

NORMAS PARA ELABORAR RESÚMENES ANALÍTICOS DE INVESTIGACIÓN

1. Título: CAPACIDADES Y CONDUCTAS ASOCIADAS AL APRENDIZAJE INTERORGANIZACIONAL DESDE LA EXPERIENCIA DE OBSERVATORIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.
2. Autor(es): SERRANO, Claudia.
3. Palabras Clave: Aprendizaje organizacional (800), Aprendizaje Interorganizacional (800), conductas asociadas (4088), capacidades (3002).

Descripción: El aprendizaje interorganizacional ha adquirido mayor importancia en los últimos veinte años debido a la necesidad que han enfrentado las organizaciones al tener que compartir conocimiento para aumentar su ventaja competitiva y su crecimiento económico. El tema ha sido abordado, desde la mitad del siglo XX, a partir de la perspectiva del aprendizaje organizacional; sin embargo, en lo que se refiere a la investigación sobre el nivel interorganizacional, quedan aún temas por resolver. El presente trabajo de investigación, basado en el modelo de Crossan, Lane y White (1999) sobre aprendizaje organizacional y sus actualizaciones posteriores realizadas principalmente por Castañeda y Pérez (2005), busca, a partir de una perspectiva cualitativa etnometodológica, realizar una contribución en dos direcciones: por una parte, a partir de los aportes realizados por Chen, Hung y Tseng (2010), describir las capacidades que deben desarrollar las organizaciones para que se produzca el aprendizaje entre ellas y, por otra parte, integrar el concepto de conductas asociadas al aprendizaje interorganizacional, analizando cuáles de estas conductas se presentan cuando se desarrollan iniciativas de gestionar y compartir el conocimiento. De acuerdo con lo anterior, se identificaron tres capacidades (capacidad de absorción, transparencia y receptividad) que son desarrolladas por las organizaciones participantes en iniciativas de aprendizaje entre ellas. Adicionalmente, se describen tres conductas (evidenciar pertenencia, compartir experiencias y replicar experiencias) que son utilizadas en las redes creadas para gestionar el conocimiento y lograr aprendizaje interorganizacional en su interior.

4. Fuentes:

1. Ahumada, L. (2001). Teoría y cambio en las organizaciones: un acercamiento desde los modelos de aprendizaje organizacional. Ediciones Universitarias de Valparaíso. Chile.
2. Ahumada, L. (2011). Liderazgo distribuido y aprendizaje organizacional: tensiones y contradicciones de la ley de subvención escolar preferencial en un contexto rural. *Revista Psicoperspectivas*, 9, 111-123.
3. Alcover, C., & Gil, F. (2002). Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18, 259-301.
4. Anders, N. (2006). Understanding Dynamic Capabilities through Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management.*, 10, 59-71.
5. Aramburu, N. (2000). Un estudio del aprendizaje organizativo desde la perspectiva del cambio. Universidad de Deusto. España.
6. Argot, L. (2005). *Organizational Learning: Creating, Retaining and Transferring Knowledge*. Springer.
7. Argyris, Ch., & Schön, D. (1997). Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. *Revista Española de Investigaciones*, 78, 345-348.
8. Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
9. Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
10. Bauman, Z. (2005). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
11. Bonilla, M., & Rodríguez P. (1995). *Más allá del dilema de los métodos*. Bogotá: Presencia.
12. Calero, J. (2000). Investigación cualitativa y cuantitativa. Problemas no resueltos en los debates actuales. *Revista Endocrinol*, 3, 192-198.
13. Cohen, W., & Levinthal, D. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35, 128- 152.

