

INTELLIGENTSIA

BOLETÍN DIGITAL UNIMINUTO - RECTORÍA CUNDINAMARCA &
VICERRECTORÍA REGIONAL SANTANDERES

03
pag.

La innovación en la gestión
de proyectos

11
pag.

Evaluación del impacto de la
capacitación en inteligencia

03 La innovación en la gestión de proyectos

11 Evaluación del impacto de la capacitación en inteligencia

14 Análisis del Trastorno de Retardo Global del Desarrollo en estudiantes de 3° de primaria a través del Modelo de Programación Pedagógica Neurolingüística de Bandler y Grinder.

18 Estado actual del clima organizacional del establecimiento carcelario la modelo de Bucaramanga perteneciente al INPEC regional oriente

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

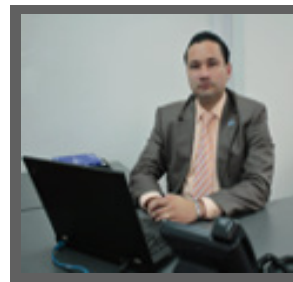
- Oscar Javier Zambrano Valdivieso
Editor CRB-VRS
- Ludy Yaneth Endosa Sandoval
Coeditora CRB-VRS
- Piedad Lorena Jaimes
Coeditora CRB-VRS
- Juan Gabriel Castañeda Polanco
Coeditor RC
- José Daza Acosta
Coeditor RC
- Diana Carolina Díaz Barbosa
Coeditora RC

Comité Científico

- Ángela María Pinzón Galindo (Colombia)
- Antonio Macías Rodríguez (España)
- Blanca Eugenia Tarazona Sánchez (Colombia)
- Carlos Arturo Tamayo Sánchez (Canadá)
- Carlos Tulio Medeiros (Brasil)
- Ma. Guadalupe Serrano Torre (México)
- Maylen Katiana Otero Vega (Colombia)
- Oscar Javier Zambrano Valdivieso (Colombia)
- Pablo Lleral Lara Calderón (Venezuela)

Juan Daniel Polanco Muñoz
Diseño y Diagramación

LA INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS



Oscar Javier Zambrano Valdivieso MBA
 Coordinador Investigación
 Tutor Esp. Gerencia de Proyectos-Admón. de Empresas
 Corporación Universitaria Minuto de Dios-
 UNIMINUTO-Bucaramanga, Santander (Colombia)

Se dice que ya todo está escrito en lo referente a la gestión de proyectos; pero, cada proyecto es muy diferente per se de cualquiera ya formulado y ejecutado; pero ¿qué hace la diferencia?

En cada proyecto formulado o ejecutado, la generación de nuevo conocimiento, el progreso tecnológico y la innovación son factores dinámicos que segundo a segundo se mejoran y se convierten en determinantes para el crecimiento de una economía y el desarrollo de una sociedad. Estos factores se encuentran estrechamente ligados al territorio y habitualmente se originan en el ámbito local con trascendencia regional y posiblemente internacional. Esta estrecha conexión hace que las acciones encaminadas a potenciar los procesos de innovación desde la dimensión regional resulten especialmente relevantes, que en palabras de Llisterra, & Pietrobelli (2016), permiten comprender la influencia de los proyectos y su dinámica en la generación de nuevo conocimiento, sobre todo en la formar de mejorar los procesos para la ejecución y evaluación de los mismos.

El entorno socioeconómico se trasforma acorde a las necesidades de cada sociedad, por lo que se requiere responder con un impacto holístico para poder lograr una mejora continua a medida que se desarrollan proyectos para responder las rápidas y profundas transformaciones que experimentan nuestras economías y sociedades; esto ha promovido en las dos últimas décadas un evidente esfuerzo de adaptación al

