke; beneficio utilitario de Bentham y Mill; las reglas universales de Kant; los derechos individuales de Rousseau y Jefferson; la eficiencia económica de Adam Smith; la justicia distributiva de Rawls; la contribución a la libertad de Nozick.

consiguiendo un resultado de decisiones y acciones “apropiadas”, y las decisiones y acciones apropiadas son aquellas que siguen los principios éticos de análisis” y se basan en lo “correcto, “justo” y “bueno” (Hosmer, 1995).

(McAllister, 1995) con base en la literatura sociológica y la literatura sico-social de la confianza en relaciones cerradas desarrolla un modelo teórico que se enfoca en el rol de la confianza (basada en el afecto y basada en la cognición) en relaciones interpersonales entre personal directivo y profesional dentro de las organizaciones, en este contexto definen confianza como “el grado en que una persona confía en, y tiene buena voluntad de actuar con base en, las palabras, acciones y decisiones de otro”.

Jones & George (1998) consideran que la confianza es experimentada psicológicamente antes de tener impacto sobre las expectativas y resultados en el comportamiento de la gente como, por ejemplo, en el nivel de cooperación, además le dan importancia al rol de la emoción o afecto en la creación de la confianza; estos autores proponen la confianza como “un constructo psicológico, resultado de la experiencia de interacción entre valores, actitudes y estados de ánimo y emociones de la gente” (Jones & George, 1998, pág. 532) y desarrollan un modelo en el que proponen a la confianza incondicional como indispensable para lograr la cooperación interpersonal y el trabajo en equipo en las

organizaciones a través del cual se da 1) el libre intercambio de conocimiento e información; 2) la subordinación de las necesidades personales y el ego a los más grandes metas del grupo; y 3) alto compromiso.

Así mismo, Williams (2001) indaga sobre la confianza en las relaciones intragrupo e intergrupo y desarrollo un modelo para establecer las asociaciones extra-grupo que permite relacionar dos categorías, una basada en estados afectivos y la otra basada en las creencias (benevolencia e integridad), que confluirían en dos estados, de interdependencia competitiva con el grupo externo o en interdependencia cooperativa; para la interrelación con grupos disímiles agregan a la categoría de creencias, la capacidad como elemento cognoscitivo de análisis. Cercanos a esta línea Morrow, Hansen, & Pearson (2004) definen confianza como “la creencia generalizada de uno en que otro individuo, grupo u organización no actuarán para explotar nuestras vulnerabilidades”, dese este punto de vista se argumenta la imposibilidad de establecer relaciones de confianza entre organizaciones, sólo los individuos dentro de las organizaciones pueden confiar; así mismo, desarrollan un modelo para un desempeño satisfactorio en relaciones cooperativas entre organizaciones, cuyos componentes de la confianza general son los procesos cognitivos y las respuestas afectivas.

En el contexto de las escuelas, Tschannen-Moran & Hoy, Winter (2000) definen confianza como: "la disposición de una de las partes a ser **vulnerable** por la otra parte, basada en la confianza de que esta última parte es: a) benevolente, b) fiable, c) competente, d) honesta, y e) abierta". Mientras, (Sargent & Waters, 2002, pág. 313) en el ámbito de las colaboraciones científicas retoman el concepto de Mayer, Davis y Schoorman (1995) como "la buena voluntad de una parte a ser **vulnerable** por las acciones de otro, basado en la expectativa que el otro desempeñará una particular acción independientemente de la capacidad para controlar o manejar a esa persona". Para organizaciones de conocimiento, Iivonen y Harisalo (1997, 2003) definieron confianza como una "red de seguridad de la comunidad de trabajo que ayuda a la gente a tolerar la **incertidumbre**, pero también produce el compromiso e internalización de la responsabilidad".

(Moreno, y otros, 2003) considera la confianza como un valor, plantean: "la confianza puede ser vista como una virtud, un valor humano, o como un estado intelectual del hombre que le indique seguridad y optimismo frente a su medio" Además de un valor, reconoce la confianza como "un estado de seguridad y optimismo del sujeto frente al medio (individuos o cosas), lo que implica entonces un estado mental o emocional que induce en determinado momento a asumir, reconocer, y aceptar, los hechos o situaciones que desde ese medio están relacionados con las partes con las cuales se entra en acción, etc. (Moreno, y

otros, 2003, pág. 22), concepto que tiene similitud con el planteado por Camerer (1998) y retomado por (Sonnenwald, 2003) en un estudio de caso en una organización conceptual, como un “estado psicológico que abarca la intención de aceptar la vulnerabilidad basada en las expectativas positivas de las intenciones o del comportamiento de otro”, definición que implica riesgo o probabilidad de pérdida e interdependencia. Esta perspectiva de la confianza tiene coincidencia con los planteamientos de (Luhman, 1996, págs. 26-27) en asumir la confianza como un requerimiento para la reducción de la incertidumbre en un futuro caracterizado por la complejidad, puesto que dicha confianza “aumenta la tolerancia a la incertidumbre”.

4.2.2 Confianza como relación o realidad social.

Dentro de los dos enfoques arriba mencionados de confianza, como expectativas personales o como expectativas en el comportamiento de otros (relaciones interpersonales), se suele aludir a un estado psicológico y no a la confianza como una realidad intersubjetiva o sistémica social y a usar acercamientos metodológicos que reducen la confianza a su contenido cognoscitivo a través de técnicas de escalas psicométricas o a sus expresiones conductuales en las escenas del laboratorio (Lewis & Weigert, 1985)

En Sociología, el concepto de confianza es calificado como subdesarrollado por (Lewis & Weigert, 1985) a pesar de que uno de los trabajos teóricos más amplios y disponibles sobre el tema de la confianza es el del sociólogo alemán Niklas Luhmann, referencia obligada para el estudio de la confianza desde esta perspectiva. (Luhman, 1996) define la confianza como “una relación social con su propio sistema especial de reglas” y se da “dentro de un marco de interacción que está influenciado tanto por la personalidad como por el sistema social, y no puede estar asociado exclusivamente con uno u otro” (Luhman, 1996, pág. 9); este concepto se centra en las interacciones en las que confluyen la confianza personal y la confianza en el sistema que permiten interiorizar un conjunto de reglas sociales como también desarrollar sus propias reglas producto de la interacción; sólo mediante la intersubjetividad es posible llevar la experiencia al mundo con el objeto de hacer comprensibles las condiciones complejas de existencia. (Luhman, 1996, pág. 29)

Desde el punto de vista sociológico, “la confianza debe concebirse como una propiedad de las unidades colectivas (díadas continuas, grupos y colectividades), no de individuos aislados” (Lewis & Weigert, 1985) dado su carácter colectivo, la confianza es aplicable a las relaciones entre las personas, por tal motivo “la confianza existe en un sistema social en la medida en que los miembros de ese sistema actúan de acuerdo con y están seguros en las expectativas futuras

constituidas por la presencia de los otros o sus representaciones simbólicas (Barber, 1952; Barber, 1983) y dan a la mutua fidelidad el soporte de todas las relaciones sociales; dan gran valor a la confianza como elemento básico para la constitución de grupos solidarios incluso más que un sentido de obligación moral. “La confianza... es el cimiento actitudinal –afectivamente motivado por la lealtad– para la aceptación de relaciones solidarias (Parsons, 1970) (Lewis & Weigert, 1985).

Desde otra perspectiva Sztompka (2000) invoca la moralidad como la manera en que la gente se relaciona entre sí e identifica como necesarias las relaciones correctas y apropiadas mediadas por valores más que intereses como condición para una conducta correcta, “las comunidad moral está basada en los hábitos éticos y obligaciones morales recíprocas internalizadas por los miembros de la comunidad (Sztompka, 2000; 4)”. Este tipo de sociedad tiene menos que ver con la organización formal que con un sentido de pertenencia, confianza y responsabilidad y deberes hacia otros, que comparten nuestros valores, intereses y metas (Misztal, 1996, pág. 206; Sztompka, 2000, pág. 4). En este contexto se alude a una moral comunitaria y se refiere a la categoría de “nosotros” que significa “aquellos en quienes confiamos, aquellos a quienes somos leales y por cuyos problemas cuidamos en espíritu de solidaridad” (Sztompka, 2000, pág. 5) y propone tres componentes básicos de la moral comunitaria, **la confianza** como la

esperanza de conducta virtuosa de otro hacia nosotros; **la lealtad**, es decir, la obligación de abstenerse de abusar de la confianza que otros nos han otorgado y satisfacer los deberes concedidos a nosotros al aceptar la confianza de alguien; y **la solidaridad**, es decir, cuidar los intereses de la gente y prepararse para tomar acciones a nombre de otras personas (Sztompka, 2000, 5); en el concepto de Parsons (1970) se integran los tres componentes expuestos por Sztompka (2000) de la moralidad comunitaria, mediados por la motivación afectiva; también existe coincidencia con la definición de Hosmer (1995) al referirse a una “conducta éticamente justificable” y al elemento de “lealtad” aportados desde el acercamiento interpersonal. La crítica de Lewis y Weigert (1985) con respecto a los acercamientos de confianza desde la perspectiva psicológica y comportamental están en la utilización de métodos de análisis reduccionistas que no tienen en cuenta el carácter multidimensional y situacional de la confianza.

4.3 FENÓMENOS CONTEXTUALES Y SITUACIONALES ATADOS A LA CONFIANZA

4.3.1 Complejidad, contingencia y gradualidad (temporalidad).

El abordaje de Luhmann (1996) coloca como elemento principal del análisis de la confianza el fenómeno de la complejidad que “significa un número de posibilidades que se hacen accesibles a través de la formación del sistema” considerando que en condiciones de mayor complejidad social, el hombre puede y

debe desarrollar formas más efectivas para reducirla, según Gil (2001) la complejidad de Luhmann es interpretada como una relación entre entorno y sistema, el primero siempre será más complejo que el segundo: “vista de este modo, la complejidad es la información que le falta al sistema para comprender y describir completamente su entorno (complejidad del entorno) o bien a sí mismo (complejidad del sistema)” La complejidad del entorno -y secundariamente del sistema – se reduce por medio de una selectividad cada vez mejor organizada. Por ejemplo exigencias cada vez más elevadas de credibilidad (Gil, 2001).

La complejidad del mundo social enfrenta al hombre tanto a situaciones contingentes que lo obligan a tomar decisiones sin información completa así como al fenómeno del tiempo, la confianza se hace presente allí donde no es posible tomar decisiones racionalmente por la imposibilidad de tener en cuenta todos los posibles futuros contingentes (Lewis & Weigert, 1985), de tal manera, como lo plantea Luhmann (1996) la confianza amplía las posibilidades de acción en el presente orientándose hacia un futuro –que aunque permanece incierto- se hace confiable, “la confianza solamente está implicada cuando la expectativa confiable hace una diferencia para una decisión” (41-42), queriendo decir que la confianza solamente se da cuando la posibilidad de daño o pérdida por la ruptura de la confianza puede ser mayor que el beneficio de la confianza depositada, este concepto es similar al concepto de “beneficio neto” planteado en el apartado

anterior, en este caso “la confianza refleja la contingencia”. La seguridad que nos genera la confianza emerge gradualmente en las expectativas de continuidad, que se forman como principios firmes con los que podemos conducir nuestras vidas cotidianas, pero según Luhmann (1996) solamente las expectativas que se preocupan de la conducta implican confianza y dentro de estas solamente aquellas a la luz de las cuales uno compromete sus propias acciones, y que en caso de no cumplirse harían lamentar la conducta confiada.

4.3.2 La familiaridad y la confianza.

La familiaridad es planteada conjuntamente con la confianza como formas complementarias para absorber la complejidad (Luhmann (1996), considerando además a la familiaridad como la precondition para la confianza como también para la desconfianza, con todo tipo de compromiso con una actividad determinada hacia el futuro, dicha familiaridad “no indica ni expectativas favorables ni desfavorables, sino las condiciones bajo las cuales ambas se hacen posibles” (Luhmann (1973 p.32). En los mundos familiares el pasado prevalece sobre el presente y el futuro, para tener confianza en los sucesos del futuro se requiere la historia sobre experiencias previas con el fin de reducir la incertidumbre, en palabras de Luhmann “la complejidad del mundo futuro se reduce por medio del acto de la confianza”. El establecimiento de la confianza, después de ser

examinada y puesta a prueba, puede acumularse a manera de capital de confianza y admite la profundización de las relaciones de confianza. (Luhmann, 1996:68)

4.3.3 Riesgo y Confianza.

La confianza implica riesgo, en este sentido “la confianza es una apuesta hecha en el presente, hacia el futuro que se fundamenta en el pasado” (Rodríguez, 1996, pág. 25); (Sztompka, 2000), en la cesión de confianza, existe un umbral, que si es traspasado, conduce a la pérdida de la confianza; pequeños incidentes pueden ser pasados como inadvertidos, pero en las relaciones se van estableciendo límites implícitos que no pueden ser sobrepasados so pena de destruir la confianza, de acuerdo al contexto hay un rango o amplitud en el cual se pueden mover las personas comprometidas en la relación, en el caso de las organizaciones, la confianza se despersonaliza, “quien confía no lo hace a cuenta de su propio riesgo sino a cuenta del riesgo del sistema” (Rodríguez, 1996, pág. XXV) Las fuentes motivadoras de la confianza se basan en la habilidad personal para enfrentar los riesgos, es decir la habilidad para anticipar la posibilidad de un posible rompimiento de la confianza. (Luhman, 1996, pág. 60)

4.4 COMPONENTES DE LA CONFIANZA

Desde la investigación organizacional (McAllister, 1995; Jones y George, 1998; Morrow, Hansen y Pearson, 2004) y desde la sociología (Lewis y Weigert, 1985) hay coincidencia en que en la confianza convergen, en diferentes proporciones de acuerdo con la situación, elementos racionales o sentimientos de afecto y emociones expresados a través de un tercer componente, el comportamiento confiable (Lewis y Weigert, 1985). Estas tres dimensiones analíticas - cognoscitiva, emocional y comportamental- corresponden a los tres modos básicos de experiencia social humana que se soportan mutuamente, son aspectos inseparables y mutuamente soportados el uno al otro, de la experiencia unitaria que han denominado simplemente "confianza", cuyas raíces se extienden a cada modalidad de la experiencia humana sin perder su unidad. (Lewis y Weigert, 1985)

4.4.1 Componente cognoscitivo.

Para que se dé la confianza, algún nivel de familiaridad es necesario (Luhmann, 1996) significando que la confianza involucra un grado de familiaridad cognoscitiva con el objeto de confianza que está en alguna parte entre el conocimiento total y la ignorancia total (Simmel, 1978). Coincidente con el argumento de Luhmann (1996) de la gradualidad de la confianza, Lewis y Weigert (1985) observan que aunque algún conocimiento previo hacia el objeto de confianza sea una condición necesaria para establecer el componente cognoscitivo, tal experiencia solo abre

la puerta a la confianza sin constituirla realmente. “El elemento cognoscitivo en confianza se caracteriza por un “salto” cognoscitivo más allá de expectativas que razones y experiencias solas podrían garantizar- ellas simplemente sirven como la plataforma desde la cual el salto se hace” (Lewis & Weigert, 1985); asimismo, plantean la confianza cómo una realidad cognoscitiva colectiva que trasciende el reino de la psicología individual, y aquí radica la importancia teórica de la demanda de Luhmann que la base cognoscitiva de la confianza radica en "la confianza en la confianza", Cada uno confía sobre la presunción que otros confían; se argumenta que esta actitud cognoscitiva está presente en todas las formas de confianza, pero la “plataforma” experiencial y racional desde la cual el salto cognoscitivo es hecho varía considerablemente de un tipo de confianza a otro (Lewis & Weigert, 1985)

4.4.2 Componente emocional.

La fundación sociológica de confianza también se construye sobre una base emocional complementaria a su base cognoscitiva. Este componente afectivo de la confianza consiste en un lazo emocional entre todos aquéllos que participan en la relación, este componente emocional está presente en todos los tipos de confianza, pero normalmente es muy intenso en la confianza interpersonal íntima. (Lewis & Weigert, 1985) El contenido emocional de la confianza contribuye a la “plataforma” cognoscitiva (mencionada arriba) desde el que la confianza se

estable y se sostiene; el componente emocional de la confianza tiene tanto una base recíproca e intersubjetiva como su componente cognoscitivo.

4.4.3 Componente comportamental.

La importancia práctica de la confianza radica en la acción social que se asume. Desde este punto de vista se supone que al actuar con confianza se es consciente de la incertidumbre en las acciones futuras de otros, asumiendo las consecuencias negativas para los involucrados, resultantes de la violación de las expectativas (Lewis & Weigert, 1985, pág. 971) Esto significa, una apuesta de acción basada en las expectativas de seguridad y confiabilidad en que todas las personas involucradas en la acción actuarán en forma competente y respetuosa (Barber, 1983). Las actuaciones confiables permiten crear la base cognoscitiva de la confianza e invita a la creación de relaciones de confianza: también las actuaciones pueden conducir a la creación de desconfianza; tanto en los aspectos cognitivos como emocionales (Lewis & Weigert, 1985, pág. 971).

4.5 TIPOS DE CONFIANZA. Confianza cognitiva y confianza afectiva.

Lewis y Weigert (1985), a partir de los componentes que constituyen la confianza identificaron varios tipos de relaciones de confianza dependiendo del grado de emotividad y de racionalidad involucrados; dos de los cuales, la confianza cognitiva o racional y la confianza emotiva, han servido de base para posteriores

investigaciones especialmente en la ciencia de la organización (McAllister, 1995); (Jones & George, 1998); (Morrow, Hansen, & Pearson, 2004); (Sonnenwald, 2003).

La confianza en la vida cotidiana es una mezcla de sentimiento y pensamiento racional y la exclusión de uno o de otro del análisis de confianza sólo conduce a ideas erróneas en que se confunde la confianza con fe (solo emotividad) o predicción (solo razón). “El contenido emocional de las relaciones de confianza es comúnmente bastante alto en las relaciones del grupo primario, y la base cognitiva-racional de la confianza es más extensiva y continua en la formación de relaciones en grupos secundarios” (Lewis & Weigert, 1985, pág. 972)

En el contexto del trabajo científico (Sonnenwald, 2003) define la **confianza cognitiva** como basada en una visión racional, asociada con capacidad, responsabilidad, integridad, credibilidad, confiabilidad y formalidad y se basa en los juicios de capacidad y confiabilidad de realizar una tarea o de lograr los objetivos en la actividad científica; mientras que la **confianza afectiva** tiene connotaciones más emocionales y se relaciona con aspectos de cuidado, preocupación, benevolencia, altruismo, compromiso, respeto mutuo, etc.; se centra en los enlaces interpersonales entre individuos e instituciones, incluyendo opiniones de motivación de los colegas, intenciones, ética y ciudadanía.

(Morrow, Hansen, & Pearson, 2004, pág. 53) usan el término **proceso cognitivo** para referirse al cuidadoso proceso metódico usado para determinar si un individuo, grupo u organización es digno de confianza, “en esta forma de confianza una parte evalúa la confiabilidad o credibilidad de la otra parte sopesando la evidencia, tanto de los atributos de una transacción como las características de la otra parte involucrada en la transacción. De otro lado, usan el término, **respuestas afectivas**, para referirse a los instintos, intuiciones y sentimientos de uno, en relación a si un individuo, grupo u organización son confiables o dignos de confianza. (Morrow y otros, 2004).

Una variación en la nominación de estos tipos de relaciones de confianza es la expresada por Jones y Georges (1998), como **confianza condicional y confianza incondicional**, “**La confianza condicional**, es un estado de confianza en que ambas partes tienen buena voluntad para realizar transacciones entre ellos, tanto como cada uno crea apropiado, usando un esquema de interpretación similar que define la situación, y puede tomar el rol de la otra; la confianza condicional usualmente es suficiente para facilitar un amplio rango de intercambios económicos y sociales. Esto es consistente con la idea que una de las bases para la confianza es el conocimiento o expectativas positivas de la otra parte; hay suficiente afecto positivo y carencia de afecto negativo. (Jones y George, 1998)

De otra parte, **la confianza incondicional**, “caracteriza una experiencia de confianza que inicia cuando los individuos abandonan la “pretensión” de suspender las creencias, porque ahora los valores compartidos estructuran la situación social y se convierten en el principal vehículo a través del cual los individuos experimentan la confianza” (Jones y George, 1998; 536).