14. Cangelosi, V., & Dill, W. (1965). Organizational Learning: Observations toward a Theory. *Administrative Science Quarterly*, 10(2), 175- 203.
15. Castañeda, D. (2004). Estado del arte en aprendizaje organizacional a partir de las investigaciones realizadas en facultades de psicología, ingeniería industrial y administración de empresas en Bogotá entre los años 1992 y 2002. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 23-33.
16. Castañeda, D., & Fernández, M. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. *Revista Universitas Psychologica*, 6, 245- 254.
17. Castañeda, D., & Pérez, A. (2005). ¿Cómo se produce el aprendizaje individual en el aprendizaje organizacional?: una explicación más allá del proceso de intuir. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 24, 3-15.
18. Chen, T., Hung, K., & Tseng, Ch. (2010). The Effects of Learning Capacity, Transparency and Relationship Quality on Inter Organizational Learning. *International Journal of Management*, 27, 405-420.
19. Child, J., Faulkner, D., & Tallman, S. (2005). *Cooperative Strategy*. USA: Oxford University Press.
20. Cohen, W.M. and Levithal, D.A. (1990), "Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35 No. 1, pp. 128-52.
21. Cyert, R., & March J. (1963). *A Behavioral Theory of the Firm*. USA: Prentice Hall.
22. Crossan, M., Lane, H., & White, R. (1999). An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution. *Academy of Management Review*, 24, 522- 537.
23. Davenport, T., & Prusak, L. (2000). *Working Knowledge*. USA: Harvard Business Press.
24. Davila, J. (2013). Capacidades organizacionales: Dinámicas por naturaleza. *Cuadernos de Administración*, 26, 11-33.

25. Eisenhardt, K., & Martin, J., (2000). Dynamic Capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 21, 1105.
26. Enríquez, A. (2007). La significación de la cultura: concepto base para el aprendizaje organizacional, *Universitas Psychologica*, 7, 1-14.
27. Galeano, M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Colombia: Fondo Editorial Universidad Eafit.
28. Guerrero-Pérez, L. (2011). Los observatorios sociales: construcción de espacios para la generación de conocimientos y el desarrollo de la inteligencia social. *Revista Innovación y Tecnología*, 17, 1-9.
29. Hanneman, R., & Riddel, M. (2005). *Introduction to Social Network Methods*. Recuperado de <http://faculty.ucr.edu/~hanneman/>
30. Hedberg, B. (1981). How organization learn and unlearn. *Handbook of organizational design*, 3-27.
31. Hernández R., Fernández C., & Baptista M. (2010). *Metodología de la investigación*. Perú: McGraw Hill.
32. Real Academia Española (2001). *Diccionario*. Recuperado de <http://www.rae.es>
33. Inkpen, A. (2002). Learning, Knowledge Management and Strategic Alliances: So many Studies, so many Unanswered Questions. In F. J. Contractor & P. Lorange (Eds.), *Cooperative Strategies and Alliances* (267-289). Pergamon: Elsevier.
34. Knight, L. (2002). Network Learning: Exploring Learning by Interorganizational Networks. *Human Relations*, 55, 427-454.
35. Kobashi, T., & Fujikawa, N. (2009). A research on development of inter-organizational learning: through the case of an international strategic alliance. *Journal of International Business Research*, 8, 29-40.
36. Lozarez, C. (1996). La teoría de redes sociales. *Revista de Psicología*, 48, 103-126.
37. Mariotti, F. (2012). Exploring interorganizational learning: a review of the literatura and future directions. *Knowledge and process Management*, 19, 215-221.

38. Martínez, M. (2006). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México. Editorial Trillas.
39. Molina, J. (2004). La ciencia de las redes. *Revista Apuntes de Ciencia y Tecnología*, 11, 36-42.
40. Moreno, J. (1934). *Who shall survive?* USA: Beacon Press.
41. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. México: Castillo Hnos.
42. Rebelato, A., Bitencour, C. (2014). Understanding interorganizational learning based on social spaces and learning episodes. *Brazilian Administration Review*, 11, 284-301.
43. Rodríguez, A. (2005). Un modelo integral para evaluar el impacto de la transferencia de conocimiento inter organizacional en el desempeño de la firma. *Revista Estudios Gerenciales Universidad ICESI*, 21, 1-14.
44. Roloff, K., Woolley, A., & Edmondson, A. (2011). The Contribution of Teams to Organizational Learning. *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*. UK: Wiley.
45. Sancho, J. (2004). Los observatorios de la sociedad de la información: evaluación o política de promoción de las TIC en la educación. *Revista Iberoamericana de educación*. (36) 37-68
46. Sandoval, C. (1997). *Investigación cualitativa*. Colombia: Corcas Editores.
47. Senge, P. (1994). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de las organizaciones que aprenden*. Argentina: Gránica.
48. Senge, P., Roberts, Ch., Ross, R., Smith, B., & Kleiner, A. (2006). *La quinta disciplina en la práctica*. Argentina: Gránica.
49. Shipton, H., & Defillippi, R. (2011). Psychological Perspectives in Organizational Learning: A Four-Quadrant Approach. *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*. UK: Wiley.
50. Skinner, B.F. (1953). *Science and human behavior*. New York, McMillan.
51. Sparrow, P. (2002). *Gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional, y psicología cognitiva: desentrañando importantes competencias individuales y*

- organizacionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18, 131-156.
52. Tavares, K., Fischer, A., Wünsch, A., Freitag, B., Gomes, A., & De Brito, M. (2012). Configuração de posições em uma comunidade epistêmica e sua relação com o sentido da aprendizagem em redes interorganizacionais: estudo de caso no campo da biotecnologia. *Ram, Revista de Administração Mackenzie*.
53. Teece, D., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18, 509-533.
54. Tureta, C; Reis, A., & Ávila, S. (2006). Teoria Sistêmica ao Conceito de Redes Interorganizacionais: Um Estudo Exploratório da Teoria das Organizações. *Revista de Administração da Unimep*, 4, 1-16.
55. Ulrik, B., & Elkjaer, B. (2011). Organizational Learning Viewed from a Social Learning Perspective. *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*. UK: Wiley.
56. Vera, D., Crossan, M., & Apaydin, M. (2011). A Framework of Integrating Organizational Learning, Knowledge Capabilities, and Absorptive Capacity. *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*. UK: Wiley.
57. Villarroel, Y. (2008). Redes institucionales de conocimiento visualizadas desde la teoría de contactos. *Revista Cuadernos de Administración*, 40, 27-38.
58. Vivas-López, S. (2013). Implicaciones de las capacidades dinámicas para la competitividad y la innovación en el siglo XXI, *Cuadernos de Administración*, 26, 119-139.
59. Van Wijk, R., Van Den Bosch, F., & Volberda, H. (2011). Absorptive Capacity: Taking Stock of Its Progress and Prospects. *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*. UK: Wiley.
60. Vidal, M., Reche, F., & Cerdón, E. (2009). Formación medioambiental y aprendizaje organizativo: análisis de su influencia en el desarrollo de estrategias medioambientales proactivas (Tesis doctoral). Universidad de Granada. España.

61. Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social Network Analysis: Methods and Applications*. USA: Cambridge University Press.
62. Wernerfelt, B. (1984). A Resource Based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, 5, 171-180.
63. White, L. (2008). *Connecting Organizations: Developing the Idea of Network Learning in Inter Organizational Settings*. Wiley InterScience, 25, 701-716.
64. Wu, Sh., Lin, C., & Lin, T. (2006). Exploring Knowledge Sharing in Virtual Teams: A Social Exchange Theory Perspective. *International Conference on Systems Sciences*. Hawaii.
65. Zaghab, R. W. (2011). *The interorganizational learning lifecycle: Knowledge for use in international development*. (Order No. 3509316, University of Maryland University College). ProQuest Dissertations and Theses, 144. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1019281735?accountid=33146>. (1019281735).
66. Zapata, L., Manrique, L., Carrillo, F., Flores, P., Ramírez, P., Martínez, A., Treviño, A., & Urueña, G. (2008). *Aprendizaje organizacional*. Colombia: McGraw Hill.
67. Zietsma, Ch., Winn, M., Branzie, O., & Vertinsky, I. (2002). The War of the Woods: Facilitators and Impediments of Organizational Learning Processes. *British Journal of Management*, 13, 61-74.

5. Contenido:

5.1. Marco Teórico

5.1.1. Aprendizaje Organizacional

5.1.2. Aprendizaje Intraorganizacional

5.1.3. Teoría de redes

5.1.4. Concepto de observatorios

5.2. Justificación y Planteamiento del problema

5.2.3. Objetivo general

5.2.4. Objetivos específicos

5.2.5. Categorías

- 5.2.6. Supuestos
- 5.3. Método
 - 5.3.3. Los estudios cualitativos: consideraciones importantes
 - 5.3.4. Diseño de la Investigación
 - 5.3.5. Participantes
 - 5.3.6. Muestreo
 - 5.3.7. Técnicas de recolección de datos
- 5.4. Análisis de resultados
- 5.5. Resultados
- 5.6. Discusión
- 5.7. Referencias Bibliográficas
- 5.8. Apéndices

6. Metodología:

Diseño de la investigación

La presente investigación asumió un abordaje cualitativo desde la etnometodología. La razón por la cual se escogió este enfoque es que este se centra en el cómo de las actividades dentro de grupos y comunidades específicas. En palabras de Martínez (2006), desde este abordaje se trata de llegar a construcciones de estructuras del comportamiento humano, es decir, a procesos explicativos que integran procesos motivacionales, intencionales y funcionales a patrones de conducta humana.

