

# CONFIANZA EN LAS INTERACCIONES DEL TRABAJO INVESTIGATIVO. UN ESTUDIO EN GRUPOS DE INVESTIGACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA COLOMBIANA\*

*Nancy Cardona Gómez\*\**  
*Gregorio Calderón Hernández\*\*\**

---

\* El presente artículo es resultado de la investigación *La confianza en el desarrollo y consolidación de las comunidades académicas. Caso de una universidad pública*, realizado en el marco de la línea Cultura Organizacional del grupo de investigación Cultura Organizacional y Gestión Humana de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. El proyecto fue financiado por la Dirección de Investigaciones de la Universidad Nacional, sede Manizales, e inició en enero de 2008 y finalizó en noviembre de 2009. El artículo se recibió el 28-08-2009 y se aprobó el 21-05-2010.

\*\* Magíster en Administración, Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales, Colombia, 2010; Magíster en Desarrollo Económico en América Latina, Universidad Internacional de Andalucía, España, 2000; Administradora de empresas, Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales, 1989. Profesora asociada, Universidad de Caldas, Manizales, Colombia. Integrante del grupo de investigación Estudios Organizacionales y de Problemáticas Socioeconómicas, Categoría D de Colciencias. Correo electrónico: cardona14@une.net.co.

\*\*\* Doctor en Administración y Dirección de Empresas, Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, España, 2009; Magíster en Desarrollo Educativo y Social, Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, Colombia, 1992; Magíster en Administración, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia, 1988; Administrador de Empresas, Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales, Colombia, 1977. Profesor titular, Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. Director del Grupo de Investigación en Cultura Organizacional y Gestión Humana, categoría A de Colciencias. Correo electrónico: gcalderonh@unal.edu.co.

Confianza en las interacciones del trabajo investigativo. Un estudio en grupos de investigación en una universidad pública colombiana

**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, pocos estudios empíricos han analizado la relación de confianza en el trabajo investigativo. Esto motivó la presente indagación que, desde una perspectiva cualitativa, se llevó a cabo en 16 grupos de investigación de una universidad pública colombiana. Los resultados muestran que no basta la confianza cognitiva o racional si no se logra también una confianza emocional; igualmente, se resalta la importancia de la confianza en el momento de la gestión de los grupos tanto para la consecución de recursos como para el buen desempeño académico del equipo. 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.

Trust in Research Work Interactions. A Study Conducted in Research Groups in a Colombian Public University

**ABSTRACT**

Scientific communities are characterized by their autonomy and by the fact that they interact in situations of uncertainty; such conditions make them dependent on the degree of trust that they are able to build while performing their labors. Although the above is theoretically acknowledged, few empirical studies have analyzed the relation of trust in research work. That is what motivated this research that was conducted from a qualitative perspective in 16 research groups in a Colombian public university. Results show that cognitive or rational trust alone is not sufficient; emotional trust must also be gained; furthermore, the article emphasizes the importance of trust when it comes to the management of the research groups, for obtaining resources as well as for the team's proper academic performance. The findings are a springboard for new studies on this scientific community.

**Keywords:**

Trust, scientific community, research work, research groups, social interaction, public university.

Confiança nas interações do trabalho investigativo. Um estudo em grupos de pesquisa numa universidade pública colombiana

**RESUMO**

As comunidades científicas caracterizam-se por sua autonomia e por interatuar em situações de indecisão, condições que as fazem dependentes do grau de confiança que consigam construir para o desenvolvimento de seu trabalho. Ainda que teoricamente isto é reconhecido, poucos estudos empíricos analisaram a relação de confiança no trabalho investigativo. Isto motivou a presente pesquisa que, desde uma perspectiva qualitativa, foi realizada em 16 grupos de pesquisa de uma universidade pública colombiana. Os resultados mostram que não é suficiente a confiança cognitiva ou racional se não consegue-se também a confiança emocional; da mesma maneira, destaca-se a importância da confiança no momento da gestão dos grupos tanto para a consecução de recursos como para o bom desempenho acadêmico da equipe. Desde os descobrimentos vislumbram-se novos estudos sobre a comunidade científica.

**Palavras chave:**

confiança, comunidade científica, trabalho investigativo, grupos de pesquisa, interação social, universidade pública.

## Introducción

Construir capital social es fundamental para el desarrollo de la sociedad y uno de sus componentes más importantes es la confianza. Esta se relaciona estrechamente con la complejidad del mundo social, que enfrenta a las personas a situaciones contingentes sin información completa (Luhmann, 1996) y se constituye en la base para un trabajo colectivo, la reducción de la incertidumbre y la interacción social (Hosmer, 1995; Luhmann, 1996; Jones y George, 1998; Sargent y Waters, 2002).

La investigación, como actividad social, requiere conformar comunidades científicas que trabajen colectivamente, con intereses específicos asociados a la generación de conocimiento y cuya unidad básica sea el grupo de investigación. En la conformación y desarrollo de estos grupos desempeña un papel importante la construcción de confianza, fenómeno que si bien ha sido aceptado conceptualmente, aún tiene poco sustento en evidencias empíricas (Sargent y Waters, 2002; Shrum, Chompalov y Genuth, 2001; Sonnenwald, 2003; Yáñez, 2006).

La presente investigación abordó las relaciones de confianza en las interacciones del trabajo investigativo. Para ello se analizaron 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 el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (Colciencias).

El trabajo se llevó a cabo mediante una estrategia de carácter cualitativo, centrada en la entrevista a profundidad, a partir de la cual se construyeron categorías que se insertaron en dimensiones obtenidas de la revisión de literatura especializada. Los resultados muestran hallazgos importantes para comprender la conformación y el funcionamiento de los grupos de investigación y sus relaciones tanto internas como con el resto de la comunidad académica.

## 1. Problema y contexto de la investigación

La actividad científica, al igual que las demás actividades que realiza el ser humano, requiere formas de organización que por su especificidad le son características y, en algunos, casos exclusivas. Comprender estas formas de organización hace necesario revisar el concepto de *comunidad científica*, que —introducido por primera vez por Polanyi (1951)— se refiere a la agrupación de científicos provenientes de diferentes disciplinas que se integran a partir de los imperativos dados por la propia actividad de la investigación (Casas, 1980).

Un elemento fundamental de la actividad científica surge de la concepción ideológica de libertad de la ciencia (Barber, 1952; Shils, 1954; Merton, 1963), cuyo corolario es la *autonomía* como principio esencial en la forma de organización de la comunidad científica. Estos le ha permitido, entre otras cosas, formular dentro de ella misma los valores y creencias que la rigen.