cambio, que se hace patente tanto en las empresas, como en las instituciones y los ciudadanos, sometidos a una rápida mutación del entorno en que viven y actúan de forma cotidiana (Méndez, 2016). Para afrontar cada una de transformaciones en la sociedad, se formulan proyectos acorde a los requerimientos establecidos; pero es indudable que se requieren profesionales expertos para permitir el logro de cada proyecto y sobre todo del impacto esperado, entonces es importante reconocer que el conocimiento que posee una organización puede convertirse en una fuente de ventaja competitiva sostenible mediante el despliegue de una efectiva estrategia de gestión del conocimiento, derivada en la gestión productiva de su talento humano que permita originar acciones innovadoras para generar productos, servicios, procesos y sistemas de gestión que optimicen los recursos y capacidades de la empresa (Nagles, 2013). La construcción de conocimientos permite a la organización comprender sus formas y mecanismos de actuación y entender cómo realiza los procesos de innovación, formación, aprendizaje, investigación y demás acciones. Es de resaltar que la innovación no es un nuevo fenómeno que se está produciendo en las economías, sino que es un proceso inherente al desarrollo humano. Las sociedades primitivas buscaban los medios que les permitían conseguir el aumento de los medios de subsistencia que les proporcionaban los recursos naturales y también ahorrar esfuerzo a la hora de desempeñar sus tareas (Galindo, Ribeiro, & Méndez, 2012).

En palabras de Lugo & Kelly (2010), todo proceso de cambio e innovación surge como respuesta a una necesidad, eso está posiblemente claro desde el principio; pero, no podemos olvidar que la detección y toma de conciencia de la existencia de problemas es un aspecto central que posibilita las innovaciones, al buscar soluciones en el corto plazo para resolver problemas ya no solo para el corto plazo; sino también para el mediano y largo plazo, de este modo se puede pensar, que se convierte en un acto deliberado de solución de problemas, resaltando que afirmamos que es una acción deliberada para resaltar su carácter no improvisado, porque se para llevarla a cabo se necesita poner en práctica mecanismos de diagnóstico y de planificación (Lugo & Kelly, 2010). Es innegable que todo proceso de cambio e innovación implica una cuota de creatividad y al poner en práctica una innovación necesariamente se producen ideas, se adaptan y recrean las propuestas originales dando lugar a nuevas ideas y experiencias que sistematizadas se convierten en mejoras a procesos o en lecciones aprendidas.

>>



Los autores Kelley & Littman (2010) nos recuerdan que la innovación no se da espontáneamente; claro que la creatividad no tiene hora un lugar o tiempo específico para aflorar, lo que si se debe es experimentar, sistematiza, formular, ejecutar y evaluar permanentemente para que el resultado sea la innovación y para lograrlo, todo tiene que ver con que la gente cree valor a través de la implementación de nuevas ideas. No olvidemos que la innovación surge gracias a la imaginación, la voluntad y la perseverancia de la gente. No es posible innovar en soledad y el ser humano no puede ser endogámico en el proceso innovador. La innovación entraña el propósito de mejorar la competitividad de las empresas mediante la incorporación, no solamente de tecnologías avanzadas, sino de conocimientos de distinto tipo; pero las organizaciones solo lo logran cuando formulan y ejecutan proyectos, sin determinar la influencia de cada una de sus áreas el número de proyectos por que puede ser solo un proyecto que genere innovación integral hasta “n” número de proyectos. El proceso de innovación consiste, así, en una serie de actividades científicas y tecnológicas, organizacionales, financieras y comerciales; acciones que, en potencia, transforman las fases productiva y comercial de las empresas gracias a resultados innovadores de proyectos formulados para tal fin.

Adicionalmente, para quienes analizan la innovación como fenómeno portador de transformaciones en gran escala, deben comprender que ella es la base de lo que hoy se denomina como sociedad del conocimiento y es también uno de los motores de una globalización que se ha mostrado capaz, en el plano de la economía, de mundializar el comercio, pero también las crisis (Albornoz, 2013). En el entorno evolutivo académico, la sociedad del conocimiento se conoce hoy como gestionadora del conocimiento en un escenario competitivo, turbulento y con cambiantes condiciones económicas y sociales, para lo cual las organizaciones, mediante un proceso continuo de innovación de todas sus actividades, debe buscar ventajas competitivas sostenibles (Vargas y Guillen, 2005) mediante la gestión de proyectos.