5 LA CONFIANZA EN LAS INTERACCIONES DEL TRABAJO INVESTIGATIVO

5.1 SIGNIFICADO DE LA CONFIANZA PARA LOS DOCENTES- INVESTIGADORES

La presentación de los resultados de la investigación se estructura en cinco apartes; en primera instancia se trata de establecer el significado de confianza entre los investigadores, en segundo lugar se aborda el papel de la confianza en la conformación y estructuración de los grupos de investigación, a continuación se relacionan los atributos y valores asociados a la creación de confianza, posteriormente se analiza la confianza en la gestión de la investigación y por último se reportan los hallazgos sobre la desconfianza encontrados en la investigación.

5.1.1 La confianza como seguridad en sí mismo (autorreconocimiento, autovaloración).

Para llegar a la comprensión de los valores, atributos, sentimientos, entre otras, a continuación se incluirán las conceptualizaciones derivadas del análisis de las informaciones obtenidas en las entrevistas pero además se complementará con algunos análisis de textos que mediaron tanto en los temas abordados en las entrevistas como en la posterior construcción y conceptualización de categorías, es decir, se hace un entrelazamiento entre la descripción y la interpretación a través de la conceptualización.

Un hallazgo interesante expresado por algunos de los docentes-investigadores entrevistados es el referido a la confianza como un sentimiento de **seguridad**, seguridad en sí mismos; autorreconocimiento y autoconfianza en la capacidad de proponer y lograr avances por sí mismos descubierta en el proceso de enfrentarse a espacios de evaluación como Colciencias, comités científicos de las revistas indexadas, interacción científica con pares nacionales e internacionales en congresos, seminarios, conferencias, investigaciones compartidas, entre otros. *Confianza se puede entender como la capacidad de mostrar lo que uno hace en un espacio donde pensamos que lo hacen los otros,..., entonces, eso genera entre nosotros digamos un poco de ego, porque somos reconocidos, pero cuando uno es reconocido uno adquiere otro halo de la confianza. (L 6, 37); ...yo siento*

que la confianza va en la seguridad de lo que uno sabe hacer y tiene que adaptarse a unos reglamentos y parámetros externos (L 23, 27);...la confianza, yo diría confianza en uno mismo (L 23, 111)

Pero la seguridad en sí mismo (del investigador individual) se ve complementada con la seguridad del grupo, derivada de la clasificación del grupo y de la pertenencia a él; se refleja en un sentimiento de optimismo y de trascendencia al evidenciar el aporte de su trabajo hacia la institución y la sociedad, este valor simbólico de trascendencia se puede apreciar en la siguiente nota, *confianza en que me van a aprobar el proyecto, confianza diría yo como optimismo, sería como una **seguridad** en que hay un proyecto, hay un plan de trabajo, hay un grupo que sabe, en que la universidad necesita de ese trabajo, en que podemos hacerlo, ... (L 23, 111); ... ¿qué es lo que necesita el país de los grupos? , ¿Y la región?,...fue así, salió la convocatoria, nosotros dijimos, somos grupo A, tenemos productos, tenemos trayectoria, tenemos personas capaces, (L 23, 51)*

Así mismo, se reconoce el crecimiento tanto individual como colectivo y la superación de dificultades en las relaciones a través de la pertenencia y al trabajo compartido en grupo. *El crecimiento personal, el crecimiento como investigadora, el trabajo en grupo, que como le dije, antes cada cual era por su lado, y cada cual mirando como con esa actitud de competencia, ya al conformar este grupo ya*

somos muy sólidos.... (I 24, 35) ...nos fortalecimos a nivel académico, investigativo y personal (I 24, 37)

Vista desde la necesidad de generar actitud positiva o **credibilidad** hacia el sistema de evaluación científica, y **seguridad** en su propia producción, se hace necesario fortalecer el **autorreconocimiento** como un valor indispensable para el avance del grupo: *...yo creo que se debe fortalecer el autorreconocimiento de la capacidad que tenemos internamente para hacer investigación, que la gente todavía no lo ve como positivo,... (L 5, 50)*; Y parece insinuarse entre líneas, la poca valoración que se da en el ámbito universitario interno a la capacidad de los docentes: *...digamos no se ha valorado suficientemente la capacidad del recurso que nosotros tenemos, entonces habría que fortalecer digamos como ese elemento. (L 5, 50)*

En este mismo sentido, la confianza en sí mismo, es expresada por un entrevistado como el autorreconocimiento de su trayectoria, su disciplina, sus capacidades, sus valores, como un **acto de autoafirmación**, y que le da el sustento para interactuar con la comunidad científica: *...tengo una gran confianza en mí mismo, porque producto de una trayectoria, producto de reconocermé unas competencias, de reconocermé unos aprendizajes, de reconocermé que me pongo unos horizontes de calidad y que los respeto, entonces estoy hablando desde el punto*

de vista de mi posición y mi formación como investigador entonces le estoy diciendo sí, me tengo una confianza en mis competencias, me tengo confianza en unos parámetros de calidad que me coloco y los cumplo, tengo gran confianza en unas competencias en una trayectoria, en un sentido de hacer lectura creativa, etc. etc. (I 182, 139).

5.1.2 El reconocimiento mutuo –reciprocidad-.

Aceptando la necesaria subjetividad como un componente esencial de la confianza (la confianza en sí mismo como acto de conciencia) se debe trascender hacia la intersubjetividad a partir de la cual se construyen significados compartidos, y dicha intersubjetividad implica interdependencia y a su vez vulnerabilidad para quienes están comprometidos en una relación social; según Tschannen-Moran y Hoy (2000) “una de las condiciones necesarias de la confianza es la interdependencia, en el que los intereses de una de las partes no pueden lograrse sin dependencia de otros”, tal interdependencia trae consigo vulnerabilidad, constituyéndose esta en una cuestión de importancia o valor para las personas comprometidas en una relación de confianza.

En este sentido, el **autorreconocimiento/autoconfianza** se ve debilitada o reforzada por la capacidad de reconocimiento mutuo entre los integrantes de los grupos; esta capacidad de reconocer al otro puede definirse como la **valoración**

reciproca y la **seguridad** en las condiciones, actitudes y acciones de los otros, ... *la confianza puede definirse como la capacidad que uno tiene para reconocer en el otro ciertas condiciones que le permiten un trato equitativo en el manejo de la información, en la posibilidad de construir colectivamente cosas, ósea es un valor importante a la hora de lograr alianzas y acuerdos para poder establecer proyectos conjuntos. (L 5, 65);...yo digo que es la posibilidad de reconocer que la otra persona puede hacer un trabajo y lo puede hacer bien, (JI 16, 102; confianza es creer en el otro, valorarlo, y respetarlo. (I 24, 105).*

5.1.3 La empatía.

Pero estas dos facetas de la confianza, la confianza en sí mismo y la confianza en el otro, están entrecruzadas con un atributo o estado de la interacción entre las personas como es la empatía, entendida como la sensibilidad para entender al otro en el contexto del trabajo académico, ...la palabra empatía, o sea ponerse en los zapatos del otro,... Em: dentro, pathos: alma, adentrarse en el alma del otro,... (I 18, 46)eso pienso yo que es la empatía, sentirme yo tranquilo, confiado, en que me van a leer, en que me van a aportar, en que me van a decir las cosas de buena forma, que me van a sugerir, a eso, tratar de adivinar en el otro que le va a cumplir en esas expectativas que uno tiene cuando pide el favor, cuando le dice lea, o venga conversemos, o venga que estoy trabajando sobre este aspecto y

cierto, ¿y cómo la va viendo?, eso, digamos ese es el nivel de empatía que uno busca. (I 18, 52).

La empatía en las interacciones científicas se considera determinante, en el momento de decidir asociaciones en los grupos así como para la formulación y ejecución de proyectos de investigación,... *digamos los proyectos se formulan... se construyen mediados por la empatía que existe entre los diferentes grupos, es decir, no todo el mundo trabaja con todo el mundo,... (L 5, 42:42;... es que yo creo primero en la empatía, yo creo que uno tiene que tener empatía con compañeros de grupo y de trabajo, creo que eso fortalece las comunidades y posibilita el desarrollo de proyectos,... me parece que cada persona tiene un potencial, un conocimiento específico, una sabiduría específica, que lo que tenemos que hacer es descubrirla,... (L 7, 11)*

Pero, la empatía también se relaciona con la **valoración** y **confiabilidad** entre los integrantes del grupo y la satisfacción (agrado) derivada del trabajo conjunto, dicha confianza también está asociada con la **libertad** que se tiene de pertenencia a un grupo, es decir, se pertenece a un grupo en la medida que se den ciertas condiciones que perciba ese sentimiento de valoración y confiabilidad en los otros integrantes del grupo; **la confiabilidad** parece tener un contenido racional, es decir que esta confiabilidad está mediada por razones como el trabajo

comprometido y el cumplimiento, *es importante que uno se sienta contento, que uno confié en las personas con las que uno trabaja, que a uno le agraden esas personas, que uno sepa que el trabajo que uno hace es valorado (JI 15, 6)*

Llega a tener tal importancia la empatía que se constituye en factor de selección por parte de los investigadores ya vinculados, en este caso se asocia la empatía con la facilidad de trabajar con el otro y a la afinidad personal con el otro: *...sobre todo que uno si selecciona las personas, yo voy a hacer un proyecto con una profesora de otra universidad porque hubo una confianza de nosotras durante el proceso de la maestría, pero hay unos profesores que a mí no se me ocurrirá jamás invitarlos a hacer un proyecto conmigo, porque no se generó la confianza entre los dos, no hubo una empatía, no tenemos la misma forma de trabajar, o simplemente las personas no se relacionan, no son afines, entonces siempre hay una selección de alguna manera subjetiva... (L 21, 18)*

5.2 CONFIANZA Y CONFORMACIÓN DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN

Para estudiar la confianza en las comunidades científicas pasa por comprender las interacciones entre docentes-investigadores en el medio universitario especialmente en los grupos de investigación, como unidad básica para la gestión de la investigación científica. Pero estas interacciones se enmarcan en las políticas establecidas en el Sistema Nacional de de Ciencia y Tecnología, el

Sistema Nacional de Educación Superior y las políticas establecidas en la Universidad derivadas de las primeras, así como los valores culturales presentes en el entorno académico o científico particular.

La existencia de la confianza, según Luhmann, permite la reducción de la complejidad, en esta dirección el Sistema Universitario Estatal ha desarrollado mecanismos que contribuyen a desarrollar confiabilidad y facilitar las interacciones entre los diferentes actores y el desarrollo de los procesos; es el caso del sub-sistema de selección para la vinculación de los docentes-investigadores, razón por la cual se parte de una confianza básica en que las interacciones se dan entre profesionales con una formación especializada y previamente calificada, es decir que el **sistema de selección docente institucional**, actúa como un mecanismo que permite la reducción de la complejidad.

5.2.1 Selección de integrantes y la confianza.

Los docentes-investigadores en la Universidad de Caldas están adscritos a Departamentos que cuentan con un objeto de estudio y es el espacio donde en primera instancia se definen los intereses de investigación; en este contexto los docentes-investigadores cuentan con un pequeño margen de libertad para escoger el área específica de investigación en la cual van a profundizar, de tal

manera que sus relaciones científicas y la constitución de los grupos de investigación están determinadas inicialmente por la afinidad temática tal como fue expresado por los entrevistados ante la pregunta de la motivación para trabajar en el grupo al cual pertenece, los aspectos temáticos y las problemáticas que se abordan desde ahí que son de interés por mi visión del mundo.... de la vida (I 1, 10); ...en primer lugar que su formación sea afín con los objetivos del grupo (I 2, 17); ...también, ello obedece a cercanía por temática (I 3, 38); ... entonces ese trabajo por compatibilidad de disciplina nos unía mas... (I 3, 38); que somos del área, que lo que yo trabajaba era afín con lo que trabajaba la profesora de allá que había sido profesora mía... (L 4, 7); ...tenemos varias líneas y en cada línea los profesores de acuerdo a sus afinidades y a sus fortalezas, entonces trabajan, (L 8, 6); ...casi que cada proyecto de investigación cuenta con un grupo de profesores por afinidad (L 8, 20);...yo generalmente trabajo con las personas del área que es mi área de formación en postgrado. ... de vez en cuando, nos reunimos más por áreas de afinidad para los proyectos. (L 8, 62); ...pues cierta identidad en el desarrollo de los trabajos, o por lo menos la relación con las temáticas que están desarrollando, más que todo es eso, (L 9, 9); ...no, digamos que cada uno con sus temáticas afines, o las competencias que le da la temática, se agrupa según la propuesta de investigación (I 18, 19)

El proceso de cambio desde la investigación individual hacia la investigación colectiva conllevó un proceso de búsqueda de asociaciones entre docentes-investigadores que hubiesen desarrollado trabajos alrededor de una temática como lo apreciamos en el punto anterior, y que tuvieran productos en términos de las exigencias de Colciencias, pero también implicó la búsqueda de colegas con quienes se pudiesen llevar a cabo trabajos compartidos, que según los entrevistados en esta decisión fueron determinantes las experiencias en **encuentros académicos previos**, se advierte en este criterio la necesaria **afinidad no sólo temática** sino la **afinidad para el trabajo compartido**, antes de comprometerse en la aventura investigativa o científica. *Un primer elemento que juega poderosamente, es como los encuentros académicos previos (I 1, 14) ... las relaciones inician básicamente por colegaje o por amistad previa que existe, por conocimiento previo de la gente (L 5, 12);...o que ha habido ciertas relaciones de amistad en el pasado, (I 3, 63)*

De lo anterior se desprende que la constitución de grupos se fundamenta en la amistad construida con el tiempo de trabajo en la misma unidad académica o en redes académico-afectivas surgidas en el medio universitario y basadas en el trabajo académico compartido.

El trabajo investigativo con profesionales con los que se tiene “bajo contacto o afectividad” o incluso dificultad para relacionarse, se basa en “*acuerdos profesionales con base en proyectos claros*” (I 1, 20); este tipo de confianza se caracteriza por una racionalidad estratégica para el cumplimiento de metas y objetivos donde existen relaciones de baja afectividad o contacto, *podría decirse que uno hace acuerdos profesionales para el trabajo, o sea, no necesariamente tenemos que ser amigos para poder (trabajar)... (I 1, 20); ...yo he tenido ese tipo de experiencias... en las cuales las relaciones personales no son...digamos de altísimo contacto o afectividad, pero sin embargo hemos podido desarrollar, sobre todo sobre la base de proyectos claros, trabajos de investigación y de proyección. (I 1, 18)*

Lo anterior, se confirma con situaciones de absoluta resistencia al ingreso de nuevos docentes-investigadores al grupo con argumentos de referencias negativas y por consiguiente **baja confiabilidad** no tanto en los resultados objetivos sino en la calidad de las relaciones que puedan desprenderse de esa vinculación y puedan afectar negativamente el ambiente de trabajo, *sin embargo, ha habido reuniones del grupo donde yo he sugerido que entremos personas al grupo y no las han dejado entrar, porque no llenan las expectativas del grupo o porque no hay confianza, entonces yo digo, metamos a Fulanito al grupo mire que tiene resultados de investigación, que está creciendo y las personas dicen,*

*¡no!, no nos gusta trabajar con esa persona, **no confiamos** en ella, o sabemos de antecedentes que no nos gustan y se niegan a entrarla. (L 21, 73)*

5.2.2 Tipología de grupos de investigación.

A partir de estos dos elementos, afinidad temática y afinidad para el trabajo compartido, de forma espontánea se ha conformado una tipología de grupos, que se ajustan a través del tiempo en respuesta a factores internos (individuales, grupales e institucionales) como externos (política de Colciencias), entre ellos encontramos: Grupo Departamento, Grupo Inter-departamental dentro de una Facultad, Grupo intra-departamental (grupos dentro de un departamento), Grupo Inter-Universitario (dos o más universidades), Grupo Inter-institucional (Universidad-Instituto de Investigaciones no universitario). La tendencia, a medida que evolucionan los grupos parece dirigirse hacia la conformación de tipos de grupo inter-universitario e interinstitucional en red que de alguna manera es la **intencionalidad** desde la Política Nacional de Ciencia y Tecnología y al que responden los grupos desde su práctica cotidiana. A continuación se presenta una descripción de cada tipo de grupo:

El grupo Departamento: En este grupo los propósitos y líneas de investigación guardan correspondencia con el objeto de estudio del Departamento y por consiguiente la base de investigadores tiene su adscripción a dicho Departamento,

claro está, sin excluir la vinculación de docentes-investigadores de otros departamentos, facultades o instituciones. La constitución de este tipo de grupo surge en respuesta a las primeras convocatorias de Colciencias como iniciativa de algunos directores de Depto., y en especial como una agregación de productos individuales: nosotros *tenemos de hecho los profesores del Depto., básicamente es el equipo del grupo pero además tenemos profesores de otros departamentos, de otras facultades, incluso de otras facultades del país, y fuera del país. (L 5, 6:6);...en aquella época empezamos (por convocatoria) del director del Departamento y los profesores que quisieron entrar en ese momento fueron la mayoría de los profesores del Depto. (puesto que se) quería pues que el grupo fuera constituido por todos los miembros del Depto., y además (se) invitó a participar a todos los profesores de la facultad y de manera efectiva se vincularon tres profesores (de otros departamentos) (P11, 2); El grupo surge de... digamos de la dinámica propia de los profesores que pertenecen al Departamento, porque la mirada era ... se pertenece al grupo en la medida en que se pertenece digamos a la plantilla del departamento, y básicamente así ha seguido la historia. (I 18, 3)*

El grupo inter-departamental dentro de una facultad. Generalmente surge del trabajo compartido en las antiguas líneas de investigación, y está integrado por docentes-investigadores de dos o más departamentos que han realizado trabajos conjuntos en una área afín o que su proximidad en términos de espacios y tiempos

compartidos en su vida laboral en la Universidad les ha permitido descubrir sus afinidades tanto temáticas como personales para el trabajo investigativo, además se conjugan circunstancias de oportunidad ya sea por la posición privilegiada en la estructura académico-administrativa y el acceso a la información, por la disposición de integrantes a compartir su formación posgraduada con sus colegas, por dar respuesta a los programas de posgrado de las facultades, la formalización de procesos de trabajo y sobre todo para responder a las convocatorias de Colciencias, algunos de los aportes de los investigadores así lo confirman: *Yo creo que tiene que ver mucho con que los profesores que estábamos haciendo allí trabajos tanto de proyección como de investigación tenemos hacia atrás una tarea larga... conjunta. (I 1, 14)...ahí hay una relación muy estrecha entre afectividad y digamos competencia profesional reconocida entre el grupo... (I 1, 20);...por algunos desarrollos previos que tenían cada uno de los docentes fundadores del grupo (L 20, 8); en torno al estudio del tema, (L 22, 3).*

El grupo intra-departamental. El surgimiento de estos grupos se da a partir del trabajo en las líneas de investigación y de proyectos, de grupos informales dentro de los departamentos, o también por la identificación de nuevas áreas de profundización que ameritan la constitución de nuevos grupos pero que son complementarios entre sí. *Tuvo como objetivo en su momento el de congregar digamos en un solo espacio en un solo grupo una serie de investigaciones que se*

venían llevando a cabo en dos áreas que teníamos en el Depto. (L 7, 3);...convocamos diferentes profesores del Departamento que se unieron al grupo de investigación y empezaron a hacer diferentes investigaciones en ese campo,... (L 7, 3);...los primeros integrantes del grupo fueron profesores del mismo departamento que nos conocíamos y que además hay una empatía para el trabajo entre ellos (L 21, 4); Tenemos varias líneas y en cada línea entonces los profesores de acuerdo a sus afinidades y a sus fortalezas entonces trabajan,... (L 8, 6); ... pues inicialmente fue así, con proyectos independientes o haber tenido una experiencia anterior de haber trabajado con personas de ese grupo. (L 9, 3)