Dado el interés por identificar las capacidades y las conductas asociadas a la creación y transferencia de conocimiento en los observatorios de responsabilidad social, la etnometodología permite, de acuerdo a lo planteado por Martínez (2006), especificar la esencia de las prácticas sociales dentro de dominios altamente circunscritos o especializados del conocimiento y de la acción. La etnometodología tiene por objeto, según Sandoval (1997), el estudio de las actividades prácticas, las circunstancias prácticas y el razonamiento sociológico práctico de comunidades específicas. En este orden de ideas, en la presente investigación se observaron y describieron, desde las prácticas de los observatorios, las capacidades y las

conductas asociadas a la creación y transferencia del conocimiento. Adicionalmente, el presente trabajo de investigación se caracterizó, según lo planteado por Galeano (2004), por ser abierto y emergente: abierto, porque se tomó en cuenta tanto el contexto situacional como el contexto convencional, y emergente, debido a que se desarrolló desde la perspectiva circular en la que se comprende y construye, de acuerdo con los hallazgos y condiciones de la investigación.

El aporte al modelo original de Crossan, Lane y White y los mejoramientos posteriores, como se expresa en la figura 2, consiste en identificar cuáles son las capacidades que se requieren para que se dé el aprendizaje en el nivel interorganizacional y cuáles son las conductas asociadas a la creación, transferencia y aplicación de conocimientos en este nivel.

De acuerdo con lo planteado en los supuestos, en primer lugar, las capacidades que presentan las organizaciones involucradas en experiencias de aprendizaje interorganizacional son: capacidad de establecer contactos transparentes en las interacciones que se producen (los comportamientos transparentes, según Chen et al. (2010) se refieren a las conductas que evidencian que el comportamiento de compartir información no tiene otros intereses diferentes al de la colaboración y el crecimiento por parte de todos los involucrados). Luego, capacidad de entablar relaciones de calidad, lo que, según Chen et al. (2010), se refiere a que las interacciones establecidas deben permanecer en el tiempo y estar atravesadas por valores como la lealtad y el compromiso con el otro. Después, las organizaciones involucradas deben ser receptivas, lo cual, en términos de Chen et al. (2010), se refiere a la capacidad para aprender de las experiencias de otros identificándolas como valiosas. Finalmente, las organizaciones deben tener capacidad de absorción, la cual según los autores se refiere a la capacidad de reconocer el valor en la información nueva y aplicarla para el logro de objetivos estratégicos.

En segundo lugar, las conductas asociadas al aprendizaje entre organizaciones son: evidenciar pertenencia, la cual se entiende, según lo planteado por Knight (2002), como pertenecer a. Por consiguiente, es importante traducir este sentido de identidad por parte de la red, en conductas orientadas a evidenciar la intención de la institución en participar e ingresar a la red, ya que la pertenencia a ella deriva en beneficios

para las organizaciones que participan. En este sentido, desde la voluntad de pertenecer se evidencia también en el hecho de querer participar de la creación, transferencia y aplicación de nuevos conocimientos aprendidos en red, es decir, implicando varios actores y perspectivas.

La siguiente conducta asociada al nivel interorganizacional del aprendizaje es el compartir experiencias, la cual, según Knight (2002), evidencia un nivel de aprendizaje desde lo comportamental dentro de la red. Asimismo, a partir del intercambio de experiencias, las organizaciones que participan de la red pueden obtener información sobre las formas en que los otros realizan alguna práctica para, de esta manera, poder replicar la experiencia. Este punto está directamente relacionado con el desempeño o la evaluación de la experiencia compartida, pues en la medida en que se evidencie éxito en la práctica revelada, existirá mayor probabilidad de ser replicada por las otras organizaciones participantes.