La gestión es un conjunto de decisiones que giran alrededor de lograr la meta proyectada mediante procesos estratégicos como la formulación de proyectos innovadores; es así, como se plantea la necesidad de contar con metodologías y herramientas para evaluar la capacidad de gestión de la innovación, con miras a intervenir oportuna y asertivamente las organizaciones, que mediante la gestión de proyectos de innovación pueden encontrar soluciones que sean coherentes con el resultado de la evaluación y evolución de sus capacidades y que respondan con sus propósitos estratégicos, en procura de hacer las empresas más competitivas en sus respectivos mercados como lo confirman González y Martínez (2014).

Como se ha podido revisar, la innovación es el resultado de la gestión en las organizaciones mediante proyectos estratégicos; es decir, que la innovación en la gestión de proyectos logra la competitividad de las empresas en el mercado; la organización de gestión de proyectos más reconocida a nivel mundial es el Project Management Institute (el PMI®), fundada en Pensilvania en 1969 y actualmente con unos 600.000 afiliados y presencia en casi 200 países. El PMI® defiende que la gestión o dirección de proyectos es una profesión, que el gerente o director de proyectos debe cumplir un código deontológico y que debe mantenerse permanentemente actualizado.

<<

La Gerencia moderna de proyectos busca que se obtenga el producto o servicio requerido y se cumpla con las restricciones del alcance, tiempo y costo, con los requerimientos de calidad planteados al inicio y que además el producto o servicio satisfaga las expectativas de los clientes. El PMI ha desarrollado un libro denominado PMBOK y esta guía identifica lo que constituye el cuerpo de conocimiento en gerencia de proyectos generalmente reconocido como buenas prácticas, cuyo conocimiento es aplicable a la mayoría de los proyectos y cuyos lineamientos y prácticas pueden mejorar el éxito de los proyectos (Guerrero, 2013).

Las técnicas de gestión de Proyectos generalmente aceptadas están basadas en las normas elaboradas por el "Project Management Institute (PMI)", recogidas en la Guía del PMBOK®, el Project Management Institute ha desarrollado una metodología compuesta por 47 procesos, dentro del PMBOK es importante distinguir 2 secciones fundamentales, la primera de ellas trata sobre los 5 grupos de procesos y la segunda, se refiere a las 10 áreas de conocimiento, que ha demostrado potenciar notablemente las probabilidades de éxito de cualquier proyecto; el éxito del proyecto se ve altamente influenciado por el cuidado dedicado a la captura y gestión de requisitos del proyecto y del producto (Romano & Yacuzzi, 2011). La innovación en la gestión de proyectos debe fortalecerse con la aplicación de conocimientos, habilidades, técnicas y herramientas, con el fin de satisfacer, cumplir y superar las necesidades y expectativas de los involucrados; pero, la innovación se puede generar cuando cada gerente o director de

proyecto reconoce que debe explorar y potenciar competencias como el conocimiento (Saber), Habilidades (Saber Hacer), técnicas y Herramientas de apoyo, métodos, tecnología, liderazgo, comunicación, negociación, solución de problemas y hacer que las cosas sucedan (PMBOK, 5 Ed.)

