

# INTELLIGENTSIA

BOLETÍN DIGITAL UNIMINUTO - RECTORÍA CUNDINAMARCA &  
VICERRECTORÍA REGIONAL SANTANDERES

03  
pág.

Diseño de un modelo de valoración económica para las empresas pymes de Santander en el 2020

09  
pág.

Análisis de la normatividad de la contabilidad ambiental, en el desarrollo sostenible empresarial

26  
pág.

Una demostración más de la capacidad de adaptabilidad que posee la humanidad, esta vez en el mundo laboral - Teletrabajo

# ÍNDICE

03 **Diseño de un modelo de valoración económica para las empresas pymes de Santander en el 2020**

---

09 **Análisis de la normatividad de la contabilidad ambiental, en el desarrollo sostenible empresarial**

---

19 **Una revisión estructural de la relación interdisciplinar entre la psicología y la gerencia de riesgos laborales observada desde los recursos humanos.**

---

23 **Psicología organizacional: Generadora de cambio social a través de la gestión del talento humano**

---

26 **Una demostración más de la capacidad de adaptabilidad que posee la humanidad, esta vez en el mundo laboral - Teletrabajo**

---

30 **Desafío Gerencial 4.0**

---

Harold Castilla de Voz  
Rector General UNIMINUTO

Marelen Castillo Torres  
Vicerrectora General Académica

Jairo Enrique Cortes Barrera  
Rector Sede Cundinamarca (RC)

Jorge Dario Higuera Berrio  
Vicerrector Regional Santanderes (VRS)

Juan Fernando Pacheco Duarte  
Gerente PCIS-Dirección Nacional de Investigaciones

Rocío del Pilar Montoya  
Directora General de Publicaciones

#### **Equipo Editorial**

- Oscar Javier Zambrano Valdivieso

Editor CRB-VRS

- Ludy Yaneth Endosa Sandoval

Coeditora CRB-VRS

- Piedad Lorena Jaimes

Coeditora CRB-VRS

- Juan Gabriel Castañeda Polanco

Coeditor RC

- José Daza Acosta

Coeditor RC

- Diana Carolina Díaz Barbosa

Coeditora RC

---

# Diseño de un modelo de valoración económica para las empresas pymes de Santander en el 2020



ANGELA ESTUPIÑAN CRISTANCHO  
aestupinan7@uniminuto.edu.co



DIANA ALEXANDRA BURGOS GARCIA  
dburgosgarc@uniminuto.edu.co

## RESUMEN

Esta investigación pretende determinar un valor económico buscando contribuir al ecosistema empresarial y realizar un acompañamiento a las pymes santandereanas que aún no cuentan con un método de valoración de empresa, el énfasis está en el método cuantitativo de alcance de interpretación, que considera el Diseñar modelos financieros y utilizar métodos de evaluación para determinar el alcance de evaluación de la organización. Durante el proceso de desarrollo, se diseñó un modelo financiero para reconstruir la información financiera y planificar la predicción de las principales partidas correspondientes a ingresos, costos de ventas, gastos operativos, activos, pasivos y partidas de capital. Esta será método base para revelar el flujo de caja y, en última instancia, determinar el valor de la organización.

El objetivo final es ayudar a estimar el valor promedio, que es la base para futuras negociaciones, y proporcionar una herramienta de evaluación económica fáciles de aplicar y proporcionar resultados confiables.

## PALABRAS CLAVE

CAPM, CAPEX, múltiplos de valoración, tasa de descuento, valoración financiera, WACC.

## ABSTRACT

This research aims to determine an economic value seeking to contribute to the business ecosystem and provide support to pymes from Santander who do not yet have a company valuation method. The emphasis is made on the quantitative method of interpretation scope, which considers designing financial models and using evaluation methods to determine the organization's scope of evaluation. During the development process, a financial model was designed to reconstruct the financial information and plan the prediction of the main items corresponding to income, sales costs, operating expenses, assets, liabilities and capital items. This will be the base method to reveal the cash flow and, ultimately, determine the value of the organization. The ultimate goal is to help estimate the average value, which is the basis for future negotiations, to provide an easy to apply economic evaluation tool and to provide reliable results.

## KEYWORDS

CAPM, CAPEX, valuation multiples, discount rate, financial valuation, WACC..

>>

## INTRODUCCIÓN

Los métodos de valoración de empresas en las pymes santandereanas en algo todavía inmerso en un mercado donde permanentemente los capitales fluyen de un lugar a otro, mediante compra y ventas de compañías, fusiones, adquisiciones, entre otras. Así mismo se ha convertido en un instrumento de referencia de las empresas a fin de determinar cómo se encuentran respecto a otras compañías con actividades similares, una buena forma de hacerlo es comparando múltiplos de valoración de acuerdo al sector.

Esta investigación va dirigida a las pequeñas y medianas empresas ecosistema de mucho escepticismo respecto a estos temas, pero con una clara necesidad; “Cuánto cuesta lo que yo tengo?”. Muchas veces los empresarios no tienen una respuesta clara a esta pregunta y los precios son establecidos mediante planteamientos subjetivos, que dejan solo a la imaginación y carecen en buena parte de algún fundamento financiero.

De esta forma se hace necesario aplicar un método de valoración aceptado por la comunidad de expertos financieros y el cual es aplicado en la actualidad en diferentes transacciones financieras y por ende sirva como herramienta ante una eventual negociación de las empresas. Este estudio se centró en una metodología cuantitativa de alcance explicativo, el cual contempla el diseño de un modelo financiero para la aplicación de dichos métodos de valoración a fin de construir un rango de valoración para las pymes santandereanas.

## DESARROLLO

De acuerdo a Pablo Fernández, existen muchos métodos financieros cuando se trata de determinar el valor de una empresa, dentro de los cuales se encuentran:

### El Diagnóstico Financiero.

Al valorar una empresa, primero debe realizar un diagnóstico financiero, porque es importante considerar una serie de análisis e indicadores financieros que reflejen el estado actual de la organización.

El diagnóstico tiene dos herramientas para interpretar y analizar los estados financieros, que se denominan análisis horizontal y análisis vertical, lo que incluye determinar el peso proporcional (en porcentaje) que cada cuenta tiene en los estados financieros analizados, los cuales son:

**Análisis Vertical** El análisis vertical es una herramienta financiera que puede verificar si una empresa ha asignado correctamente los activos y ha utilizado las deudas correctamente, teniendo en cuenta las necesidades financieras y operativas de la organización.

El análisis vertical de los estados financieros puede determinar claramente su composición, ya que permite ver la estructura del activo, pasivo y patrimonio, siendo para cada organización un caso especial, ya que no hay reglas generales, por lo cual se evalúa por separado, aunque existen algunas pautas que pueden ayudarlo a comprender si la situación es negativa o positiva.

**Análisis horizontal** El método horizontal es un análisis diseñado para determinar el cambio absoluto o relativo que cada cuenta en los estados financieros sufre de un período a otro. Este método permite observar los cambios sufridos en cada partida de los estados financieros en dos estados financieros comparativos, cuyo resultado puede ser un aumento o disminución de las partidas de un periodo a otro, los cuales pueden verse expresados en valores numéricos o porcentuales, lo que se conoce como valor absoluto o valor relativo, lo que permite una mejor información para comprender e interpretar el informe.

## METODOLOGÍAS DE COSTO DE CAPITAL

Según Pablo García Estévez (2008), entre las metodologías para determinar el costo de capital de las organizaciones se encuentran las siguientes:

**Modelo CAMP.** El CAPM es el principal método utilizado por la mayoría de las empresas para determinar el costo de capital propio, el cual se ha venido transformando en un modelo importante en cuanto a la relación entre riesgo y rendimiento.

**El modelo CAMP** tiene una relación entre el riesgo y el retorno que lo describe y es definido como rendimiento esperado de seguridad en función de su beta con la cartera de los mercados.

**Metodología WACC.** El WACC se define como el costo promedio ponderado del capital, que es igual al costo promedio ponderado del capital. Este es un indicador financiero utilizado para medir el costo de capital de la empresa. Por lo general, se usa para determinar la tasa de descuento de los proyectos financiados que tienen en cuenta dos cuentas indicadoras (costo de la deuda (Kd) y costo del capital (Ke)). WACC se utiliza como una tasa de descuento y es un modelo de evaluación para flujos de efectivo descontados.

## MÉTODOS DE VALORACIÓN

Independientemente del método de valoración elegido, la valoración de la empresa es un proceso en el que se cuantifican los factores actuales que constituyen los activos de la empresa, la posición competitiva en la industria y las expectativas futuras de creación de riqueza. Fácil de estimar, hoy en día, la tasa de depreciación basada en el flujo futuro descontado, el flujo de caja descontado, el EVA (valor agregado económico) y los múltiplos de valoración es mayor, lo que garantiza que el proceso pueda producir los mejores productos de acuerdo con los mejores estándares. (Fernández, P., 1999).

## FLUJO DE CAJA DESCONTADOS

Este método intenta determinar el valor del negocio estimando el flujo de efectivo que generará la empresa en el futuro y luego descontándolo a una tasa de descuento basada en el riesgo del flujo de efectivo. En este método, la compañía es considerada como un generador de flujo de efectivo cuyo valor se obtiene calculando el valor presente de estos flujos usando tasas, y el valor de la tasa se obtiene calculando el valor presente de estos flujos usando tasas de descuento previamente calculada. (Fernández, P., 1999).

## VALOR TERMINAL

Corresponde al valor actual que tendría la empresa al finalizar la valoración, se determina con el último flujo generado del horizonte de proyección y una tasa de crecimiento constante denominada gradiente (Gr). Dentro de este se encuentran:

## FLUJO DE CAJA LIBRE.

El flujo de caja libre se define para generar una valoración efectiva a través del método de flujo de caja descontado.

## VALORACIÓN POR MÚLTIPLOS.

En el método de compañía comparable, el valor de la compañía se estima con base en el valor de otras compañías comparables o inversiones que se espera que generen flujos de efectivo muy similares en el futuro. Por lo tanto, si estas compañías generan el mismo flujo de efectivo, el valor de mercado de la compañía actual los usará para determinar el valor de la nueva compañía. (Montserrat Etal, 2009).

Algunos múltiplos comunes son:

- Valor de la empresa/ EBIT (EBIT)
- Valor de la empresa/beneficio antes de intereses impuestos, depreciación y amortización (EBITA)
- Valor de la empresa/flujo de caja operativo
- Valor patrimonio/valor en libros



## EVA

Una empresa crea valor cuando los recursos generados superan el coste de los recursos. Según, Dumraf (2011), establece lo siguiente del EVA: "EVA es igual al beneficio antes de intereses menos el costo de capital necesario para generar dicho beneficio.

Los inversores deben obtener al menos los mismos rendimientos que las inversiones con riesgos similares en el mercado de capitales. Si esto no es posible, incluso si la empresa obtiene ganancias o un flujo de caja positivo, destruirá el valor.

## MODELO DE EVALUACIÓN DE OPINIONES REALES

La evaluación financiera de los proyectos de inversión generalmente se realiza utilizando modelos tradicionales que no incorporan la flexibilidad necesaria implícita en la toma de decisiones en las empresas que operan en un entorno en constante cambio. Por lo tanto, es necesario explicar cómo implementar la aplicación práctica del modelo de opción real para mejorar la eficiencia de la toma de decisiones al analizar proyectos de inversión.

## DISEÑO METODOLOGICO

Esta investigación es un estudio descriptivo porque detalla cómo evaluar a las pequeñas y medianas empresas buscando un método como base para que las organizaciones comprenda y determine cómo obtener su valor financiero utilizando un método cuantitativo porque el estudio propone modelos de evaluación financiera basados en opciones reales, cuyo objetivo es utilizar un método muy completo para determinar el valor económico de las empresas PYMES de Santander Aplicado.

## RESULTADOS

Una vez realizada la revisión sobre los diferentes métodos de valoración de empresas se puede establecer que el mejor será acorde a las necesidades de la organización, el modelo de valoración de empresas para las micro y pequeñas empresas santandereanas, sirve para la toma de decisiones de inversión, para realizar fusiones, alianzas, para resolver conflictos familiares de tipo empresarial, (muy dado en este tipo de organizaciones), adicionalmente sirve para poder determinar cuánto vale el negocio, si la organización esta generando valor o no, cual es el nivel real de su rentabilidad y por otro lado también le permite determinar el nivel de deuda que puede tomar en un futuro.

## DISCUSIÓN

Hoy en día, ya no es posible obtener información desde los estados financieros de cuánto vale una empresa, pero ¿cuál es la razón? ¿No se actualiza el proceso contable de acuerdo con las necesidades y la velocidad del negocio? Quizás sea porque la incorporación de nuevos elementos en empresas y empresas hace que su trabajo contable sea más difícil o imposible.

Es difícil determinar las respuestas específicas a estas preguntas, porque es necesario comprender la complejidad del mercado y el mundo de los negocios. A medida que el mercado se desarrolla, contiene nuevos elementos de valor y deja de lado los valores existentes. Se puede decir que al igual que el mercado se está desarrollando, el método de valoración de la compañía también se está desarrollando.

>>

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Debido a que es posible verificar que el método de valuación de las empresas más apropiado se basa en el método de flujo de efectivo futuro con descuento, porque el valor de las acciones de la compañía (suponiendo continuidad) proviene de la capacidad de la organización de generar fondos (flujo) del propietario de las acciones. Incluyendo, pero fallando debido a la incapacidad de calcular el valor desde una perspectiva estática sin considerar otros métodos de desarrollo futuro de la compañía, si lo vemos desde la parcialidad, no considera el valor de la moneda u otros factores, Además, el valor en libros de los activos de la empresa puede no corresponderles necesariamente a su valor real.

## RECOMENDACIONES

Cuando se realizan procedimientos de evaluación de empresas, se pueden dividir en tres pasos:

### Paso 1:

#### Identificar y seleccionar compañías comparables.

En este primer paso, se encontrarán y seleccionarán compañías que pertenezcan a la misma área de mercado y / o tengan características comerciales similares a la compañía que se está evaluando.

Deben analizar sus modelos de negocio y estructuras financieras, así como sus estrategias y posibilidades de crecimiento futuro, para concluir que de hecho son comparables. Aunque es casi imposible encontrar dos compañías completamente comparables, es posible lograr un grado razonable de comparabilidad.