De este modo, para asegurar esta autonomía se requieren mecanismos de control social que, en concepto de Hagstrom (1965), se deben dar por mecanismos internos legitimados, a su vez, por la necesidad de reconocimiento que tienen los científicos y que los lleva a acoger ciertas metas y normas propias de la producción científica; pero sin dejar de considerar en su análisis las interrelaciones sociales con los demás componentes de la estructura social. Según Casas (1980), la forma como se ha concebido la autonomía de la comunidad científica ha conllevado desconocer las relaciones de los científicos con otros factores sociales y de estas con la estructura cognoscitiva de la ciencia.

Por otra parte, es importante considerar que las prácticas científicas no son desinteresadas, es decir, en esta comunidad hay intereses políticos y de prestigio social que se logran por la productividad académica, los premios y las recompensas (Bourdieu, 1975; Casas, 1980). A eso se debe agregar, en el caso específico colombiano, que la política científica nacional está dirigida hacia exigencias de competitividad, derivadas de la globalización y la apertura y guiadas por las leyes del mercado (Colciencias, 1992).

En este contexto, el concepto de comunidad científica que desempeña su actividad con carácter autónomo —sobre la base de un complejo de normas y valores como el universalismo, el escepticismo, el comunitarismo y el desinterés (Merton, 1963)— podría 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 más que de cooperación (Rodríguez-Sala, 1977), regida por razones técnico-instrumentales (Hoyos, 1991).

Esto es un reconocimiento del carácter reduccionista dado a la actividad científica (Cortina, 1985; Apel, 1995; Hoyos y Vargas, 2002) que llevó a Sánchez (1984) a reformularla como una comunidad de interacción mediada por la comunicación y el diálogo en el mundo de la vida, donde se intercomunican los saberes en términos de los mundos objetivo y subjetivo de vivencias y expresiones.

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, es necesario 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 vínculos adecuados entre sus miembros y el logro de las metas grupales e institucionales, generalmente se desconocen las razones de las asociaciones entre investigadores; además, 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.

El estudio se realizó en una universidad pública colombiana. Se entrevistaron 26 investigadores de 16 grupos, tres de categoría B y los demás categorizados en A<sup>1</sup>. Participaron 15 hombres y 11 mujeres, de los cuales 15 eran líderes de sus respectivos grupos, siete eran docentes investigadores asociados a los grupos y cuatro jóvenes investigadores.

## 2. Metodología

Considerando el interés investigativo de profundizar en un aspecto específico, la confianza, y en especial de comprender su significado en la cotidianidad de la investigación, se consideró la investigación cualitativa como la estrategia más apropiada (Deslauriers, 2004; Taylor y Bogdan, 1984).

A partir de una búsqueda bibliográfica sobre la confianza, el significado y evolución de las comunidades científicas, y a partir del acercamiento a diversas perspectivas concep-

tuales y metodológicas de la investigación cualitativa, se escogió como estrategia central la entrevista a profundidad. Igualmente, se estructuraron las posibles dimensiones de la confianza que sirvieron de base para darle dirección a la entrevista (Coffey y Atkinson, 2003; Hoyos y Vargas, 2002; Wolcott, 2003; Morse, 2003).

Se escogieron 16 grupos de investigación, 13 grupos clasificados en categoría A y tres en B; se entrevistaron 26 investigadores (15 hombres y 11 mujeres), de una muestra de líderes nominales, integrantes y jóvenes investigadores. Las entrevistas tuvieron una duración promedio de dos horas y fueron grabadas y transcritas en su totalidad. Posteriormente se analizaron y se lograron, después de la depuración inicial, 102 códigos que se integraron en 26 categorías y estas, a su vez, en seis dimensiones<sup>2</sup> (Strauss y Corbin, 2002). Para ello se utilizó el programa ATLAS. Ti (Cuadro 1).

Cuadro 1

### Dimensiones y categorías del estudio

Dimensión	Categorías
Significado de confianza	Seguridad en sí mismo
	Empatía
	Reconocimiento mutuo de trabajo
Conformación de los grupos	"Selección" de los integrantes
	Construcción de redes

Continúa

<sup>1</sup> Esta clasificación corresponde a la convocatoria de 2006. Es de anotar que los resultados de la convocatoria de 2008 modificó esta conformación.

<sup>2</sup> La dimensión Desconfianza, que no figuraba entre las dimensiones iniciales, surgió durante el proceso de codificación y análisis.

Dimensión	Categorías
Institucionalización de los grupos	Significado de la categorización de Colciencias
	Confiabilidad de Colciencias
	Confiabilidad de procesos internos
	Dificultades logísticas
Atributos y valores	Honestidad
	Respeto
	Lealtad
	Responsabilidad
	Autonomía
	Ética
	Rigor científico
Gestión de grupos	Organización del trabajo
	Normas de trabajo
	Comunicación
	Liderazgo
Desconfianza	Oportunismo
	Irreconciliabilidad
	Arrogancia intelectual
	Canibalismo

Fuente: elaboración propia.

Por último, se construyeron las narrativas sobre la confianza, su significado y sus relaciones con diversos aspectos de la cotidianidad del trabajo investigativo. Se trataron de integrar los discursos de los docentes entrevistados con la apreciación de los investigadores sobre la realidad estudiada, complementados con experiencias documentadas en otros contextos (Hoyos y Vargas, 2002; Coffey y Atkinson, 2003; Strauss y Corbin, 2002).

### 3. Revisión de la literatura

En este apartado se reseñan estudios previos sobre el tema, haciendo hincapié en aquellos que lo relacionan con organizaciones del conocimiento. A continuación se describen dos perspectivas teóricas para comprender la confianza y se finaliza con una categorización de sus componentes.

#### 3.1 Antecedentes

El estudio sistemático de la confianza es relativamente reciente. Los primeros abordajes empíricos datan de los años cincuenta y sesenta del siglo pasado en el marco de la Guerra Fría. Posteriormente, los estudios se enfocaron en buscar respuestas a los conflictos individuales y familiares de la sociedad estadounidense y de ahí surgieron los conceptos de confianza como rasgo generalizado de la personalidad y como relaciones interpersonales (Tschannen-Moran y Hoy, 2000).

En los años ochenta, y especialmente en los noventa, se incrementó notablemente el estudio del tema de la confianza en diversas áreas de las ciencias sociales. Así, especial fuerza tomaron los trabajos en las ciencias de la organización (Hosmer, 1995; McAllister, 1995; Rousseau, Sitkin, Burt y Camereer, 1998; Lewicki, McAllister y Bies, 1998; Jones y George, 1998; Williams, 2001; Huotari, 2003; Moreno et al., 2003).