Grupo inter-universitario. En general estos se constituyen como resultado de las relaciones surgidas en la formación de posgrado (maestría, doctorado y posdoctorado) entre profesores-tutores, profesores-directores de tesis y sus estudiantes a su vez docentes universitarios, o entre compañeros-docentes de diversas instituciones a través de sus relaciones de posgrado, y pueden ser de carácter nacional o internacional, de acuerdo al país donde se adelanten los estudios, o a la procedencia de los compañeros de estudio. Existe un grupo en que hay una mayor profundidad en las interacciones, un grado de afectividad alto, lo que conlleva a un funcionamiento más orgánico del grupo y se continúa la interacción a través del trabajo con proyectos de investigación conjuntos; en cambio existen otros grupos en que la vinculación de docentes-investigadores de

otras universidades es nominal pero difieren del anterior en que sus relaciones no se derivan de procesos de formación posgraduada; otros grupos no han logrado hacer efectiva la relación con docentes-investigadores de otras Universidades debido a que circunstancias de lugar o tiempo no coinciden para el desarrollo de proyectos concretos, a continuación algunas experiencias de los docentes entrevistados: *El grupo nació, los primeros inicios datan realmente del trabajo de investigación que hicimos nosotros como estudiantes del doctorado en la Universidad (n.univ.col.) (I 3, 5); ... entonces (los profesores) casi que eran el grupo natural allá, ... entonces invitamos los directores de los trabajos de grado del doctorado, y la profesora invito a su estudiante y nos íbamos como entrecruzando porque había publicaciones entre nosotros,... (L 4, 7).*

Grupo interinstitucional: Este tipo de grupo difiere del anterior, en que las entidades que avalan el grupo son la Universidad de Caldas y un Instituto de Investigaciones público no universitario, pero la interacción se da básicamente por la amistad entre dos integrantes, uno de cada institución derivada de la formación académica compartida en el exterior, pero por la dificultad para encontrar docentes-investigadores en la Universidad de Caldas con interés en el tema o con la afinidad para el trabajo, no se ha podido aprovechar en mejor forma esta alianza, *el origen del grupo se gestó desde la amistad, el director del grupo y yo terminamos juntos la universidad y por esas cosas del destino él llegó a trabajar*

en Manizales, yo estaba trabajando acá, ...no se pudo tener ningún vínculo con la gente del programa X, entonces trabajamos solamente la parte (nombre del área),... (I 10, 3)

5.2.3 Construcción de redes y la confianza.

La interacción con investigadores de otras instituciones sean nacionales o internacionales, se inicia especialmente a través de los vínculos creados en los estudios de pregrado y posgrado donde se avanza hacia relaciones muy estrechas con algunos colegas generando **credibilidad y confiabilidad** en el trabajo y el comportamiento del otro que potencializan las futuras relaciones científicas; estas interacciones están mediadas al igual que las internas, por la **afinidad temática y los encuentros académicos previos** (afinidad para el trabajo) que a su vez parecen facilitarse por la compatibilidad del idioma y la cultura, esto último sustentado en la relación establecida entre los integrantes de un grupo de investigación colombiano con un grupo extranjero mediado por el vínculo laboral de un colega Colombiano en dicha Universidad extranjera, en las siguientes notas se describen varias experiencias de estos vínculos: *...el hacer el doctorado en la Universidad de (n.univ.ex.) nos dio a conocer con los profesores de allá, (L 4, 17) ...total, este es un grupo, es muy especial, pero yo creo que es eso porque nos conocimos desde estudiantes y tuvimos relaciones de estudiantes y profesores, y luego ya nuestros profesores vieron que clase de estudiantes fuimos y trabajan*

con nosotros como los colegas... (L 4, 23); Porque nosotros estudiamos todos en el exterior y mantuvimos esas puertas abiertas, desde que estuvimos en el exterior estudiando (L 8, 10) ...claro, según esa experiencia, obviamente porque si yo estudie con alguien, después él es el coordinador del postgrado en tal universidad y él me recibe la gente, entonces parece ser que las **relaciones previas**, las interrelaciones nos han abierto las puertas en todos los procesos empezando de abajo hacia arriba, no de Rector para abajo,... es más fácil así... (L 8, 47); ...pero, particularmente con mi profesora de pregrado y postgrado entonces ella una vez se jubiló allá, se vinculó a nuestro grupo de acá... (L 11, 16); yo soy egresado de la Universidad de (n.univ.extranjera) y actualmente estoy estudiando allá todavía doctorado, entonces ahí nace el vínculo y eso pesa mucho en el grupo, (L 11, 4)0;...nosotros ahora tenemos relación con un grupo de (n.univ.extranjera) también porque en el pasado fueron nuestros amigos o conocidos, por ejemplo uno de ellos que es profesor en la (n.univ.ex), también se formó en la Universidad (n.univ.col) a nivel de pregrado cuando nosotros éramos estudiantes de postgrado, a través de los contactos personales nos dimos cuenta que (n.pr.) se encontraba en (ciudad ex.) e hicimos contacto personal vía email con él, inicialmente, él le formuló la invitación a (n.pra de grupo) que fuera conociera la Universidad y hablara con los profesores y (n.pra.) hizo una pasantía allá y de la charla que hubo con los profesores del Departamento de (n.area univ. ex) se notó que había compatibilidad de temáticas, que había temáticas que se podían

retroalimentar mutuamente, entonces surgió la idea de hacer investigación con ellos, y entonces particularmente hicimos trabajo y lo estamos desarrollando con profesores de allá. (I 3, 59) Y en otras ocasiones por encuentros en eventos académicos se abren posibilidades de presentar proyectos conjuntos a las convocatorias regionales o nacionales, *con personal externo la vinculación es a través de digamos de iniciativas de investigación, por ejemplo tenemos una iniciativa con un profesor de la (n.univ.reg.), hemos presentado proyectos de manera conjunta a las convocatorias, él ha participado también como consultor en proyectos que tenemos actualmente en ejecución. (L 5, 10).*

Las interacciones con investigadores que no comparten el mismo espacio, se lleva a cabo a través de la actividad académica, publicaciones, coordinaciones de los trabajos, *... nosotros tenemos la facilidad de que cada cual es autónomo, y entonces no tengo inconveniente porque el grupo está conformado por profesores de la Universidad de (n.univ.col.), profesores de Brasil, ...ellos están en otro espacio en otro sitio... y la única forma de interactuar es la académica y para cosas buenas y para publicar y... para coordinar (L 11, 38)* Un mecanismo facilitador de la construcción de colaboraciones científicas interuniversitarias lo constituyen las convocatorias nacionales, regionales y locales para la realización de proyectos, en las que se pondera la clasificación de los grupos en el escalafón

de Colciencias para la participación en ellas: la *unión surgió por una convocatoria que hubo, porque yo pienso que las políticas... si mueven,... (L 23, 49).*

5.3 INSTITUCIONALIZACIÓN DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN

5.3.1 Significado de la clasificación de los grupos para los docentes-investigadores.

La situación de la investigación en la Universidad de Caldas al momento de iniciar la convocatoria de Colciencias se puede calificar de atomizada, individual, dispersa, en las que la interacción dentro de los departamentos y hacia el exterior era limitada y en el que existía cierta reserva (o desconfianza) de los investigadores frente a los requisitos exigidos por Colciencias para clasificar en el escalafón nacional; el trabajo investigativo institucional no tenía una intencionalidad y propósitos claros en términos de contribución social.

La política de impulso a los grupos de investigación desde Colciencias marca un hito para algunos investigadores en el proceso investigativo en la Institución y se constituye para ellos en posibilidad de superación de, en sus palabras,...*un complejo, un mito, un ídolo,...(L 13)* que inhibía las posibilidades de desarrollo tanto individual como colectivo; pero también se expresa un “imaginario” construido a través del tiempo en la Universidad alrededor de asociar el desarrollo científico con el trabajo investigativo en las ciencias naturales o básicas como las

ciencias agropecuarias o las ciencias de la salud, que coincide también con la mayor valoración y reconocimiento social de estas áreas, asociados a la tradición y a la aplicación del método cuantitativo, y de otro lado, la desvalorización o menosprecio a las ciencias sociales, también se puede leer allí, una lucha de poderes derivada de una sociedad jerarquizada que se refleja en la estratificación simbólica de las facultades y los docentes, *a raíz de eso entonces ya le perdimos el miedo, o el complejo, un complejo que tenemos en la Universidad con el tema de la investigación, uno miraba desde lo agropecuario en la investigación, desde ciencias para la salud lo mismo, entonces ese mito se derrumbó cuando Colciencias llamó a quiénes querían ingresar los grupos de investigación a Colciencias (L 13, 4). ...La motivación era casi como quitarme ese complejo,... (L 13, 33; significa que uno si puede investigar... ... nosotros hubiéramos aprovechado más, si nos hubiéramos quitado ese complejo hace años..., esto es reciente es de 1998... (L 13, 37)*

El recibir una categorización alta en el escalafón de Colciencias genera un sentimiento de **autovaloración y autorreconocimiento** y visualización de sus potencialidades para buscar niveles superiores de desempeño y un mejoramiento de su **autoestima** como investigadores por contar con un aval institucional que les permite identificarse como pares ante otros investigadores e ir entrando de manera más confiada a la comunidad científica, ... *quedamos entre los primeros*

diez grupos A de excelencia, en el 2001, ... fuimos muy felices, porque ese fue el resultado de esa unión, pasar de D a pasar a A de excelencia entre los diez mejores grupos de todo Colombia, y nos hemos mantenido unidos..., (L 4, 9; comenzamos a sumar y nos lanzamos, la sorpresa más grande fue cuando de entrada resultamos en categoría A y a partir de ahí como que se nos abrió el camino, (L 13, 4);...sí, porque hemos crecido alrededor del grupo, hemos crecido, empezamos muy parroquialmente, y hemos avanzado en estos cinco años, la categoría en Colciencias nos ha ayudado a mostrarnos, ya de alguna manera nos consultan y eso le da a uno satisfacción porque nosotros somos académicos y eso es crecimiento académico (L 21, 59)

A pesar del valor simbólico que representó para algunos grupos e investigadores la clasificación de Colciencias como el mejoramiento de su autoestima y la percepción de crecimiento de los grupos, otros investigadores consideran que dicha clasificación no tiene ningún significado tangible en términos de apoyo económico o incentivos por tener una buena posición en el escalafón de Colciencias, *...y también de la misma forma profesora, ser A, B o C, eso no nos ha significado casi que nada ante Colciencias, no hemos tenido ningún apoyo económico o de ningún tipo, no, eso no tiene ningún significado. (L 8, 69) ...que uno diga es que los grupos A de Colciencias entonces les vamos a dar más dinero para eventos, o les vamos a depositar dinero, o van a tener más apoyo en*

los proyectos que nos presenten...cero.inclusive nos han rechazado proyectos del mismo Colciencias que nos ha categorizado en A. ... pero no tenemos ningún beneficio, ningún incentivo, no... (L 8, 73).

5.3.2 La confiabilidad en el sistema de información de Colciencias.

El sistema de información desarrollado por Colciencias en términos de la posibilidad de disponer de la base de datos sobre grupos de investigación, el currículum de los investigadores, los proyectos que se adelantan, los pares académicos, entre otros aspectos, es considerado por los docentes-investigadores de la Universidad de Caldas como un apoyo fundamental para emprender interacciones con investigadores y grupos con **alta confiabilidad** teniendo en cuenta la **capacidad o trayectoria investigativa** como criterio fundamental en las relaciones científicas. *...es la trayectoria investigativa y la hace a partir del currículum vitae entonces ya es muy fácil que uno pueda acceder a los currículos de las personas, entonces ya ve uno como se ha movido, ósea que en buena parte la trayectoria es la que le indica a uno si ese profesional es competente en un campo de conocimiento y si puede aportar en lo que uno quiere o como se puede complementar lo de uno (L 5, 67); ...pero por referencias, uno ya sabe quién es, porque alguien ha referenciado bien y uno entonces confía en esa referencia cierto, uno de todas maneras una persona completamente extraña de la que no sepa nada, yo creo que uno no la deja entrar a un grupo (L 21, 6); primero que*

todo me voy a buscar quien es, pues porque hoy en día encontrar una persona que uno no sepa quién es...trabajoso... antes de comprometerme entro a averiguar quién es. (L 22, 64)

Sin embargo aún se presenta **incredulidad** en algunos docentes-investigadores en la imparcialidad del sistema de evaluación de pares de Colciencias, todavía se sigue pensando que las evaluaciones dependen de quien las presente, esto lo denomina un investigador como **clientelismo académico**: *... venimos de una cultura, de una cultura muy... haber como se puede llamar eso... donde no va a ver reconocimiento de pares académicos, entonces se pensaba que la financiación de los proyectos incluso en investigadores de fuera de la Universidad dependían de qué tanto lo conocen a uno, ósea, era como un clientelismo académico, (L 5, 39:39) ...entonces la gente no se ha podido sacar de la cabeza que eso depende de la evaluación de los pares, ósea no se confía en que existe una comunidad académica y que hay una comunidad de pares que le evalúen la importancia y la calidad de los proyectos, (L 5, 39); ...la gente tampoco confía en las convocatorias de investigación ni en las internas ni en las externas, por ejemplo ahora que hubo la convocatoria para banco de proyectos de Colciencias 2009, yo les dije presentemos proyectos, no que..., entonces, lo que dijo la gente, no, es que eso depende de las influencias, eso no... O sea la gente todavía cree*

que eso era como en el pasado que dependía de quien era el investigador y a ese si le aprobaban y si era otro no. (L 5, 37).

5.3.3 Confiabilidad en los procesos institucionales internos.

El avance hacia el desarrollo de la comunidad científica y la construcción de confianza se ve limitada por las políticas institucionales, las decisiones que se toman con respecto a la asignación de recursos no sólo monetarios sino de tiempo, y en cierto sentido en la incoherencia en el discurso de los directivos universitarios a través del cual se le atribuye una importancia simbólica a la actividad investigativa sin sustento en la realidad.

La separación entre el discurso de una Universidad investigativa y creadora de conocimiento y la realidad de la exigencia de cumplir estándares mínimos en docencia sin la consideración de la dimensión de las actividades investigativas, *...no hay una coherencia en el discurso, entre lo que se quiere que sea una universidad investigativa y lo que se hace, que es una universidad dictadora de clases, porque la única medida de lo que hacen los profesores aquí es cuantas horas de clase dan y si no dan suficiente número de horas de clase, entonces no está cumpliendo con su función, con su trabajo.- (L 5, 92) ;* el desconocimiento de las labores de gestión de los grupos impidiendo el desarrollo de las funciones propias de los grupos de investigación y por consiguiente el desarrollo de las

comunidades científicas, , ... *sin embargo lo sorprendente es que la Vicerrectoría no reconoce que un director de grupo tiene unas labores que son como para incluso descargarle por la actividad de administración del grupo, el director no es el que más investiga sino el director administra, gestiona el grupo, (L 6, 5) ; además del papel fiscalizador que asumen los niveles directivos sobre los docentes-investigadores crean un ambiente de **desconfianza y de desestimulo**, no hemos podido entender que la investigación no debe obedecer a razones económicas ni cuantitativas sino que hay unas razones de oportunidad, es decir, mi crítica es que (los administradores de la investigación) actúan como unos padres que no confían en los grupos, y en ese orden de ideas son más bien los fiscales que no creen en lo nuestro, (L 6, 23)*

Y aunque se reconoce el desarrollo de la investigación en términos de la estructuración y consolidación de los grupos de investigación, se identifican los mecanismos de valoración de las ponencias presentadas en eventos como **desestimulante** para los investigadores así como el escaso recurso financiero disponible para representar a la Universidad en dichos eventos: *Yo creo que la Universidad ha avanzado en la legitimación y en la consolidación de los grupos de investigación y entre lo que éramos más o menos en 1995 y lo que somos hoy, se nota que la investigación se ha estructurado de una manera más o menos adecuada, solo que en la Universidad faltan más recursos para la investigación,*

falta más reconocimiento de los investigadores por ejemplo en términos de la participación en eventos académicos, en eventos científicos, la Universidad si bien aporta, no es suficiente como para que uno pueda ir a presentar los resultados, y por otro lado no hay un reconocimiento económico en el CIARP,... (L5, 86);...Hay un problema financiero que desmotiva a la gente en términos de lo que hace, aunque la única motivación para los investigadores no es lo económico si es importante que se considere por lo menos ese aspecto. (L5, 88)

En el caso de docentes-investigadores vinculados por contrato a término fijo, la actividad investigativa se convierte en una sobrecarga de trabajo, que dada la vulnerabilidad por el tipo de contratación se muestra como una agradable actividad personal a la que se le dedica tiempo extra por gusto: *como eso es algo personal, a uno le gusta mucho, entonces uno saca su tiempo porque por lo general la universidad no le da a uno un tiempo extra para trabajar en investigación... pocas veces se logra negociar como eso de los horarios para investigación entonces **es una sobrecarga de trabajo**, pero para las personas que nos gusta ese trabajo entonces uno lo hace con gusto y sin presión, a uno le gusta hacerlo. (L 15, 20)*

Por el lado de las convocatorias internas, se ha perdido la **credibilidad** en ellas ya que no se establecen los términos de referencia claros como por ejemplo

montos máximos a financiar de acuerdo con el tipo de proyecto para formular proyectos ajustados lo más posible a la realidad financiera y que no se creen falsas expectativas, *(la investigación)...es de alto costo pero la universidad no da la plata, entonces por ejemplo cuando se presentaron las propuestas en mayo no decían montos, cuanto monto máximo, ...entonces eso me parece que es negativo para la investigación, pues si a uno le dicen tengo un tope entonces uno cuadra esa investigación dentro de esos topes pero aquí no, si le dicen presente un proyecto uno empieza a imaginarse paraísos para que después lo recorten (I 17, 24)*

5.3.4 Dificultades logísticas de la institución.

El avance hacia una universidad basada en la investigación y generación de conocimiento, en la que se desarrollan proyectos interinstitucionales y se fortalece la formación posgraduada, requiere una adecuación institucional de tal manera que articule los procesos administrativos y los académicos, entendiendo lo académico en su dimensión integral de docencia, investigación y proyección, para lo cual los directivos de la Universidad de Caldas parecen no estar aún dispuestos: *... inicialmente se tuvo la idea de que parte de ese dinero (se) transfiriera acá, pero Colciencias no lo aprobó de esa manera porque eso traería costos bancarios, se podía enredar un poquito al momento de rendición de cuentas,... (I 3, 9); ... en el sentido del aprendizaje que tiene uno en manejo de proyectos*

externos, es muy traumático, ósea, porque la universidad no tiene todavía la ruta o el protocolo para responder a las exigencias externas del manejo de los recursos, entonces aquí hemos tenido demasiados problemas para cumplir los informes financieros por ejemplo, de los recursos externos, (L 5, 45)

Otros aspectos que no parecen recibir la atención suficiente son los ajustes institucionales para la formación de nuevos investigadores a través de los posgrados (maestrías y doctorados), como se puede ver en la situación descrita: *...aquí durante más de ocho años estamos bregando a hacerlo pero siempre ha llegado a los niveles del poder medio o superiores y hay muere la idea, no hemos logrado hasta ahora convencer a los consejos académicos, consejos superior para que nos aprueben esas asistencias de docencia de esa manera, aquí hay creada una figura de asistencia de docencia pero no tienen nada que ver con este sistema (que rige en otras universidades de mas trayectoria) (I 3, 16)*

La formulación y aplicación de políticas institucionales puede ser fuente de confianza o desconfianza en los grupos de investigación, en el caso estudiado se llega a la conclusión de que la investigación no es el tema principal de discusión en las instancias académicas de la Universidad, por ese motivo no se establece una política clara al respecto, ni merece una discusión colectiva; y aunque se trata de responder a las políticas establecidas por la instancia nacional, por la falta de

debate académico se crea un ambiente de desestímulo y de desconfianza institucional: *...el tema de la investigación no se discute, incluso, en el Consejo Académico pasó una administración completa sin hablar de investigación (E);y como no se discute, no hay política, y como ni se discute ni hay política entonces el tema de investigación termina siendo la idea que tenga el funcionario de turno... (L 6, 19)*

No se puede perder de vista que la intencionalidad de la política educativa y la política de Ciencia y Tecnología está basada en la competencia por recursos escasos y en la privatización de la investigación, incluso la política de incentivos a nivel institucional encaja en dicha intencionalidad que aunque aparentemente benéfica puede causar un resquebrajamiento de las relaciones de confianza entre los investigadores y un posible deterioro del trabajo en grupo y de las relaciones de trabajo académico en general, debido a la expectativa de ingresos adicionales y al carácter exacerbadamente individualista y egoísta del modelo que lo respalda, es decir no se puede esperar desarrollo grupal frente a políticas que incentivan el beneficio individual.