Primero, es necesario determinar los criterios de selección, que deben considerar los siguientes aspectos:

- **Estudio de mercado y proporción de la empresa**
- **Ubicación de Mercado**
- **Dividendo de mercado**
- **Organización de la empresa**
- **Diversificación de productos/servicios**
- **Expectativas de crecimiento**
- **Márgenes, rentabilidad, inversiones requeridas, etc.**

En segundo lugar, elija empresas comparables según los criterios anteriores. Si no hay compañías comparables en un sector de mercado dado, las compañías que presentan números similares (ganancias, crecimiento, tamaño) pueden usarse para una valoración relativa, incluso si no pertenecen al mismo sector de mercado.

### Paso 2:

#### Cálculo de múltiplos.

Una vez que se determina la categoría de compañías comparables, se debe determinar qué múltiplo proporcionará una medición de valor más precisa para la compañía en consideración. Por esta razón, es esencial comprender completamente las actividades de todas las compañías e interpretar correctamente sus estados financieros. Debido a las diferencias en las políticas contables, las diferencias en las operaciones comerciales, la existencia de activos no operativos, etc., generalmente es necesario ajustar la información financiera para obtener una perspectiva comercial justa y comparable.

Los múltiplos de valoración han sido ampliamente criticados por no considerar explícitamente ciertos márgenes de utilidad de las empresas, Por ejemplo, la tasa de rendimiento requerida, tasa de crecimiento, ROIC, etc. Sin embargo, la ventaja es que todos estos indicadores están realmente contenidos en un número simple, que se puede decir que es un juicio de valor más efectivo.

Una vez aquí, pueden ser necesarios algunos ajustes para poder comparar dos compañías con diferentes políticas contables. Por ejemplo, los resultados de actividades no convencionales (incluidas las ganancias y pérdidas), como la venta de activos fijos, la compensación oportuna o la amortización de activos intangibles, deberán ajustarse y corregirse. >>

## Paso 3: Valoración.

Una vez que se seleccionan las medidas de ajuste y medición de valor más apropiadas para garantizar la consistencia del proceso, el valor de la compañía se puede calcular multiplicando cada múltiplo por el número de compañía relevante (esto a su vez se puede hacer, y se requieren ajustes para obtener el verdadero valor de la compañía). y valor razonable). Dicha valoración se obtiene cuando empleamos un promedio (ponderado o no ponderado) de las estimaciones obtenidas de los múltiplos previamente seleccionados.

### **FICHA TÉCNICA**

**NOMBRE DEL PROYECTO:** Diseño de un Modelo de Valoración Económica para las Empresas Pymes de Santander en el 2020.

**PALABRAS CLAVE:** CAPM, CAPEX, múltiplos de valoración, tasa de descuento, valoración financiera, WACC.

**PROGRAMA ACADEMICO:** CONTADURÍA PÚBLICA

**GRUPO DE INVESTIGACIÓN:** CRESIIF

**SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN:** CRESIIF

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** INNOVACIONES SOCIALES Y PRODUCTIVAS

**LIDER DEL PROYECTO:** TERESA DE JESÚS ALTAHONA QUIJANO

**TIPO DE ARTICULO:** Investigación

**CORREO ELECTRONICO:** dburgosgarc@uniminuto.edu.co - aestupinan7@uniminuto.edu.co

**INVESTIGADORES:** ANGELA ESTUPIÑAN CRISTANCHO- DIANA ALEXANDRA BURGOS GARCIA

### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Baena Toro, Diego. Análisis financiero / Diego Baena Toro. Primera edición. Ecoe Ediciones. Bogotá 2010.

Barrios Castellanos, Alfredo Y Choperena Pineda, Nelson y López De Gil, Margarita. Generación de valor de la empresa Metalmecánica de Aluminios S.A. TESIS 2000.

Botero Flórez, Luz Adriana Y Mejía Jaramillo, Luz Mariela y Álvarez Rua, Héctor Fernando. Guía para la valoración de pequeñas y medianas empresas PYMES. [CD-ROM] TESIS 2006.

Cardona Álvarez, John Jairo y Sarmiento Estrada, Julio Antonio y Vélez Suarez, Sandra María. Valoración de empresas por el método de flujo de caja libre y el valor económico agregado aplicado a Platino S.A. [monografía en CD-ROM] 2005.

Damodaran, A. (2001). The Dark Side of Valuation. Prentice Hall.

Dumraf, Guillermo L. Finanzas Corporativas: un enfoque latinoamericano. Segunda edición. Alfaomega Grupo Editor Argentino. Buenos Aires 2010.

Echavarría Restrepo, Olga Lucia y López Ortiz, Olga Piedad. Valoración De Empresas: El Método De Flujo De Caja Libre Aplicado A Cadenalco S.A. Tesis 1999.

Escobar Ramírez, Luis Fernando. Como Valorar su Empresa. Segunda edición. Fundación Cámara De Comercio De Medellín. Medellín 1998.

Estrada Agudelo, Luz Marina Y Miranda Aristizabal, Maricelly Y García Henao, Liliana María. Valoración De Empresas Bajo El Método De Flujos De Caja Libre Aplicado A Carpas Lufer. [Monografía en CD-ROM] 2008.

Fernández, Pablo. Creación de Valor para los Accionistas. Gestión 2000.

Henao, Ana María y Vélez Méndez, Luz Marina. Métodos de valoración de empresas y su aplicación a una empresa de carnes frías. [CD-ROM] TESIS 2006.

López Lubian, Francisco J. y DE LUNA BUTZ, Walter. Valoración de empresas en la práctica. McGraw-Hill.

Martin Marín, José Luis Y Trujillo Ponce, Antonio. Manual De Valoración De Empresas. Revello De Toro, José María. La valoración de los negocios. 2004

Rodríguez Ocampo, José Fernando. Análisis de la relación valor de mercado de las empresas del sector real colombiano y el EVA. UNIVERSIDAD ICESI. TESIS 2010.

Valencia Cuartas, Alba Lucia y Morales Noreña, Carlos Mario y Martínez Gallego, Piedad. Modelo de valoración permanente de empresas. [Monografía en CD-ROM] 2003.

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN. (2020).



---

# ANÁLISIS DE LA NORMATIVIDAD DE LA CONTABILIDAD AMBIENTAL, EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE EMPRESARIAL



NAZLY VIVIANA DUARTE JAIMES  
nduartejaim@uniminuto.edu.co

## RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo principal analizar el impacto de la normatividad de la contabilidad ambiental para las organizaciones, quienes tienen una gran responsabilidad en la contaminación que actualmente aqueja al planeta. Para lograr los resultados se utilizó una metodología cualitativa la cual permitió sintetizar la información relevante y actualizada que lleve a la consecución de los resultados esperados con el fin de que las organizaciones incluyan en sus procesos productivos dicha normatividad en pro del desarrollo sostenible empresarial. El aspecto principal de discusión existe entre el beneficio y costo, ya que las organizaciones para subsistir optan por aquello que genere mayor utilidad, sin embargo, esto no las exime de cumplir con la normatividad ambiental que les compete.

## PALABRAS CLAVE

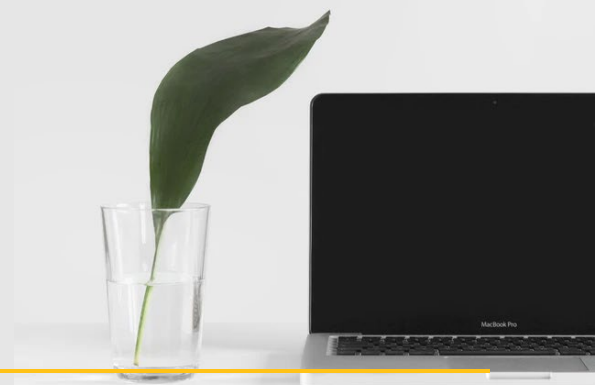
Contaminación, Desarrollo sostenible empresarial, Normatividad, Organizaciones, Políticas contables.

## ABSTRACT

The main objective of this research is to analyze the impact of environmental accounting regulations for organizations, which have a great responsibility in the pollution that currently afflicts the planet. In order to achieve the results, a qualitative methodology was used which allowed synthesizing the relevant and updated information that leads to the achievement of the expected results in order for organizations to include said regulations in favor of sustainable business development in their production processes. The main aspect of discussion exists between benefit and cost, since organizations to subsist opt for what generates the most utility, however, this does not exempt them from complying with the environmental regulations that are their responsibility.

## KEYWORDS

Pollution, Sustainable business development, Regulations, Organizations, Politics Accounting



## INTRODUCCIÓN

Actualmente la humanidad enfrenta distintos problemas, entre ellos la contaminación de los ecosistemas y la decreciente conservación de los recursos naturales responsabilizando en gran medida a la producción poco regulada de las organizaciones; esta investigación surge por dos factores principales: uno la importancia de conservar los recursos naturales que se ha venido incrementando por la preocupación sobre la problemática medioambiental donde las empresas son actores principales con sus políticas deficientes en normatividad y contabilidad ambiental, producciones con uso excesivo e irresponsable de los recursos naturales y dos, la evolución que ha tenido la contabilidad a través de los años; esta ciencia poco a poco se ha ido involucrando con otras áreas que antes parecían lejanas o ajenas al tema contable.

La problemática ambiental reclama urgentemente una solución a corto plazo, por lo cual este análisis sobre la normatividad de contabilidad ambiental sirve como guía literaria para incentivar el avance en la implementación de las políticas ambientales en las organizaciones, quienes deberán concientizarse de la responsabilidad que tienen en dicha problemática y así mitigar los daños ocasionados y prevenir los venideros. Para esto se brinda información actualizada de la normatividad que rige para el tema de la contabilidad ambiental en cuanto a costos y gastos medioambientales, exenciones fiscales para quienes implementen correctamente las políticas ambientales y como lo expone uno de los objetivos específicos del presente documento "Revelar la importancia que genera la sostenibilidad empresarial con una contabilidad que incluya las políticas ambientales en pro de preservar los recursos".

## DESARROLLO

Compilación De La Historia De La Contabilidad Ambiental Y Su Implementación En El Desarrollo Sostenible De Las Empresas

La contabilidad ambiental es un área que ha mostrado un destacado aumento en investigación, sobre todo a partir de la década de 1990 y especialmente en los últimos diez años. Todos los aspectos relacionados a la sostenibilidad e impacto ambiental son temas de preocupación social actual, por lo que son necesarios planes y políticas para su gestión y control. Vinculada a dichos planes aparece la contabilidad como facilitadora de identificación, registro y control de las acciones previstas para reducir el impacto ambiental.

Hasta el siglo pasado, la sociedad no estaba realmente preocupada por esta situación. Sin embargo, desde finales del siglo XX, se confirma la existencia de un alto nivel de concienciación ambiental, esto se debe al encuentro de la población con la realidad del planeta, la contaminación en las ciudades, el calentamiento global, el racionamiento de recursos entre otros factores despiertan a la sociedad y le exigen cambios generales incluyendo cambios en la perspectiva del concepto de contabilidad.

El Dr. Carlos Sanz Santo Loria en el año de 1999 en la universidad de Barcelona- España, define la contabilidad ambiental como un conjunto de herramientas y mecanismos para la medición, evaluación y comunicación del accionar ambiental de la empresa a través del tiempo, también podríamos decir que la contabilidad ambiental es la generación y análisis de información financiera y no financiera destinada a unir las políticas económicas con las ambientales de una compañía como una estrategia para conseguir una empresa sostenible.

Es claro que el costo incurrido en términos ambientales en ocasiones es difícil de cuantificar, recursos como el agua, el aire, son un tanto complejos de medir en cuanto a contaminación o deterioro que ocasionan las empresas para llevar a cabo la producción de sus actividades, aun así, la contabilidad ambiental cada día se transforma e implementa controles y acciones acorde con las exigencias que trae cada avance en el mundo de la producción.

La contabilidad ambiental nace por la necesidad de conocer, identificar, denominar, divulgar, reportar, cuantificar, registrar e informar los daños causados al medio ambiente por parte de las industrias para tomar las acciones preventivas o correctivas necesarias en busca de minimizar dichos daños. Con la aparición del problema ambiental, a nivel mundial, la contabilidad pasó a ser parte integral en el manejo de dicho problema, la importancia de implementar controles en cuanto a la eficiencia de los procesos productivos que sean amigables con el planeta, las empresas deben incluir procedimientos y técnicas necesarias que les permitan identificar, cuantificar y registrar los daños que le causan al medio ambiente.

El recorrido de la contabilidad ambiental da sus inicios cuando el ser humano reconoce la importancia de la conservación del medio ambiente, hay que mencionar un intervalo de tiempo importante en donde se identifica el nacimiento de la conceptualización de la contabilidad ambiental el cual está entre 1940 a 1990.

A continuación, una línea del tiempo de la contabilidad ambiental en el mundo y en Colombia:



En el año 1972 el informe Meadows a las Naciones Unidas planteó el problema de los límites al crecimiento. Esto dio inicio a toda una serie de normas de carácter político y económico, en niveles macro y micro, tendientes al reconocimiento y la superación de esos límites. Es en esta década donde aparecen las primeras reflexiones acerca del papel que la contabilidad puede jugar en la problemática ambiental., el punto de partida a nivel mundial fue la "conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente Humano" más conocida como la convención de Estocolmo en 1972 ya fue la primera vez en la que los líderes de estado se reunieron a discutir la problemática ambiental que ocurría en ese tiempo en el mundo, y aunque no participaron la mayoría de países, trajo consigo los planteamientos y acuerdos iniciales que sirvieron como contextualización de la disciplina contable ambiental tales como la "Declaración Internacional sobre el Medio Ambiente" en la cual plantea siete (7) razonamientos en donde describen los derechos que tiene el ser humano, las consecuencias que pueden pasar por una explotación incorrecta de los recursos naturales, la habilidad del ser humano y finalmente mencionan veintiséis (26) principios y ciento nueve(109) recomendaciones que fueron sintetizadas a través del informe de las Organizaciones de Naciones Unidas (1972.p 4-39) y van dirigidos a las personas, empresas, institutos, gobiernos y naciones deberían realizar o tener en mente como objetivos a largo plazo , entre los cuales está el apoyo por parte de los países desarrollados en tecnología, procesos, ciencias, financiación de proyectos de preservación ambiental hacia países en desarrollos sin limitarles su desarrollo.

---

<<

Esta convención significó el detonante de otras acciones tales como la convención de Río o cumbre de la Tierra, que aconteció veinte (20) años más tarde de la convención de Estocolmo de las Naciones Unidas bajo la resolución 44/228 la cual convocó a la convención cumbre de la Tierra, más conocida como convención de Río de Janeiro en 1992, obteniendo una participación de 178 países entre los cuales estaban dirigentes de estados de países desarrollados y en desarrollo, con el fin de firmar y trazar objetivos cuantitativos y cualitativos en contra de la contaminación por medio de 5 tratados que protegían y reducían la emisión de gases, protección de fauna y flora, protección de bosque entre otros, aunque esto se vio debilitado por la dificultad con Estados Unidos, el cual construía barreras para que estos objetivos no se cumplieran cuantitativamente, la convención de Río concluiría en la redacción de "La Carta de las Empresas para el Desarrollo Sostenible" dando un paso a la aceptación..