El estudio de la confianza en las colaboraciones científicas no es muy nutrido. Vale la pena mencionar cinco de ellos. El primero,

realizado por Shrum, Chompalov y Genuth (2001), indaga sobre confianza, conflicto y desempeño en las colaboraciones científicas en grandes estructuras interorganizacionales en las ciencias básicas y encuentra que la confianza en el mundo científico contemporáneo es cada vez menos importante, pues en el análisis confianza-conflicto registra la poca confianza existente en situaciones de mayor conflicto entre los equipos de trabajo y la gerencia de los proyectos.

El segundo, realizado por Sargent y Waters (2002), condujo a elaborar un marco para comprender los procesos colaborativos entre docentes-investigadores. Específicamente en los procesos interpersonales, identificó factores como la comunicación, la confianza y la atracción (empatía). Entre tanto, algunos investigadores responden a objetivos alineados con indicadores de éxito en su carrera, como publicaciones de nivel superior, y otros colaboran a causa de los éxitos previos y la preferencia de trabajo con pares en proyectos complejos (Sargent y Waters, 2002).

Un tercer análisis en el contexto de las organizaciones del conocimiento es el estudio de caso realizado por Sonnenwald (2003) para conocer cómo los procesos sociales y la tecnología de la información y comunicación pueden facilitar o impedir la colaboración en la investigación y el desarrollo a través de la confianza cognitiva y la confianza afectiva. En este contexto 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. Entre tanto, 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, incluidas opiniones de motivación de los colegas, intenciones, ética y ciudadanía.

El cuarto estudio referenciado se da en el contexto latinoamericano. En Chile, Yáñez (2006) realizó un estudio en el que indagó 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, estos deben caracterizarse por la integridad, la benevolencia y la apertura en sus comunicaciones y tener identidad con la institución. Un resultado no esperado por el autor fue que la dimensión competencia resultó irrelevante.

Por último, Roa (2002) analizó la dinámica de la producción científica en la comunidad científica de dos países (Brasil y Colombia) a través de dos grupos de investigación líderes en la comunidad de inmunología. 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 posgrado. En la comunidad colombiana, los vínculos más estrechos se dan en el ámbito 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.

### **3.2 Perspectivas para el estudio de la confianza**

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

#### **3.2.1 Confianza como expectativas personales o interpersonales**

Para algunos autores (Rousseau et al., 1998; Moreno et al., 2003; Sonnenwald, 2003), la confianza es un valor asociado a un estado mental o emocional que le permite a la persona aceptar su propia vulnerabilidad, fundamentada en las buenas intenciones del otro: “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” (Moreno et al. 2003, p. 22). Desde esta mirada, el concepto se asocia con el riesgo y la interdependencia.

Otra posibilidad es considerar la confianza desde la perspectiva ética, esto es, esperar que el otro tenga un comportamiento moralmente apropiado; por lo tanto, es la expectativa de la *buena voluntad* la que nos permite confiar en el otro (Baier, 1986). Este punto de vista se fundamenta en el principio kantiano de considerar a las personas como fines en sí mismas y no medios para nuestros fines.

Esto lleva a Hosmer a formular la siguiente definición:

La confianza es la expectativa por parte de una persona, grupo o empresa, de comportamiento conducta éticamente justificable —esto es, decisiones y acciones moralmente correctas basadas en los principios éticos de análisis— por parte de otra persona, grupo o empresa, en un esfuerzo colectivo o intercambio económico. (1995, p. 399)

Una alternativa más es considerar 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 y George, 1998, p. 532). Esto implica que la emoción y el afecto tienen impacto en la creación de confianza. Desde este enfoque, la confianza se asocia con la posibilidad de cooperación y, por ende, con el trabajo en equipo y la construcción colectiva de conocimiento.

Al tener en cuenta una perspectiva sociológica de relaciones intra e intergrupales, al concepto de confianza se le agrega, además de las consideraciones afectivas, las creencias de los individuos. Así es como la confianza será “la creencia generalizada de uno en que otro individuo, grupo u organización no actuarán para explotar nuestras vulnerabilidades” (Morrow, Hansen y Pesaron, 2004). Tal concepto se asocia con la cooperación intra o intergrupar, que genera al menos dos estados: de interdependencia competitiva o de interdependencia cooperativa, los cuales integran procesos cognitivos con respuestas afectivas (Williams, 2001).

Si se considera la situación de incertidumbre que conlleva todo acto de confianza (Huotari y Livonen, 2003), se puede obtener una nueva aproximación a este concepto: “es 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” (Sargent y Waters, 2002, p. 313). Se relaciona esta concepción con el control, el compromiso y la responsabilidad.

En síntesis, de este conjunto de enfoques se pueden obtener, al menos, tres conclusiones de interés para la presente investigación: en primer lugar, la confianza relacionada con expectativas de comportamiento bajo condiciones de vulnerabilidad se convierte en reguladora consciente de la dependencia de uno con los otros (Hosmer, 1995); en segundo lugar, la confianza se relaciona con al menos cuatro valores morales —la integridad, la consistencia, la lealtad y la apertura (franqueza)<sup>3</sup>— y una condición pragmática, la competencia de la persona para ejecutar una acción esperada (Hosmer, 1995; Butler y Cantrell, 1984), y, en tercer lugar, se reconoce la importancia de la confianza en las relaciones interpersonales y en el desarrollo del trabajo colectivo.

### 3.2.2 *Confianza como relación o realidad social*

Desde este punto de vista, la confianza es analizada como una realidad intersubjetiva o sistémica social, centrada en las interacciones en las que confluyen la confianza personal y la confianza en el sistema (Luhmann, 1996). Su finalidad es disminuir la incertidumbre en situaciones contingentes ampliando las posibilidades de acción en el presente con orientación hacia el futuro, en el que la familiaridad se constituye en una precondition para la confianza o para la desconfianza, sin indicar por ello expectativas favorables o desfavorables, sino las condiciones bajo las cuales ambas se hacen posibles. Para tener confianza en los sucesos del futuro y reducir la incertidumbre se requiere conocer la historia sobre experiencias previas: “la complejidad del mundo futuro se reduce por medio del acto de la confianza” (Luhmann, 1996, p. 33).

Desde la perspectiva moral, Sztompka (2000) invoca los valores como el eje de las relaciones correctas y apropiadas, y se refiere a la moral comunitaria en concordancia con la construcción de la categoría *nosotros*, a través de la confianza, la lealtad y la solidaridad.

### 3.3 *Componentes de la confianza*

Desde los diversos enfoques en que se ha investigado la confianza (Lewis y Weigert, 1985; McAllister, 1995; Jones y George, 1998; Morrow, Hansen y Pesaron, 2004), se han encontrado que en el *constructo* convergen al menos tres componentes: racionales

<sup>3</sup> El autor define la integridad como la reputación de honestidad y veracidad de la persona en quien se confía; por consistencia entiende la fiabilidad, previsibilidad y buen juicio en el manejo de situaciones; por lealtad, la buena voluntad para proteger, apoyar y alentar o resaltar el valor de los otros, y por apertura, la accesibilidad mental y voluntad para compartir ideas e información libremente con otros.

o cognoscitivos, sentimientos de afecto o emociones y actitudes o comportamientos.