Parece como se plantea por parte de algunos investigadores entrevistados que la improvisación institucional interna es derivada de la improvisación en la política gubernamental, de acuerdo al siguiente planteamiento de Hoyos (1998) que

considera como el mayor problema de la investigación en Colombia la deficiente inversión, y advierte “la *discontinuidad* en las políticas y en la financiación de la investigación es sumamente perjudicial y desmotiva a sus actores, sobre todo cuando esto se refleja en la improvisación y en la incertidumbre que impide planear programas y acciones a corto y mediano plazo.”

5.4 LA GESTIÓN DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN Y LA CONFIANZA

En el apartado anterior, se describió la fase inicial de la constitución de los grupos de investigación en la Universidad de Caldas y cómo se han ido desarrollando algunas redes, aún incipientes, en el proceso de consolidación de comunidades científicas, y se identificaron los criterios, subjetivos y objetivos, que sirvieron de base para su conformación; también se hizo referencia al papel de las políticas de ciencia y tecnología así como las políticas y prácticas institucionales para la construcción de la confianza.

En este acápite, se profundizará en los procesos que se dan al interior de los grupos de investigación, a partir de la definición de comunidad científica como: comunidad de interacción en la cual se **generan, difunden, reconocen, validan y transfieren los conocimientos** a través de procesos de **investigación, comunicación y formación**. Estos tres procesos deben retroalimentarse continuamente con el fin de permitir reproducir socialmente dicha comunidad

científica y avanzar hacia estados superiores del conocimiento; este concepto de comunidad científica coincide con el concepto de grupo de investigación expresado por uno de los investigadores entrevistado: *“...Ósea el grupo, no es grupo en el sentido físico, sino en el sentido de la interacción que pueda tener a través de las actividades que hace...” (P5, 6:6).*

La generación de conocimiento se refiere básicamente al proceso de investigación que se lleva a cabo a través de la formulación y evaluación de proyectos de investigación cuyo objetivo principal es la creación de conocimiento nuevo a través de desarrollo de teoría, de nuevos procesos sociales, organizacionales o de otro tipo, nuevos productos, nueva tecnología, o también mejoramiento de lo existente.

La difusión de dicho conocimiento a la comunidad se refiere a la manera y mecanismos para hacer llegar o comunicar el conocimiento producido no sólo a la comunidad científica sino a la sociedad interesada en aplicación de estos conocimientos a través de publicaciones especializadas de los informes de investigación, foros de expertos, discusión con pares, seminarios de grupos de estudio permanentes y formalmente establecidos, de docencia ordinaria, de publicación de manuales y los eventos de divulgación masiva (Parra y Segura, 2004).

El reconocimiento del conocimiento generado: se refiere a la evaluación, validación e incorporación del nuevo conocimiento por la comunidad científica para aumentar lo que Parra y Segura (2004) ha llamado patrimonio de la comunidad científica. Lo anterior se da a través de la evaluación de pares, avales institucionales como el de Colciencias, citas de los trabajos por integrantes de la comunidad científica, validación y crítica del conocimiento a través del diálogo permanente.

La transferencia de conocimiento: se entiende aquí como la forma de traspasar el conocimiento tácito (es decir las prácticas de investigación, comunicación y formación) y el conocimiento explícito, tanto generacional como intergeneracionalmente para la reproducción social de la comunidad científica y se da básicamente a través de los procesos de formación y aprendizaje formal e informal y el trabajo compartido. La transferencia generacional se da entre **pares** a partir de exponer a la discusión y la retroalimentación (crítica constructiva) los resultados de la investigación y las metodologías utilizadas, puesto que este proceso permite incrementar el conocimiento de quienes intervienen, enriqueciendo la comprensión de las problemáticas planteadas, y a los **nuevos investigadores** a través de los semilleros de investigación, de los estudios de posgrado (maestrías y doctorados), o de la incorporación de jóvenes

investigadores a los círculos científicos, que en Colombia se promueve con el programa de jóvenes investigadores de Colciencias.

Teniendo claridad sobre estos procesos, a continuación se tratara de describir y comprender la forma cómo interactúan los investigadores en los grupos objeto de este estudio, y el papel que juega la confianza en el desarrollo de estos procesos y por consiguiente en el crecimiento de la comunidad científica.

5.4.1 La organización del trabajo en los procesos de investigación y la confianza.

Para entender la dinámica de los grupos de investigación, debemos comprender como ha sido su organización interna desde el punto de vista de división del trabajo; hasta ahora los grupos de investigación se constituyen como tales, en la mayoría de las veces, como agregados de investigadores con sus respectivos productos para efectos formales como es la presentación para la categorización en el escalafón Colciencias, o, en otros casos, como agregados de líneas de investigación por áreas especializadas en el que cada profesor lidera su propia línea, pero como veremos más adelante hay baja interacción en términos de compartir el conocimiento dentro de los grupos de investigación y entre ellos, incluso dentro de los Departamentos, y como ya se había expresado los grupos de investigación en la Universidad de Caldas existen en términos nominales, porque

aún no se ha superado el trabajo individual para avanzar hacia una construcción colectiva del conocimiento.

Los grupos de investigación, siguiendo las exigencias de las convocatorias Colciencias, elaboran un plan estratégico que incluye los propósitos del grupo, sus integrantes, las líneas de investigación y sus productos, en este sentido todos los grupos que hacen parte de esta investigación lo tienen, *...si, nosotros tenemos un plan de trabajo, es decir, el grupo tiene como un objeto de estudio, unos objetivos, tiene unas líneas de investigación, tiene unos proyectos, pues lo que tienen todos los grupos,... (L 5, 20)*, pero este plan tiene un carácter de documento formal más que una guía para la acción del trabajo cotidiano, ya que de manera reiterativa los entrevistados comentan que la dinámica de trabajo está dada por la libre iniciativa de los docentes-investigadores de presentar las propuestas de investigación en respuesta a convocatorias de acuerdo con su interés temático y en asocio con los investigadores que compartan dicha afinidad y con los que se tenga cierta afinidad personal para el trabajo; o también a partir de la presentación de iniciativas de investigación al grupo como requisito para su aprobación, se adhieran a él los docentes-investigadores que se identifiquen con el tema de manera libre; lo anterior lleva a concluir que la unidad básica de trabajo académico es el proyecto de investigación y es en esta unidad donde se dan las interacciones entre investigadores, y aún dentro de los proyectos de investigación se dan

subdivisiones por metas específicas cuando se trata de proyectos de dimensiones más amplias, por ejemplo los proyectos financiados con recursos Colciencias, incluso a veces parece no darse comunicación entre estos subgrupos; las siguientes intervenciones nos dan testimonio de las formas de organización de las actividades dentro de los grupos: *Los subgrupos se conforman alrededor de actividades con los objetivos específicos del proyecto,... (I 2, 7);...nosotros hemos tenido varios proyectos en convenio con ellos, pero también tenemos proyectos que solo desarrollamos aquí como también hay proyectos que solo desarrollan allá,... (I 3, 9); ...el grupo de investigación lo conforman varios profesores que no todos participan en los mismos proyectos de investigación, nosotros nos subdividimos los proyectos dependiendo los intereses,... (L 7, 15);...digamos que es como más iniciativa individual, bueno vamos a meter este proyecto, vamos a sacar esto adelante, o vea metamos estas cosas, o... pero es como más individual no muy concertado... (I 9, 57); ... como cada uno tiene línea de investigación, cada uno maneja ciertas líneas, entonces cada quien es responsable de esas líneas,... (I 17, 112);...pero entre los integrantes del grupo hay unos subgrupos en términos de proyecto, (L 22, 22)*

Algunos de los integrantes de grupo, entrevistados, están de acuerdo en la necesidad de generar una dinámica de trabajo interna en el grupo con reuniones periódicas y una agenda que guíe sus actividades a mediano y largo plazo: *...en*

cuanto a grupo no, simplemente que cada uno lleva sus proyectos o iniciativas,... (I 9, 35); ...reuniones colectivas no han sido frecuentes, reuniones donde se mire el total del proyecto, sus estrategias, sus propósitos y su integración total, no.. no es muy visible (I 2, 5). En opinión de jóvenes investigadores, los encuentros académicos con todos los integrantes del grupo se convierte en una gran oportunidad de tener una relación más cercana con investigadores de trayectoria que podrían aportar mucho a su proceso formativo, pero dadas las circunstancias actuales no se aprovechan, ...pues, realmente, yo no diría que tenemos tantos vínculos con otras personas, (JI 16, 54) ... no hay reunión entre todos los del grupo sino que es más reuniones donde se mira un proyecto en específico, para ponerse en contacto con las demás personas se pierde un poco. (JI 16, 057)

Pero la buena voluntad y compromiso con el trabajo investigativo, a veces se convierte en una sobrecarga a causa del desequilibrio en la distribución del trabajo sobre todo en momentos críticos como la elaboración de propuestas para responder a las convocatorias, y la consolidación de la información y entrega de informes finales de investigación, además de la dificultad de relacionar la investigación con la docencia en algunos casos: ... *la carga sobre todo cuando uno se va a presentar a esas convocatorias, eso es mucho trabajo, mucho desgaste, (e igual) para los informes finales no hay como un tiempo exclusivo para eso, (I 9, 37); ... algo que si he sentido en algún momento es que se recarga*

como a las personas que de pronto son más responsables o que muestran más capacidad de trabajo, a esas se les recarga el trabajo,... (JI 15:14);... termina uno con mucha carga como docente y con toda la responsabilidad finalmente,... (I 9, 37)

A partir de lo anterior, se sugiere darle más formalidad al trabajo investigativo para generar una dinámica de trabajo interna en el grupo con reuniones periódicas y una agenda que guie sus actividades a mediano y largo plazo: *...pero si, hace falta que haya más, como quien dice una persona que esté constantemente al frente de él, de reunir al grupo, de citarlos, (I 9, 35);* pero también se sugiere una mejor estructuración del trabajo para lograr equilibrio en la distribución de las tareas así como mejorar la coordinación de las actividades relacionadas con la gestión investigativa de los grupos: *...yo creo que si hace falta estructurar como un poquito mejor esa dinámica interna como de la misma investigación, hay desde cosas administrativas hasta trabajo en equipo(I 9, 37)*

En este mismo sentido, se sugiere darle más formalidad al funcionamiento interno de los grupos-proyecto, en donde se consideren las funciones de los investigadores en concordancia con la categoría alcanzada en el escalafón docente, dándole su verdadero significado teniendo en cuenta su validación institucional y su respaldo en formación académica y cualificación en el

conocimiento: *...yo pienso que tendría que haber más formalidad, quien es el investigador principal, que funciones le compete, que funciones le va a otorgar al asociado, al asistente,...* *...en un grupo de investigación si alguien está apenas empezando, está en el papel de auxiliar, habrá que delegarle ciertas funciones; me imagino que las funciones para un asociado serían distintas ya el nivel escritural tendría que ser (mayor)...*, y el titular está controlando, leyendo, *...porque el titular es el que tiene la investigación en la cabeza y debería ir un paso más adelante que los otros... (I 18, 112)* Y con respecto a las razones de la escasa colaboración en los grupos,*...pues, pienso yo, que puede ser el tiempo, por otro lado, no hay facilidad de trabajo en equipo, y como que no, será falta de interés y voluntad... (I9, 51);* estas razones complementan lo planteado en las dificultades institucionales.

5.4.2 Normas de trabajo.

Hasta aquí hemos visto como la autonomía y la buena voluntad son los elementos que rigen las relaciones entre investigadores para el avance de los grupos o por lo menos para mantener o mejorar su estatus dentro del escalafón Colciencias, y que esta autonomía y buena voluntad si se deja al azar puede generar situaciones conflictivas que a veces pueden llegar a ser insuperables; en este sentido, también se encontraron los grupos que han pasado por algunas situaciones conflictivas y han avanzado hacia la discusión y el logro de consensos alrededor

de normas mínimas para lograr una relación más armónica entre los integrantes; entre las situaciones que se han normalizado, de acuerdo con el testimonio de los entrevistados, están por ejemplo normas para la participación en autorías, manejo de equipos (físicos), materiales y demás elementos de responsabilidad del grupo, rotación del líder nominal del grupo, calidad de vinculación de los investigadores al grupo, y normas de convivencia en general.

Estas normas son acuerdos consensuados en los grupos y se encuentran en diverso grado de avance de acuerdo a la dinámica interna, lo anterior se respalda en algunos de las respuestas sobre este tema de algunos de los investigadores entrevistados: *Lo que hay es una especie de invitación a que la gente trabaje, es eso, digamos hay investigadores principales, hay investigadores asociados, hay auxiliares de investigación, ...es una especie de **normativa interna o reglamentación** que lo que hace es, un miembro aspira a ser investigador principal, necesita este paso, porque... se encuentra en el grupo para que el grupo esté produciendo, de lo contrario, seríamos un grupo que se encontraría para ver que vamos a hacer y creo que es más o menos el pecado de los grupos reconocidos que se encontraron para inscribirse y ya, pero entre nosotros hay mucha interacción,..(L 6, 28); ...las primeras **normas** las impusimos cuando teníamos el grupo de estudio, eso nos ayudo pues mucho a tener como una responsabilidad concreta, (L 7, 35); ... tenemos un borrador de lo que serían como*

unos estatutos, nosotros tenemos unos derroteros donde dice cuales son los objetivos del grupo, cuales son las líneas de trabajo, cuales son los requisitos para ingresar, cual es la dinámica de cada subgrupo, cada cuanto nos debemos reunir y cuál es la metodología que se debe emplear... (L 11, 30); .. todo lo del cronograma de actividades y establecer muy bien las metas y las tareas que cada uno debe realizar las obligaciones, porque a veces se ve como si el trabajo se estuviera haciendo desorganizadamente, (JI 15: 24); ... si tenemos un primer planteamiento del grupo, pero ahora con la renovación que ha hecho Colciencias y todo eso tenemos conversaciones sobre un reglamento interno del grupo, ya se ha madurado mucho, de pronto comparando como funcionan grupos de otras universidades, y entonces estamos tratando de consolidar un reglamento... (L 21, 75)

5.4.3 Comunicación.

La comunidad científica se crea, se desarrolla y se consolida mediante procesos comunicativos tradicionalmente basados en el diálogo cara a cara, pero también a través de las publicaciones compartidas, los encuentros en eventos científicos, y en los últimos tiempos el internet se constituye en un medio que permite la ampliación tanto de forma intensiva como extensiva; intensiva en el sentido del aumento de las comunicaciones entre personas que se encuentran en un espacio geográfico cercano, como ciudad o aún institución , y extensiva, en el sentido de encontrarse separadas por grandes distancias; entonces cuando se habla de

comunicación en el contexto de los grupos de investigación de la Universidad de Caldas se trata de describir y comprender las formas y medios de comunicación usados en las interacciones así como la afectividad o racionalidad en sus experiencias de trabajo científico, teniendo en cuenta los relatos de los investigadores entrevistados.

Para los grupos institucionales (grupos departamento, grupo inter-departamental, grupo intra-departamental) sus interacciones quedan circunscritas al trabajo por proyecto antes descrito, y a pesar de la cercanía, el medio más utilizado para comunicarse es internet, y reuniones para distribuir tareas o entregar informes, o en el caso de los grupos departamento se encuentran en las reuniones de Departamento pero los temas de investigación se circunscriben al estudio y aprobación de los proyectos que presenten los integrantes y al envío de información sobre eventos, convocatorias y similares: *...por ahí lo que hacemos desde la coordinación del grupo, desde la dirección del grupo, es enviarles toda la información que consideramos pertinente para el desarrollo de la investigación, para la participación en eventos, para la publicación de los resultados de investigación, o sea mantenernos informados y como mecanismos de motivación para que la gente tenga en permanente actividad. (L 5, 23)*

Pero, la siguiente nota, nos confirma las deficiencias en comunicación que hay en algunos grupos: ... y otra cosa de las importantes que tiene el grupo, que todos los integrantes no conocen, es que la revista (n.revista) es como el medio de difusión de los trabajos de investigación del grupo, pero es un medio de difusión del grupo, y así figura formalmente digamos... (L 5, 30)

5.4.4 Comunicación intergrupala.

Se definen como las relaciones entre investigadores tanto dentro del grupo como con otros grupos en la Universidad de Caldas y de otras Universidades e instituciones y se refiere a: los encuentros para presentar los productos de las investigaciones; los intercambios e interacciones con investigadores tanto nacionales como internacionales con el fin de compartir documentos y recibir retroalimentación del conocimiento en discusión; y el trabajo colectivo (de dos o más investigadores)

Existe un grupo inter-universitario que por su dinámica se constituye en un caso interesante para el estudio de la confianza y el desarrollo de la comunidad científica. En términos de la interacción y de la comunicación, se da un primer momento en que se unen los integrantes de tres Universidades Públicas cuyo vínculo nace a través de los estudios de pregrado, maestría y doctorado y evolucionaron hacia relaciones profundas de amistad entre los profesores y los

estudiantes, en sus relatos vemos la intensidad de las interacciones, especialmente los encuentros académicos cara a cara, que le imprimió una dinámica especial al grupo, pero con el tiempo se ha ido disminuyendo la intensidad en las comunicaciones sobre todo entre los integrantes, aunque se reconoce que la comunicación entre las líderes nominales del grupo se ha mantenido, así como el encuentro esporádico en congresos y eventos más masivos, *...recientemente no se han hecho, empezamos mucho los primeros años, y teníamos un trabajo muy interesante, nos íbamos días enteros no solo a hacer presentaciones, escuchar los resultados de cada uno de los integrantes, cada uno hacia sus presentaciones, cada que había sustentaciones de tesis de grados estábamos todos presentes, nos juntábamos todos a la hora de definir proyectos pero esa dinámica se nos ha enfriado un poquito, (I 3, 25);*

Ahora los encuentros se realizan en espacios más formales e impersonales,...a través de la asistencia a congresos, a través de la publicación de artículos, pero yo si debo reconocer que hemos estado un poco descoordinados a la hora de encontrarnos más y contarnos más de cerca nuestros resultados, de pronto si nos ha faltado un poquitico encontrarnos más como grupo,.. (I 3, 23);...y de todas maneras entre los coordinadores de cada universidad si hay mucha comunicación continua, vía email y vía telefónica, entre ellas dos si hay mucha comunicación cotidiana, yo diría sino diaria por lo menos si semanal, y se hablan mucho y se

están enterando mucho entre ellas y se están coordinado mucho lo que se está logrando como grupo, (I 3, 31).