Uno de los tratados más importantes para la contabilidad ambiental es la agenda 21, tratado en cual se encuentran 40 programas 115 Áreas de trabajo para disminuir la contaminación y hacer posible el desarrollo sostenible. La agenda 21 proporciona reflexiones sobre la contaminación ambiental, explotación recursos naturales en los aspectos mundiales para que se refleje adecuadamente en cada país, por medio de prácticas contables ambientales y que estas se observen directamente proporcional en los precios de mercado, en la sociedad en palabras de "La Comisión para el Desarrollo Sostenible" (1992 p15.)

Seguido a esto la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1993 promulgó una guía relacionada con las prácticas de un desarrollo sostenible denominado "contabilidad ambiental y económica integrada" del tratado que 178 países firmaron en la convención de Río más conocido como agenda 21 y contiene nuevos modelos de valorización en recursos naturales, incluye el costo que determina la disminución del recurso natural, costo por la reducción en la producción sobre el recurso natural en futuras operaciones, o el costo que se incurre para el saneamiento de las zonas afectas y su población entre otros, adicional estipula la inserción de cuentas ambientales específicas que afecten a los recursos naturales, sistema de contabilización ambiental que permita una visualización y análisis en el estado de cuentas nacionales afectando directamente al resultado per capital y al producto interno bruto (PIB) por causa de la explotación de los recursos naturales y el costo que se incurre en el saneamiento.

En el año de 2002 se publicó por la ONU "Contabilidad ambiental y económica integrada manual de operaciones" este especifica todo lo relacionado con sistemas de contabilidad ambiental en lo que tiene que ver con procesos, técnicas, herramientas, enfocando en medio y valorización en diferencia del anterior manual provisional, este muestra claramente una estructura de implementación direccionado al sistema de cuentas nacionales (SCN) el cual sigue siendo un documento en evolución que en el futuro tendrá adhesiones y mejoras que permitan perfeccionar el actuar de la contabilidad ambiental en las empresas y es un manual adaptable para cada país.

Luego en 2012 las Organizaciones de Naciones Unidas (ONU) publicaron el "Sistema de Contabilidad Ambiental y Económica (SCAE) 2012 Marco Central" es un marco conceptual con múltiples propósitos que expone las influencias recíprocas entre la economía y el medio ambiente y las existencias de activos ambientales y sus variaciones.

En Colombia, la contabilidad ambiental nació a partir de su participación en la cumbre de la tierra desarrollada en Río de Janeiro en 1992, tras ser participante activo creó el ministerio del medio ambiente y reformó y fortaleció su departamento ambiental tanto normativamente como estratégica y socialmente en consecuencia de las responsabilidades que acogió en la firma de 5 de los tratados ambientales que se discutieron en dicha convención. El desarrollo sostenible, concepto consagrado en la Cumbre de la Tierra como meta necesaria para garantizar la supervivencia del planeta, constituye la base fundamental de la Ley 99 de 1993, mediante la cual se crea el ministerio del Medio Ambiente.

>>

<<

Además, como se mencionaba anteriormente la cumbre de la Tierra tuvo como resultado un acuerdo llamado agenda 21 que en Colombia fue la base para la adopción de la contabilidad ambiental y trajo consigo la adaptación de sistemas contables ambientales que permitan un desarrollo sostenible con el medio ambiente, generando que la contabilidad ambiental en Colombia se contemple con mayor fuerza en las empresas como en el Estado.

Es así que entre los años 1994 y 1995 Colombia implementa en su sistema nacional de cuentas proyectos pilotos sobre creación de cuentas ambientales y distinción en el activo de la nación como lo es el activo de recursos naturales. En palabras del Ministerio de medio ambiente y desarrollo sostenible: En 1994 la Oficina de Estadística de la Naciones Unidas –UNSTAT introduce en Colombia el tema de la Contabilidad Económica Ambiental Integrada, en el marco de la Revisión del Sistema de Cuentas Nacionales que desarrolla el DANE. (DANE, 1995)

En 1994 nace el Comité Interinstitucional de Cuentas Ambientales – CICA conformado por el Ministerio del Medio Ambiente, el Departamento Nacional de Estadística (DANE), la Contraloría General de la República, el Departamento Nacional de Planeación y la Universidad Nacional.

En 1995, el DANE conforma el grupo de cuentas ambientales en la Dirección de Síntesis y Cuenta Nacionales para iniciar el proceso de implementación del Sistema de Contabilidad Económica y Ambiental integrada (SEEA) conllevando a la participación de la materia contable ambiental en la macroeconomía del país afectando su normativa y regulación. (DANE, 1995)

Así que, se puede intuir que en Colombia la contabilidad ambiental se relaciona directamente con los ámbitos macroeconómicos, es decir lo que sucedió en un comienzo a nivel mundial repercutió directamente con el país de manera que se adoptaron acuerdos medioambientales internacionales en las nuevas políticas ambientales de la nación.

La contabilidad ambiental ha tomado gran fuerza abordándose temas que tienen que ver con la crisis ambiental, el desarrollo sostenible de manera técnica en el ámbito organizacional y la normatividad que debe tener cada país y cada empresa con el fin de mitigar los daños causados y lograr la reparación de los recursos naturales que puedan ser reparados, pero además de esto cabe resaltar que la contabilidad ambiental en el ámbito académico ha tenido un gran desafío,

Actualmente, algunos de los estudios de labor investigativa que se vienen realizando en esta área contable ambiental buscan el desarrollo sostenible empresarial tanto en Colombia como en el mundo entero. El 1 de octubre de 2019 en Colombia, en la Universidad Cooperativa de Colombia de Bogotá, se llevó a cabo el I Foro de contadores públicos de Colombia por la protección del ambiente y la recuperación del Amazonas, un evento novedoso e importante para los contadores públicos; de ahí nace la Red de Investigación en contabilidad ambiental “Contabilidad y sustentabilidad” en Colombia.

## INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA NORMATIVIDAD DE LA CONTABILIDAD AMBIENTAL A FIN DE SERVIR COMO BASE PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ÉSTA EN LAS EMPRESAS

Como se mencionó anteriormente, en la historia de la contabilidad ambiental en Colombia a través de los años se han implementado la creación de entes reguladores y normas que permitan la conservación de los recursos naturales que se ven afectados por la producción de las empresas, es por esto que a continuación se mencionaran algunos decretos y leyes que rigen en el país en aras de regular el uso de los recursos renovables y no renovables e informar la importancia de preservar el medio ambiente para la sostenibilidad actual y futura, además para que las empresas cumplan con ciertos parámetros a la hora de producir sin afectar al medio ambiente y esto puede ser tomado como base para la implementación de estas normas en las empresas y que estas sean de conocimiento además para la comunidad en general.

A continuación, un gráfico sobre la normatividad vigente más relevante de la contabilidad ambiental en Colombia:

>>

GRÁFICO 2: NORMATIVIDAD CONTABILIDAD AMBIENTAL COLOMBIANA.



Fuente: Construcción propia (TIC: Lucidchart.com)

Decreto 2811 del 18 de diciembre de 1974 - Por el cual se dicta el Código Nacional de Recursos Naturales Renovables y de Protección al Medio Ambiente.

En este decreto se estipula todo lo relacionado con la reglamentación del buen uso y las sanciones que acarrea el incumplimiento de dicha norma sobre todos los recursos naturales renovables y la protección del medio ambiente, a continuación, se presentaran algunos artículos relevantes de todo este decreto que pueden servir a manera de información para las empresas que lo requieran.

## REVELACIÓN DE LA IMPORTANCIA QUE GENERA LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL CON UNA CONTABILIDAD QUE INCLUYA LAS POLÍTICAS AMBIENTALES EN PRO DE PRESERVAR LOS RECURSOS

La contabilidad al igual que otras ciencias se ha ido reinventando al transcurrir de los años, actualmente la contabilidad ambiental es una rama donde se pretende cuantificar los costos en que incurren las empresas por el uso de los recursos naturales en su producción, de modo que cada organización pague por la contaminación y el agotamiento del medio ambiente en sus procesos productivos. Esto no es aún un tema fácil de tratar en las empresas ya que siempre están dirigidas a obtener mayores rentabilidades para sus socios o accionistas, la relación estrecha entre costo-beneficio se presenta como un obstáculo para tomar con seriedad el tema de la contaminación, siendo esta balanza entre el costo y el beneficio la base para encontrar el desarrollo sostenible empresarial.

Si bien en el presente, las empresas han ido aceptando el concepto que el sistema económico es un subsistema perteneciente a otro más amplio que es el natural (medio ambiente), no ha sido fácil entender que más que un costo o gasto, la contabilidad ambiental es la implementación que se debe realizar en las producciones para no incurrir en sanciones y además para mitigar el daño que se causa a los recursos naturales, que finalmente sin estos, desapareceríamos de la faz de la tierra; razón más importante para entender que se debe buscar la preservación del medio ambiente ajustando las políticas económicas de la mano con las políticas ambientales.

&gt;&gt;

Aunque el tema ambiental no es específicamente tratado en el marco normativo del IASB, existen asuntos relacionados con el medio ambiente que son considerados en algunas normas e interpretaciones.

Al respecto, autores como Barbu et al. (2014a) afirman: El análisis de las normas internacionales de contabilidad e interpretaciones muestra que no existe una norma internacional dedicada exclusivamente a cuestiones ambientales. Sin embargo, varias normas tienen disposiciones explícitas o implícitas relacionadas con el reconocimiento, medición y presentación de informes de gastos de carácter medioambiental, activos y pasivos. (p.244)

Ahora bien, existen normas e interpretaciones que tienen relación con el medio ambiente, como, por ejemplo:

#### **NIIF 6. EXPLORACIÓN Y EVALUACIÓN DE RECURSOS MINERALES**

Las actividades de exploración y explotación de recursos minerales han sido incluidas en la normalización contable. Al respecto, el IASB ha emitido una Norma Internacional de Información Financiera. Entre los juicios que ha tenido el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad para desarrollar dicha legislación, se destaca la carencia de una NIIF que abordara específicamente la contabilidad de esas actividades. El objetivo principal de dicha norma es “especificar la información financiera relativa a la exploración y la evaluación de recursos minerales” (NIIF 6, párr. 1). Además de mejorar las prácticas para los desembolsos relacionados con dichas actividades, esta norma requiere que se evalúe el deterioro de activos de exploración y evaluación, y que a su vez sean revelados de forma fiel a los distintos usuarios.

#### **NIC 16. PROPIEDADES, PLANTA Y EQUIPO**

Esta norma tiene en cuenta la contabilización de los elementos de propiedad, planta y equipo. Establece como objetivo “prescribir el tratamiento contable de propiedades, planta y equipo, de forma que los usuarios de los estados financieros puedan conocer la información acerca de la inversión que la entidad tiene en sus propiedades, planta y equipo (...)” (NIC 16, párr. 1). De igual forma, la norma dispone que algunos elementos de propiedades, planta y equipo, pueden ser adquiridos por razones ambientales. Dichos elementos “cumplen las condiciones para su reconocimiento como activos porque permiten a la entidad obtener beneficios económicos adicionales del resto de sus activos, respecto a los que hubiera obtenido si no los hubiera adquirido” (NIC 16, párr. 11).

#### **NIC 37. PROVISIONES, PASIVOS CONTINGENTES Y ACTIVOS CONTINGENTES**

Reconoce los asuntos ambientales en la información financiera. Para la contabilización de estos asuntos, esta norma prescribe el concepto, el reconocimiento y medición de provisiones, pasivos y activos contingentes. Teniendo en cuenta tales conceptos, algunas situaciones ambientales derivadas de la actividad económica de la empresa, deben ser tenidas en cuenta en la preparación de la información financiera. Dichas cuestiones pueden llegar a generar provisiones cuando por obligación legal, la empresa deba prevenir, reducir o reparar daños provocados al medio ambiente; o bien sea porque por obligación implícita, haya asumido ante terceros el compromiso de prevenir, reducir o reparar un daño al medio ambiente.

Con respecto al reconocimiento de provisiones la norma establece (NIC 37, párrafo 19) que las mismas deben provenir de sucesos pasados con existencia independiente de las acciones futuras de la organización. La normativa menciona como ejemplos ilustrativos a las multas ambientales, los costos de reparación ambiental por no respetar la ley y los costos por el abandono de una instalación de extracción de petróleo o de una central nuclear por la obligación de restaurar daños ocasionados por su funcionamiento. (NIC 37, párr. 19).

Adicionalmente la norma indica casos en los que “implícitamente” y aún sin existir legislación que la obligue, la organización asuma la responsabilidad pública de reparar daños causados: “Por ejemplo, cuando se ha causado un daño ambiental, puede no haber obligación de afrontar las consecuencias. Sin embargo, la aparición de una ley nueva puede ser el suceso del que se derive la obligación, así como también lo puede ser el que la entidad acepte, públicamente, su responsabilidad de reparar el daño causado, de forma que aparezca una obligación implícita de afrontar las consecuencias producidas”. (NIC 37, 2011, párr. 21- 25).

**HNIC 41. AGRICULTURA**

Esta norma hace referencia a la actividad agrícola. Prescribe tanto el tratamiento contable de dicha actividad, como su presentación en los estados financieros y la información a revelar. Al referirse a la actividad agrícola, tiene en cuenta la transformación biológica de animales vivos o plantas (activos biológicos) y al producto de las plantas productoras: La NIC 41 prescribe, entre otras cosas, el tratamiento contable de los activos biológicos a lo largo del periodo de crecimiento, degradación, producción y procreación, así como de la medición inicial de los productos agrícolas en el punto de su cosecha o recolección (...) Sin embargo, la NIC 41 no se ocupa del procesamiento de los productos agrícolas tras la recolección de la cosecha; por ejemplo no trata del procesamiento de las uvas para obtener vino, ni el de la lana para obtener hilo. (NIC 41, in. 2).

## DISEÑO METODOLÓGICO

El presente proyecto de investigación fue desarrollado teniendo en cuenta el tipo explicativo, según Ibarra en su libro "Tipos de Investigación", la teoría, es la que constituye el conjunto organizado de principios, inferencias, creencias, descubrimientos y afirmaciones, por medio del cual se interpreta una realidad.

Una teoría o explicación, contiene un conjunto de definiciones y de suposiciones relacionadas entre sí de manera organizada sistemática; estos supuestos deben ser coherentes a los hechos relacionados con el tema de estudio. (Sampieri, 2014).