- *Componente cognoscitivo.* Para que en unas relaciones se presente la confianza se requiere un grado mínimo de familiaridad cognoscitiva del objeto de confianza. Este conocimiento previo, si bien es condición necesaria, sólo abre la puerta a la confianza, pero no la constituye realmente (Lewis y Weigert, 1985; Luhmann, 1996). En términos de Morrow, Hansen y Pearson, en la confianza cognitiva o racional “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 ella” (2004, p. 53).
- *Componente emocional.* Este es un lazo emocional entre todos aquellos que participan en la relación. Está presente en todos los tipos de confianza, pero es muy intenso en la confianza interpersonal íntima (Lewis y Weigert, 1985). El componente emocional de la confianza tiene una base recíproca e intersubjetiva y se asocia con *respuestas afectivas* referidas a los instintos, intuiciones y sentimientos en relación con si un individuo, grupo u organización son confiables o dignos de confianza (Morrow, Hansen y Pearson, 2004).
- *Componente comportamental.* Desde este punto de vista se supone que al actuar con confianza se es consciente de la incertidumbre por las acciones futuras de otros y que se asumen las consecuencias negativas resultantes de la violación de las expectativas. Esto implica una apuesta

de acción basada en las expectativas de seguridad y confiabilidad, en que las personas involucradas en la acción actuarán de forma competente y respetuosa (Barber, 1983). Las actuaciones confiables permiten crear la base cognoscitiva de la confianza e invitan a crear relaciones de confianza; aunque no se descarta que algunas actuaciones conduzcan a generar desconfianza (Lewis y Weigert, 1985).

En síntesis, la confianza en la cotidianidad es una mezcla de sentimiento y pensamiento racional (Lewis y Weigert, 1985), 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 (sólo emotividad) o predicción (sólo razón). Sin duda, el grado de emotividad y racionalidad está dado por el tipo de relaciones. Por ejemplo, para Lewis y Weigert el contenido emocional de la confianza es mayor en los integrantes de grupos primarios, mientras que la base racional es superior entre miembros de grupos secundarios.

#### **4. La confianza en las interacciones del trabajo investigativo: hallazgos e interpretación**

A continuación se presentan los hallazgos teniendo en cuenta las dimensiones y categorías detalladas en el Cuadro 1.

##### **4.1 Significado de confianza para los investigadores: reconocimiento mutuo y empatía**

El primer hallazgo tiene que ver con la capacidad de reconocimiento mutuo entre los

integrantes de los grupos, que puede definirse como la valoración recíproca y la seguridad en las condiciones, actitudes y acciones de los otros. Así, la confianza es vista como “la posibilidad de reconocer que la otra persona puede hacer un trabajo y lo puede hacer bien” (J16, 102), y tendrá importante impacto para el trabajo colectivo por “la posibilidad de construir colectivamente cosas es un valor importante a la hora de lograr alianzas y acuerdos para establecer proyectos conjuntos” (L5, 65).

La confianza en el otro está entrecruzada con un atributo de la interacción entre las personas, la *empatía*, entendida como la sensibilidad para entender al otro en el contexto del trabajo académico. La empatía en las interacciones científicas se considera determinante en el momento de decidir asociaciones en los grupos, así como para formular y ejecutar proyectos de investigación: “los proyectos se construyen mediados por la empatía que existe entre los diferentes grupos, es decir, no todo el mundo trabaja con todo el mundo” (L5, 42).

No obstante, 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 pertenecer a un grupo, pero la confiabilidad parece tener un contenido racional, es decir, 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 hace es valorado” (J15, 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 con la facilidad de trabajar con el otro y la afinidad personal con el otro.

## ***4.2 Papel de la confianza en la integración de los grupos de investigación***

Los hallazgos muestran que la confianza incide en la conformación e institucionalización de los grupos de investigación, así como en la conformación de redes de conocimiento. Este aparte se enfoca en comprender estos impactos.

### ***4.2.1 Confianza y conformación de grupos de investigación***

El cambio desde la investigación individual hacia la investigación colectiva conllevó una búsqueda de asociaciones entre docentes-investigadores que hubieran desarrollado trabajos alrededor de una temática y que tuvieran productos en términos de las exigencias de Colciencias; también implicó la búsqueda de colegas con quienes se pudieran llevar a cabo trabajos compartidos, decisión en la que, según los entrevistados, fueron determinantes las experiencias en encuentros académicos previos.

En este criterio se advierte la necesaria afinidad no sólo temática, sino la afinidad para el trabajo compartido, antes de comprometerse

en la aventura investigativa o científica: “las relaciones inician básicamente por *colegaje* o por amistad previa que existe, por conocimiento previo de la gente” (L5, 12), “... o que ha habido ciertas relaciones de amistad en el pasado” (13, 63).

De lo anterior se desprende que la constitución de grupos se fundamenta en la amistad construida con el 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” (L1, 20). Este tipo de confianza se caracteriza por una racionalidad estratégica para el cumplimiento de metas y objetivos.

#### **4.2.2 Confianza y construcción de redes**

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 y donde se generan credibilidad y confiabilidad en el trabajo. Estas interacciones están mediadas al igual que las internas, por la afinidad temática y los encuentros académicos previos (afinidad para el trabajo): “Nos conocimos desde estudiantes y nuestros profesores vieron qué clase de estudiantes fuimos y ahora trabajan con nosotros como colegas” (L4, 23); “Porque nosotros estudiamos todos en el exterior y mantuvimos esas puertas abiertas” (L8, 10). Esto posibilita la presentación

de proyectos conjuntos a las convocatorias regionales o nacionales y, en general, el logro de sinergias para aprovechar talentos y recursos.

Las interacciones con investigadores que no comparten el mismo espacio geográfico se lleva a cabo a través de la actividad académica, publicaciones, coordinaciones de los trabajos; pero solamente cuando se han construido relaciones de confianza, bien de tipo racional (reconocimiento mutuo de competencias), o bien de tipo emocional por relaciones interpersonales basadas en la responsabilidad y las expectativas de comportamiento de los otros.

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... sí mueven” (L23, 49).