Si cada gerente de proyecto comprende que su impacto en el proceso de mejora continua incide en la innovación, entonces, la gestión de proyectos hace posible los cambios en las organizaciones. Una organización necesita gestionar proyectos cuando necesita crear nuevos productos y servicios, ejecutar las propuestas del plan estratégico, expandirse a nuevas regiones, a nuevos sectores, lanzar nuevas líneas de negocio, implantar cambios tecnológicos, etc. Todo esto no se gestiona agrupando tareas, sino a través de un cuerpo de conocimientos que básicamente permiten "proyectar" el futuro, para después conseguir los objetivos de tiempo, coste, alcance y calidad. Aquí la figura clave es el gerente o director de proyectos (Project manager, en inglés), alguien encargado no de hacer las cosas, sino de hacer que las cosas se hagan. El director de proyectos debe dominar muchas técnicas de gestión, pero sobre todo ha de ser buen negociador, buen comunicador y buen líder innovador (Barato, Cabezas & Nistal, 2011) y es precisamente este proceso lo que genera la diferenciación entre proyectos y genera la innovación en la gestión de proyectos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz, M. (2013). Innovación, equidad y desarrollo latinoamericano. *Isegoría*, (48), 111-126.
- Barato, J., Cabezas, L., & Nistal, C. (2011). El director de proyectos, a examen.
- Galindo Martín, M. Á., Ribeiro, D., & Méndez Picazo, M. T. (2012). Innovación y crecimiento económico: Factores que estimulan la innovación.
- González, C. y Martínez, J.L. (2014). Gerencia estratégica e innovación empresarial: referentes conceptuales. *Revista Dimensión Empresarial*, vol. 12, núm. 1, p. 107-116.
- Guerrero Moreno, G. A. (2013). Metodología para la gestión de proyectos bajo los lineamientos del Project Management Institute en una empresa del sector eléctrico (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).
- Kelley, T., & Littman, J. (2010). Las diez caras de la innovación.
- Lugo, M. T., & Kelly, V. (2010). Tecnología en educación ¿Políticas para la innovación? In V Congreso de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología.
- Llisterri, J. J., & Pietrobelli, C. (2016). Los sistemas regionales de innovación en América Latina.
- Méndez, R. (2016). Innovación y redes de cooperación para el desarrollo local. *Interações (Campo Grande)*, 2(3).
- Nagles, N. (2013). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Revista EAN*, (61), 97-102.
- Project Management Institute, "A Guide To The Project Management Body Of Knowledge (PMBOK Guides)", 5a. edición
- Romano, G., & Yacuzzi, E. (2011). Elementos de la gestión de proyectos (No. 449). Serie Documentos de Trabajo, Universidad del CEMA: Área: negocios.
- Vargas, J. y Guillen, I. (2005). Los procesos de transformación estratégica en relación con la evolución de las organizaciones. *Estudios Gerenciales*, 94, 65-80. Recuperado de http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/articulo/view/156



LA ÉTICA DEL CONTADOR Y SU EMISIÓN DE FE PÚBLICA

Teresa De Jesús Altahona Quijano 1

RESUMEN

Las instituciones académicas hoy por hoy juegan un papel importante en la formación del individuo, ya no solo se trata de la transferencia de conocimiento, el desarrollo de competencias para un mundo cada vez más globalizado, sino de orientar y fomentar los principios vitales para el desarrollo equitativo y más justo de una sociedad, fundamentados en la ética profesional.

El presente artículo reflexivo se basa en aportes de otras investigaciones, que dan como resultado el análisis e interpretación de los principios básicos del Contador Público en su profesión, como dador de fe pública en los resultados económicos y financieros de las organizaciones y como poco a poco la dinámica del mundo ha ido cambiando en el quehacer profesional fomentando la violación a los principios que regulan la profesión contable.

PALABRAS CLAVE:

Contabilidad, Ética, Evaluación, Marco Jurídico, Medición.

ABSTRACT:

Academic institutions today play an important role in the formation of the individual, it is not only about the transfer of knowledge, the development of skills for an increasingly globalized world, but also of guiding and fostering the vital principles for development. Fair and equitable of a society, based on professional ethics.

This reflective article is based on contributions from other investigations, which result in the analysis and interpretation of the basic principles of the Public Accountant in his profession, as a giver of public faith in the economic and financial results of organizations and as little by little The dynamics of the world have been changing in the professional work promoting the violation of the principles that regulate the accounting profession.

1 Contadora Pública de la Universidad Autónoma de Barranquilla, Especialista en Finanzas de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, Especialista en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Master en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas Corporativas de la Universidad Del Mar en Chile. Docente investigadora en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO.

<<

KEYWORDS:

Accounting, Ethics, Evaluation, Legal Framework, Measurement.