Se recopiló y clasificó información sobre la contabilidad ambiental, la normatividad contenida en el marco legal, las teorías del marco teórico y los demás conceptos para poder realizar un análisis completo sobre la temática abordada para ser usada como guía por las organizaciones en la implementación de la gestión ambiental en sus planteamientos estratégicos y operacionales dirigidos hacia el desarrollo sostenible empresarial.

El enfoque metodológico fue cualitativo, se utilizó la recolección de datos no estandarizados sin medición numérica, por lo cual el análisis no fue estadístico, se realizó la revisión de documentos, videos, artículos y demás literatura donde la teoría es un marco de referencia relevante en el desarrollo del proceso investigativo. Se identificaron las variables o conceptos claves del estudio a través de la clasificación de la información obtenida con el tema de trabajo, para esto se realizaron lecturas y se seleccionó la información más relevante y actualizada a fin que las organizaciones que deseen puedan obtener la base que necesitan para tomar la decisión de incluir en su plan estratégico y operacional la contabilidad ambiental para llegar a ser parte del desarrollo sostenible empresarial.

**RESULTADOS**

A través de la recopilación y análisis de información sobre la contabilidad se espera incentivar a las organizaciones en la toma de decisiones que permitan implementar en sus políticas el manejo correcto medioambiental dentro de sus producciones para así mitigar el daño causado por estas y tanto la generación actual como futura pueda gozar aun de los privilegios tanto sociales como económicos de nuestros recursos naturales que bien son usados para todas las actividades vitales y dependemos de estos para continuar existiendo.



<<

Queda demostrado que la contabilidad no es una ciencia apartada de las demás y que por el contrario se viene realizando la gestión para que poco a poco se perfeccionen las políticas medioambientales y las organizaciones responsables sean quienes vean en estas políticas una base para generar producciones amigables con el medio ambiente, entendiendo que para obtener beneficios se sirven de los recursos naturales y que sin estos no es posible lo anterior.

Finalmente, este análisis sobre la normatividad de la contabilidad ambiental servirá como base para adelantar futuras investigaciones y proyectar a las organizaciones a tener en cuenta que aplicarla traerá beneficios tributarios y demás y que no hacerlo conlleva multas y sanciones de parte de los organismos reguladores quienes al igual que la contabilidad ambiental han ido naciendo por la fuerte preocupación que existe en la actualidad por la problemática ambiental.

## DISCUSIÓN

El impacto ambiental que generan las empresas en el mundo cada vez es más preocupante, en la mayoría de casos se presentan por desconocimiento de las políticas ya estipuladas en el manejo de residuos y por la búsqueda de reducción en los costos de la producción, lo que en verdad es algo contrario a lo que pasa en la realidad, es decir si las empresas aplican los lineamientos de la contabilidad ambiental generarían beneficios económicos, evitarían sanciones, tendrían exenciones fiscales que generarían nuevas oportunidades de trabajo.

¿Cuál es el impacto de la normatividad de la contabilidad ambiental en el desarrollo sostenible empresarial?

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A manera de conclusión, este análisis realizado sobre la normatividad de la contabilidad ambiental será útil como base para adelantar futuras investigaciones que puedan influir en las decisiones de las organizaciones que favorezcan la preservación de los recursos naturales, además las empresas con este tipo de investigaciones, podrán interesarse en informarme a cerca de lo positivo que es aplicar la contabilidad ambiental ya que traerá beneficios tributarios, exenciones económicas, el reconocimiento mundial como empresas con producciones amigables con el medio ambiente, esto último en la actualidad es un plus a tener en cuenta en licitaciones a nivel mundial y que no hacer dicha implementación de la contabilidad ambiental en las empresas, conlleva multas y sanciones por parte de los organismos reguladores, por la fuerte preocupación que existe en la actualidad debido a la problemática ambiental creciente.

### FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL PROYECTO: Análisis de la normatividad de la contabilidad ambiental, en el desarrollo sostenible empresarial.

PALABRAS CLAVE: Contaminación, Desarrollo sostenible empresarial, Normatividad, Organizaciones, Políticas contables.

PROGRAMA ACADEMICO: CONTADURÍA PÚBLICA

GRUPO DE INVESTIGACIÓN: CRESIIF

SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN: CRESIIF

LINEA DE INVESTIGACIÓN: INNOVACIONES SOCIALES Y PRODUCTIVAS

LIDER DEL PROYECTO: TERESA DE JESÚS ALTAHONA QUIJANO

TIPO DE ARTICULO: Investigación

CORREO ELECTRONICO: nduartejaim@uniminuto.edu.co

INVESTIGADORES: NAZLY VIVIANA DUARTE JAIMES

>>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación (4a. ed.). Distrito Federal: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, María del Pilar. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.
- Higuera Ojito, V. H., Pacheco Martínez, G. A., Londoño Restrepo, S., Cuéllar Rojas, O., & González Franco, R. A. (2017). Contabilidad ambiental, tendencias investigativas mundiales. *Producción + Limpia*, 12(1), 88-96. doi:10.22507/pml.v12n1a9
- Ablan, N. y Méndez E. (2004). Contabilidad y Ambiente. Una disciplina y un campo para el conocimiento y la acción. *Actualidad Contable Faces*, 7(8), 7-22.
- Larrinaga, C. (1997). Consideraciones entorno a la relación entre la contabilidad y el medio ambiente. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, (93), 957-991.
- Barbu, M., Dumontier, P., Feleagă, L., & Feleagă, N. (2014a). Mandatory environmental disclosures by companies complying with IAS/IFRS: the cases of France, Germany, and the UK. *The International Journal of Accounting*, 49(2014), 231-247
- Valle, C. (2011). Las limitaciones del modelo contable y el problema ambiental: una aproximación a la medición razonable del beneficio empresarial
- Sánchez Guevara, A., & Martínez Galvis, M. R. (2018). Una mirada a la contabilidad ambiental en Colombia desde las perspectivas del desarrollo sostenible. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 27(1), 87-106. doi:10.18359/rfce.3196
- Revista Internacional Legis de Contabilidad y Auditoría. (46), 75-100.
- La comisión de desarrollo sostenible "Agenda 21". Organizaciones de Naciones Unidas.p15. 1992.Brasil
- Ministerio de ambiente y desarrollo sostenible. "Agenda 21 Colombia, 20 años siguiendo la agenda 21". Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.2012
- Organización de las naciones unidas." Sistema de cuentas nacionales" (SCN) 1993.
- Organización de las naciones unidas." Sistema de contabilidad ambiental y economía integral" (SCAEI) 1994.
- Organización de las naciones unidas." Sistema de contabilidad ambiental y economía integral" (SCAEI) 2002.
- Organización de las naciones unidas." Sistema de contabilidad ambiental y económica (SCAE) 2012.
- International Accounting Standards Board (IASB) (2013) Estándares Internacionales para la presentación de reportes financieros IFRS-NIIF. Versión oficial en español de las NIIF plenas.
- International Accounting Standards Board (IASB) (2015). Recuperado de <http://www.ifrs.org/>
- Normas Internacionales de Información Financiera. IASB
- Ibarra, C. (2013). Tipos De Investigación. Recuperado de <http://metodologadelainvestigaciinsiis.blogspot.com/2011/10/tipos-de-investigacion-exploratoria.html>
- Sachs, W. (1996). La anatomía política del desarrollo sostenible. En: "La gallina de los huevos de oro: debate sobre el concepto de desarrollo sostenible. Págs. 15-43. Ecofondo y Cerec, Bogotá.
- Pérez Calderón, Jesús La política ambiental en México: Gestión e instrumentos económicos *El Cotidiano*, núm. 162, julio-agosto, 2010, pp. 91-97
- Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Distrito Federal, México
- Recuperado de: historia de la contabilidad ambiental <https://www.youtube.com/watch?v=JxEwgqHMGIE>
- Recuperado de: [http://biblioteca.saludcapital.gov.co/img\\_upload/03d591f205ab80e521292987c313699c/ley-9-de-1979\\_1.pdf](http://biblioteca.saludcapital.gov.co/img_upload/03d591f205ab80e521292987c313699c/ley-9-de-1979_1.pdf)
- Recuperado de: [https://www.google.com/search?q=normatividad+contabilidad+ambiental&rlz=1C1CHBD\\_esCO783CO783&oq=normatividad+contabilidad+ambiental&aqs=chrome..69i57j0l2.7178j1j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=normatividad+contabilidad+ambiental&rlz=1C1CHBD_esCO783CO783&oq=normatividad+contabilidad+ambiental&aqs=chrome..69i57j0l2.7178j1j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Recuperado de: <https://www.nueva-iso-14001.com/2014/10/iso-14001-contabilidad-ambiental/>
- Recuperado de: <https://www.cerembs.co/blog/las-cuentas-del-medio-ambiente>
- Recuperado de: <http://www.minambiente.gov.co/index.php/asuntos-ambientales-sectorial-y-urbana/sostenibilidad-sectores-productivos/pasivos-ambientales>
- Recuperado de: [https://www.sosteniblepedia.org/index.php?title=Costo\\_impacto\\_econom%C3%ADa\\_y\\_derecho\\_ambiental](https://www.sosteniblepedia.org/index.php?title=Costo_impacto_econom%C3%ADa_y_derecho_ambiental)
- Recuperado de: [https://www.minambiente.gov.co/images/GestionIntegraldelRecursoHidrico/pdf/normativa/Decreto\\_2811\\_de\\_1974.pdf](https://www.minambiente.gov.co/images/GestionIntegraldelRecursoHidrico/pdf/normativa/Decreto_2811_de_1974.pdf)
- Recuperado de: <https://www.youtube.com/playlist?list=PLZLLUuPkLeolcBIByalDyAvPpIMQhD9s9>
- Recuperado de: [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf)
- Recuperado de : [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0099\\_1993\\_pr001.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0099_1993_pr001.html)
- Recuperado de: [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/ambientales/Met\\_Cuenta\\_Satelite\\_Medio\\_Ambiente\\_01\\_12.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/ambientales/Met_Cuenta_Satelite_Medio_Ambiente_01_12.pdf)
- Grafico línea de tiempo realizado en: <https://www.lucidchart.com/documents/edit/0562b420-4475-4e37-974b-a8d47290fd28/vDj40wWFWHu>
- Grafico normatividad de la contabilidad ambiental colombiana
- <https://www.lucidchart.com/documents/edit/20da5530-7752-4e22-88ae-1f5226e3cec8/TeQcfhRsgrMa?beaconFlowId=97906B5C38A88FFA>

---

# Una revisión estructural de la relación interdisciplinar entre la psicología y la gerencia de riesgos laborales observada desde los recursos humanos.

**RESUMEN:** La estructura empresarial se desarrolla a partir de dos ideas básicas: el manejo de los recursos y la utilidad de estos. En este sentido, es necesario entender cómo se construye de forma adecuada la herramienta que garantiza una relación armónica en todos los aspectos. Para ello, es necesario analizar a partir del recurso humano como pilar de la organización la relación que existe entre la psicología y la gerencia de riesgos laborales y, si es necesario o no, un trabajo interdisciplinario entre las dos para mejorar la calidad de la empresa.

**PALABRAS CLAVE:** Recursos humanos, riesgos laborales, interdisciplinar, psicología, gerencia.

**ABSTRACT:** The business structure is developed from two basic ideas: the management of resources and their usefulness. In this sense, it is necessary to understand how the tool that guarantees a harmonious relationship in all aspects is properly constructed. For this, it is necessary to analyze from the human resource as a pillar of the organization the relationship that exists between psychology and occupational risk management and, if necessary or not, an interdisciplinary work between the two to improve the quality of the company.

**KEYWORDS:** Human resources, occupational risks, interdisciplinary, psychology, management

## INTRODUCCIÓN

El presente artículo tiene como finalidad describir la función del psicólogo en la organización empresarial. Para ello, es necesario identificar ¿cuáles son los interesados internos o externos que tienen un mayor riesgo profesional en la empresa y cuál es el tipo de riesgo que enfrentan, luego, es útil conceptualizar la idea del clima laboral y el rol gerencial en cuanto se habla de recursos humanos? con el fin de generar una propuesta metodológica transversal e interdisciplinar que rescate las demandas empresariales sin transgredir los derechos laborales de los trabajadores.

Además, es necesario al tiempo que se debate el rol del psicólogo en la sociedad empresarial, hacer la siguiente pregunta: ¿Cuál es el contexto actual de la investigación sobre psicología organizacional en las universidades colombianas? Para esto, se debe empezar por dar cuenta que la psicología en relación al trabajo es un problema de la sociedad científica que no puede ser alejado de sus intenciones investigativas, pues “el trabajo es una actividad social y como tal funciona como referencia para dar respuesta a las preguntas “¿quién soy” “y cuál es mi lugar en este mundo”? Es decir, el trabajo brinda identidad y es fundamental en las relaciones que la persona empleada construye consigo misma y con sus entornos.” (Malvezzi, 2016, p.88).

Así pues, dado que no se puede intervenir metodológicamente un problema sin una epistemología del caso, la investigación debe ser la herramienta por antonomasia de una inminente intervención, porque solo se logra una revisión estructural de las relaciones interdisciplinarias entre la psicología y la gerencia de riesgo laboral, si se concibe que en Colombia se hace investigación para ello y, los egresados de las facultades de psicología tienen nociones académicas de los conceptos administrativos orientados al recurso humano.

>>

De tal manera que, como ocurre en los grupos avalados por Colciencias, la investigación debe enfocarse en entender el aparato humano y empresarial como un conjunto e indagar con la finalidad de enriquecer el aprendizaje. Como lo presenta Malvezzi (2016), El grupo de psicología organizacional y del trabajo: líneas de investigación Este colectivo fue creado en 1997 y actualmente está clasificado en categoría B por Colciencias. Procesa dos líneas principales de investigación: 1. los aspectos psicosociales del trabajo como actividad económica productiva, en la cual se estudia la manera como las personas se relacionan con el trabajo y la configuración de la identidad como un recurso para insertarse y reinsertarse en el mundo laboral; y 2. la gestión y generación de conocimiento en las organizaciones. Incluye temas como el aprendizaje, el cambio organizacional, la innovación y la gestión por competencias. (p.87)

## **DISEÑO METODOLÓGICO**

La investigación tiene como ruta organizativa un método descriptivo y analítico propuesto desde la revisión bibliográfica que pasó desde la búsqueda, recopilación y selección de la información en distintas bases de datos en la web. La exploración se hizo a partir de la pregunta: ¿Cuál es la utilidad de una revisión estructural en las relaciones interdisciplinarias entre psicología y la gerencia de riesgos laborales para favorecer los recursos humanos? Luego, se describe los conceptos de psicología en el trabajo, riesgos laborales y salud ocupacional, con el objeto de apoyar con solidez los argumentos analíticos posteriores. En este sentido, también es analítico porque a partir de un conocimiento general se hace una clasificación de los conceptos, las relaciones y sus refutaciones. Los recursos utilizados para la investigación son: Talento humano; tutora e investigadora del artículo. Tecnológicos; equipos de cómputo e internet.