#### **4.2.3 Institucionalización de grupos de investigación**

La política de impulso a los grupos de investigación desde Colciencias ha marcado un hito para algunos investigadores en el proceso investigativo en la institución y se ha constituido en la posibilidad de superar, en sus palabras, “...un complejo, un mito, un ídolo”, que inhibía las posibilidades de desarrollo tanto individual como colectivo; también expresa un “imaginario” construido a través del

tiempo en la universidad alrededor de asociar el desarrollo científico con el trabajo investigativo sólo en las ciencias agropecuarias y de salud, que coincide también con la mayor valoración y reconocimiento social de estas áreas asociadas a la tradición, que deriva en una estratificación simbólica de las facultades y los docentes.

Así es como el proceso de institucionalización de la investigación que inicia Colciencias se constituye en fuente de generación de confianza entre los investigadores "...A raíz de eso ya le perdimos el miedo, o el complejo, al tema de la investigación... Entonces ese mito se derrumbó cuando Colciencias llamó a quienes querían ingresar a los grupos de investigación..." (I13, 4).

Recibir una categorización alta en el escalafón de Colciencias genera un sentimiento de autovaloración y autorreconocimiento y visualización de sus potencialidades para buscar mejores desempeños y un acrecentar su autoestima como investigadores, al 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: "...hemos crecido alrededor del grupo. 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" (L21, 59).

El sistema de información desarrollado por Colciencias es considerado por los docentes-investigadores de la universidad 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. Esto fortalece la confianza racional "...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" (L5, 67). Sin embargo, aún se presenta incredulidad en algunos docentes-investigadores en la imparcialidad del sistema de evaluación de pares de Colciencias, pues todavía se sigue pensando que las evaluaciones dependen de quién las presente. Esto lo denomina un investigador como "clientelismo académico" (L5, 39).

El avance hacia el desarrollo de la comunidad científica y la construcción de confianza se ve limitado por las políticas institucionales, por las decisiones que se toman respecto a la asignación de recursos no sólo monetarios sino de tiempo y, en cierto sentido, por 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 "...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" (L5, 92).

El avance hacia una universidad basada en la investigación y la generación de conocimiento en la que se desarrollen proyectos interinstitucionales y se fortalezca la formación posgraduada requiere una adecuación

institucional que articule los procesos administrativos y los académicos y que entienda lo académico en su dimensión integral de docencia, investigación y proyección "... porque la universidad no tiene todavía la ruta o el protocolo para responder a las exigencias externas del manejo de los recursos... Hemos tenido demasiados problemas para cumplir con los informes financieros, por ejemplo, de los recursos externos" (L5, 45).

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 esa falta de debate académico se crea un ambiente de desestímulo y de desconfianza institucional: "No se discute, incluso en el Consejo Académico pasó una administración completa sin hablar de investigación... 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" (L6, 19).

Es posible que la construcción de confianza pueda verse afectada por la intencionalidad de la política de ciencia y tecnología basada en la competencia por recursos escasos y en la privatización de la investigación, que 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.

### **4.3 Atributos y valores en el desarrollo de las relaciones de confianza**

De forma complementaria a los aspectos anteriores, los docentes-investigadores entrevistados identificaron, al menos, siete atributos claramente diferenciados para desarrollar confianza en las interacciones del trabajo investigativo.

#### **4.3.1 Honestidad**

En este caso, la connotación dada a la confianza es de credibilidad en el otro, lograda a través de una historia compartida. La experiencia previa compartida permite depositar la confianza plena en el otro por los sentimientos que expresa, por sus comportamientos y características.

La honestidad se identifica como una faceta fundamental de la confianza y se refiere al carácter, integridad y autenticidad de una persona (Baier, 1986; Butler y Cantrell, 1984; Cummings y Bromily, 1996; Tschannen-Moran y Hoy, 2000). Rotter define la confianza como "la esperanza de que la palabra, la promesa, la declaración verbal o escrita de otro individuo o grupo puede ser invocado" (1967, p. 651).

#### **4.3.2 Respeto**

Se identifica como un valor fundamental para construir 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 y de sus capacidades; el respeto como una actitud considerada hacia el otro en “igualdad de condiciones” en todos los aspectos, incluso en el manejo de la información y el conocimiento; pero 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” (J14, 8). “El respeto, en el sentido del reconocimiento, en el sentido de tratar de ser justo en el comentario, en la observación” (I18, 90).

Para Gutiérrez el respeto significa congruencia primero y, ante todo, consigo mismo para poderla extender a los demás: “... los investigadores serán congruentes en la medida en que como personas sean respetuosas de sí mismas y de los demás” (1998, p. 89).

### 4.3.3 Lealtad

La lealtad se refiere a una actitud sincera, transparente y de identidad en sus acciones frente a los compañeros y frente al grupo. Debe darse no sólo en las interacciones interpersonales, sino en los diferentes espacios y medios de representación del grupo, como las ponencias, los artículos y publicaciones.

En otros contextos, la lealtad se equipara a benevolencia o buena voluntad para proteger, apoyar y alentar o resaltar el valor de los otros (Hosmer, 1995); al compromiso con la protección del otro, y a la asunción de los deberes que conlleva la delegación de con-

fianza (Sztompka, 2000; Tschannen-Moran y Hoy, 2000).

### 4.3.4 Responsabilidad

La responsabilidad se refiere a la esperanza en el cumplimiento de los compromisos. Como combinación de compromiso-cumplimiento, se constituye en uno de los valores fundamentales para la labor investigativa compartida, puesto que la realización de las tareas de unos integrantes influye en el desarrollo de las tareas de los demás y en el desempeño total del equipo de trabajo.

Es el compromiso y el cumplimiento, vistos 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 convierten en un factor que provoca rupturas de confianza que es difícil reparar hacia el futuro: “Si no hay responsabilidad es mejor hacerlo solo, las últimas investigaciones las he presentado sola o con personas de otras universidades con las cuales sé que hay más compromiso” (I9, 17).

Definitivamente la responsabilidad y el compromiso hacen parte de valores universales para el trabajo compartido, e implican un alto grado de involucramiento con los esfuerzos y metas del grupo y la seguridad en el logro de los objetivos. En la interacción cooperativa cada individuo debe, no sólo contribuir completamente, sino implicarse en las actividades de los demás. Un fuerte compromiso requiere que los miembros de un equipo se entreguen completamente al esfuerzo del equipo (Mead, 1934; Jones y George, 1998).

El compromiso, el interés y la avidez por el conocimiento están relacionados con lo que Gutiérrez (1998) llama investigación placentera e investigación con sentido: la primera tiene que ver con procesos de investigación estimulantes que generen entusiasmo, agrado, que se desarrollen en ambientes saludables, creativos y liberadores. Entre tanto, la investigación con sentido se refiere a la experiencia emocional del investigador involucrada en el proceso, a través de la participación en investigaciones que signifiquen algo en su vida, que le proporcionen satisfacción y crecimiento.