INTRODUCCIÓN

La Contaduría Pública es una profesión que tiene como fin satisfacer necesidades de la sociedad, la preparación de informes sobre la correspondiente situación financiera, los cuales son base para la toma de decisiones de los empresarios, inversionistas, acreedores, demás terceros interesados, desde allí, el Contador Público como depositario de la confianza pública, da fe pública, cuando con su firma y número de tarjeta profesional certifica sobre los resultados de los hechos económicos.

Desde este contexto el Contador Público, tiene por obligación velar por los intereses económicos de la comunidad, entendiéndose por ésta no solamente a las personas naturales o jurídicas vinculadas directamente a la empresa sino a la sociedad en general, y naturalmente, el Estado, basado en los principios que regulan la profesión contable.

La conciencia moral, la aptitud profesional y la independencia mental constituye su esencia espiritual. El ejercicio de la Contaduría Pública implica una función social especialmente a través de la fe pública que se otorga en beneficio del orden y la seguridad en las relaciones económicas entre el Estado y los particulares, o de éstos entre sí.

Sin embargo, cada día a nivel mundial se escucha de los grandes casos de corrupción que se encuentra a nivel del estado, de las organizaciones ya sean estas pequeñas, medianas o grandes, conllevando a la destrucción de la sociedad económica y moral, aumentando las brechas sociales.

DESARROLLO

El marco jurídico de la contabilidad en Colombia está conformado por las leyes 145 de 1960, en los artículos que aún siguen vigentes y 43 de 1990; por el Decreto 2649 de 1993 y por el Código de Comercio. Además de los Decretos 2706 y 2784 de 2012 y 3019, 3022, 3023 y 3024 de 2013.

La ley 43 de 1990 en su Capítulo IV, Título I contiene el código de ética del contador público, la cual en su artículo 37 señala los principios que constituyen el fundamento esencial para el desarrollo de las normas sobre ética de la Contaduría Pública.

La contabilidad es la ciencia social que, mediante el registro, la medición, evaluación, ordenamiento, análisis e interpretación de la información financiera de las organizaciones ya sean estas de persona natural o jurídica, se encarga de la preparación de informes que sirven de base en la toma de decisiones de los empresarios, inversionistas, acreedores, estado entre otros, acerca del futuro de dichos entes económicos

Desde allí, el contador público como depositario de la confianza pública en el instante que, a través de su firma con número de tarjeta profesional, de los resultados de los informes financieros que emite la entidad, está garantizando la idoneidad de los hechos económicos, velando por los intereses de la comunidad.

El ejercicio de la Contaduría Pública, conlleva una responsabilidad social que se origina a través de la fe pública, desde allí la conciencia moral, la aptitud profesional y la independencia mental constituye su esencia espiritual, otorgando un beneficio de orden y la seguridad en las relaciones económicas entre el Estado y

los particulares, o de éstos entre sí.

El artículo en mención establece los siguientes principios que regulan la idoneidad de la profesión contable:

ARTÍCULO 37. En consecuencia, el Contador Público debe considerar y estudiar al usuario de sus servicios como ente económico separado que es, relacionarlo con las circunstancias particulares de su actividad, sean éstas internas o externas, con el fin de aplicar, en cada caso, las técnicas y métodos más adecuados para el tipo de ente económico y la clase de trabajo que se le ha encomendado, observando en todos los casos, los siguientes principios básicos de ética profesional:

1. Integridad.
2. Objetividad.
3. Independencia.
4. Responsabilidad.
5. Confidencialidad.
6. Observaciones de las disposiciones normativas.
7. Competencia y actualización profesional.
8. Difusión y colaboración
9. Respeto entre colegas.
10. Conducta ética.

Los principios aquí enunciados deben ser aplicados sin ninguna excepción por el Contador Público en el desempeño de sus funciones en cualquier tipo de organización, ya sea está, pequeña, mediana o grande.

>>

<<

Análisis de los principios del Contador Público

Integridad: hace referencia que el Contador Público debe mantener inquebrantable su integridad moral, esperando de él en cualquier circunstancia que sea recto, honesto, digno y sincero.

Objetividad: para el contador en el momento en que se certifica, dictamina u opina sobre los resultados de los estados financieros de cualquier organización, se requiere que sea objetivo es decir imparcial.