## **DISCUSIÓN**

Al identificar los espacios generados por los acuerdos entre industriales, sindicatos de trabajadores y el Estado para el encuentro nuevo del diálogo interdisciplinar que llama a la objetividad académica desde la producción empresarial y el bienestar obrero, se hizo necesario pensar en un equilibrio económico, pero también social y de salubridad. Entonces, se dio paso a la diferenciación de los recursos dentro del sistema organizacional; la legislación colombiana en la Constitución del 91 propone nuevas garantías más humanas para los trabajadores en la búsqueda de disminuir la explotación. Como lo expone Díaz, en el artículo de la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional,

En la década de los noventa, después de la Constitución de 1991, en el marco legislativo por medio de la Ley 100 de 1993 se establece el Sistema de Riesgos Profesionales, el cual es definido como un conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir y proteger a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo y de atenderlos en estos casos. (p. 135).

Luego, con el Decreto 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, se abrió la intervención de los profesionales de psicología para disminuir los riesgos laborales, con lo cual, se daban mayores garantías al trabajo digno, se afirma que,

Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. (Decreto 1295 de 1994)

Lo anterior, pretende dar una base histórica y legal con el fin de entender cuáles son las utilidades del trabajo interdisciplinar entre la psicología y la gerencia de riesgos profesionales. Lo primero, es que las relaciones entre disciplinas buscan descifrar las características del mundo en general y debatir las problemáticas que aparecen en cada nuevo contexto, es así como la interdisciplinariedad, da cuenta desde la psicología y la gerencia de soluciones múltiples a un problema común. Con esta claridad, se dará paso a la revisión estructural de los conceptos.

Entiende Silva (2018), en el artículo Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano, que “aplicando el punto de vista sistémico, todos los departamentos de una organización trabajan de forma interrelacionada entre sí, ya que el resultado de uno incide en el otro y viceversa. (p. 82). Es decir, la organización es un conjunto de diferentes factores tanto físicos como del pensamiento que trabajan con un solo objetivo. En ese sentido, existen unas manifestaciones propias de una cultura en la organización sobre la cual se establecen patrones de comportamiento dentro de un microsistema, como lo presenta Silva (2018), en el artículo Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano,

Reconoce que las organizaciones que presentan una cultura organizacional que favorece la competencia y promueve el alcance de recursos tangibles, marca patrones de comportamiento agresivos e individualistas. Por el contrario, aquellas organizaciones cuya cultura se establece bajo normas de equidad, trabajo en equipo y gran respeto por la gente, y en donde los valores presentes se asocian a la bondad y a la sensibilidad, promueven relaciones organizacionales equitativas (p.34).

Acto seguido, la función del psicólogo organizacional es dimensionar todo el conjunto de una cultura que puede ser cerrada o abierta, sobre la cual, se deben promover nuevas buenas prácticas de asociación. Según Ramírez (2015), su finalidad es “la disminución de riesgos, prácticas de prevención de la enfermedad y promoción de la salud a nivel organizacional y en el contexto del trabajo, con especial énfasis en la investigación.” (p.6). Ahora bien, si existe la necesidad de un psicólogo organizacional, es porque algo dentro del sistema no va bien, eso implica, que amerita un cambio del entorno posiblemente direccionado a transformar la hiperproductividad como figura de agotamiento y malestar.

Por su parte, afirma Velázquez (2018), que “este es el escenario propio de un mercado laboral que desplaza a las personas entre la precariedad laboral y la exclusión social. (...) la adicción al trabajo no es una enfermedad sino un síntoma del malestar social de nuestra época, que debe ser estudiado tanto por los psicólogos del trabajo y de las organizaciones como por los psicólogos de la salud. (p.112).

Es ahí, donde la gerencia de riesgos en medida de sus facultades abre el camino para la intervención social de un tipo de comunidad: los trabajadores. En este orden de ideas, se hace necesario el trabajo interdisciplinar porque permite superar las falencias de la cultura organizacional de forma más rápida, eficaz y segura. Menciona Rodríguez (2017), que “La interdisciplinariedad no invisibiliza las disciplinas ni pretende superarlas, sino que supone niveles de colaboración entre los practicantes de una disciplina, lo que implica que cada especialista de las diversas áreas supere las barreras que establece con otras perspectivas, barreras epistemológicas, teóricas y hasta institucionales (p. 97). En este sentido, la revisión estructural es una reconstrucción de la forma en cómo piensa el recurso humano a partir de las nuevas herramientas del trabajo. Define Salanova, (2016), que,

la concepción del lugar de trabajo como un espacio para el intercambio comercial, mercantil o productivo se pasaría a entenderlo como un espacio de vida en donde las personas contribuyen con sus esfuerzos, energía y competencias para que la organización alcance sus objetivos, que al final son los objetivos de todos, y considerar que trabajadores y cargos directivos deben colaborar para convertirlo en un entorno saludable donde se propicie la salud en toda la extensión de la palabra. (p.183)

Esto es significa objetivar el recurso humano con prioridad a su salud y la sostenibilidad empresarial. Entonces, de los artículos encontrados se observa que existe una mirada positiva sobre la intervención de la psicología en los procesos empresariales, a su vez, se manifiesta la búsqueda de relaciones interdisciplinarias que contribuyan a la eficiencia de la organización como equilibrio de la misma.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las principales conclusiones de esta discusión son:

La revisión de toda problemática debe empezar por un análisis objetivo e interdisciplinar, que no sesgue principalmente la información e implementación de las soluciones. A su vez, se evita la monodisciplinariedad como apoyo al narcisismo científico. Esto es, diversificar el conocimiento.

Los derechos fundamentales no deben ser vulnerados, por consiguiente, se deben construir puentes transversales para evitar la manipulación y explotación del trabajador sin que esto impida o signifique disminuir la producción laboral.

La revisión estructural desde la literatura concibe que la relación Psicología-Gerencia, admite el trabajo mancomunado como herramienta de intervención operacional armónica entre empleado-empleador, de esta manera, se responde a la pregunta por la utilidad en los recursos humanos.

### FICHA TÉCNICA

TEMA ARTÍCULO: UNA REVISIÓN ESTRUCTURAL DE LA RELACIÓN INTERDISCIPLINAR ENTRE LA PSICOLOGÍA Y LA GERENCIA DE RIESGOS LABORALES OBSERVADA DESDE LOS RECURSOS HUMANOS.

PALABRAS CLAVE: Recursos humanos, riesgos laborales, interdisciplinar, psicología, gerencia.

PROGRAMA ACADÉMICO: Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

GRUPO DE INVESTIGACIÓN: QUANTUM

SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN:

LÍDER DEL PROYECTO: Angélica Nohemy Rangel Pico

CORREO ELECTRÓNICO: arangelpico@uniminuto.edu.co,

INVESTIGADORES AUTORES: Laura María Hernández Amaya - Jairo Alfonso Avendaño Caicedo

CORREO ELECTRÓNICO: lhernand195@uniminuto.edu.co -- javendanoca@uniminuto.edu.co

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. (2015) Análisis al método de la investigación. Revista Daena. International Journal of Good Conscience. México, Monterrey. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10\(1\)205-214.pdf](http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10(1)205-214.pdf)
- Bambula, F. D., & Pérez, E. R. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. Revista Estudios Socio-Jurídicos, 19(2), 129-155. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6591732>
- Colombia, Presidencia de la República. Decreto 1 295 de 1 994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (22 de junio de 1994).
- Maldonado, I. P., Pérez, M. M., & Uzcátegui, S. B. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. Investigación y postgrado, 21(2), 231-248. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/658/65821209.pdf>
- Mallmann, C., Max-Neef, M., Aguirre, R., (1979) La sinergia humana como fundamento ético y estético del desarrollo. En Investigación y Necesidades Humanas. Centro Latinoamericano de Economía Humana, Montevideo, Uruguay.
- Ramírez, O. V. (2017). El rol del psicólogo organizacional desde la psicología de la salud. Poiesis, 1(29). Recuperado de <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/2533>
- Malvezzi, S., Peiró, J. M., Périlleux, T., Antón, M. C., Gamboa, J. P., Reis de Araújo, A., & Mesa, F. (2016). Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación II. Universidad de San Buenaventura-Cali.
- Rodríguez, J. J. V. (2017). Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/QuadernsPsicologia/article/view/321346>
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/164266>
- Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema, 14 (4). Recuperado de <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/26765/1/Psicothema.2002.14.4.828-36.pdf>
- Silva, L. A. A., Marín, B. M. E., & Baldeón, S. M. R. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. PODIUM, (33), 79-90. Recuperado de <http://52.89.153.187/index.php/Podium/article/view/216>
- Suárez Pachón, D. (2013). Cultura organizacional en una empresa estatal colombiana: estudio de caso. (Tesis para optar al título de Psicología). vol. 8, (2), p. 30-51 Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139029743004>
- Valero, E. J. R. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. Revista Científica, 4(14), 101-119. Recuperado de [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/398](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/398)
- Velásquez, N. R. P., & D'aleman, L. C. P. (2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional. Interacciones: Revista de Avances en Psicología, 4(2), 105-113. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6591732>
- Vélez, M. A. G. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 7(1), 131-153. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161>

---

# Psicología organizacional:

## Generadora de cambio social a través de la gestión del talento humano

### RESUMEN

En el presente artículo se aborda un análisis crítico de la psicología organizacional, haciendo un reconocimiento histórico de sus inicios, su desarrollo, hasta su interpretación contextual actual, partiendo de esto, se establece su relevancia y principales funciones, enfatizando en el talento humano como principal recurso de las organizaciones, se asume como protagonista en todos los procesos relacionándolo directamente con la gestión y así a partir de esta, asumir un cambio social desde las organizaciones que promueva la calidad de vida.

### PALABRAS CLAVE (Max. 5)

Organización, cambio social, talento humano, gestión social, psicología

### ABSTRACT

In this article, a critical analysis of organizational psychology is addressed, making a historical recognition, its beginnings, its development until its current contextual interpretation, based on this, its relevance and main functions are established, emphasizing human talent as the main resource of the organizations, it is assumed as the protagonist in all the processes relating it directly to the social management and from this assume a social change from the organizations that promote the quality of life.

### KEYWORDS

Organization, social change, human talent, social management, psychology.

El hombre es un ser social por naturaleza, por tal razón desde siempre se ha reunido con sus semejantes con la finalidad de formar grupos sociales buscando la satisfacción de sus necesidades. La psicología como otras disciplinas brinda sus propuestas teóricas, explicativas y metodológicas a la búsqueda constante de calidad de vida desde diferentes campos de intervención. El abordado a continuación hace referencia a la optimización del ejercicio de la administración en sus funciones variadas, sean las organizaciones públicas o privadas, con fines de lucro o sin ellos, con fines individualistas o comunitarios (Zepeda, 1999), conocido como Psicología Industrial u Organizacional, ubicado según la Asociación Americana de Psicología (APA) en la sección 14 de su listado de divisiones multidisciplinarias (Asociación Americana de Psicología, 2017)

Esta división contempla el diagnóstico, coordinación, intervención y gestión de estrategias que incrementen el desempeño de las personas en el contexto laboral, contribuyendo a la mejora de áreas problemáticas mediante la gestión y el desarrollo del talento humano a través de la implementación de programas que ocupan temas como el liderazgo, satisfacción laboral, motivación del empleado, comunicación, manejo del conflicto, cambio organizacional y procesos de grupo al interior de una organización (Aamodt, 2010 p. 4). Este campo de acción surge en el siglo XIX y comienzos del XX bajo el término de "psicología industrial" fue pocas veces utilizado antes de la Primera Guerra Mundial y fue común denominarlo como "Psicología económica", "Psicología de negocios" y "Psicología del empleo" (Koppes & Pickren, 2007). Su desarrollo aumento en las guerras mundiales, debido al gran número de soldados que debían ser asignados, los psicólogos examinaban a los reclutas y después lo remiten a puestos más adecuados, después colaboraban para la selección y reclutamiento de personal en las organizaciones, ordenando procesos a fin de optimizar la selección de personal a partir de una definición de un puesto de trabajo específico (Gómez, 2016).

>>

El siguiente hito histórico ocurre en los años 60, cuando se dio paso a la legislación de los derechos civiles en Estados Unidos en donde los profesionales de recursos humanos tenían la obligación de dar un trato igual a todas las personas en los procesos de selección, y no discriminar a las minorías (Muchinsky, 2007). En Colombia en 1947 el Consejo Superior de la Universidad Nacional de Colombia en Bogotá, creó el Instituto de Psicología Aplicada, desde allí Mercedes Rodrigo Bellido la directora de una sección de psicotecnia tenía como principal misión la selección de aspirantes a distintas carreras de la Universidad, esta estrategia fue extendida a algunas empresas estatales, privadas y a instituciones educativas tanto en el campo de la selección de personal, como en el campo de la orientación profesional. (Peña-Correal, 2007, p. 675).

La psicología organizacional en el contexto colombiano se relaciona al campo de la administración de los recursos humanos, en donde intervienen otras disciplinas como la ingeniería industrial, la administración de empresas, el derecho, etc. Es decir, es una gestión complementaria con competencias multidisciplinares (Gómez, 2016). Colombia, está en un nivel básico de modernización socio-empresarial, en donde las empresas buscan logros a través de la maximización de producción, incluso minimizando factores organizativos importantes tales como el capital humano (Enciso Forero y Perilla Toro, 2004)

Hoy en día la economía y el mercado competitivo ha generado transformaciones laborales como afirma Gómez (2012), estas generan una mayor incertidumbre, precarización, individualización, desregulación, pérdida de representación laboral, etc. (Gómez, 2012). Por tal razón la supervivencia y la efectividad de las organizaciones hoy, depende especialmente de su estructura relacional (Pérez, 2014). La psicología organizacional, es el estudio de la institución, los procesos que tiene en su interior y las relaciones que establece con las personas que pertenecen a la misma (Dunnette, 2005), es un campo de estudio de la actitud, los procesos mentales, el comportamiento y la cognición, aplicados a la interacción humana en las actividades productivas (Mas-tretta, 2006). Por tal razón, las personas son el recurso más importante (capital humano), ya que estas determinan el comportamiento organizacional superando a la tecnología y la estructura en sí misma (Schneider, 1987. p.437).