#### 4.3.5 *Ética*

Para los entrevistados la ética está relacionada con el manejo correcto de la información, así como con el cumplimiento de los acuerdos hechos en el proyecto: “lo que se está trabajando sea efectivamente el resultado de los acuerdos hechos en la construcción del proyecto” (I1, 22), “... que se le respete la producción a la persona que la hizo” (J15, 24).

Otra mirada de la ética tiene que ver con la actitud de respeto y retroalimentación que el investigador tiene frente a las poblaciones con las cuales trabaja “... hacer investigación implica que a estas personas que me están dando cuenta de una realidad debo devolverles conocimiento con nuevos saberes” (L20, 46).

#### 4.3.6 *Rigor científico*

El rigor científico se refiere al cumplimiento estricto de las normas para el trabajo cien-

tífico, desde los puntos de vista teórico y metodológico, lo cual genera confiabilidad en los resultados y credibilidad en el trabajo del investigador. En este contexto, se puede inferir que el rigor científico 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.

El rigor científico da competencia o capacidad investigativa: “... que haya garantías de que los resultados que le están ofreciendo a uno son resultados reales, verídicos” (L3,49). “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” (L8, 82). En el contexto de las organizaciones, Butler y Cantrell (1984) lo definen como el conocimiento técnico y la habilidad interpersonal necesaria para realizar el trabajo.

#### 4.3.7 *Autonomía*

En cuanto a la autonomía, se refiere al margen de maniobra que se da a los integrantes para proponer proyectos, trabajar o publicar de forma individual o en grupo, según las preferencias del investigador. 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

“Confiar en la otra persona es darle total libertad de actuar” (L4:29). “Las opiniones son tenidas en cuenta; 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” (L15, 10). “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” (I17, 140), “... porque es inconcebible que el coordinador de un centro de investigación o el coordinador de una investigación tenga que estar controlando” (L20, 52).

#### **4.4 Confianza y gestión de los grupos de investigación**

Hasta ahora se ha encontrado que los grupos de investigación se constituyen, la mayoría de las veces, como agregados de investigadores con sus respectivos productos para efectos formales o, en otros casos, como agregados de líneas de investigación por áreas especializadas del conocimiento, en las que cada profesor lidera su propia línea, pero tiene poca interacción en términos de compartir el conocimiento intragrupalmente, porque aún no se ha superado el trabajo individual para avanzar hacia una construcción colectiva del conocimiento.

De este modo, a fin de fortalecer la interacción en el trabajo investigativo, la gestión debe constituir un elemento fundamental, pues tiene que ver no sólo con la consecución de recursos, sino —e incluso puede resultar más importante— con la organización del trabajo, el establecimiento y seguimiento a normas de trabajo, la comunicación y el liderazgo que se ejerza. En este numeral se analiza lo hallado sobre estos aspectos.

##### **4.4.1 Organización del trabajo en los procesos de investigación**

Los grupos de investigación, siguiendo las exigencias de las convocatorias de Colciencias, elaboran un plan estratégico; pero este plan tiene un carácter de documento formal, más que de 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 propuestas de investigación en respuesta a convocatorias según su interés temático y en asocio con los investigadores que compartan dicho interés, además de la afinidad para el trabajo compartido.

Lo anterior lleva a concluir que la unidad básica de trabajo académico es el proyecto de investigación y que en esta unidad es donde se dan las interacciones entre investigadores, y aun las subdivisiones por metas específicas: “Los subgrupos se conforman alrededor de actividades con los objetivos específicos del proyecto” (I2, 7); “Cada uno maneja ciertas líneas, entonces cada quien es responsable de esa línea” (I17, 11); “Entre los integrantes del grupo hay unos, digamos, subgrupos en términos de proyecto” (L22, 22).

Dada la relativa autonomía de los grupos de investigación, el trabajo investigativo en el contexto estudiado se sustenta en la buena voluntad, el compromiso y la confianza entre los profesores; no obstante, a veces, esto 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, la consolidación de la información y la entrega de informes finales.

Por ello se sugiere una mejor estructuración del trabajo para lograr equilibrio en la distribución de las tareas, así como mejorar la coordinación de las actividades. Esto implica 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: “Creo que sí hace falta estructurar un poco mejor esa dinámica interna. Termina uno con mucha carga como docente y con toda la responsabilidad finalmente” (I9, 37).

Como la sola confianza mutua no basta, la gestión requiere más formalidad en el funcionamiento interno de los grupos-proyecto; esto considerando las funciones de los investigadores en concordancia con la categoría alcanzada en el escalafón docente y teniendo en cuenta su validación institucional y su respaldo en formación académica y cualificación en el conocimiento.

#### **4.4.2 Normas de trabajo**

Hasta aquí hemos visto cómo la autonomía y la buena voluntad son los elementos que rigen las relaciones entre investigadores para el avance de los grupos y que esta autonomía y buena voluntad, si se dejan al azar, pueden generar situaciones conflictivas que a veces pueden llegar a ser insuperables. En este sentido, también se encontraron grupos que han pasado por situaciones conflictivas y que han avanzado hacia la discusión y el

logro de consensos alrededor de normas mínimas para lograr una relación más armónica entre los integrantes. Esto no atenta, sino que refuerza la generación de confianza.

Entre las situaciones que parecen pertinentes normatizar, de acuerdo con el testimonio de los entrevistados, están las 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 según la dinámica interna, “Las primeras normas las teníamos desde cuando iniciamos el grupo de estudio. Ese tema nos ayudó mucho en esa primera etapa para la cohesión, ya después las normas estarían dadas por los proyectos que se lleven a cabo” (I7, 35).

#### **4.4.3 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, a través de la red. Para los grupos internos, sus interacciones quedan circunscritas al trabajo por proyecto antes descrito y, a pesar de la cercanía, el medio más utilizado para comunicarse es internet, además de reuniones para distribuir tareas o entregar informes, “mantenernos informados como mecanismos

de motivación para que la gente tenga permanente actividad” (L5, 23). Es de anotar que Sonnenwald (2003) encontró que la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en colaboraciones científicas resulta ser un medio inhibitorio, más que facilitador de construcción de confianza.

La interacción intergrupala tiene una dinámica diferente: está centrada en encuentros para presentar los productos de las investigaciones, así como en intercambios e interacciones con investigadores a fin de compartir documentos y recibir retroalimentación del conocimiento en discusión y el trabajo colectivo. Generalmente en estas interacciones no solamente se fortalecen las relaciones de confianza racional, sino que incluso se consolida la confianza emocional.

Sin embargo, se percibe cierta incomunicación en las relaciones grupales e intergrupales, ocasionada por la misma división de las áreas del conocimiento, “... porque como estamos tan subdivididos en líneas de investigación las diferentes líneas hacen sus eventos, congresos, simposios” (L8, 64). Por razones organizacionales, como falta de tiempo y de recursos, o por motivos personales y de estilo “... algunos tienen un estilo directivo; otros uno conciliado” (L19, 26).