Finalmente, se encuentra la conducta de replicar experiencias. A partir de ella, las organizaciones utilizan los conocimientos compartidos en la red para mejorar sus procesos dentro de la organización. Como lo plantea Knight (2002), cuando cita a Dyer y Nobeoka, el interés principal de algunas redes creadas para compartir conocimiento es mejorar procesos y optimizar actuaciones en la organización.

Participantes

La investigación se desarrolló en los observatorios de responsabilidad social universitaria que se realizan en Colombia y en América Latina y el Caribe, en los cuales participan instituciones educativas, así como agremiaciones que se encargan de compartir conocimientos y buenas prácticas de responsabilidad social dentro de cada una de ellas, con el fin de extender su experiencia y hacerla formal, dentro de un ámbito de aprendizaje que impacte políticas a nivel nacional e internacional, en relación con el tema de responsabilidad social universitaria y empresarial en general. El Observatorio de Responsabilidad Social Universitaria Colombia tiene veinte miembros y el Observatorio Regional de Responsabilidad Social para América Latina y el Caribe tiene seis instituciones interesadas en compartir conocimientos y experiencias en torno al tema de la responsabilidad social en el contexto de América

Latina y el Caribe. De cada una de estas dos grandes redes se escogió una terna entre sus participantes, que fueron seleccionados por su nivel de participación en la red y por la capacidad que tenían para determinar los procesos que se han generado en relación con el logro de objetivos dirigidos al aprendizaje de nuevos conocimientos relacionados con la responsabilidad social. En el caso del Observatorio de Responsabilidad Social Universitaria Colombia, se realizó la entrevista a los siguientes miembros de la red:

- Presidente del Consejo Superior del Observatorio: representante de la Fundación Universitaria Monserrate.
- Secretaria Ejecutiva: representante de la Universidad del Rosario.
- Representante en la red de la Universidad Católica de Colombia

En cuanto al Observatorio de Responsabilidad Social para América Latina y el Caribe se entrevistará a las siguientes personas:

- Consultor Orsalc.
- Representante en la red de la Universidad Católica de Colombia.
- Secretario ejecutivo ORSALC.

Finalmente, es importante definir el rol que los participantes asumen en la red ya que ellos no participan como individuos sino como representantes de las instituciones a las que pertenecen; por lo tanto, sus aportes serán desde los aprendizajes institucionalizados en cada institución representada. No se harán públicas las identidades de estas personas debido a acuerdos de confidencialidad establecidos previamente a la investigación.

Técnicas de recolección de datos

Se utilizaron dos técnicas: la primera fue la observación participativa, que, de acuerdo a lo expuesto por Sandoval (1997), sirve como herramienta para registrar las realidades humanas del problema de investigación desde adentro. Para ello se emplearon el diario de campo (Apéndice A) y el registro en video. En segundo lugar se aplicó la entrevista en profundidad, la cual permite un mayor acercamiento a la

experiencia de cada participante en las dinámicas del observatorio en torno al proceso de aprendizaje.

Las técnicas de recolección se usaron de la siguiente manera: en un primer momento se realizaron tres procesos de observación que serían registrados en video, a partir de los cuales se buscaba comprender las dinámicas utilizadas por los individuos en las sesiones organizadas por cada una de las redes. Estas observaciones fueron registradas en videos. Adicionalmente se diseñó un instrumento (entrevista a profundidad), en la cual se establecen una comunicación y construcción conjunta de significados respecto al tema, con las cuales se busca ampliar las observaciones realizadas previamente, tal como lo plantean Hernández et al. (2010). La mirada que se quiere dar desde el fenómeno del conocimiento es la razón por la cual en esta investigación se propuso diseñar la entrevista a profundidad y utilizarla como herramienta para obtener información sobre el proceso. A partir de lo anterior se pretendió analizar el cómo, dentro del fenómeno mismo, en un nivel íntimo, según los constructos de los actores en los universos de las redes analizadas.

Las entrevistas a profundidad estuvieron compuestas por preguntas guía, que buscaban resolver la veracidad de los supuestos planteados por la autora en el aparte anterior.

De acuerdo con la vigilancia de los factores éticos que implica la grabación en video y audio de las sesiones que se trabajan en los observatorios como material de investigación, se utilizó el consentimiento informado del Apéndice B, para garantizar el respeto por los derechos de los participantes.

A partir de lo planteado por Hernández et al. (2010), el proceso que se desarrolló posteriormente a la recolección de datos estuvo compuesto por las siguientes etapas:

- Organización de la información.
- Determinación de la unidad de análisis.
- Codificación de unidades.