La dinámica de este grupo nos muestra la evolución en las interacciones, que corresponden a lo que se había planteado como propósito de los doctorados de recontextualizar sus prácticas investigativas a través de nuevos programas de maestría y doctorado y la formación de nuevos investigadores, ampliando así la base de la comunidad científica,

...cuando vamos a publicar vemos que hemos aportado para saber si podemos ser autores o no y al tema, pues que ideas originales se han logrado, que orientaciones hemos dado, a los estudiantes de maestría o de doctorado, y ya nos reunimos y decimos esto lo podemos publicar hasta acá o nos hacen falta estos otros análisis, o nos escribimos por correo electrónico de cómo van las cosas, quien está atrancado en que parte y nos vamos apoyando, yo diría que podía ser mucho mejor la comunicación y a pesar de que no es tan lejos tampoco es que me parezca que la comunicación es excelente, podría ser mucho mejor,... (L 4: 9)

Igualmente, los integrantes de este grupo han establecido vínculos con grupos de Universidades extranjeras (norteamericanas) cuyas relaciones son también de una profunda confiabilidad que, incluso son extensivas no solo al campo académico sino privado, como se aprecia en la siguiente nota: *...me contaba*

que el profesor, cuando llega allá, él tiene dos carros y le da un carro, tenga este carro... .. allá tenemos todo para llegar a investigar, lo que necesitamos es tiempo para irnos más seguido pero allá tenemos las puertas abiertas de varias instituciones, (L 4, 17)

Entre las razones de la disminución de los encuentros cara a cara en el grupo se aducen: la dificultad de disponer de tiempos comunes en las diferentes instituciones, la falta de recursos para desplazamiento de una Universidad a otra; pero además los compromisos académico-administrativos adquiridos por los integrantes del grupo a nivel de cada Universidad que los alejan de sus actividades investigativas, así como de las posibilidades de avanzar en la consolidación de la red externa, pero se está haciendo un trabajo importante en el proceso de formación de nuevos investigadores a través de la maestría y de los programas de jóvenes investigadores de Colciencias, es decir construyendo la capacidad institucional, y por supuesto local y regional.

Otra experiencia de resaltar, la constituye un grupo de investigación que por la formación en el extranjero de algunos de sus integrantes la interacción con investigadores externos ha sido continua; la participación en convocatorias y en eventos tanto nacionales como internacionales ha propiciado la ampliación de la red de interacción científica externa. Una característica de este grupo que lo

diferencia de la primera es que los investigadores externos no hacen parte de la plantilla base del grupo, sino que existe la figura de investigador asociado para colaboraciones temporales , *...entonces normalmente nosotros estamos consultando las convocatorias que nos están haciendo continuamente y miramos cuales de esas convocatorias pueden ser útiles para el grupo, bien sea porque están en un nivel en que nosotros nos movemos, bien sea porque ofrecen recursos que nos interesan, bien sea porque nos permiten asociarnos con otros grupos formando redes aportando lo que es fuerte en el grupo, bien sea porque alguno de los investigadores le interesa trabajar ese tema en particular y somos beneficiados con la convocatoria; entonces previo a la presentación de la convocatoria hemos preguntado quien se puede comprometer con ello, y que otros investigadores asociados se pueden involucrar, o de otros grupos o profesores de los departamentos que representamos, y una vez que se apruebe se recoge el equipo y ese equipo empieza a trabajar con lo cual el investigador del grupo termina siendo el líder que da cuenta del desarrollo de ese proyecto en particular,*
(L 6: 9)

En este caso, la búsqueda de vínculos con integrantes de otros grupos de investigación al interior de la Universidad estudiada, surge como una estrategia en la formulación del proyecto de creación del Instituto en Ciencias Sociales y con el fin de cumplir con requisitos institucionales en términos de indicadores

relacionados con número de investigadores con título de doctor e indicadores de productividad (artículos nacionales e internacionales), y por tanto se convierte, en principio, en un agregado de investigadores y productos, y no a partir de una experiencia científica previa entre investigadores y entre grupos, *...el grupo ha sido muy estable en cuanto a sus miembros, sin embargo ha habido unas épocas en que la estrategia de dar un paso adelante implicó la necesidad de tener relaciones con otras personas del grupo; (por el desarrollo de los proyectos de doctorado y de instituto) eso hace cuatro años empezamos a trabajar el asunto vimos la necesidad de traer al grupo nuevos investigadores,...* (L 6: 9)

Las dos experiencias anteriores muestran la debilidad de las interacciones científicas entre los grupos dentro de la Universidad, aunque se debe tener en cuenta la diferencia en temáticas y objetos de estudio, pero incluso en algunos departamentos donde se comparte el objeto de estudio se dan situaciones de absoluta incomunicación entre ellos, *...hay eventos claro, hay eventos, para que se difundan los conocimientos, pero más por áreas, porque estamos tan subdivididos en diferentes líneas de investigación las diferentes líneas hacen sus eventos, claro que sí, congresos, simposios...* (L 8, 64)

Y se plantea como una situación deseable la interacción científica entre grupos de un mismo departamento, considerando su complementariedad temática,...eso es

un proceso interesante, en el sentido de que bueno lo primero que habría que decir es que para el programa es muy importante que exista digamos esa interrelación porque en Colombia son los dos únicos grupos de investigación, y más escalafonados en categoría A en Colciencias que hay en las Universidades,...
(L 7, 7)

5.4.5 Comunicación intra-grupo.

Como se dijo antes la subdivisión del trabajo científico en la Universidad se hace por líneas de investigación y por proyectos dentro de los grupos, razón por la cual la interacción y por supuesto la comunicación se da con mayor frecuencia entre los ejecutores de proyectos vigentes y en el caso de compartir el mismo espacio esta se ve favorecida,...*por líneas, y todo el contacto es correo electrónico, teléfono, y como trabajamos todos juntos. N: ah...comparten espacio? R: si compartimos todo el tiempo, como es el departamento, compartimos todo el tiempo.* (L 8, 77)

El siguiente relato de interacción en la ejecución de proyectos permite comprender las sutilezas de las relaciones entre investigadores y el papel de la comunicación y la empatía, ... *voy a hablar de la última experiencia , el estilo de la persona puede ser un estilo directivo o un estilo conciliador, y entonces con quien trabajé, tenía un estilo más directivo y yo tengo un estilo más conciliador, entonces digamos que*

*logramos hacer un buen equipo ¿a partir de qué?, a partir de escuchar sus puntos de vista, qué propone, y aprovechar la experiencia que ella tenía también y tratar de organizarla de manera que digamos tanto lo que ella planteaba como lo que yo estaba pensando pudieran caber en el proceso, y fue muy interesante el resultado... a mí me pareció y después haciendo la evaluación con ella, estábamos de acuerdo en eso, o sea hay una necesidad de que la **empatía** se dé, porque de lo contrario lo que va a suceder es que crece el conflicto, y lo que se necesita es tener un producto, y el producto debe ser de calidad, debe ser algo bueno, es necesario conciliar, digamos negociar entre comillas esos puntos de vista, entre lo que esta persona sabe y ponerlos en un punto intermedio, pero el papel de conciliador es muy importante , que busque las maneras de cómo hacer acuerdos, ... (I 19: 26)*

5.4.6 Liderazgo y confianza.

El liderazgo en el desarrollo de los grupos de investigación estudiados va surgiendo en forma natural mediado por factores como: la oportunidad en el acceso a la información a través de los cargos académico-administrativos, la producción científica en términos de publicaciones, artículos e investigaciones, y la formación avanzada especialmente estudios de maestría y doctorado, pero también con la capacidad de convocatoria y de gestión de las personas, yo he visto dos momentos de liderazgo, uno el de las pioneras, las que concibieron la

idea, las que digamos formularon la ruta y comenzaron a hacer la gran convocatoria interna, o sea de investigadores, de profesores de la Universidad para que hicieran parte del grupo y también de instituciones externas que pudieran dar apoyo, ...y un segundo momento, que es el que ha tenido (n.dra.gr), lo ha hecho sobre la base de liderar un proyecto concreto, que es lo que hoy se muestra en el trabajo, (I 1, 40); El liderazgo en parte primero ha obedecido a las personas que tengan más trayectoria y mayor formación, antigüedad por ejemplo, formación académica y mayor digamos currículum), pero también depende de la capacidad que tenga de aglutinar la gente, de la capacidad de convocatoria que tenga,... (I 3, 52); ...que yo fuera la subdirectora acá por el liderazgo que ellos veían que yo convoco a la gente, los reúno, les pido que hagamos cosas,... (I 4, 7)

Pero se reconoce, por parte de algunos entrevistados, la existencia de un liderazgo académico o por perfiles de cada uno de los integrantes del grupo en cada uno de sus campos de conocimiento, *...yo creo también que es como por perfiles (JI 15: 40), ...pero también hay otros niveles de liderazgo que es los que tiene cada uno en su nicho, quienes han trabajado en cierto tipo de investigación pues hay han tenido su liderazgo (I 1, 40), ...pues yo creo que el liderazgo en el grupo depende del tema que se esté trabajando, porque si la persona conoce del tema lo suficiente para poder dar orientaciones precisas ahí va a tener como esa vocería dentro del grupo,... si yo conozco del tema yo puedo liderar la propuesta,*

entonces el liderazgo va más de acuerdo al conocimiento del tema y también incide mucho el conocimiento metodológico en investigación (JI 16: 120)

*Incluso se reconoce el necesario espíritu de liderazgo en los jóvenes que se vinculan a los grupos,...yo creo que las personas que pertenecen acá pues la mayoría son líderes, la persona que entra acá es porque ya ha tenido como recorrido así sea como buen estudiante durante el pregrado, durante el colegio, entonces eso es lo que se mira, y por lo general las personas que buscan investigación y se quedan es porque tienen su formación en líderes. (JI 14: 43); pero también como capacidad de gestión, uno sabe que por lo general el coordinador del grupo es una persona que gestiona mucho, uno sabe que esa es como la función de ellos, coordinar, gestionar, hacer los convenios, conseguir los recursos, y el resto del grupo nos repartimos las tareas que son operativas según el perfil de cada uno. (JI 15: 40); ...yo diría que este es un **liderazgo compartido**, muy compartido, en donde cada quien tiene como un rol pero en ese rol tiene que ver mucho como la **responsabilidad** que se ha asumido ahí (I 20: 87) Y también se define el liderazgo como una actitud de las personas, ...pues el liderazgo si es una actitud de las personas, el liderazgo nace de la persona y se muestra en un grupo y puede haber muchos líderes dentro del grupo, personas que tienen esa actitud de líderes y entonces convocan al grupo, los diferentes integrantes toman la iniciativa y las propuestas vienen de distintas personas del*

grupo. (L 21: 69); E igualmente, liderazgo como realizaciones concretas de acciones o proyectos: ...para mí el liderazgo está dado fundamentalmente por la realización de cosas concretas, de proyectos concretos, es decir, el líder en tanto propone, lidera cosas, desarrolla proyectos, los lleva a cabo, los finaliza bien, ... (L 7: 39);...yo creo que liderazgo es esta persona que jalona varios proyectos, que nos trae cofinanciación externa, y yo pienso que en esa forma se muestran los liderazgos claro... (L 8: 85)

Sin embargo, un investigador entrevistado identifica el liderazgo científico ligado a la posición visible del investigador en la comunidad científica y su reconocimiento, desde este punto de vista aún no se identifica un liderazgo de este tipo en el grupo *yo no identifico un liderazgo surgido desde donde debería surgir el liderazgo que es desde el papel las funciones del grupo como investigador sino que es un liderazgo yo lo llamaría de nominación ¿en qué sentido lo llamo de nominación?: que le correspondería el liderazgo a quien vaya ocupando la dirección del departamento en tanto el grupo está subsumido en el Departamento (I 18: 150), no sería un liderazgo tipo Manuel Elkin Pataroyo, que él no necesita ser el director del Depto. para tener la autoridad académica y reconocimiento de todos los que están allí (I 18: 152).*

Se habla de un liderazgo natural como reconocimiento y legitimación desde los compañeros de trabajo, *...es un liderazgo muy natural, aunque cuando yo asumo el liderazgo en el grupo, pues si bien fue consecuencia de un compartir y de un reconocimiento que hacen los compañeros de las características más concretamente, pues se oficializa diciendo si queremos. (L 22: 66).* Y en algunos casos se nota la ausencia del líder, incluso se acepta la necesidad de un coordinador de grupo que dinamice, que de impulso al trabajo de grupo; esta necesidad obedece especialmente a grupos cuyo líder nominal pasa a ejercer cargos de dirección académico-administrativo que no le permiten impulsar el desarrollo del equipo de trabajo y porque no se ha establecido la rotación del líder nominal, o porque no se han establecido unas normas básicas de funcionamiento de los grupos , *... alguna vez hubo un coordinador del grupo como tal, pero si hace falta que haya más como quien dice una persona que esté constantemente al frente de él, de reunir al grupo, de citarlos, en este momento como te digo no tenemos la persona, y no se a quien se lo hayan delegado porque no hemos vuelto a tener reuniones (I 9: 35)*

5.4.7 Características del liderazgo y la confianza.

Se identifican algunas cualidades de los líderes para la generación de confianza como la claridad en la comunicación y la sinceridad, *...comunicación oportuna, porque si yo no tengo claridad en las cosas y no soy sincera, que confianza*

pueden tener, yo creo que uno genera la confianza que pueden tener en uno. (L 22: 68); Pero también, entusiasmo, paciencia, capacidad para motivar, persistencia, capacidad para enfrentar problemas, capacidad de convencer a los demás pero también convencimiento propio, evidencias para mostrar, ... eso se necesita más que hacer un proyecto, porque muchas personas que saben investigar no lo hacen porque eso implica una tramitología, eso implica convencer a la gente, generarse problemas también,... se necesita un convencimiento y tener persistencia y tener también evidencias para mostrar, ... (L 23: 27) ...entonces la confianza surge, sí, de un líder, se necesita definitivamente una persona que mueva y motive, que muestre evidencias y que sea capaz de buscar las personas que aporten y trabajen con el mismo ritmo.... (L 23: 29)

En contraste con estas características se presenta una descripción de lo que **no** sería un líder facilitador del trabajo investigativo: *Una persona que sea impositiva, que al ser impositiva no deja que los otros actúen, que no deja que los otros pongan sus puntos de vista y se les validen, se les acepten,... (I 19: 123); Y lo que se considera un líder facilitador: ...no ellos tienen un estilo de personalidad que es más abierta, o sea, digo yo, no necesitan hacer nada adicional porque su estilo y su manera de ser es abierta a que las personas manifiesten sus puntos de vista... (I 19: 123); el liderazgo por reconocimiento de logros y por la apertura para compartir el conocimiento, ... no hay que decir voy a ser líder, le nace a uno cierto,*

para poder generar e inspirar ese respeto y esa confianza en los otros, para que los otros le crean, quieran participar, eso que digan yo quiero aprender con ella, eso ya es porque ellos ven que uno tiene unos logros anteriores y entonces ellos me preguntan... y uno si como que hace escuela y tiene como cierta imagen (P 23: 140);

...sí, que tiene la disponibilidad, la intención, que uno es muy amable con ellos, que no se guarda la información, y también la trayectoria de uno, porque la gente también va identificando, buscando, no se unen a cualquier persona, (L 23: 142); ...de pronto habíamos hecho intentos de investigación pero no teníamos un líder que nos guiara y que nos diera como unos lineamientos, nosotros cuando iniciamos con (n.dra.gr) ella empezó a replicar lo que estaba haciendo con un grupo piloto que era el objeto de estudio de su tesis doctoral, lo que ella hacía con ese grupo lo replicaba con nosotros y nosotros a su vez lo replicábamos con nuestros estudiantes (I 24: 8); ... nosotros podríamos haber hecho investigación pero sin el suficiente conocimiento pero ya con la líder que nos dio esos lineamientos y que nos aterrizó y que nos abrió las puertas pues eso para nosotros fue muy gratificante poder pertenecer a un grupo de investigación y aprender cómo se hace la investigación, publicar, participar en eventos académicos, (I 24: 15)

El liderazgo se ha desarrollado de forma espontánea y en algunas ocasiones se sustenta en el conocimiento adquirido a través de la vinculación a los procesos del Sistema Científico, como los procedimientos para atender convocatorias, la gestión de la información de los grupos de investigación como GrupLac, CvLac; las dinámicas internas del grupo de investigación; este conocimiento y la voluntad de compartirlo convoca a sus compañeros para dinamizar los grupos, y por tanto adquiere valor para ellos y así también es reconocido, *...la capacidad de convocatoria, su amplio conocimiento y su buena gestión ante Colciencias, porque es muy conocedora como de todas las estrategias y de toda la dinámica de Colciencias, (L 24: 123)*

5.4.8 Los estudios de postgrado y la construcción de confianza y el desarrollo y consolidación de los grupos de investigación.

Definitivamente la formación posgraduada, especialmente de doctorado en el contexto investigado ha sido el factor desencadenante de los vínculos científicos con investigadores tanto nacionales como extranjeros, y también ha permitido la organización y promoción de eventos nacionales e internacionales, así como la propuesta de maestrías y doctorados con sustento en redes científicas; así mismo, se ha generado una dinámica de trabajo a partir de las investigaciones de los posgrados que sustentan el trabajo de los grupos de investigación favoreciendo su desarrollo, consolidación y visibilización hacia la comunidad

científica nacional e internacional como es la intencionalidad de la Política Nacional de Ciencia y Tecnología, así mismo se propician espacios de trabajo colaborativo tanto al interior de los grupos como en relación con otros grupos internos y externos, ... *aquí tenemos ahora la gran ventaja que con la maestría que tenemos, y ahora con el doctorado los profesores que hacen parte del grupo de investigación interrelacionan mucho con los estudiantes de pregrado y de postgrado, que también hacen parte del grupo de investigación; la maestría lo que nos ha permitido es que los profesores que somos profesores de la maestría analicemos los proyectos de investigación, miremos los que son más pertinentes para un grupo y para el otro y así se genera un intercambio de información interesante y discutimos los diferentes temas entre todos entre profesores y estudiantes. (L 7, 20;...todo inició con la maestría, porque la tesis como le dije ahora está ubicada en el campo que trabaja él, entonces en la maestría teníamos los espacios los viernes para hablar sobre los proyectos, hablar sobre las preguntas, cómo estaban planteadas, para hacer sugerencias de las preguntas, o sea como todo el proceso de consolidación incluso del anteproyecto,..., (JI 16, 33)*

Como este proceso de trabajo con estudiantes de maestría y doctorado está en su etapa inicial, en un futuro se requieren estudios sobre su evolución para llegar a conclusiones más precisas en términos de la relación entre la construcción de confianza y el desarrollo y consolidación de comunidad científica, aunque los

relatos de las experiencias en esta investigación nos permiten confirmar que las relaciones más auténticas de confianza para el trabajo científico se construyen en los procesos de trabajo académico entre los profesores y compañeros de postgrado.

5.5 ATRIBUTOS Y VALORES

Hasta aquí se han descrito los estados tanto a nivel individual como colectivo para desarrollar la confianza, así como la condición que permite generar esos estados, pero aún queda por comprender cuáles son las razones y motivos, es decir, los atributos y valores que propician dichos estados a partir de la descripción y comprensión de los significados dados por los investigadores entrevistados. En el estudio se encontraron claramente diferenciados al menos ocho atributos.