La organización debe contar con un talento humano apto, porque desde allí se fundamenta el crecimiento empresarial, generando resultados económicos favorables y el cumplimiento de objetivos de la organización. (Vélez, 2016). Los problemas más comunes de las organizaciones, están encausados en las áreas del talento humano, los inconvenientes más frecuentes son los relacionados a los procesos de selección, capacitación de personal, el mejoramiento de la productividad por parte de las personas, las condiciones de trabajo, las automatizaciones y demás gestores del cambio que trabajan de forma estratégica (Morris, 2005); por tal razón, es relevante implementar el enfoque primordial en las personas y el desarrollo de sus competencias, requiriendo la generación de procesos que permitan el alineamiento del personal a la misión organizacional, mediante metodologías de gestión (Alles, 2012).

El rol del profesional en Psicología Organizacional es trascendental en el área de talento humano en donde realiza su gestión, esta se compone de la evaluación de desempeño, las compensaciones, el salario emocional, el equilibrio de tiempo laboral versus tiempo personal, y la satisfacción laboral, Además de otras funciones vitales implementando mejores procedimientos de evaluación, selección, capacitación, compensación, desarrollo y retención del talento asegurando un buen clima organizacional (COCIEPSI, 2015)

Esta gestión puede ubicarse dentro de las organizaciones como un medio de cambio social, pues como establece Kliksberg (2007), la gerencia con enfoque social es el conjunto integrado de principios, prácticas y técnicas que permiten mediante su aplicación producir cambios significativos en la población, mediante el uso efectivo y racional de recursos. Además, comprende procesos y prácticas que conducen a una mejor forma de manejar las organizaciones y sus operaciones (Ureta, 2002).

Los recursos en este contexto se reconocen como el talento humano, a partir de donde se conduce a la obtención de metas determinadas, como lo plantea el Instituto Interamericano para el desarrollo económico y social, formulando los objetivos en torno a la reducción de la desigualdad, de la pobreza, el fortalecimiento de estados democráticos y el fortalecimiento de ciudadanía (INDES, 2006). >>



<<

Esta gestión trata de brindar el empoderamiento de las organizaciones, es decir, hacer los miembros de más eficientes y con participación activa, para solucionar los problemas que los aquejan y para que los proyectos sociales sean ejecutados por sus protagonistas (Conrado, 2008) Cabe señalar entonces, que el psicólogo organizacional realiza actividades que tienen por finalidad última, la de mejorar al sector productivo, pero más allá de esto busca optimizar la calidad de vida de los miembros de la organización a través de una proyección social, ejecutando de programas de bienestar laboral e incentivos, garantizando el logro de resultados en las organizaciones e implementando escenarios de encuentro y transformación de la sensibilidad y el orden social, produciendo cambios sociales siendo mediadores de opinión e información, contribuyendo a motivar, informar y estimular la participación de organizaciones como herramienta fundamental para dinamizar los procesos de cambio social (Vélez, 2004)

Concluyendo, los procesos de globalización y transformación ocurren permanentemente y condicionan los diferentes tipos de trabajo de las personas, el profesional organizacional debe tratar de ajustar al mínimo la brecha entre lo social y el clima organizacional, fortaleciendo el empoderamiento en las organizaciones, desde el reconocimiento del talento humano como agentes activos en el cambio social para lo cual los psicólogos se deben desempeñar de forma ética, efectiva y social, respondiendo a las demandas tanto de las empresas como de sus trabajadores, requieren prepararse y formarse continuamente, para lograr intervenciones integrales con base científica y criterios éticos profesionales que se ajusten a las demandas contextuales.

### **FICHA TÉCNICA**

**NOMBRE DEL PROYECTO:** Psicología organizacional: generadora de cambio social a través de la gestión del talento humano

**PALABRAS CLAVE:** Especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.

**PROGRAMA ACADÉMICO:** GRUPO DE INVESTIGACIÓN: QUANTUM

**SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN:** HELICE

**LIDER DEL PROYECTO:** Angélica Nohemy Rangel Pico

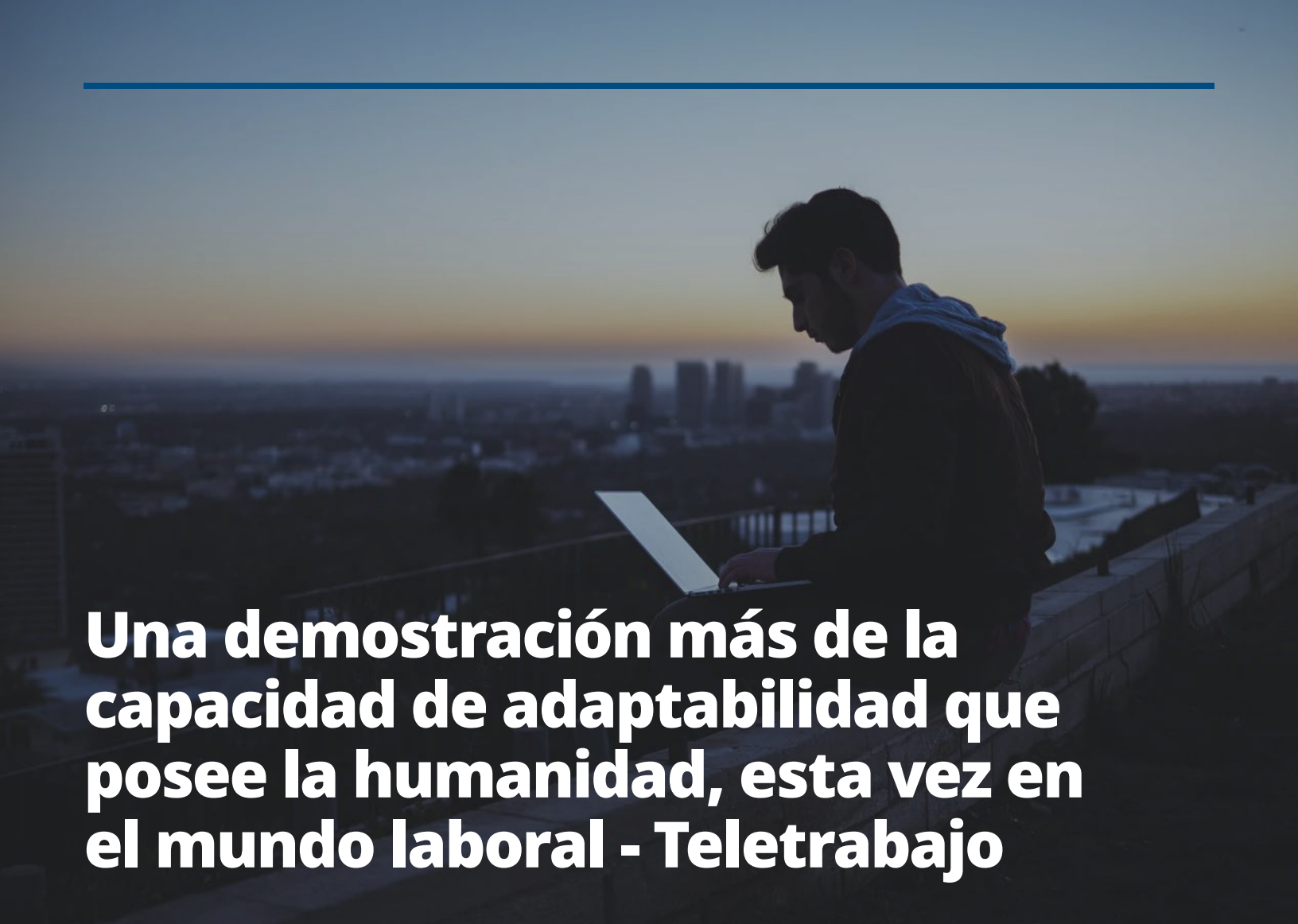
**CORREO ELECTRONICO:** arangelpico@uniminuto.edu.co,

**INVESTIGADORES AUTORES:** OSCAR SANTIAGO BOTIA RODRIGUEZ - JHON EDINSON GELVEZ GELVEZ

**CORREO ELECTRONICO:** Obotiarodri@uniminuto.edu.co - jgelvezgelv@uniminuto.edu.co

### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

- Aamodt, Michael G. (2010) *Psicología industrial/organizacional*, 6a. ed. México D.F. ISBN13: 978-607-481-346-3  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>
- Alles, M. (2012). *Comportamiento Organizacional* (1a ed.). Buenos Aires: Granica. Asociación Americana de Psicología. (2017).  
<https://www.apa.org>. Obtenido de <https://www.apa.org/about/division/activities/dive-student.pdf>
- COCIEPSI. (2015) ¿Qué es Psicología Laboral? 26 de noviembre de 2015, de PsicólogosOrganizacionales.NET Sitio web:  
<http://www.psicologosorganizacionales.net/2008/04/qu-es-psicologa-laboral.html>
- COCIEPSI. (2015). Rol, tareas y funciones del psicólogo organizacionales. 27 de noviembre de 2015, de PsicólogosOrganizacionales.NET Sitio web:  
<http://www.psicologosorganizacionales.net/2014/04/rol-tareas-y-funciones-del-psicologo.html>
- Coronado, Y. (2008). Gerencia social comunitaria: prosspectiva o utopía. Recuperado el 12 de Noviembre de 2016, de  
[http://www.uft.edu.ve/postgrado/gerentia/Documentos\\_Gerentia\\_13/2%20-%20Gerencia%20social%20comunitaria.pdf](http://www.uft.edu.ve/postgrado/gerentia/Documentos_Gerentia_13/2%20-%20Gerencia%20social%20comunitaria.pdf)
- Dunnette, M. D. y Kirchner, W. K. (2005). *Psicología Industrial*. 2ª ed. México: Trillas
- Enciso Forero, E. y Perilla Toro, L. E. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 5-22. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3181847>
- Gómez Vélez, M. A. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*, (13), 63-83.
- Gómez Vélez, M. A. (enero-junio, 2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.
- INDES. (2006). La gerencia social. Recuperado el 11 de Noviembre de 2016, de  
[https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/1223/La%20Gerencia%20Social%20INDES%20\(l-60\)%C2%A0%20.pdf?sequence=1](https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/1223/La%20Gerencia%20Social%20INDES%20(l-60)%C2%A0%20.pdf?sequence=1)
- Kliksberg, B. (2007). *Más ética más desarrollo*. Universidad Autónoma de Santo Santo Domingo. República Dominicana.
- Mastretta, G. (2006). *Psicología del trabajo en la organización*. México: Limusa
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Silva, L. Estrellan, B. & Rosas, S. (2018). Rol del psicólogo organizacional en la gestión del talento humano. *PODIUM* (33), 79 – 90
- Ureta, E., Barrios, A., Castillo, V., & González, J. (2002). Gerencia comunitaria: Liderazgo en gerencia comunitaria. Recuperado el 11 de Noviembre de 2016, de  
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/50266.pdf>
- Vélez, C. (2004). Gerencia social y procesos de comunicación comunitaria Recuperado el 12 de Noviembre de 2016, de  
[http://www.gerenciasocial.gob.ve/wwwroot/images/poder\\_popular/compilaciones/Gerencia%20social%20y%20procesos%20de%20comunicaci%C3%B3n%20comunitaria.pdf](http://www.gerenciasocial.gob.ve/wwwroot/images/poder_popular/compilaciones/Gerencia%20social%20y%20procesos%20de%20comunicaci%C3%B3n%20comunitaria.pdf)
- Vélez, S., Méndez, V., y Vargas, L. (2016). Familia, capital humano, y Psicología Industrial/Organizacional. *Interamerican Journal of Psychology*, 50(3), 433-440.
- Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*



# Una demostración más de la capacidad de adaptabilidad que posee la humanidad, esta vez en el mundo laboral - Teletrabajo

## RESUMEN

Como característica especial de la humanidad, se tiene, la capacidad de adaptación a las circunstancias, esas mismas que permiten lograr que en medio, de una situación caótica; se pueda realizar cambios al estilo de vida y poder continuar con la misma como si nada hubiera acontecido. No obstante, traer a colación la referencia anterior a la situación particular que se está viviendo a nivel mundial; genera por supuesto un comportamiento diferenciador con respecto a la situaciones anteriores, ya que en la actualidad; la emergencia sanitaria "obligó" a tomar decisiones y realizar grandes cambios en las rutinas diarias, entre ellas, la forma en que se lleva a cabo el desempeño laboral, y como referencia para relacionar con el tema propuesto, se hace alusión al "teletrabajo"; en la medida que garantiza continuar con la remuneración recibida y por ende la estabilidad y seguridad de permitir el sustento en los hogares y de alguna forma mantener el concepto de "estar a salvo" en nuestros hogares frente al peligro inminente de la pandemia. En este sentido, las organizaciones lideran un despliegue de estrategias para implementar el "Home Office" en sus empresas y así reactivar sus procesos y con ello la economía.

## ABSTRACT

As a special characteristic of humanity, we have the ability to adapt to circumstances, the same ones that allow us to achieve a chaotic situation in the middle; you can make lifestyle changes and be able to continue with it as if nothing had happened. However, bring up the previous reference to the particular situation that is being experienced worldwide; of course generates a differentiating behavior with respect to the previous situations, since at present; the health emergency "forced" to make decisions and make major changes in daily routines, including the way in which job performance is carried out, and as a reference to relate to the proposed topic, allusion is made to "teleworking" ; insofar as it guarantees to continue with the remuneration received and therefore the stability and security of allowing sustenance in the homes and in some way maintaining the concept of "being safe" in our homes in the face of the imminent danger of the pandemic. In this sense, organizations lead a deployment of strategies to implement the "Home Office" in their companies and thus reactivate their processes and with it the economy.

>>

## INTRODUCCIÓN

Una visualización rápida, a través de la historia de la humanidad, permite demostrar que los seres humanos, tienen la capacidad de adaptarse a los inminentes cambios; en la medida que buscan estrategias que les permite avanzar, logrando con ello una evolución positiva; que además de ello, genera conocimiento y poder sobre el tema y/o concepto que está siendo superado.

Así las cosas; se presenta entonces la oportunidad perfecta para ligar el tema de estudio con una situación particular; la aparición de un microorganismo que ataca de una forma incontrolada a la humanidad, amenazando incluso la existencia de la misma. Este acontecimiento entonces pre-dispone nuevamente al ser humano, colocándolo en posición de alerta, ante la cual una de las armas encontradas se torna en el simple aislamiento total de la sociedad, convirtiendo los hogares en una “fortaleza” segura donde se puede habitar para sobrevivir.