7. Conclusiones:

Se puede concluir que para que se facilite la fase de aprendizaje interorganizacional (Crossan, Lane y White, 1999), (Castañeda y Fernández, 2007), existen capacidades y conductas asociadas que aportan a la creación, transferencia y aplicación de nuevos aprendizajes por parte de las organizaciones participantes. Estas capacidades son, la capacidad de absorción, la transparencia y la receptividad (Chen, Hung y Tseng, 2010). De otra parte, las conductas asociadas (Knight, 2002) son evidenciar pertenencia, compartir experiencias y adoptar o adaptar innovaciones en los procesos (Zaghab, 2011).

Es importante que futuras investigaciones se centren en el tema del aprendizaje entre organizaciones en un nivel posterior que en la presente investigación no fue abordado; se refiere a la réplica de las experiencias compartidas, ya que es allí donde el proceso de aprendizaje se completa al aplicar el conocimiento aprendido en las organizaciones, evidenciando resultados y cambios significativos. Esto debido a que las organizaciones investigadas dejan la puerta abierta hacia el universo de la aplicación de nuevos aprendizajes y su estudio, a propósito de la falta de mediciones y observaciones que evidencien resultados en este sentido. El anterior planteamiento abre la posibilidad de nuevas indagaciones sobre el tema por cuanto permite evidenciar qué pasa cuando las organizaciones acceden a la información y deciden replicarla.

8. Anexos:

APÉNDICE A

FORMATO DE NOTAS DE CAMPO

Observador: _____

Lugar: _____

Fecha de observación: _____ Hora: de _____ a _____

Fecha de transcripción: _____ Hora: de _____ a _____

Hechos observados	Análisis e interpretación
Ubicación:	

Situación:	

Reflexiones

Preguntas: ¿?

Aportes a la construcción teórica:

Observaciones generales:

APÉNDICE B
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación: Análisis de las capacidades y conductas asociadas al aprendizaje entre organizaciones, a partir de la experiencia de observatorios de responsabilidad social.

Objetivo de Investigación: Identificar cuáles son las capacidades de la organización y las conductas asociadas de aprendizaje entre organizaciones según la experiencia de los observatorios de responsabilidad social.

¿Qué se propone este estudio? Realizar entrevistas a profundidad con cada uno de los participantes involucrados.

¿Cómo se seleccionarán los participantes? La muestra estará compuesta por tres personas de cada una de las redes, como se especificó en el apartado anterior. Cada una de estas personas deberá poseer como mínimo una de las siguientes características, a fin de lograr un mejor acercamiento al fenómeno en cuestión:

- a. Amplio conocimiento sobre el proceso adelantado por cada una de las redes.
- b. Participación activa en cada una de las redes.

Adicionalmente se deberá asistir a tres sesiones de trabajo de los observatorios, con el fin de grabar en video las prácticas que allí se desarrollen.

Cantidad y edades de los participantes: Se entrevistará a seis personas mayores de edad que conformen los observatorios de responsabilidad social.

Tiempo requerido: Para cada entrevista se dispondrá de un tiempo aproximado de una hora. Las sesiones de trabajo durarán aproximadamente dos horas cada una.

Riesgos y Beneficios: El estudio no conlleva ningún riesgo y el participante no obtendrá ningún beneficio.

Compensación: No se dará ninguna compensación económica por participar.

Confidencialidad: El proceso será estrictamente confidencial. Los nombres de los participantes, así como la información particular recolectada, no serán utilizados en ningún informe cuando los resultados sean publicados.

Participación voluntaria: La participación es estrictamente voluntaria

Derecho para retirarse del estudio: Los participantes tendrán derecho a retirarse de la investigación en cualquier momento. No habrá ningún tipo de sanción o represalia.

A quién contactar en caso de preguntas:

Investigadora: Claudia Serrano Rodríguez

Director de Tesis: Delio Ignacio Castañeda Ph.D.

AUTORIZACIÓN:

He leído el procedimiento descrito en la parte superior. El investigador me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar de la presente investigación y de grabar en video o sonido cualquier información suministrada en las entrevistas o en las sesiones de trabajo. He recibido copia de este procedimiento.

Firma del participante: _____

Fecha: _____