#### 4.4.4 Liderazgo y confianza

El liderazgo en el desarrollo de los grupos de investigación surge 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. Igualmente, con la capacidad de convocatoria y de gestión de las personas: “... El liderazgo depende mucho no sólo de la formación, de la tradición de la persona, de su antigüedad como académico sino, también de la capacidad que tenga de aglutinar la gente, de la capacidad de convocatoria” (I3, 52).

En general hay dos instancias de liderazgo: por una parte, los gestores de los grupos y, por la otra, los impulsores de proyectos. “Uno, el de las pioneras, las que comenzaron a hacer la gran convocatoria interna, y un segundo momento, sobre la base de liderar un proyecto concreto” (I1, 40). “Es esta persona que jalona varios proyectos, que nos trae cofinanciación externa” (I8, 85).

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 en el Grupo Latinoamérica y el Caribe (GrupLAC) y en el Currículum Vitae Latinoamericano y del Caribe (CvLAC)— y las dinámicas internas del grupo de investigación. Este conocimiento y la voluntad de compartirlo convoca a sus compañeros para dinamizar los grupos y, por lo tanto, adquiere valor para ellos y así también es reconocido: “...la capacidad de convocatoria, su amplio conocimiento y su buena gestión ante Colciencias” (L24, 123).

No obstante, se reconoce la existencia de un liderazgo académico o por perfiles de los integrantes del grupo, incluso se admite el necesario espíritu de liderazgo en los jóvenes que se vinculan a los grupos, "... pero también hay otros niveles de liderazgo que son los que tiene cada uno en su nicho" (L1, 40); "... por lo general las personas que buscan investigación y se quedan es porque tienen su formación como líderes" (L14, 43).

También se percibe el liderazgo como una actitud de las personas: "El liderazgo nace de la persona y quienes tienen esa actitud convocan al grupo y así las propuestas vienen de distintas personas del grupo" (I21, 69). Igualmente, liderazgo como realizaciones concretas de acciones o proyectos: "El líder en tanto propone, lidera cosas, desarrolla proyectos, los lleva a cabo, los finaliza bien" (I7, 39).

A la vez, se identifica otra concepción que algunos entrevistados denominaron liderazgo científico, el cual estaría ligado a la posición visible del investigador en la comunidad científica y su reconocimiento, que aún no ven claro en la universidad analizada: "... yo no identifico un liderazgo surgido desde donde debería surgir, que es desde las funciones del grupo como investigador, sino que es un liderazgo que yo llamaría de nominación" (L18, 150). Este sería un liderazgo diferente al *natural*, que surge desde el reconocimiento y legitimación de los compañeros de trabajo, bien por su labor coordinadora que dinamiza el grupo o bien por su carisma.

Independiente de la percepción que se tenga de líder, se logran identificar algunas cualidades de los líderes para la generación de

confianza, como la claridad en la comunicación y la sinceridad, además de entusiasmo, paciencia, persistencia y capacidad para motivar, enfrentar problemas y convencer a los demás; así mismo, convencimiento propio: "La confianza surge del líder cuando es una persona que mueve y motiva, que muestra evidencias y que es capaz de buscar las personas que aportan y trabaja" (L23, 29).

#### **4.5 Desconfianza**

Aunque el presente trabajo de investigación está referido a la confianza, en las respuestas los entrevistados describieron actitudes o expresiones que se han categorizado como desconfianza e incluyen arrogancia intelectual, oportunismo, canibalismo/competencia desleal, que llevan a resentimiento y deterioro de las relaciones, hasta tal punto de no poder restaurar la confianza perdida.

Vale la pena considerar que, según algunos autores, la desconfianza no es simplemente la ausencia de confianza, lo cual conlleva que haya factores que aumentan y disminuyen una y otra sin ser dependientes entre sí (Yáñez, Ahumada y Cova, 2006), esto significa que confianza y desconfianza no constituyen una misma dimensión y que ambas son mecanismos de la interacción social.

##### **4.5.1 Arrogancia intelectual**

La arrogancia intelectual se refiere a manifestaciones de altanería, menosprecio, desvalorización y descalificación del trabajo de los compañeros "... porque tiene un título, puede tratar a los demás como se le antoja" (I11, 44); "... alguien interpretaba que se es-

taba asumiendo una posición muy dogmática y muy sobrada y eso llegó a trascender incluso al plano personal” (I18: 8); “...un grupo de profesoras que llegaron nuevas vinieron con unas actitudes de menospreciar la trayectoria que llevábamos los profesores antiguos” (I24, 10).

#### **4.5.2 *Canibalismo/competencia desleal***

Este canibalismo se percibió desde dos situaciones: (1) aprovechamiento del trabajo del otro (oportunismo) y falta de credibilidad en el trabajo de los demás y (2) rapiña por los escasos recursos para investigación: “...no hay un interés en construir una comunidad académica, sino mirar cómo 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” (L5, 58).

#### **4.5.3 *Oportunismo***

Actitud de aprovechamiento del trabajo del otro o su apropiación sin hacer esfuerzo en términos de trabajo. En ocasiones, se presenta como consecuencia de la posición privilegiada dentro de la estructura universitaria: “...él lo que hace es aprovecharse del conocimiento de sus estudiantes” (L3, 68). “Él que está vinculado a la Universidad como docente pasa mi proyecto y luego se lleva el crédito” (L17, 82).

#### **4.5.4 *Irreconciliabilidad/resentimiento***

Sentimiento derivado de las situaciones negativas en las relaciones científicas mencionadas atrás: “Si se tiene una dificultad entre

dos profesores, casi que eso se convierte en un problema de por vida” (L11, 35).

### **Conclusiones**

El trabajo investigativo se caracteriza por un alto grado de autonomía —que está presente en la escogencia del tema de interés y los 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.

Al momento de constituir alianzas para proyectos colectivos, los investigadores se ven abocados al problema de la incertidumbre, bien por las competencias de sus posibles socios, o 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, 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 en el momento de prever la productividad futura de las alianzas entre investigadores.

También se percibió el peso de la confianza emocional (Lewis y Wigert, 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 esta investigación se encontró que a esto se le da tanto o más peso que a la confianza racional y resulta crucial, pues el trabajo científico es por antonomasia un trabajo colectivo.

Se encontró que la confianza se torna fundamental en los procesos de consecución de recursos, de reconocimiento y estatus del científico; así como en las argumentaciones a la hora de los debates académicos en el claustro universitario. No menos importante resultan los atributos y valores que los entrevistados identificaron como fundamentos del trabajo investigativo y que están estrechamente ligados con la confianza: honestidad, respeto, lealtad, responsabilidad, autonomía, ética y rigor científico.