Paralelo a esta situación de supervivencia, se presenta como respuesta negativa, la paralización intempestiva del planeta; inasistencia a clases de manera masiva sin importar rangos de edad ni clases económicas, mucho menos géneros, la asistencia al trabajo diario “dejó de ser”, los emblemáticos centros comerciales cierran sus puertas, el mismo transporte resulta insostenible; en fin, inicia la crisis no solo existencia y emocional, si no económica también; crisis misma que no detalla en argumentos organizacionales, ya que afecta tanto a trabajadores como a empresarios.

Es lógico entonces; en un mundo netamente comercial y empresarial, si no hay demanda, para que oferta, y si no hay necesidad de ofertar, para que producir, y si no se debe producir, para que tener talento humano contratado, maquinaria equipo y demás enseres de una forma “estacionaria” al interior de un establecimiento de comercio; sin embargo, todo este cúmulo de parámetros visibles como resultado del recogimiento económico, no exime a las organizaciones de cumplir con sus tareas y responsabilidades administrativas.

Así las cosas, el teletrabajo o Home Office aparece en el panorama como respuesta a la forma de manejo alternativo a todas las situaciones contrarias, anteriormente planteadas. Visto antes como solo alguna de las muchas alternativas de vínculo contractual; hoy por hoy, se ha convertido en la más fuerte y apreciada “opción” de llevar a cabo las actividades propias del cumplimiento de tareas administrativas que no exijan presencia obligada en los puestos de trabajo al interior de la organización, pues es la única que brinda la oportunidad de generar ingresos sin exponerse al flagelo actual de emergencia en salud. Se convierte entonces en la “opción” que los empresarios tomaron para seguir operando sus negocios, y brindar sostenibilidad a su talento humano en tiempo de crisis, y desde un punto de vista económico propiamente dicho, disminuir costos.

Vale la pena traer a colación que los beneficios de esta modalidad, no son tan desconocidos por el mundo empresarial, teniendo en cuenta que el diario El Tiempo, en artículo publicado en julio de 2019 titulado: ¿Cómo los trabajos se están transformando hacia un entorno digital?; indica que en Colombia hay 120.000 personas que trabajan de forma remota a través del teletrabajo. Lo anterior basado en información publicada en Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC); y paralelo a ello, es curioso encontrar el mismo horizonte laboral a través de la publicación de la revista Dinero en el 2016 en su artículo titulado: “Para el 2020 un 60% de los empleados será teletrabajador”, afirmación basada en investigaciones de la multinacional Virgin Media Business, y que hoy la misma no está lejos de la realidad.

El artículo también señala, que el section manager de la empresa de reclutamiento de Hays Colombia, considera que “Esta forma de trabajo representa beneficios para el mercado laboral en general. Por un lado, los empleados pueden reducir costos de desplazamiento y aumentar su calidad de vida y, por otro lado, las empresas pueden reducir costos operativos y aumentar los resultados y efectividad en los diferentes departamentos”.

## ESTUDIO DE CASO

El mundo de hoy; es el resultado de los cambios, propuestas, proyectos e incluso puestas en marcha de decisiones que en su momento se visualizaron como suficientemente alternativas, respecto de un sinnúmero de variantes que ofrecían los mejores beneficios comparados con la inversión necesaria. Al respecto, y vinculado con el quehacer humanitario desde el punto de vista que es finalmente el ser humano quien crea el estímulo final para que los procesos se lleven a cabo, se encuentra entonces la idea de plasmar mentalmente la forma de vincular los procesos de una manera remota, sin descuidar, alterar y mucho menos descalificar los procedimientos administrativos.

Este señalamiento, obedece a alternativas futuras de contratación organizacional relacionadas con el pensamiento y perspectiva futurista, donde las dos partes del contrato laboral se vean beneficiadas equitativamente, colocando en una balanza los pros y contras de dicha situación. En este orden de ideas, se presenta el Home Office o Teletrabajo; siendo este último término es más aceptado en el lenguaje cotidiano, ofreciendo soluciones paralelas, de llevar a cabo las actividades enmarcadas dentro del contrato laboral, no directamente desde el lugar asignado al interior de las instalaciones de la compañía, sino en la comodidad del hogar.

No obstante, para aplicar este tipo de recurso laboral, se debe tener en cuenta una serie de parámetros tanto a nivel empresarial, como los relacionados con el empleado. Las decisiones tomadas respecto a este tipo de vinculación laboral, deben, desde el punto de vista gerencial y administrativo estar encaminadas a continuar con las labores propias de desarrollo y productividad enmarcadas dentro del objeto social, sin desmeritar por supuesto el beneficio del empleado, teniendo en cuenta que uno de los parangones sustanciales del vínculo laboral propone facilitar todos y cada uno de los recursos para que el mismo, pueda llevar a cabo las actividades para las cuales fue contratado, y por otro lado, también entra a jugar un papel importante el pensamiento empresarial respecto a la destinación de recursos para dicha forma de trabajo, y los mismos de qué forma afectan el programa diario de producción y cumplimiento del objeto social de la organización.

Observando el talento humano, como punto de vista principal; sería fácil en teoría, inclinarse por este tipo de vinculación laboral, en la medida que propone la posibilidad de distribuir el tiempo entre las tareas empresariales y las propias o familiares; sin llegar a descuidar las primeras, por el mero hecho del tipo de ejecución del trabajo. Ahora bien; continuando con el señalamiento de ventajas, se presenta otra de ellas, desde el punto de vista de la disminución de traslados de un lugar a otro para la ejecución de las labores, lo que podría significar más tiempo individual y con ello, mejoramiento en la calidad de vida.

Por otro lado, y desde la perspectiva empresarial; es notorio, el cambio de pensamiento respecto a que se debe tener al empleado bajo supervisión constante, para que, desarrolle a cabalidad y bajo los estándares específicos, la labor para la cual fue contratado. Es entendible este concepto, sin embargo, quien, a la luz de hoy pretende que este señalamiento se acerque a la realidad; por el contrario, las propuestas empresariales y laborales aunadas a las exposiciones vanguardistas de las organizaciones y con ayuda de los avances tecnológicos, están ahí justo para hacer uso de ellas, incluyendo todo tipo de parámetros e indicaciones, para que la relación ejecutivo-laboral disponga de más herramientas para ser óptima y ejecutable, logrando con ello mejoras en los tiempos de planeación y entrega de las actividades.

Es entonces, labor de la alta gerencia, proponer cambios y destinar recursos para que el Home Office se convierta en una opción disponible para continuar con la ejecución de las labores propias del objeto social (normalmente desde el punto de vista administrativo), es decir, encuentre las herramientas, programas, lineamientos y comunicación asertiva, de manera que los resultados obtenidos sean lo más cercano posible a lo que sería, si el vínculo laboral estuviera siendo el tradicional cara a cara.

<<

Como se señaló anteriormente, se trata de buscar una alternativa bajo esta modalidad, que permita que los beneficios para las partes, sean consecuentes con el tipo de decisión adoptada; de esta forma, el empleado encontrará en la nueva forma de vínculo laboral, una herramienta que mejore su perspectiva frente a las labores que ejecuta, sus obligaciones familiares u hogareñas, y de hecho, los compromisos académicos si los hay. Adicional a ello, el empleador encontrará una forma factible de reducir costos en cuanto a transportes, implemento y útiles de oficina, costos de mantenimiento de edificios e infraestructura, y con ello todos los relacionados con el desarrollo del negocio.

Finalmente, todo este relacionamiento se presenta aún como un abre bocas, teniendo en cuenta que también el empleador se verá afectado por temas como el ausentismo laboral, y ya derivando la situación, se convierte también en la toma de conciencia del trabajo en grupo e inclusión social de hecho, para las personas incapacitadas, sumado todo ello a la mejora de la calidad de vida del trabajador y con ello la retención del talento humano, incluso se convierte el teletrabajo, en un aporte a la disminución de la huella del carbono como resultado de la desmovilización masiva de personas.

### **FICHA TÉCNICA**

**NOMBRE DEL PROYECTO:** UNA DEMOSTRACIÓN MÁS DE LA CAPACIDAD DE ADAPTABILIDAD QUE POSEE LA HUMANIDAD, ESTA VEZ EN EL MUNDO LABORAL - TELETRABAJO

**PALABRAS CLAVE:** Home Office, Trabajo en Casa, Teletrabajo, Economía, Empresas, Organizaciones.

**PROGRAMA ACADÉMICO:** Especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.

**GRUPO DE INVESTIGACIÓN:** QUANTUM

**SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN:** HELICE

**LIDER DEL PROYECTO:** Angélica Nohemy Rangel Pico

**CORREO ELECTRONICO:** arangelpico@uniminuto.edu.co,

**INVESTIGADORES AUTORES:** María Ximena Quijano López ID: 551614 - Yaneth Rocío Suárez Hernández ID: 547206 - Naida Karina Díaz Martínez ID: 550420

**CORREO ELECTRONICO:** Yaneth Rocío SUAREZ HERNANDEZ ysuareshern@uniminuto.edu.co -María Ximena

**QUIJANO LOPEZ** mquijanolo@uniminuto.edu.co - Naida Karina DIAZ MARTINEZ

**ndiazmarti2@uniminuto.edu.co**

### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Código Sustantivo del Trabajo. Documento Digital. Recuperado en 18 de mayo de 2020, de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Dinero.com. Revista digital, Recuperado de:

<https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/teletrabajo-y-home-office-ganancias-por-lado-y-lado-raul-avila/251431>

Dinero, D. (2016, septiembre 14). Para el 2020 un 60% de los empleados será tele trabajador . Recuperado 19 de mayo de 2020, de

<https://www.dinero.com/empresas/articulo/el-crecimiento-del-teletrabajo-en-colombia-y-el-mundo/231897>

El empleo.com. Plataforma digital. Recuperado en 18 de mayo de 2020, de: <https://www.empleo.com/co/noticias/noticias-laborales/abece-del-teletrabajo-5161>

Forbes, F. (2019, diciembre 3). Home office, la estrategia de recursos humanos 'más inteligente del mundo'. Recuperado 19 de mayo de 2020, de

<https://www.forbes.com.mx/home-office-la-estrategia-de-recursos-humanos-mas-inteligente-del-mundo/>

Tiempo, E. L. (2019, julio 25). ¿Cómo los trabajos se están transformando hacia un entorno digital? Recuperado 20 de mayo de 2020, de

<https://www.eltiempo.com/economia/empresas/teletrabajo-una-opcion-cada-vez-mas-comun-en-colombia-393214>

Fernández, J. (2020, mayo 19). Argentina: Las empresas evalúan seguir con home office durante todo el 2020. Recuperado 2 de junio de 2020, de

<https://www.america-retail.com/argentina/argentina-las-empresas-evaluan-seguir-con-home-office-durante-todo-el-2020/>

Donato, N. (2020, mayo 3). La economía post-pandemia: los cambios que llegaron para quedarse en el mundo del trabajo luego del aislamiento. Recuperado 2 de junio de 2020, de

<https://www.infobae.com/economia/2020/05/03/la-economia-post-pandemia-los-cambios-que-llegaron-para-quedarse-el-mundo-del-trabajo-luego-del-aislamiento>

El Contribuyente. (2020, marzo 18). Home office, una alternativa para prevenir el contagio del coronavirus covid-19. Recuperado 2 de junio de 2020, de

<https://www.elcontribuyente.mx/2020/03/%F0%9F%A6%A0-home-office-una-alternativa-para-prevenir-el-contagio-del-coronavirus-covid-19/>

Abdala, J. E. (2020, mayo 21). José Elías Abdala: ¿El home office llegó para quedarse? Recuperado 2 de junio de 2020, de

<https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/jose-elias-abdala-el-home-office-llego-para-quedarse>

Escamilla, V. M. (2020, mayo 14). ¿Home office igual a pago al 100%? La ley no contempla recorte salarial. Recuperado 2 de junio de 2020, de

<https://www.forbes.com.mx/economia-home-office-pago-cien-porciento-covid-19/>

Cronista, E. (2020, mayo 12). Las ventas de Okm en mayo superaron las 21.000 unidades y mejora el ánimo del sector. Recuperado 2 de junio de 2020, de

<https://www.cronista.com/economiapolitica/Sin-home-office-ni-actividad-exceptuada-quienes-son-los-trabajadores-mas-fragiles-en-cuarentena-20200512-0045.html>

>>



# Desafío Gerencial 4.0

## INTRODUCCIÓN

Según Lombardero Luis en Trabajar en la era digital: Tecnología y competencias para la transformación. Gran parte del éxito de una compañía está soportado en su gerente. Es él quien en su sabiduría elige el camino a seguir teniendo en cuenta un sinnúmero de variables que afectan positiva o negativamente los resultados corporativos.

Un gerente más que un delegador -- según Pablo Londoño en el artículo de la revista dinero y el arte de delegar. Delegar es todo un arte -- es una guía para todas las personas con las que trabaja. Un líder que consigue de su gente el máximo potencial y lo pone al servicio de los intereses financieros de la empresa. Es el fruto de su conocimiento y experiencia, pero también la de otros antes, durante e incluso después de él. Por supuesto conseguir serlo es una tarea compleja y de largo aliento. Debajo de ese lindo traje habita un ser humano en constante evolución y aprendizaje. Alguien que debe estar actualizado en tendencias de mercado, finanzas, liderazgo, manejo de personal y equipos de trabajo, entre muchas otras áreas.

Cada cambio en la historia de la humanidad ha supuesto en las empresas la necesidad de reinventarse --o por lo menos adaptarse-- a nuevas realidades, nuevas formas de ver y pensar el mundo y en consecuencia desarrollar nuevos métodos, tácticas y estrategias para seguir generando beneficios económicos. Este proceso evolutivo interno es el reflejo fiel de cómo su gerente ve el mundo.

La realidad actual presenta miles de cambios simultáneos en la medida que aparecen nuevas tecnologías y competidores provenientes de todas partes del mundo. según Nathaly Jasndres en su escrito EL DESAFÍO DE STARBUCKS. Hace solo diez años era bastante difícil creer que tiendas ubicadas en países lejanos como Amazon, Ebay o Aliexpress competirían agresivamente con pequeños negocios locales. Eso de "lejanos" ya no existe más. El mundo está conectado, está siendo uno gracias a las conexiones invisibles de la internet. Y esta unión será mucho más grande con el desarrollo de nuevas tecnologías y el acceso cada vez más amplio a ellas por parte de más ciudades, pueblos y personas alrededor del mundo.