5.5.1 La honestidad.

En este caso, la connotación dada a la confianza es de credibilidad en el otro lograda a través de una historia compartida; se intuye la referencia a una experiencia previa compartida que permite depositar la confianza plena en el otro por los sentimientos que expresa, por sus comportamientos y características, *...la confianza para mí significa que con base en una convicción clara y sincera entre las personas yo pueda creer en el otro, en lo que hace el otro, en la que dice el otro, y en los sentimientos que expresa, (L 22, 62);* por sus capacidades y

atributos personales, es decir que existe un sentimiento de seguridad reciproca en las actuaciones de los investigadores,..., *la confianza es como un sentimiento pienso yo, un sentimiento en el cual uno cree que la otra persona es responsable, en el cual uno cree que la otra persona valora lo que uno le aporte, yo creo que eso es, honestidad,... (JI 25, 74)*

En el espacio de las comunidades científicas, la honestidad se extiende a las interacciones relacionadas con la publicación de artículos, en el sentido de solicitar autoría solamente allí donde se ha hecho aporte real; desde este punto de vista, tener claridad sobre los criterios de participación en las publicaciones se considera indispensable para evitar conflictos innecesarios que socavan la confianza y el trabajo compartido: *...yo creo que con las publicaciones hay que ser muy honestos, muy originales, mucho respeto, esa parte de derechos de autor, eso es complicadísimo de manejar, eso nos ha traído algunos dolores de cabeza (L 8, 49); sobre derechos de autor, que de repente trabajan dos o tres personas, que no se definan las cartas de juego, quien va de primero, de segundo, de tercero, o simplemente, tú por prestar tu laboratorio te están exigiendo que estés en el paper, entonces este tipo de cosas tienen que ser muy claras. (L 8: 51); porque siempre que se va a hacer un trabajo nosotros colocamos con claridad quienes son los autores, en qué condiciones se van a hacer los trabajos,... (L 11, 46)*

El significado de la confianza como honestidad dado por los investigadores coincide con los resultados de estudios en otros ámbitos, en los que se hace referencia a la honestidad como carácter, integridad y autenticidad de una persona (Yañez R. , 2006, pág. 558), constituyéndose en una faceta fundamental de la confianza (Baier, 1986); (Butler & Cantrell, 1984); (Cummings & Bromily); (Hoy & Tschannen-Moran, 1999) (Tschannen-Moran & Hoy, 2000). (Rotter, 1967, pág. 651) define la confianza como “la esperanza de que la palabra, la promesa, la declaración verbal o escrita de otro individuo o grupo puede ser invocada”, lo que implica veracidad y ajuste de las declaraciones a los hechos tal como suceden, y mantener los compromisos adquiridos sobre acciones futuras; asimismo, (Yañez R. , 2006) confirma como la honestidad se constituye en una faceta fundamental de la confianza; (Merton R. , 1942, pág. 248) fue el primero en plantear la honestidad como fundamental en la actividad científica: “la ciencia... ..presupone desinterés, integridad y honestidad de los científicos” .

5.5.2 Respeto.

Igualmente el respeto se identifica como un valor fundamental para la construcción de la confianza, el respeto a la libre expresión y a la diferencia, como motivador para el trabajo comprometido, como el reconocimiento de la trayectoria del otro, de sus capacidades, el respeto como una actitud considerada hacia el otro en “igualdad de condiciones” también el respeto como cariño, calidad humana,

tolerancia: *acá usted no se siente menos que otros, así no tenga los títulos que tienen las personas de mayor rango... hay mucha igualdad, se respetan mucho las condiciones humanas, y se nota como mucho cariño, calidad humana. (JI 14, 8);... las relaciones que se llevan son de mucho respeto y esto lo motiva a uno cada día como a meterle más ganas a los proyectos a participar más activamente de él (JI 14, 12);* respeto en todos los aspectos incluso en el manejo de la información y el conocimiento, *...El respeto, en el sentido del reconocimiento, en el sentido de tratar de ser justo en el comentario, en la observación (I 18, 90);.....el respeto por el otro, como un ser humano como una persona que tiene habilidades, que conoce, un investigador que está al mismo nivel, (I 19, 59), y también tolerancia, ... un valor muy importante es como la parte de la empatía, del respeto hacia la otra persona, de la tolerancia, porque realmente para uno hacer investigación colectiva se requiere de ese tipo de cosas como para llegar a acuerdos(I 16, 77); ...el primer valor es el respeto, la tolerancia, comprender que cada cual tiene unas fortalezas,... (I 24, 60)*

Para (Gutierrez, 1998) el respeto significa congruencia, primero y ante todo consigo mismo para poder extenderla a los demás: "No podemos legitimarnos ante los demás si no somos respetuosos de nuestra propia legitimidad. La congruencia se vive, no se enseña ni se exhibe. Los investigadores serán

congruentes en la medida en que como personas sean respetuosas de sí mismas y de los demás" (pág. 89).

5.5.3 Lealtad.

En términos de los investigadores entrevistados se refiere a una actitud sincera, transparente y de identidad en sus acciones frente a los compañeros y frente al grupo; la lealtad debe darse no solo en las interacciones interpersonales sino en los diferentes espacios y medios de representación del grupo, como las ponencias, los artículos y publicaciones, *yo diría que más que la fidelidad, la lealtad, el que es desleal es mentiroso y el que es mentiroso puede hacer cualquier cosa (L 22, 53); ..., porque primero, tiene que haber lealtad y respeto, o sea esas dos cosas, si no hay lealtad y no hay respeto, no hay nada. (I 24, 65)*

En (Hosmer, 1995) se encuentra la lealtad equiparada a benevolencia o buena voluntad para proteger, apoyar, y alentar o resaltar el valor de los otros; también implica la "obligación de abstenerse de abusar de la confianza que otros han otorgado y satisfacer los deberes concedidos al aceptar la confianza de alguien" (Sztompka, 2000, pág. 5) e igualmente, (Tschannen-Moran & Hoy, 2000) argumentan que la faceta más común de la confianza es un sentimiento de benevolencia, "la confianza en que su bienestar será protegido y no perjudicado por la parte en que se confía, incluso aunque se tenga la oportunidad. En

situaciones de interdependencia esta fe en el altruismo de los demás es particularmente importante” (pág. 557).

5.5.4 Responsabilidad.

Se refiere a la esperanza en el cumplimiento de los compromisos. La responsabilidad como combinación de compromiso-cumplimiento se constituye en uno de los valores identificados como fundamentales para la labor investigativa compartida, puesto que la realización de las tareas de unos integrantes tiene influencia en el desarrollo de las tareas de los demás y en el desempeño total del equipo de trabajo: *...se puede definir como **la responsabilidad** que hay entre el investigador frente al grupo de investigación,...donde se busca es que cada quien asuma su propia responsabilidad... (L 13, 87); ...yo diría que otro valor fundamental es el **compromiso**, porque es que estos son compromisos, son compromisos institucionales,... (L 20, 46)*

El compromiso y cumplimiento visto como un sentimiento de seguridad en los resultados debido a experiencia de trabajos previos. Las faltas relacionadas con el compromiso o la responsabilidad en el cumplimiento de las tareas, se convierte en un factor que provoca rupturas de confianza que es difícil reparar hacia el futuro, pero también al acumularse el trabajo en los otros investigadores, este se convierte en una pesada carga para ellos; *... yo creo que muy importante tener la*

confianza, yo creo que la confianza es me toco asumirlo a mí, entonces yo dije: jamás me vuelvo a meter a arrastrar gente cierto, entonces esa es como una premisa fundamental si no hay responsabilidad es mejor hacerlo solo, yo las últimas investigaciones las he presentado sola o con personas de otras universidades con las cuales sé que hay más compromiso (I 9, 17)

Inmersa en la acción comprometida con la labor investigativa se identifica como prioritaria la existencia del interés por parte del investigador, o sea, debe existir una motivación que surja del investigador sin la cual es difícil lograr compromisos: *“... aquí cada cual trabaja en lo que le guste cierto, y por esa razón las cosas creo salen bien (L 11, 35). Pero el interés también es expresado en términos de la continuidad del trabajo investigativo hacia el futuro y que tenga trascendencia hacia otras instancias a través de las maestrías y doctorados, y no como la realización de investigaciones de carácter puntual: ...pero también a través de un trabajo poder hacer una proyección de esos resultados, en esa medida uno siente pues que la cosa funciona bien, no solamente por entregar un informe o finalizar una investigación; (pensar) que eso va a tener continuidad con el tema de doctorados, de maestrías, ahí es que sientes también mucha empatía digamos en relación a las temáticas que uno va desarrollando o los proyectos que van resultando. (I 9, 19).*

Incluso el compromiso investigativo va más allá de la jornada laboral en momentos críticos como lo es por ejemplo la elaboración de informes, por eso se alude al *“...sentido de sacrificio que tiene que hacer la gente en un momento dado...”* hasta tal punto de considerar como factor de exclusión el no estar dispuesto para este tipo de sacrificio: *...tenemos de pronto un trabajo que está un poquito atrasado, nos reunimos hasta la hora que sea, entonces la gente que ya va a sacar pretexto, no se le acepta, el grupo de investigación es como un bus, se suben y se bajan, ...(L 13, 87)*

Pero el interés también es expresado en términos de la continuidad del trabajo investigativo hacia el futuro y que tenga trascendencia hacia otras instancias a través de las maestrías y doctorados, y no como la realización de investigaciones de carácter puntual, *entonces cuando uno ve que con otras personas hay como unos intereses comunes para sacar adelante los proyectos, para involucrar trabajo académico pero también a través de un trabajo poder hacer una proyección de esos resultados, en esa medida uno siente pues que la cosa funciona bien, no solamente por entregar un informe o finalizar una investigación; se va creando, **que eso va a tener continuidad** y ese tema de doctorados, de maestrías, ahí es que sientes también **mucha empatía** digamos en relación a las temáticas que uno va desarrollando o los proyectos que van resultando. (I 9, 19).*

Definitivamente parece que la responsabilidad asociada con el compromiso hace parte de valores para el trabajo compartido y se constituye en una faceta fundamental de la confianza que implica un alto grado de involucramiento de los integrantes del equipo en los esfuerzos y metas del grupo y la seguridad en el logro de los objetivos comunes, con la conciencia de la contribución de cada uno. (Mead, 1934; Jones & George, 1998).

El compromiso, el interés y la avidez por el conocimiento está relacionada con lo que (Gutierrez, 1998) llama investigación placentera e investigación con sentido: la investigación placentera hace relación al trabajo en ambientes favorables a la creatividad que propicien tranquilidad y seguridad al investigador para liberar su mente: “El investigador como científico al servicio de cambios vertiginosos y de horizontes insospechados, requiere una gran dosis de imaginación, de sueño y de visualización gozosa y placentera” (pág. 89). Y la investigación con sentido hace relación a la experiencia emocional del investigador en tanto trabaje en temas que representen algo en su vida y le aporten satisfacción y crecimiento, “la investigación con sentido forma protagonistas, es decir, seres para quienes lo que están investigando significa algo en sus vidas como motivación como crecimiento como seres humanos. (Gutierrez, 1998).

5.5.5 Apertura.

Se refiere a la facilidad de acceso a los recursos, a infraestructura física y conocimiento por parte de otra persona o grupo: *...nosotros les pedimos cualquier colaboración, queremos ir a los laboratorios a estar dos meses inmediatamente abren las puertas, vengan que acá están los reactivos, vengan que acá están los equipos; traigan el recurso para que ustedes paguen la vivienda y los tiquetes pero el laboratorio está a sus órdenes, (L 4: 17)*; otra connotación de confianza como apertura es el estímulo para participar en espacios de interacción externos al grupo para ir adquiriendo las capacidades y habilidades necesarias para comunicarse con sus pares en el campo de conocimiento en que se esté preparando y a la entrega de conocimiento a un colega como expresión de la credibilidad ganada por el otro a través de su trayectoria: *en dicho congreso un reconocido investigador le pareció interesante su trabajo y le solicito copia, el estudiante al consultar a su mentor, él le dijo que podía compartir con el profesor sin problema dicho conocimiento (I 3). ... nosotros les pedimos cualquier colaboración, queremos ir a los laboratorios a estar dos meses inmediatamente **abren** las puertas, vengan que acá están los reactivos, vengan que acá están los equipos ósea traigan el recurso para que ustedes paguen la vivienda y los tiquetes pero el laboratorio está a sus órdenes, (L 4: 17); ...a medida que uno avanza en el grupo se le van dando responsabilidades, usted demuestra las capacidades que tiene para ciertas actividades entonces se le van entregando esas*

*responsabilidades (JI 14: 23); ... es muy positiva, es de mucha confianza, las opiniones son tenidas en cuenta, las sugerencias, en ese grupo hay mucha **apertura...** cada uno sabe lo que tiene que hacer no se nos ha vuelto como una familia, porque llevamos mucho tiempo trabajando juntos. (JI 15: 10).*

Igualmente, en el contexto de las organizaciones y las escuelas el significado de la apertura se refiere a la disponibilidad y entrega de la información; claro está, para que haya apertura debe existir confianza recíproca, en términos de la seguridad en que la información va a ser manejada con total transparencia sin abusar de las personas involucradas en el intercambio de información y conocimiento (Tschannen-Moran & Hoy, 2000); la apertura también significa accesibilidad mental, o buena voluntad para compartir ideas e información libremente con otros (Butler & Cantrell, 1984; Hosmer, 1995), teniendo en consideración que quienes no estén dispuestos a ampliar los horizontes de confianza estarán condenados a vivir aislados bajo el yugo de sus propias decisiones (Kramer, Brewer, & Hanna, 1996; Tschannen-Moran & Hoy, 2000).

5.5.6 Ética.

La ética en este contexto se refiere a los atributos que rodean la apertura; mientras la apertura como lo vimos se refiere a la disposición para entregar y compartir el conocimiento y la información, la ética en el contexto de esta

investigación significa el manejo correcto que de ellos se haga, especialmente del conocimiento que se genere en el grupo, así como el cumplimiento estricto de los acuerdos hechos en desarrollo del proyecto, *...hay otros que son componentes de la ética digamos profesional en el sentido de que lo que se está produciendo, que lo que se está trabajando efectivamente es el resultado de los acuerdos hechos en el proyecto en la construcción del proyecto, (I 1, 22); ...que de pronto se publique una producción de uno sin que de autorización, o que se estén mostrando los resultados y en esos resultados no aparezca el nombre de uno, pues esas cosas serían como muy delicadas, afortunadamente no me ha sucedido pero yo creo que en un grupo de investigación eso sería como algo de las cosas más imperdonables pues dentro de la ética que hay que tener que se le respete la producción a la persona que la hizo. (JI 15, 24)*

Otra mirada de la ética corresponde a la actitud de respeto y retroalimentación que el investigador tiene frente a las poblaciones con las cuales trabaja: *...la responsabilidad ética y social no solamente con el tema sino con las poblaciones con las cuales se vincula, porque es que hacer investigación implica que estas personas que me están dando a mi cuenta de una realidad yo debo devolverle a esta población con conocimiento, con nuevos saberes, sobre lo que se conoce desde la misma investigación, o sea nosotros tenemos un compromiso muy*

grande frente a eso y eso está muy claro para quienes hacen investigación por este lado, (L 20, 46)

En el contexto de las organizaciones (Jones & George, 1998) y en las escuelas (Tschannen-Moran & Hoy, 2000) se considera improbable el intercambio de información y conocimiento cuando está en duda la base moral de las acciones o los valores que guían el comportamiento de los otros; la ética tiene una connotación de apertura e implica la existencia de confianza recíproca, en términos de la seguridad en que la información va a ser manejada con total transparencia sin abusar de las personas involucradas en la interacción.

5.5.7 Rigor científico.

Se refiere al cumplimiento estricto de las normas para el trabajo científico desde el punto de vista teórico y metodológico que genera **confiabilidad** en los resultados y **credibilidad** en el trabajo del investigador. el rigor científico expresa la **competencia o capacidad investigativa** indispensable para actuar en la comunidad científica: *...que uno en un momento dado pueda estar totalmente confiado y que haya garantías de que los resultados que le están ofreciendo a uno son resultados reales, verídicos, (I 3, 49); ... la confianza es uno poder presentar unos resultados y que la gente crea en ellos, eso es confianza, que tus trabajos de investigación, puedan ser replicados eso es confianza, claro si,...datos fidedignos*

(L 8, 82); ...yo digo, a mi me parece que la objetividad, el rigor, la seriedad en el compromiso. (I 18, 90)

Los organismos nacionales que rigen el desarrollo científico en el país, recogiendo experiencias de diversos espacios internacionales, están promoviendo a través de la formación posgraduada (especialmente a nivel de doctorado), la construcción de una cultura del trabajo científico, que le permita al investigador interactuar con solvencia en su (Butler & Cantrell, 1984) área de trabajo y que haya seguridad en la calidad de los resultados, además del deseo sincero de dominar los objetos de conocimiento.

Desde el campo organizacional, (Butler & Cantrell, 1984) (Hosmer, 1995) identifican la confianza como **capacidad** y está referida tanto al conocimiento técnico como a la habilidad interpersonal para la realización del trabajo, que aunque guardando las diferencias de significado en las actividades, unas de investigación y otras de gestión, hay coincidencia en las condiciones para que haya confianza en relaciones de trabajo compartido. En los grupos de investigación existe un grado de calificación exigida institucionalmente (títulos, certificados, experiencia en investigación, etc.) que garantizan un entendimiento entre los interlocutores del conocimiento, pero existen otras competencias y habilidades que sólo es posible identificar a través de la interacción social y que

son determinantes para el trabajo en equipo de los investigadores y que aquí se ha identificado como la afinidad para el trabajo compartido.

Se puede inferir, que el rigor científico en este contexto está relacionado con el imperativo categórico planteado por Cortina (1985) de subordinación de todos los intereses individuales al objetivo de la verdad científica mediada por el consenso; y para satisfacer el interés objetivo de la ciencia, la ética de la argumentación descubre una norma moral fundamental bajo imperativo categórico: “que todos los miembros de la comunidad se reconozcan recíprocamente como interlocutores con los mismos derechos y que se obliguen, por tanto, a exponer sus propios argumentos, a escuchar los ajenos, y a cumplir normas básicas en la lógica de la argumentación, como es la exclusión de la mentira. (Cortina, 1985, pág. 105).

5.5.8 Autonomía.

Se refiere al margen de maniobra que se da a los integrantes para proponer proyectos, trabajar o publicar en forma individual o en grupo de acuerdo con las preferencias del investigador. Pero además la autonomía se refiere a la libertad para llevar a cabo las tareas de investigación delegadas y se constituye en una prueba de responsabilidad, compromiso e iniciativa, y para los jóvenes investigadores se constituye en una oportunidad para enfrentarse a los desafíos de la actividad científica y por consiguiente a procesos de construcción de

confianza, confianza en sí mismos y confianza recíproca entre los miembros de la comunidad académica: *confiar en la otra persona es darle total libertad de actuar, (L 4:29); Si que haya libertad (I 12: 23); ... las opiniones son tenidas en cuenta, las sugerencias, en ese grupo hay mucha apertura, como el nivel de trabajo de todos es bueno y la responsabilidad y la confianza, no hay una presión para entregar los resultados, no, cada uno sabe lo que tiene que hacer, se nos ha vuelto como una familia, porque llevamos mucho tiempo trabajando juntos (JI 15: 10); ...yo le digo al grupo que cuando estemos en una investigación no me pregunte tanto, Ud. joven investigador si me pregunta tanto me parece que es muy dependiente (L 13, 57);...haga esto y queda bajo su responsabilidad, uno tiene que responderle a esa persona porque confió en uno, pero no está fiscalizando, esto es una forma de crear confianza, (I 17, 140);...porque es inconcebible que el coordinador de un centro de investigación o el coordinador de una investigación tenga que estar controlando (L 20, 52)*

Aunque la autonomía y la libertad se planteen como necesarias para el aprendizaje, debe haber un sano equilibrio entre autonomía y la guía de quienes tienen mayor conocimiento, “porque la mejor manera de formar nuevos investigadores, no es sólo a través de manuales ni de la exposición del sujeto a la literatura, sino con el contacto directo entre el maestro y el aprendiz, es decir a través de un entrenamiento” (Bourdieu, 1975; Reguillo, 1998, pág. 79), y así lo

corroborar a un joven investigador: *o sea como que en términos de aprendizaje para mi, ha sido muy significativo el grupo del doctor X, a pesar de que llevo menos tiempo en el grupo, por la misma asesoría, como el detenernos a mirar el proyecto, las reglas que tenemos, a revisar todo como muy minuciosamente* (JI 16: 16).