Independencia: la independencia es un principio que por sus características peculiares de la profesión debe ser esencial, por lo cual el profesional de esta área debe tener y demostrar su absoluta independencia mental y de criterio con respecto a cualquier interés que pudiere considerarse incompatible con los principios de integridad y objetividad.

Responsabilidad: relacionada con el cumplimiento, promueve la confianza de los usuarios, comprometiendo la capacidad calificada requerida por la profesión.

Confidencialidad: impone la más estricta reserva del quehacer profesional en relación con su cliente. Se relaciona con la lealtad, autenticidad y el secreto profesional, es decir, con la reserva profesional.

Observaciones de las disposiciones normativas: el contador público debe realizar su trabajo bajo las normas promulgadas por el Estado y por el Consejo Técnico de la Contaduría Pública, conservando los demás principios y normas de ética y reglas formales de conducta y actuación aplicables en las circunstancias, teniendo en cuenta la legalidad normativa de la profesión.

Competencia y actualización profesional: el contador público debe ser idóneo, debe contar con las capacidades necesarias para la prestación de sus servicios de manera eficaz y satisfactoria. Adicionalmente, mientras se encuentre activo en su profesión, debe estar actualizado en sus conocimientos y evolución del actuar profesional.

Difusión y colaboración: es responsabilidad del contador público contribuir de acuerdo a sus posibilidades en el desarrollo, superación y dignificación de la profesión.

Respeto entre colegas: la sinceridad la buena fe y la lealtad para con los colegas son condiciones básicas para el ejercicio libre y honesto de la profesión y para convivencia pacífica, amistosa y cordial de sus miembros.

Conducta ética: el Contador Público deberá abstenerse de realizar cualquier acto que pueda afectar negativamente la buena reputación o repercutir en alguna forma en descrédito de la profesión, ya que está en función social enmarcada en la moral universal.

Todos estos principios deben ser inquebrantables por parte del Contador Público, sin embargo, a diario se ven vulnerados; en numerosas ocasiones incitados por los mismos gerentes de las empresas, y al final son ellos mismos quienes delatan a un Contador Público en caso de tener inconvenientes con cualquier tipo de entidad.

DISEÑO METODOLÓGICO

Con el fin de realizar el artículo se tuvo en cuenta una revisión sistemática de literatura, donde se analizaron las posturas de diferentes autores sobre el tema, se utilizó una metodología descriptiva, donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades teóricas y empíricas usando para ello diferentes tipos de documentos donde se indaga, interpreta, presenta datos e información sobre un tema determinado a fin de resaltar la importancia de la ética del contador y su emisión de fe pública.

El diseño metodológico se sustenta en fuentes secundarias en la recolección de información basada en libros, boletines informativos, circulares y todo documento publicado en la web de estudios similares anteriores, y de textos para consulta en el desarrollo de esta investigación.

>>

<<

RESULTADO

De acuerdo a datos publicados por la Junta Central de Contadores (JCC), 504 contadores públicos han sido sancionados por casos de corrupción, solo en 2017, la Junta Central de Contadores (JCC) investigó cerca de 1.200 expedientes de contadores y revisores fiscales por malas prácticas, allí se puede encontrar los casos de Revisores Fiscales, Contadores Públicos que ha sido sancionados, los cuales al analizarlos se puede observar que no existe por parte de ellos la más mínima prudencia ética en su manera de actuar en las organizaciones, llevados por la parte económica y laborar, sin tener en cuenta que en un momento dado no solo están haciendo daño a la profesión sino también a las organizaciones, faltando a la responsabilidad social que conlleva que las mismas empresas puedan llegar a tener problemas económicos en el futuro por multas, sanciones, iliquidez etc., entre otros, llevando al cierre empresarial.