>>

---

<<

Además de todas las habilidades necesarias para ser capaz de llevar su empresa por el camino correcto, hoy el gerente se enfrenta a nuevos retos. Retos que probablemente lleguen en mayor cantidad e intensidad que en cualquier otro punto en la historia de los negocios. Estos cambios en los paradigmas establecidos van desde pequeños detalles en procedimientos como herramientas ofimáticas, horarios y formas de reunirse, hasta cambios profundos en Infraestructura tecnológica, cadenas de producción y sistemas de información y comunicación.

**Entonces, ¿Por qué algunas empresas se han adaptado mucho mejor a las condiciones sociales, culturales y de mercado en la actualidad, mientras muchas otras están agonizando lentamente?**

**¿Por qué hay empresas que están sacando provecho de la crisis ocasionada por el COVID-19 mientras que otras ni siquiera pueden abrir sus puertas?**

**¿Cuál es la visión de los gerentes que han logrado reinventarse y evolucionar?**

**¿Cuáles han sido los errores de los que no lo han hecho?**

**¿Cuáles son las habilidades que requieren los nuevos gerentes para triunfar?**

Intentaremos encontrar la respuesta a estos interrogantes en los próximos párrafos de este artículo.

## DISEÑO METODOLÓGICO

La emergencia causada por el COVID-19 en marzo del 2020 ha puesto en primer plano la discusión sobre un tema que por varios años el sector tecnológico ha tratado de comunicar: La transformación digital. Esto es más fácil de ver cuando se tocan temas como el teletrabajo, el e-commerce (ventas por internet) y la educación en línea a través de plataformas como Zoom o Microsoft Teams. Muchas personas y empresas, especialmente en latinoamérica habían sido bastante apáticas a la hora de adoptar la tecnología para desarrollar sus actividades diarias, tanto personales como laborales.

Como consecuencia de lo anterior, muchos sectores se han encontrado inesperadamente con una realidad nueva. Una realidad que les dice que la forma tradicional de hacer negocios no es la respuesta.

En este sentido, uno de los sectores empresariales que a sufrido de manera grave esta crisis es el gastronómico. “Estimaciones de la Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica (Acodres) indican que el 71% de los restaurantes registrados están cerrados, mientras que el 29% restante trabajan por domicilio. En marzo, las pérdidas en ventas llegaron a más del 80% y siguen aumentando...” Portafolio.co (2020).

El sector de la educación, por su parte, está atravesando un momento de transformación forzada, en parte por la contingencia y en parte porque no existían las condiciones básicas para afrontarla de la mejor manera. Esto se deduce de lo que dice Luz Karime Abadía Alvarado, Directora de Posgrados en Economía de la Universidad Javeriana: “Ante esta coyuntura, la estrategia más pertinente [...] es reemplazar las clases presenciales por las virtuales. Sin embargo, quedó en evidencia que esta posibilidad no es viable en la mayoría de los colegios públicos del país, donde estudia el 80% de los niños y jóvenes, principalmente por dos motivos: el primero, la falta de acceso a herramientas tecnológicas en los hogares de los estudiantes y el segundo, la carencia de competencias digitales por parte de los maestros.”

>>

---

<<

Adicionalmente, un estudio desarrollado por el Laboratorio de Economía de la Educación (LEE) de la Universidad Javeriana y dirigido por Abadía Alvarado encontró que: “El 48% de los rectores de colegios públicos considera que sus docentes no tienen las habilidades técnicas y pedagógicas necesarias para integrar dispositivos digitales en la enseñanza”

Sin embargo, estas situaciones desafortunadas no componen la totalidad del panorama. Podemos encontrar casos de empresas que han sabido paliar esta coyuntura.

Según la revista Semana “Un grupo de tecnológicas facturan como nunca debido a que ofrecen justamente los productos y servicios requeridos hoy con urgencia: Computación en la nube, teletrabajo y compras en línea.” Un ejemplo de ello es la multinacional Amazon que, dice la revista: “Abrió 100.000 nuevos puestos de trabajo para atender el abrupto incremento del comercio electrónico en Estados Unidos. Y aumentó en 2 dólares más por hora el salario de sus empleados de la tienda a causa del crecimiento de la carga de trabajo.”

Julián Domínguez, Presidente de Confecámaras, dijo para El Tiempo que pese a la situación, “...es destacable el hecho de que las empresas están dotando a sus empleados, invirtiendo en tecnología, en adecuaciones locativas, pero sobre todo, en cambiar sus modelos de negocios.”

## ¿Qué hacer?

El papel de gerentes y dueños de negocios toma una relevancia única en esta época de incertidumbre. “En estos momentos de cambio generalizado, como nos indica el sentido común, las empresas dependen del talento directivo para definir la estrategia de transformación digital” Lombardero, Luis (2015).

Lombardero indica también que cuando habla de directivos no se refiere solamente a los cargos en la alta dirección, sino que lo hace en un sentido amplio a las personas que tienen responsabilidades funcionales dentro de un área de negocio.

## ¿Qué es transformación digital?

Según Freddy Vega, CEO y Cofundador e Platzi, la plataforma de educación en tecnología más importante en Latinoamérica, la transformación digital es mucho más que tener un sitio web o montar una plataforma digital de envíos a domicilio. La transformación digital implica un cambio en la estructura central de la empresa. Implica implementar Software en el núcleo de su modelo de negocio. La infraestructura tecnológica para la empresa debe estar pensada para cubrir las necesidades operativas en todos los niveles, tanto productivos como administrativos y de ventas.

La implementación de la tecnología en el modelo de negocio le permite a las empresas reaccionar mucho más rápido ante los cambios. En el pasado, las grandes corporaciones tenían la posibilidad de eliminar a su competencia gracias a su poder económico. Jason Jennings y Laurence Haughton lo ilustran muy bien en título de su libro: “No es el grande quien se come al chico, es el rápido el que se come al lento.”

Si bien la crisis actual ocasionada por la pandemia ha sido un gran detonante para que una mayor cantidad de empresas consideren incorporar a su modelo de negocio la tecnología, esta es una tendencia que viene desde hace varios años. Prueba de ello es que las fuentes citadas en este artículo hicieron sus aportes en años anteriores a la llegada del COVID-19. En este sentido hay industrias que han abierto el camino para que podamos entender cuáles son las claves y los principios para que las empresas de la mano de sus gerentes puedan superar las crisis de los negocios tradicionales y aprovechar al máximo las nuevas oportunidades que ofrece el mundo tecnológico a empresas de todos los niveles y sectores.

>>



## DISCUSIÓN

### HABILIDADES GERENCIALES PARA LA INDUSTRIA 4.0

El reto al que se enfrentan los gerentes y dueños de negocios es mantener a su organización a la vanguardia en relación con sus planes estratégicos.

Cuando se habla de transformación digital, es fácil asumir que se hace referencia a un componente meramente tecnológico. Sin embargo, la tecnología es apenas el medio. Así lo considera Capital Humano, el sitio web de Colsubsidio orientado al desarrollo empresarial, que afirma en uno de sus artículos: "Si bien la tecnología lo impulsa, en realidad nos encontramos ante un cambio organizacional en el cual las personas, los procedimientos y el modelo de negocio se reinventan, de conformidad con las nuevas oportunidades que ofrece lo digital, para generar valor tanto para sus trabajadores, como para sus clientes."

Entonces, para que una empresa pueda desarrollar el cambio tecnológico que le permita afrontar las nuevas realidades del mercado debe contar con profesionales capaces y dispuestos a asumir estos retos.

Según Doris María González, jefe de talento Humanos de Scandinavia Pharma, las habilidades con las que deben contar las personas dentro de la organización para hacer frente y mantenerse vigentes en el mercado laboral se pueden agrupar en cinco áreas: Aprendizaje continuo e innovación, Comunicación, Orientación a la experiencia de usuario, apertura trabajo en red y Visión estratégica.

#### 1. Aprendizaje Continuo e innovación

El mundo de la tecnología y el de los contenidos digitales crecen a un ritmo exponencial y, en este contexto, los conocimientos que se van adquiriendo, independientemente de su calidad, pronto quedan obsoletos y, en consecuencia, es necesario habituarse a las rutinas de cambio, participar de manera proactiva en el propio proceso de aprendizaje, vincular y gestionar redes de aprendizaje colaborativo y estar en disposición de experimentar, errar y retomar.

#### 2. Comunicación

Los profesionales deben adoptar tecnologías y metodologías para la creación y transmisión de contenidos relevantes para los clientes, dominar plataformas de comunicación en línea, manejar canales de atención y gestión de clientes (CRM - Customer Relationship Management) y tener la posibilidad de hacerlo desde cualquier lugar.

#### 3. Orientación a la experiencia del usuario

La diversidad de oferta con las que cuentan las personas en la actualidad, ha permitido que el nivel de exigencia y expectativa en cuanto a servicio se haya elevado exponencialmente. Por ello es pertinente que las empresas comprendan y visualicen la experiencia de marca que tendrán sus clientes a través de todos sus puntos de contacto con el negocio. La calidad del producto, los tiempos de entrega, el nivel del servicio al cliente, y todo lo demás, debe estar enfocado en brindar una experiencia memorable.

#### 4. Apertura y trabajo en red

Con la velocidad de transmisión del conocimiento actuales indispensable que los miembros de la organización se adapten a nuevas formas de colaboración. Para ello es indispensable el uso de plataformas colaborativas para la creación de documentos y el desarrollo de ideas. Además, se debe impulsar el uso de herramientas de comunicación interna que ayuden a mantener actualizado al personal de acuerdo con su área de interés.

#### 5. Visión estratégica

González comenta que: "Nos encontramos inmersos en un proceso de transformación en el que la tecnología no solo afecta nuestros patrones de comportamiento, sino también las empresas y sus respectivos modelos de negocio. Diariamente surgen nuevos dispositivos, herramientas o plataformas que nos obligan a replantear todos los proyectos en función de este nuevo escenario. En este sentido, hará falta un profesional capaz de comprender las dinámicas y los fenómenos digitales para orientar su organización hacia el éxito."

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Esta evolución y la industria 4.0 llegó para quedarse y las empresas deben afrontar el reto y seguir adaptándose al cambio, esta iniciativa busca efectividad, agilidad además de que principalmente busca transformar las cadenas del Valor de la industria con sistemas y servicios reconfigurables y automatizados de manera virtual en basados siempre en la organización asertiva en la toma de decisiones descentralizada de los procesos.

Esta tecnología 4.0 supone un cambio radical pero muy efectivo en la manera de operar de los negocios tanto interna como externamente (relación con proveedores y clientes), el estar preparado para este desafío es una clara ventaja de competitividad en el mercado.

Consideraríamos las siguientes que es recomendable para dichas empresas dispuestas a evolucionar en la tecnología estas recomendaciones como las más básicas para este nuevo desafío.

1. La tecnología 4.0 llegó para quedarse y debemos estar activos y preparados para al cambio
2. Se debe informar sobre lo que implica la transformación digital y resolver dudas sobre el tema
3. Debe de apoyarse en expertos al momento de acceder al desafío, además de una infraestructura robusta que permite mayor aprovechamiento del desafío.
4. Contar con personal capacitado que maneje y aprenda a interpretar los diagnósticos

### FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL PROYECTO: Desafío Gerencial 4.0

PALABRAS CLAVE: tecnología, liderazgo, mercado, cambio, adaptación

PROGRAMA ACADÉMICO: Especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.

GRUPO DE INVESTIGACIÓN: QUANTUM

SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN: HÉLICE

LÍDER DEL PROYECTO: Angélica Nohemy Rangel Pico

CORREO ELECTRONICO: arangelpico@uniminuto.edu.co,

INVESTIGADORES AUTORES: FREDY GIOVANNY MORENO TORRES, ERIKA DATNEY DUARTE SARMIENTO y

SANDRA PATRICIA QUINTERO BASTO

CORREO ELECTRONICO: fmorenotor1@uniminuto.edu.co

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Lombardero Luis (2015) Trabajar en la era digital: Tecnología y competencias para la transformación. Recuperado el 20 de mayo de 2020 de <https://books.google.es/books?id=cZGQCgAAQBAJ&lpg=PT6&ots=NmeQwcp1CL&dq=transformaci%C3%B3n%20digital&lr&hl=es&pg=PT37#v=oneprue>
- Revista Portafolio. (2020) Lanzas programa de bonos para ayudar a bares y restaurantes. Recuperado el 25 de mayo de 2020 de: <https://www.portafolio.co/economia/coronavirus-hoy-lanzas-programa-de-bonos-para-ayudar-a-bares-y-restaurantes-539878>
- Abadía Alvarado, Luz Karime (2020) El reto que el sector educativo en Colombia debe superar tras la pandemia. Recuperado el 25 de mayo de 2020 de: <https://www.javeriana.edu.co/documents/12789/11569759/P%C3%A1g.+9.+El+reto+del+sector+educativo.+HJ+marzo+2020+web.pdf/bf0db075-be31-413f-8496-e6d72ec72bf9>
- Revista semana (2020) Los que ganan con el coronavirus. Recuperado el 22 de mayo de 2020 de <https://www.semana.com/economia/articulo/quienes-ganan-con-el-coronavirus/662415>
- Periódico El Tiempo. (2020) A las empresas les queda "Combustible" para dos meses máximo. Recuperado el 24 de mayo de 2020 de: <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/coronavirus-asi-capotean-los-empresarios-colombianos-la-crisis-482684>
- Vega, Freddy. Ceo y Cofundador de Platzi. (2018). ¿Qué es la transformación digital? Recuperado el 25 de mayo de 2019 de: <https://www.youtube.com/watch?v=NeQ4eE1QVVU>
- Jennings Jason, Haughton Laurence. No es el grande quien se come al chico, es el rápido es que se come al lento. Ediciones Gestión 2000 (2007)
- González, Doris María. Jefe de Talento Humano de Scandinavia Pharma. (2019) 5 competencias para la transformación digital de las empresas de Colombia. Recuperado el 26 de mayo de 2020 de <https://www.capitalhumano.com.co/desarrolloorganizacional/5-competencias-claves-para-la-transformacion-digital/>
- Nathaly Jasndres. EL DESAFIO DE STARBUCKS pdf, Recuperado el 26 de mayo de 2020 de ([https://www.academia.edu/28325149/EL\\_DESAFIO\\_DE\\_STARBUCKS](https://www.academia.edu/28325149/EL_DESAFIO_DE_STARBUCKS),
- Londoño Pablo, Revista Dinero El Arte de delegar Recuperado el 26 de mayo de 2020 de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/el-arte-de-delegar-por-pablo-londono/272371>



# INTELLIGENTSIA

BOLETÍN DIGITAL UNIMINUTO - RECTORÍA CUNDINAMARCA &  
VICERRECTORÍA REGIONAL SANTANDERES