En el proceso de formación de un investigador o investigadora los **sentimientos y la afectividad** tienen un valor central, y se reflejan en la práctica cotidiana de transmisión del oficio mediante la “pedagogía del silencio” (Bourdieu, 1987) que consiste en “la transmisión de un saber-hacer a través de un ejercicio empírico y de la observación por parte del sujeto en formación del conjunto de procedimientos y dispositivos que se utilizan en una investigación; a través de esta observación la lógica que subyace a los procedimientos va siendo incorporada, y en este proceso es el(la) aprendiz de investigador(a) el(la) que comanda el proceso... La práctica investigativa tradicional rechaza la afectividad, “censurar los afectos es formar investigadores e investigadoras fragmentados” (Reguillo, 1998, pág. 81)

6 DESCONFIANZA

Al estudiar la realidad cotidiana de los grupos de investigación con respecto a la construcción de confianza, por tratarse de un proceso social que sucede en un contexto cultural, económico, político, social, sumado a las características personales, a la cultura y a la formación de los investigadores, encontramos situaciones conflictivas descritas como actuaciones, expresiones y actitudes categorizadas como **desconfianza** e incluye dos subcategorías arrogancia intelectual y oportunismo/competencia desleal y canibalismo, que llevan a resentimiento y deterioro de las relaciones hasta tal punto de no poder restaurar la confianza perdida; la desconfianza ya ha sido tratada en la literatura pero que en este contexto toma una significación propia; Lewicki, McAllister, & Bies (1998) han trabajado el tema de la desconfianza como un fenómeno multidimensional y en un contexto de relaciones complejas para complementar las hipótesis de relación unidimensional y de equilibrio entre confianza y desconfianza, así mismo Elangovan & Shapiro (1998) trabajan el tema de la traición como una situación

frecuente en las organizaciones, centrándose en la traición oportunista; vale la pena considerar que según algunos autores la desconfianza no es simplemente la ausencia de confianza, lo cual conlleva a que haya factores que aumentan y disminuyen una y otra sin ser dependientes entre sí (Yañez, Ahumada, & Cova, 2006), esto significa que confianza y desconfianza no constituyen una misma dimensión y que ambas son mecanismos de la interacción social.

A continuación se hará referencia a las subcategorías resultantes en el presente estudio y en forma complementaria se traerá a referencia un caso hipotético de traición entre colegas universitarios planteado por Gil (2001) que puede ilustrar una situación factible de suceder en el contexto del trabajo científico.

6.1 ARROGANCIA INTELECTUAL.

Referida a manifestaciones de altanería, menosprecio, desvalorización y descalificación del trabajo de los compañeros,... *y en el campo académico uno ve que hay profesores que creemos que porque sabemos sobre una materia pues podemos comportarnos con orgullo, con altanería, (L 6, 13);... porque la gente a veces cree que porque tiene un título puede tratar a los demás como se le antoja y entonces irrespeto mucho y aquí se ha visto irrespeto a los estudiantes, irrespeto a los compañeros de trabajo,... (I 11, 44); ... me acuerdo que alguna vez precisamente una compañera, me preguntó qué ¿qué estaba trabajando?, le*

conté, me dijo, no, ¿eso se lo tumbo ya!, ...a mí no me gustó, ..., entonces no es el nivel que yo quiero, (I 18, 48); ... ella quiere que las cosas que ella piensa tienen que ser como ella piensa y a veces no acepta los otros puntos de vista, entonces por eso algunos nos hemos desligado de sus líneas de investigación para no chocar, porque los estudiantes en sus tesis con ella no ven la hora de terminar para no volver a saber nada de ella. (I 17, 142);... alguien interpretaba que se estaba asumiendo una posición muy dogmática y muy sobradora cierto, eso salía a flote y eso llegó a trascender al plano personal, incluso, casi que de meterse con la familia del otro. (I 18, 88); ... esas peleas que había en el grupo entre personas, y la **subvaloración** que se hacía de determinados trabajos, de personas, y porque tiene que ver con estilos de personalidad entonces una personalidad un poco más débil, más influenciable, entonces la persona se siente mal, se enferma, o sea eso genera muchos problemas (I 19: 74); ...pero entre nosotros los colegas hay mucho problema, muchos, no apoyan, no aportan, y critican el proyecto del otro porque es de tal persona, eso se da, (I 23, 115); ... nosotros peleábamos, eso es terrible y eso lo sabemos..., no es posible que cada uno individualmente una eminencia pero en grupo como el egoísmo, como la envidia, como que el otro no surja porque yo me veo más pequeñito, entonces en el grupo uno tiene que pensar que eso existe... (I 23: 119); ...un grupo de profesoras que llegaron nuevas pues vinieron con unas actitudes como de menospreciar la trayectoria que llevábamos los profesores antiguos, entonces utilizaban expresiones como que

hay que inyectarle sangre nueva al Departamento entonces eso generaba molestias (I 24: 10)

Pero las dificultades debidas a las características de la personalidad de algunos investigadores como el caso de la arrogancia que dificultan las relaciones armónicas en los grupos se pueden soportar en la medida en que exista un sentimiento afectivo entre los miembros del grupo, ... *sin embargo también pienso que hay cosas que están por encima de eso, es decir, que el grupo en sí mismo y esa es la gran conclusión, tiene unas bondades que desde el punto de vista afectivo tan fuerte que hemos sido capaces incluso de superar eso, todo se hace sobre la base de una especie de sentimiento bien llevado, afectivo entre los miembros del grupo. (L 6: 23)*

Por el tipo de sociedad que se privilegia y por el carácter de la ciencia que aún impera y se reproduce en nuestro medio académico, esta característica no es extraña a la actividad científica; algunos investigadores reproducen con sus actitudes, expresiones y actuaciones la sociedad jerarquizada y autoritaria en la que el poder se representa y expresa en las formas descritas en este trabajo por los entrevistados, “en fin el problema de las relaciones de poder persiste constantemente en el interior de la actividad científica, se da naturalmente tanto

entre las comunidades científicas y los grupos de investigación como entre los investigadores de un mismo grupo.” (Quevedo, 1997-1998, pág. 35).

6.2 CANIBALISMO/COMPETENCIA DESLEAL/OPORTUNISMO

Este fenómeno es percibido desde dos posibilidades:

1) aprovechamiento o apropiación del trabajo del otro sin hacer esfuerzos en términos de trabajo o por la posición privilegiada dentro de la estructura universitaria; o falta de credibilidad en el trabajo del otro: *...él lo que hace es aprovecharse del conocimiento de sus estudiantes. (I 3, 68),...el que está vinculado a la Universidad como docente pasa mi proyecto y luego él se lleva el crédito... (L 17, 82);...nadie sabe el esfuerzo que ha hecho otra persona para construir algo, nosotros somos muy dados a que cuando ya está todo organizado, bonito, bien hechecito, queremos (que nos incluyan), hay gente que dice yo hice eso, esto lo escribí yo (sin haberlo hecho) (L 11, 54:54). Y,*

2) rapiña por los escasos recursos para investigación...*no hay un interés en construir una comunidad académica, sino miremos haber como cogemos eso y que los otros no se enteren, porque de pronto puede salir a flote primero que nosotros, así no se construye comunidad académica... (L 5, 58).* Esta segunda forma, aunque diferente de la primera, también refleja relaciones de poder y de abuso de poder de algunos académicos, en línea vertical hacia abajo, hacia

quienes tienen una posición vulnerable, y hacia arriba, mediante el acceso privilegiado a los círculos de poder, pero también refleja una ética muy cuestionable por quienes ejercen estas prácticas y actitudes.

Estas formas de desconfianza no son extrañas a las relaciones universitarias en otros contextos, *... hicimos un repaso de algunas novelas que conocíamos en las cuales se habla del mundo universitario y de las relaciones entre los universitarios y encontramos cinco, seis novelas, españolas, gringas, colombianas, y en esas novelas digamos que lo constante es una mirada irónica sobre la vida universitaria y una caricaturización de las relaciones entre los profesores siempre signadas por el **canibalismo**, (I 1, 35)*

6.3 IRRECONCIABILIDAD/RESENTIMIENTO

Se refiere al sentimiento derivado de las situaciones negativas en las relaciones científicas mencionadas arriba: *...y el problema es que eso ha provocado a corto y largo plazo las personas siguen como con ese sinsabor, ...sí, eso ha provoca detrimento un poco de las relaciones, (L 8, 55) ... otros seguirían pensando que a este no le entrego, no le pido que me lea porque sé que este me va es a desbaratar todo el cuento,... (I 18, 52); ...o sea en la Universidad si es difícil, en la Universidad si se tiene una dificultad entre dos profesores casi que eso se convierte en un problema de por vida y para todos los eventos que haya, si se va*

a hacer un trabajo de investigación entonces ya no se puede trabajar en compañía, ni siquiera porque esté convencido que hay que hacerlo sino por llevarle la contraria al otro de no hacer determinada actividad,... (L 11: 35);...pero pues también hay historias donde la irreconciliabilidad tocaba los ámbitos personales. .. (I 18: 86)

El reconocimiento y aceptación de estas formas de desconfianza presentes en el ámbito universitario conlleva el reto de “aprender nuevas formas de generar confianza entre compañeros que no necesariamente comparten la mismas metas y valores” (Quevedo, 1997-1998)

6.4 UN CASO HIPOTÉTICO DE TRAICIÓN EN LAS INTERACCIONES INVESTIGATIVAS

De otro lado, (Gil Villa, 2001, pág. 100) desarrolla un modelo sobre la traición y para ilustrarlo coloca un ejemplo hipotético, pero que refleja en su caso la cultura moral entre los científicos en España, se trata de las relaciones entre colegas universitarios, de maestro-discípulo, en la que el uno es “un intelectual importante en su disciplina, un colega respetado internacionalmente, de esos que han hecho escuela”, y el otro, un colaborador joven al que está dirigiendo su tesis y con el que guarda una relación de estrecha confianza, “Aquel es su “favorito”, algo que sabe todo el mundo, tipo de relación que es común en el medio universitario y que

por la proximidad le da visos de pureza a la traición, el autor lo plantea de la siguiente manera:

El investigador joven admira el viejo y le considera su maestro. Lleva años estudiando sus teorías y desarrollando tímidamente algunos de los aspectos de estas últimas. Sin embargo, imaginaremos que a medida que se acerca a la madurez sus estudios y sus viajes le llevan a descubrir ciertas lagunas en el pensamiento de quien admira. Al principio no presta atención a las mismas pero poco a poco va advirtiendo cierto rechazo a ciertos puntos de vista del viejo profesor hasta que, finalmente, se aparta por completo y escribe un artículo o un libro en el que deconstruye los pilares básicos de sus teorías.

En este caso, la traición se configura por las condiciones de afectividad y de intimidad en la relación, que interfiere con los criterios de racionalidad académica, dando lugar cuando es provocada por el actor de estatus inferior, al proceso de traición. Cuando el profesor ayudante tiene claras sus críticas, que según el autor, las que deben ser centrales, se le presentan dos opciones:

Opción A: Puede hacer públicas sus conclusiones. Sabiendo que causarán daño a la reputación del maestro, se arriesga a ser calificado de traidor. Las palabras utilizadas en la realidad son lo de menos, lo importante es el sentimiento que se genera.

Opción B: Puede no publicar el artículo crítico, Nadie sino él sabrá nunca de su existencia. De esta forma conserva la relación y renuncia a decir lo que piensa, a su responsabilidad individual con la verdad. De alguna manera esto significa no ser fiel a sí mismo, traicionarse en el sentido de impedir su realización personal, seguir su camino cualquier expresión metafórica al uso.

La decisión, según (Gil Villa, 2001) representa para el investigador auxiliar una situación de dilema moral. Si toma la decisión A, elegirá la ruptura, desencadenando el proceso de traición y pagando el coste social, perdiendo la posibilidad de heredar importantes beneficios en términos de poder; de otro lado, inclinarse por la segunda opción indica “realizar una opción moral, prefiere ser honesto consigo mismo antes que el poder o el éxito basado en criterios extrínsecos. Esta última decisión es compatible con el individualismo: es la honestidad consigo mismo lo que lo mueve a la decisión. En este caso, según el autor, “el sistema mismo se regenera, se limpia, digámoslo, se hace más funcional en términos luhmanianos, es decir, se organiza con arreglo a un solo criterio central, sin que interfieran, sesgándolo, criterios externos y extraños. En este caso –el sistema –aquí el científico- se depura al obedecer sólo el criterio de la novedad y originalidad de las teorías y la correcta aplicación de las técnicas eliminando la interferencia de la afectividad mezclada con la ciega lealtad basada en las deudas contraídas.

7 CONCLUSIONES

- El estudio de la confianza en la cotidianidad del trabajo investigativo es un tema novedoso en nuestro contexto latinoamericano y colombiano, la escasa literatura encontrada es prueba de ello.
- El estudio de las interacciones entre investigadores en una Universidad Pública Colombiana permitió conocer y comprender las dimensiones personales, interpersonales, institucionales, de gestión, así como los valores y características favorables y desfavorables a la construcción y mantenimiento de la confianza, de lo cual se concluye que se trata de un constructo complejo en el que confluyen elementos objetivos, subjetivos e intersubjetivos dentro de un marco institucional (externo e interno).
- El trabajo investigativo se caracteriza por un alto grado de autonomía, que está presente en la escogencia del tema de interés, los pares y grupos con que se asocia el investigador, la gestión interna de los colectivos o la formulación de sus reglas internas de comportamiento, por mencionar algunos aspectos.

Esto, a diferencia de otras labores organizacionales en las que prima el principio de autoridad o jerarquía, hace que la confianza se convierta en un factor determinante en las interacciones cotidianas del trabajo de los investigadores.

- En el trabajo cotidiano los investigadores se organizan por proyectos de investigación, que coincide con la forma de organización de esta actividad en otros contextos, comúnmente denominada en la literatura “colaboraciones científicas” (Sargent & Waters, 2002) (Shrum, Chompalov, & Genuth, 2001); por el tipo y cantidad de interacciones propios de este tipo de actividad, resulta básico el papel de la confianza al momento de llegar a consensos sobre normas de comportamiento, de comunicación y de liderazgo; sin embargo, la confianza no es suficiente y se requiere alcanzar unos niveles mínimos de formalidad que permita solucionar los conflictos que las interacciones generan.
- Los investigadores al momento de constituir alianzas para proyectos colectivos se ven abocados al problema de incertidumbre bien por las competencias de sus posibles socios, bien por su calidad humana y responsabilidad, y una manera de reducirla, tal como lo plantea Luhmann (1996), es por un acto de confianza, el cual se viene logrando como fruto de la institucionalización alcanzada por los grupos de investigación como consecuencia de la política de ciencia y tecnología del país. En términos de Sonnenwald (2003) esta sería

una confianza cognitiva o racional, que se convertiría en un elemento significativo al momento de prever la productividad futura de las alianzas entre investigadores. Pero también se percibió el peso de la confianza emocional (Lewis y Weigert, 1985) en la labor de los científicos; para lograr un efectivo trabajo en equipo no basta con la credibilidad académica sino que se requiere empatía y confiabilidad humana en el par; en la investigación se encontró que a esto se le da tanto o más peso que a la confianza racional. Esto resulta crucial pues el trabajo científico es por antonomasia un trabajo colectivo.

- En todo caso, la familiaridad y las relaciones previas de trabajo se constituyen en indispensables para la construcción de la confianza y la conformación de redes tanto internas como externas, confirmándose las propuestas teóricas de Lewis & Weigert (1985) y Luhman (1996).
- Con respecto al proceso de institucionalización de los grupos de investigación, la confianza tiene una connotación de **credibilidad** en los procesos de gestión de los grupos y de información científica para la interacción intergrupala e interinstitucional y porque facilita la toma de decisiones al disminuir la incertidumbre (Luhman, 1996) en las interacciones del trabajo investigativo. De vital importancia es la confiabilidad en las políticas institucionales internas, aunque se reconocen algunos avances sobretodo impulsados por el sistema de ciencia y tecnología, se encontró un sentimiento de inconformidad entre los

investigadores por la escasa importancia real dada a la investigación en comparación con la labor docente; también se expresa la necesidad de un ajuste institucional especialmente en los procesos financieros para administrar los recursos provenientes de proyectos interinstitucionales y los procesos relacionados con el sistema de postgrados; igualmente, hay sentimientos de inconformidad por el manejo de la información al interior de la institución generándose una competencia desleal entre Departamentos y grupos, fenómeno denominado *canibalismo académico*; en consecuencia, estas situaciones generan un ambiente poco propicio para la construcción de confianza y por consiguiente para el desarrollo de comunidad académica.

- Se encontró un aspecto novedoso en esta investigación por no estar suficientemente documentado en la literatura, es la connotación de confianza como un sentimiento de **seguridad en sí mismo** expresada en autoconfianza, autorreconocimiento y autoafirmación en sus capacidades y sus posibilidades; a esta se suma la capacidad de reconocimiento y valoración mutua entre los investigadores, ambas integradas por la empatía, considerada determinante tanto en las asociaciones para la constitución de los grupos como para formular y desarrollar proyectos de investigación; La empatía en el contexto de la investigación universitaria tiene un contenido tanto emocional/afectivo como cognitivo, desde lo emocional/afectivo se argumenta la necesidad de una afinidad personal para el trabajo, y desde lo cognitivo, la empatía está mediada

por el trabajo comprometido y el cumplimiento de los compromisos adquiridos; la separación de estos componentes de la confianza se hace solo para efectos analíticos puesto que en las interacciones humanas necesariamente están implicados ambos componentes en forma indisoluble; la conjunción de estos tres elementos, seguridad en sí mismo, valoración recíproca, y empatía se constituyen en los generadores de la **afinidad para el trabajo compartido**, y desde esta base se construye la confianza interpersonal (Lewis & Weigert, 1985)

- Los investigadores entrevistados tienen construido simbólicamente un sistema de valores y atributos que debe orientar sus interacciones, entre ellas: la honestidad, la lealtad, la ética, el rigor científico, la responsabilidad individual y social, el respeto, la apertura y la autonomía; que coincide con los planteamientos de Merton de que “la actividad científica está impregnada de un complejo emocional que comprende un conjunto de reglas, prescripciones, costumbres, creencias, valores y presuposiciones que se consideran obligatorios para el científico” (Merton R. , 1942, pág. 352) (Olive, 2004). El seguimiento de estos valores y atributos se considera fundamental para la construcción de confianza e incluso como necesaria la explicitación de normas consensuadas mínimas para lograr una relación más armónica entre los investigadores en el contexto en estudio.

- A pesar de constituirse en la esencia de la interacción científica, se encontró que las comunicaciones en este caso particular no favorecen una ampliación de la confianza, puesto que se circunscriben a las interacciones en desarrollo de los proyectos de investigación y son más bien escasas, los encuentros personales (cara a cara) se limitan a la distribución de tareas o entrega de informes, y a comunicaciones por medio electrónico con carácter informativo y de distribución de documentos. No se vislumbra una práctica de intercambio de conocimiento para la discusión y la retroalimentación colectiva en los grupos ni entre grupos, que puede ser explicada por la misma división de las áreas del conocimiento, por razones organizacionales como falta de tiempo, o por motivos personales y de estilo.
- También se identifica el liderazgo como una característica necesaria de los investigadores para la generación de confianza, tiene carácter situacional, y se relaciona con los momentos de evolución de los grupos y los proyectos de investigación -gestores de grupos, impulsores de proyectos-; desde el conocimiento -líderes académicos o por perfiles, por su conocimiento y operación del sistema de ciencia y tecnología-; liderazgo como actitud de las personas y su capacidad para convocar, aglutinar y ejecutar; y un liderazgo científico por la posición visible del investigador en el concierto nacional e internacional. Igualmente, se identifican algunas cualidades de los líderes para

la generación de confianza como la claridad en la comunicación y la sinceridad, entusiasmo, paciencia, capacidad para motivar, persistencia, capacidad para enfrentar problemas, capacidad de convencer a los demás pero también convencimiento propio.

- Aunque ya se hizo referencia a aspectos que limitan la construcción de confianza desde la institucionalidad, a estos se agrega la desconfianza interpersonal como un factor que constriñe el desarrollo de la confianza en las interacciones investigativas en el contexto en estudio, y se expresa en arrogancia intelectual, canibalismo, competencia desleal y oportunismo; estas formas de desconfianza reflejan las relaciones de poder que persisten al interior de la actividad científica, tanto a nivel de grupo como entre investigadores (Quevedo, 1997-1998) y a nivel institucional.
- De otra parte se encontró que la confianza se torna fundamental en los procesos de consecución de recursos, de reconocimiento y estatus del científico, y en las argumentaciones a la hora de los debates académicos en el claustro universitario.
- La investigación abre nuevas perspectivas investigativas relacionadas con el trabajo científico en dos vertientes: Desde la generación y gestión del conocimiento y desde la confianza en la actividad científica así como en los procesos de educación superior en general. Desde la primera, se plantean las

siguientes preguntas: ¿cómo generan conocimiento los grupos de mayor desarrollo?, ¿Qué factores se asocian con la productividad académica de los investigadores?, ¿qué tanta legitimidad social tienen los proyectos de investigación? ; Desde la segunda: ¿Cómo construir la base de confianza entre los docentes no vinculados a grupos de investigación y los investigadores vinculados a grupos reconocidos? ¿Existe diferencia en el trabajo investigativo desde la perspectiva de género? , entre otros.