De este modo, por el tipo y cantidad de interacciones propios de la cotidianidad del trabajo investigativo, resulta básico el papel de la confianza en el 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 mínimos de formalidad que permitan solucionar los conflictos que las interacciones generan.

Por último, se concluye que la desconfianza es también un elemento permanente en el trabajo de los académicos y que en el presente estudio se materializó en arrogancia intelectual, canibalismo y oportunismo.

La investigación abre nuevas perspectivas relacionadas con el trabajo científico, entre

otros: cómo generan conocimiento los grupos de mayor desarrollo, qué factores se asocian con la productividad académica de los investigadores o qué tanta legitimidad social tienen los proyectos de investigación. Una línea de especial interés que se vislumbra en el presente trabajo y que puede constituirse en tema de posteriores estudios es el papel de la gestión o administración en el éxito de los grupos de investigación.

## Lista de referencias

- Apel, K. (1995). Epilogo: ¿límites de la ética discursiva? En A. Cortina, *Razón comunicativa y responsabilidad solidaria* (3a ed., p. 277). Salamanca: Sígueme.
- Baier, A. (1986). Trust and antitrust. *Ethics*, 96 (2), 231-260.
- (1952). *Science and the social order*. New York: The Free Press.
- (1983). *The logic and limits of trust*. New Jersey: Rutgers University Press.
- Bourdieu, P. (1975). La spécificité du champ scientifique et les conditions sociales du progrès de la raison. *Sociologie et Sociétés*, 7 (1), 91-118.
- Butler, J. and Cantrell, R. (1984). A behavioral decision theory approach to modeling dyadic trust in superiors and subordinates. *Psychological Reports* (55), 19-28.
- Casas, R. (1980). La idea de comunidad científica: su significado teórico y su contenido ideológico. *Revista Mexicana de Sociología*, 42 (3), 1217-1230.

- Coffey, A. and Atkinson, P. (2003). *Encontrar sentido a los datos cualitativos: estrategias complementarias de investigación*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Colciencias (1992). *Convocatoria a la creatividad*. Bogotá: autor.
- Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press.
- Cortina, A. (1985). *Razón comunicativa y responsabilidad solidaria*. Salamanca: Sígueme.
- Cummings, L. L. and Bromily, P. (1996). The Organizational Trust Inventory (OTI): development and validation. En R. Kramer and T. Tyler (eds.), *Trust in organizations* (pp. 302-330). Thousand Oaks: Sage.
- Deslauriers, J.-P. (2004). *Investigación cualitativa: guía práctica*. Pereira: Papiro.
- Gutiérrez, F. (1998). Hacia una propuesta alternativa para la formación de investigadores. *Nómadas* (7), 87-95.
- Hagstrom, W. (1965). *The scientific community*. New York: Basic Books.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: the connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *The Academy of Management Review*, 20 (2), 379-403.
- Hoyos, G. (1991). La comunicación dentro de la comunidad científica y su representación social. *Prociencia* (Número extraordinario), 45-52.
- Hoyos, G. y Vargas, G. (2002). La teoría de la acción comunicativa como nuevo paradigma de investigación en ciencias sociales: las ciencias de la discusión. En Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, *Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social* (p. 357). Bogotá: ARFO.
- Huotari, M.-L. (2003). *Trust in knowledge management and system in organization*. Hersey, PA: Idea Group.
- and Livonen, M. (2003). Managing knowledge-based organizations through trust. En M.-L. Huotari, *Trust in knowledge management and system in organizations* (pp. 1-29). Hersey, PA: Idea Group.
- Jones, G. R. and George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: implications for cooperation and teamwork. *The Academy of Management Review*, 23 (3), 531-546.
- Lewicki, R. J.; McAllister, D. J. and Bies, R. J. (1998). Trust and distrust: new relationships and realities. *The Academy of Management Review*, 23 (3), 438-458.
- Lewis, J. D. and Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social Forces*, 63 (4), 967-985.
- Luhmann, N. (1996). *Confianza*. Madrid: Anthropos.
- McAllister, D. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal 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. *The Sociology of Science*, (4), 250-282.
- Moreno, M. et al. (2003). *La confianza: un valor para crecer*. Manizales: Universidad de Manizales.
- Morrow, J.; Hansen, M. H. and Pearson, A. W. (2004). The cognitive and affective antecedents of general trust within cooperative organizations. *Journal of Managerial Issues*, 16 (1), 48-64.
- Morse, J. M. (2003). *Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Polanyi, M. (1951). *Self-government in science*. London: Routledge and Keagan Paul.
- Reguillo, R. (1998). ¿Investigadores? ¿Para qué? Escenas interiores. *Nómadas* (7), 75-95.
- Roa, A. (2002). *A dinâmica da comunidade científica na produção do conhecimento: um estudo da imunologia no Brasil e na Colombia*. Tesis de doctorado, Universidade Estadual de Campinas-Instituto de Geociencias, Campinas, Brasil.
- Rodríguez-Sala, M. L. (1977). Círculos y canales de comunicación en el dominio de la ciencia. *Revista Mexicana de Sociología*, 39 (4), 1363-1395.
- 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. and Camerer, C. (1998). No so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23, 393-404.
- Sánchez, 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. y Waters, L. E. (2002). Careers and academic research collaborations: an inductive process framework for understanding successful collaboration. *Journal of Vocational Behaviour* (64), 308-319.
- Shils, E. (1954). Scientific community: thoughts after Hamburg. *Bulletin of Atomic Scientists* (10), 151-155.
- Shrum, W.; Chompalov, I. and Genuth, J. (2001). Trust, conflict and performance in scientific collaborations. *Social Studies of Science*, 31 (5), 681-730.
- Sonnenwald, D. H. (2003). Managing cognitive and affective trust in the conceptual Rand organization. En M.-L. Huotari, *Trust in knowledge management and system in organizations* (p. 121). Hersey, PA, Idea Group.
- Strauss, A. and Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Sztompka, P. (2000). *Trust: a sociological theory*. Port Chester, NY: Cambridge University Press.

- Taylor, S. and Bogdan, R. (1984). *Introduction to qualitative research methods: the search for meanings*. New York: Wiley.
- Tschannen-Moran, M. and 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. *The Academy of Management Review*, 26 (3), 377-396.
- Wolcott, H. F. (2003). *Mejorar la escritura de la investigación cualitativa*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Yáñez, R. (2006). Los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios. *Estudios Pedagógicos*, 32, 77-90.
- ; Ahumada, L. y Cova, F. (2006). Confianza y desconfianza: dos factores necesarios para el desarrollo de la confianza social. *Universitas Psychologica*, 5 (1), 9-20.