- Sargent & Waters (2002, pág. 318) proponen la continuación de estudios en el campo de las colaboraciones científicas: ¿en qué medida ocurre la colaboración, es principalmente dentro de la Universidad, dentro del país, o a través de los países?; Cómo influyen los acuerdos colaborativos en la enseñanza y la investigación?; ¿cómo ayudan las tecnologías de la información a la colaboración?; y (Sonnenwald, 2003, pp. 83-84) propone la realización de estudios con datos longitudinales para incrementar la comprensión de la confianza en la organización conceptual, y como tema de investigación la sustentabilidad de la confianza a futuro a través de la distancia y las consecuencias de la desconfianza en el largo plazo; (Tschannen-Moran & Hoy, 2000) proponen profundizar en la relación entre confianza y liderazgo, entre otros aspectos.

- Es posible que la construcción de confianza en las Universidades pueda verse afectada por la intencionalidad de la política de Ciencia y Tecnología basada en la competencia por recursos escasos y en la tendencia a la privatización o autofinanciación de la investigación, que aunque aparentemente benéfica puede causar resquebrajamiento de las relaciones de confianza entre los investigadores y un posible deterioro del trabajo en grupo y de las relaciones de trabajo académico en general, debido al carácter individualista y egoísta del modelo que lo respalda, es decir no se puede esperar desarrollo grupal frente a políticas que incentivan el beneficio individual.

8 TRABAJOS CITADOS

Apel, K. (1995). Epílogo: ¿Límites de la ética discursiva? En A. Cortina, *Razón Comunicativa y Responsabilidad Solidaria* (Tercera ed., pág. 277). Salamanca: Ediciones Sígueme.

Baier, A. (1986). Trust and antitrust. *Ethics* , 96 (2), 231-260.

Barber, B. (1952). *Science and the social order*. New York: The Free Press.

Barber, B. (1983). *The Logic and Limits of Trust*. Rutgers University Press.

Ben-David, J. (1974). *El papel del científico en la sociedad*. Trillas.

Bigley, G. A., & Pearce, J. L. (1998). Straining for Shared Meaning in Organization Science: Problems of Trust and. *The Academy of Management Review* , 23 (3), 405-421.

Bourdieu, P. (1987). Estructuras, habitus y prácticas. En G. Gimenez, *La Teoría y el análisis de la cultura*. Guadalajara: SEP/Universidad de Guadalajara.

Bourdieu, P. (1975). La Spécificité edu Champ scientifique et les conditions sociales du progres de la raison. *Sociologie et Societés* , 7 (1), 91-118.

Bourdieu, P., & Loic, J. D. (1987). *Respuestas por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.

Brockner, J., Siegel, P. A., Joseph, D. P., Tyler, T., & Martin, C. (1997). When Trust Matters: The Moderating Effect of Outcome Favorability. *Administrative Science Quarterly*, 42 (3), 558-583.

Butler, J., & Cantrell, R. (1984). A behavioral decision theory approach to modeling dyadic trust in superiors and subordinates. *Psychological Reports* (55).

Carabaña, J., & Lamo de Espinosa, E. (197_). LA TEORÍA SOCIAL DEL INTERACCIONISMO SIMBÓLICO: ANÁLISIS Y VALORACIÓN CRÍTICA. *RESIS*, 159-203.

Casas, R. (1980). La idea de comunidad científica: su significado teórico y su contenido ideológico. *Revista Mexicana de Sociología*, 42 (3), 1217-1230.

Clark, M. C., & Payne, R. L. (1997). The Nature and Structure of Workers' Trust in Management. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (3), 205-224.

Coffey, A., & Atkinson, P. (2003). *Encontrar sentido a los datos cualitativos: estrategias complementarias de investigación*. (E. Zimmerman, Trad.) Medellín, Antioquia, Colombia: Universidad de Antioquia.

COLCIENCIAS. (1992). *Convocatoria a la Creatividad*. Santafé de Bogotá D.C., Colombia.

COLCIENCIAS. (2006). Reconocimiento para grupos de investigación.

Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: MA: Belknap Press of Harvard University Press.

Cortina, A. (1985). *Razón Comunicativa y Responsabilidad Solidaria*. Salamanca: Ediciones Sigueme S.A.

Cummings, L. L., & Bromily, P. The Organizational Trust Inventory (OTI): development and validation. En R. Kramer, & T. Tyler, *Trust in organizations* (págs. 302-330). Thousand Oaks, CA: Sage.

Das, T. K., & Teng, B.-S. (1998). Between Trust and Control: Developing Confidence in Partner Cooperation in. *The Academy of Management Review* , 23 (3), 491-512.

Davenport, E., & McLaughlin, L. (2003). Interpersonal Trust in Online Partnerships: The Challenge of Representation. En M.-L. Huotari, *Trust in Knowledge Management and System in Organizations* (pág. 121). Hershey, USA: Idea Group Inc.

Deslauriers, J.-P. (2004). *Investigación Cualitativa, Guía Práctica* (Doctrado en Ciencias de la Educación, Rudecolombia ed.). (M. A. Gómez Mendoza, Trad.) Pereira: Papiro.

Elangovan, A., & Shapiro, D. L. (1998). Betrayal of trust in organization. *The Academy of Management Review* , 23 (3), 547-566.

Fukuyama, F. (1996). *Confianza (Trust): Las virtudes sociales y la capacidad de generar prosperidad*. Buenos Aires, Argentina: Atlantida S.A.

Gil Villa, F. (2001). *Individualismo y cultura moral*. Madrid: Siglo XXI de España Editores S.A.

Gil, F. (2001). *Individualismo y cultura moral*. Madrid: Siglo XXI de España Editores S.A.

Gómez, L., Martínez, J., & Arzuza B., M. (2006). Política Pública y creación de Empresas en Colombia. *Pensamiento y Gestión* , 1-25.

Gómezgil, M. L.-S. (1977). Circulos y Canales de comunicación en el dominio de la ciencia. (U. N. México, Ed.) *Revista Mexicana de Sociología* , 39 (4), 1363-1395.

Gordon R., S. (2005). Confianza, Capital Social y Desempeño Organizacional. (U. N. México, Ed.) *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* , XLVII (193), 41-55.

Gutierrez, F. (1998). Hacia una propuesta alternativa para la formación de investigadores. (F. U. Central, Ed.) *Nomadas* (7), 87-95.

Hagstrom, W. (1965). *The Scientific Community*. New York.

Hardwig, J. (1991). The role of trust in knowledge. (I. Journal of Philosophy, Ed.) *The Journal of Philosophy* , 88 (12), 693-708.

Hosmer, L. T. (1995). Trust: The Connecting Link between Organizational Theory and Philosophical Ethics. *The Academy Of Management Review* , 20 (2), 379-403.

Hoy, W., & Tschannen-Moran, M. (1999). Five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership* (9), 184-208.

Hoyos Vásquez, G. (1998). Formar investigadores para una cultura de paz. (F. U. Central, Ed.) *Nómadas* (7), 175-182.

Hoyos Vásquez, G., & Vargas Guillén, G. (2002). La teoría de la acción comunicativa como nuevo paradigma de investigación en ciencias sociales: las ciencias de la discusión. En I. INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACION SUPERIOR, *Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social* (pág. 357). Bogotá: ARFO Editores e Impresores Ltda.

Hoyos, G. (1991). La comunicación dentro de la comunidad científica y su representación social. (G. E. Ltda., Ed.) *REvista Prociencia* (Número extraordinario), 45-52.

Huotari, M.-L. (2003). *Trust in knowledge management and system in organizatios*. Hersey, PA, USA: Idea Group Inc.

Huotari, M.-L., & Iivonen, M. (2003). Managing knowledge-based organizations through trust. En M.-L. Huotari, *Trust in Knowledge Management and System in Organizations* (págs. 1-29). Hersey, USA: Idea Group Inc.

Jones, G. R., & George, J. M. (1998). The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork. *The Academy of Management Review*, 23 (3), 531-546.

Kliksberg, B. (sf). *Capital social y cultura, claves olvidadas del desarrollo*.

Kramer, R. M., Brewer, M. B., & Hanna, B. A. (1996). Collective trust and collective action. The decision to trust as a social decision. En R. Kramer, & T. Tyler (Edits.), *Trust in organizations* (págs. 357-389). Thousand Oaks, CA: Sage.

Kramer, R., & Tyler, T. (1996). *Trust in organizations*. CA.

Kuhn, T. (1970). *The Structure of Scientific Revolutions*. (T. U. Chicago, Ed.) International Encyclopedia of Unified Science.

Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. J. (1998). Trust and Distrust: New Relationships and Realities. *The Academy of Management Review*, 23 (3), 438-458.

Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. J. (1998). Trust and Distrust: New relationship and realities. *The Academy of Management Review*, 23 (3), 438-458.

Lewis, J. D., & Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social Forces*, 63 (4), 967-985.

Luhman, N. (1996). *Confianza*. España: Anthropos.

M.N.M.U. (1995). *MISION NACIONAL PARA LA MODERNIZACION DE LA UNIVERSIDAD*. Bogotá.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review* , 20 (3), 709-734.

McAllister, D. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for intrapersonal cooperations in organizations. *Academy of Management Journal* (38), 24-59.

Mead, G. H. (1934). *Mind, self, and society*. Chicago: University of Chicago Press.

Merton, R. (1963). Multiple Discoveries as Strategic Research Site. (T. U. Press, Ed.) *The Sociology of Science* .

Merton, R. (1942). Science and Technology in a Democratic Order. *Journal of Legal and Political Sociology* , 115-126.

MISION DE CIENCIA, EDUCACION Y DESARROLLO. (1995). *Colombia: Al filo de la oportunidad*. Santafé de Bogotá: Mesa Redonda Magisterio.

Misztal, B. (1996). *Trust in Modern Societies*. Cambridge, England: Polity Press.

Moreno, M., Gracia, E., Diaz, A., Jurado, J. I., Salazar, J. I., Agudelo, L. E., y otros. (2003). *La Confianza: Un Valor para Crecer*. Manizales: Universidad de Manizales.

Morrow, J., Hansen, M. H., & Pearson, A. W. (2004). The cognitive and affective antecedents of general trust within cooperative organizations. (A. Global, Ed.) *Journal of Managerial Issues* , 16 (1), 48-64.

Morrow, L., Hansen, M., & Pearson, A. (2004). The cognitive and affective Antecedents of General Trust within Cooperative Organizations. *Journal of Managerial Issues* . , XVI (1), 48-64.

Morse, J. M. (2003). *Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa*. (E. Zimmerman, Trad.) Medellín, Antioquia, Colombia: Universidad de Antioquia.

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (s.f.). Capital social, capital intelectual y ventaja organizacional.

Olive, L. (2004). De la estructura normativa de la ciencia a las prácticas científicas. En j. A. Valero, *Sociología de la ciencia* (págs. 57-80). Madrid: EDAF, S.A.

Park, S., Henkin, A. B., & Egley, R. (2005). Teacher team commitment, teamwork and trust: exploring associations. (A. Global, Ed.) *Journal of Educational Administration* , 43 (4/5), 462.

Parra, C., & Segura, C. (2004). *Estudio sobre comunidades académicas en la Universidad de la Sábana*. Bogotá: Universidad de la Sabana.

Parsons, T. (1970). Research with Human Subjects an the "Professional Complex". En P. Freund, *Experimentation with Human Subjects*. Braziller.

Polanyi, M. (1951). *Self-Government in Science*. London, The Logic of Liberty , London: Routledge and Keagan Paul Ltd.

Quevedo, E. (1997-1998). Las relaciones de poder en la investigación y la construcción de una comunidad científica. (U. Central, Ed.) *Nomadas* (7), 21-37.

Reguillo, R. (1998). ¿Investigadores? ¿para qué? escenas interiores. (F. U. Central, Ed.) *Nomadas* (7), 75-95.

Roa Celis, A. (2002). *A Dinamica da Cominidade Cientifica na Producao do conhecimento: Um estudo da Imunologia no Brasil e na Colombia*. Tesis de doctorado, Universidade Estadual de Campinas - Instituto de Geociencias, Campinas.

Roa Celis, A. (2002). *A Dinamica da Cominidade Cientifica na Producao do conhecimento: Um estudo da Imunologia no Brasil e na Colombia*. Tesis de doctorado, Universidade Estadual de Campinas - Instituto de Geociencias, Campinas.

Rodríguez Mancilla, D. (1996). Introducción . En N. Luhmann, *Confianza* (págs. VII-XXVII). Chile: Antropos.

Rodríguez-Sala, M. L. (oct.-dic. de 1977). Círculos y canales de comunicación en el dominio de la ciencia. (U. N. México, Ed.) *Revista Mexicana de Sociología* , 1363-1395.

Rose, H., & Rose, S. (1976). *The Political Economy of Science*. London: The MacMillan Press Ltd.

Roter, J. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *American Psychologist* (35), 651-665.

Rotter, J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality* (35), 651-665.

Rousseau, D., Sitkin, S., Burt, R., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review* (23), 393-404.

Sánchez Puentes, R. (1984). La investigación científica en ciencias sociales (Estructura dialogal, campo de lucha ideológica y factor del proyecto ético-político de una comunidad). *Revista Mexicana de Sociología* , 46 (1), 129-160.

Sargent, L. D., & Waters, L. E. (2002). Careers and Academic Research Collaborations: An Inductive Process Framework for Understanding successful collaborations. (E. Inc., Ed.) *Journal of Vocational Behaviour* (64), 308-319.

Shils, E. (mayo de 1954). Scientific Community: Thoughts after Hamburg. *Bulletin of Atomic Scientists* (10), págs. 151-155.

Shrum, W., Champalov, I., & Genuth, J. (2001). Trust, Conflict and Performance in Scientific Collaborations. (S. P. Ltd, Ed.) *Social Studies for Science* , 31 (5), 681-730.

Shrum, W., Chompalov, I., & Genuth, J. (2001). Trust, Conflict and Performance in Scientific Collaborations. *Social Studies of Science* , 31 (5), 681-730.

Sievers, B. (2007). Confiando en la confianza: contra toda razón. (U. EAFIT, Ed.) *AD-MINISTER* (11), 25-41.

Simmel, G. (1978). The Philosophy of Money. En R. & Paul, *The Philosophy of Money*.

Sonnenwald, D. H. (2003). Managing Cognitive and Affective Trust in the Conceptual R&D Organization. In M.-L. Huotari, *Trust in Knowledge Management and System in Organizations* (p. 121). Hersey, PA, USA: iDEA gROUP iNC.

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

Sudarsky, J. (Febrero de 2008). Ksocial, Confié y FEnoval en 4 ciudades de Colombia 1997-2005. Las implicaciones para la tercera ola de la democracia y la construcción de la sociedad cívica moderna. *Ponencia Congreso Mundial de Ciudades* . Puerto Alegre , Brasil, Latinoamérica.

Sztompka, P. (2000). *Trust: A sociological Theory*. Port Chester, NY, USA: Cambridge University Press.

Taylor, S., & Bogdan, R. (1984). *Introduction to Qualitative Research Methods: The search for Meanings*,. New York: New York: Wiley.

Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2000). A Multidisciplinary Analysis of the Nature, Meaning, and measurement of Trust. *Review of Educational Research* , 70 (4), 547-593.

Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2000). A Multidisciplinary Analysis of the Nature, Meaning, and measurement of Trust. *Review of Educational Research* , 70 (4), 547-593.

Williams, M. (2001). In Whom We Trust: Group Membership as an Affective Context for Trust Development. (A. o. Management, Ed.) *The Academy of Management Review* , 26 (3), 377-396.

Williamson, O. (1993). Trust, and Economic Organization. *Journal of Law and Economics* , 36 (1, Part 2), 453-486.

Wolcott, H. F. (2003). *Mejorar la escritura de la investigación cualitativa*. (E. Zimmerman, Trad.) Medellín, Antioquia, Colombia.

Yahiel, N. (1975). La sociología de la ciencia como una teoría sociológica determinada. *Revista mexicana de Sociología* , XXXVII (1).

Yañez, R. (2006). Los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios. *Estudios Pedagógicos* , 32, 77-90.

Yañez, R. (2006). Los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios. *Estudios Pedagógicos* , 32, 77-90.

Yañez, R. (2006). Los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios. *Estudios Pedagógicos* , 32, 77-90.

Yañez, R., Ahumada, L., & Cova, F. (2006). Confianza y desconfianza: dos factores necesarios para el desarrollo de la confianza social. *Universitas Psychologica* , 5 (1), 9-20.

Zaheer, A., McEvily, B., & Perrone, V. (1998). Does Trust Matter? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance. *Organization Science* , 9 (2), 141-159.

9 ANEXO 1 GUIA PARA LA ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

Presentación

Con esta entrevista se pretende comprender el significado que la confianza tiene para los investigadores; en el contexto de las comunidades científicas, qué importancia tiene la confianza y si dichas relaciones de confianza propician el desarrollo y consolidación de las comunidades científicas.

Esta entrevista a profundidad se desarrolla a través de una conversación con una guía de preguntas que sirve como marco de referencia, pero no se sigue un orden estricto teniendo en cuenta la experiencia diferente de cada grupo y de cada integrante; lo que se analiza es la conversación, por tal motivo solicito autorización para utilizar la grabadora, además los contenidos de las entrevistas solamente serán usadas por la investigadora para efectos académicos; los conocimientos obtenidos de las experiencias de los investigadores serán complementados con la literatura encontrada en otros contextos con el fin de comprender el fenómeno de la confianza y aportar desde nuestra experiencia a la construcción del tema a nivel internacional.

- Hábleme, por favor, sobre la constitución del grupo, como fue su vinculación a él (sus integrantes, proyectos que adelantan, semillero de investigación) ¿Qué criterios se tuvieron en cuenta para la integración del grupo?
- ¿qué lo motiva a trabajar en este grupo?
- Con quien o quienes trabaja normalmente en el grupo y por qué?
- En el contexto de la labor investigativa ¿qué valor le da a la empatía o afinidad? ¿y a las habilidades y capacidades?
- ¿De sus experiencias positivas de investigación en el grupo cual podría resaltar?

- A nivel internacional, ¿el grupo como se ha vinculado con otros grupos o investigadores?
- ¿Cree usted necesario cultivar algunos valores en los grupos de investigación para lograr buen desempeño (resultados)? En el grupo se promueven dichos valores.
- ¿qué comportamientos o acciones no se aceptarían entre los integrantes del grupo?
- ¿Cómo se distribuyen las tareas y responsabilidades dentro del grupo?
- ¿Qué experiencia recuerda que haya generado dificultades o fricciones en el grupo? ¿cómo se han solucionado?
- ¿Cuénteme cómo se comparte la información y el conocimiento en el grupo? ¿Cómo se da el proceso de aprendizaje y formación? entre profesores, con estudiantes, con pares externos.
- ¿Existe comunicación frecuente? ¿en qué formas se da esa comunicación?
- ¿En el contexto de la actividad científica o investigativa que usted realiza, qué significado tiene la confianza? ¿Cómo la podría definir?
- ¿Se siente satisfecho de pertenecer a este grupo? Comente sus razones
- ¿si usted tuviera que desarrollar un proyecto con un investigador de quien no conoce antecedentes, como actuaría?
- ¿en la actividad investigativa, qué significado tiene la confianza, cómo la definiría?

- ¿Ha tenido experiencia de publicaciones compartidas en el grupo? Comente por favor esa experiencia

Liderazgo:

¿Cómo se desarrolla el liderazgo en el grupo?

¿Qué hace el líder del grupo para propiciar relaciones de confianza entre sus integrantes?