Dentro de las sanciones más comunes, se encuentran las originadas por las malas prácticas en: elusión tributaria con la entrada en vigencia de las normas contables internacionales, ya que éstas han permitido que se malinterpreten conceptos como “valor razonable”, lo que le ha facilitado a los empresarios con la complacencia de algunos contadores hacer valoraciones equivocadas de los bienes patrimoniales, con el fin de obtener beneficios fraudulentos, otro es valerse del secreto profesional, del que hace referencia la Ley 43 de 1990, para ocultar información en casos evidentes de malos manejos de recursos, pasan por alto el dinero ilegal, mediante el lavado de activos, la legalización de fortunas mal habidas, la triangulación empresarial y estados financieros maquillados, entre otros malos manejos son los desfalcos que se realizan a través de supuestas devoluciones de impuestos a operaciones de comercio internacional ficticias; (Universidad Libre, s.f.).

Es por ello que la Junta Central de Contadores (JCC) emitió el comunicado de prensa N° 2, del 18 de abril de 2017, en el que informó el inicio de inspecciones a contadores y entidades prestadoras de servicios contables bajo el nuevo marco normativo, se centra en verificar el cumplimiento especialmente lo relacionado con las Normas de Control de Calidad y el Código de Ética de IFAC, en consonancia con el de la Ley 43 de 1990. Todo lo anterior, procura asegurar que la profesión contable, especialmente la función de dar fe pública, sea ejercida por personas habilitadas legalmente para ello, cumpliendo la normatividad vigente.

¿Cómo enfrentar la corrupción desde la academia?

De la universidad también depende acabar con ese fenómeno y superar la idea de que ‘todo se vale’.

¿Existe la posibilidad de que quienes diseñan y dirigen el currículo profesional, que regularmente tienen a su vez una formación marcadamente técnica o funcional (y que hoy dirigen facultades, departamentos académicos, programas, grupos de investigación, revistas, etc.), se abran a una nueva comprensión de su tarea?

En primer término, la universidad debe erigirse en guardiana de los fines de la sociedad y no debe responder acríticamente a las demandas de los actores sociales si tales demandas no corresponden a ideales de integridad e inclusión. La universidad está llamada a problematizar y cambiar esas grandes ideologías que hoy atrapan al mundo y lo empujan a una carrera loca por el economicismo y el éxito individual.

En segundo lugar, la enseñanza de las humanidades constituye la mejor forma de comprensión del hombre y su vínculo social en todos sus espacios de actuación. Es necesario estudiar las humanidades como disciplinas autónomas, pero sería preferible, para la formación de profesionales, si adicionalmente las humanidades se ponen al servicio de la comprensión de los fenómenos humanos en y desde las organizaciones y las instituciones, no instrumentalizándolas para el logro de la eficiencia, sino sirviéndose de ellas para comprender al hombre y su acción. Es precisa, además, una postura crítica con respecto a las profesiones y disciplinas objeto de la formación.

Las humanidades serían, pues, el vehículo de problematización entre los medios y los fines – en particular sobre la pertinencia y el tenor humanista de estos últimos – y ayudarían a que los profesionales en formación establecieran una conexión consciente y responsable entre su profesión y la sociedad. (Rodrigo, 2017).

DISCUSIÓN

La sociedad en general y las empresas en particular son unidades económicas sometidas a variadas influencias externas; el Contador Público en el desarrollo de su actividad profesional deberá utilizar en cada caso los métodos de análisis y evaluación más apropiados para la situación que se presenta, dentro de los lineamientos dados por la profesión y podrá, además, recurrir a especialistas de disciplinas diferentes a la Contaduría Pública y a la utilización de todos los elementos que las ciencias y la técnica ponen a su disposición.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A modo de conclusión, podría decirse que formar profesionales éticamente conectados, más que aprender teorías, técnicas e instrumentos (que son también importantes), implica asegurar la apropiación de criterios asociados a la aplicación de tales instrumentos y teorías.

Se podría entender estos criterios como referentes claros en la interpretación, la decisión y la acción del profesional, y estos solo se construyen en la resonancia del conocimiento técnico-científico con la realidad social integralmente considerada.

En un mundo atravesado por problemas y retos cada vez más complejos y acuciantes como el calentamiento global, el terrorismo, los desplazamientos masivos, la corrupción, las catástrofes humanitarias, los autoritarismos, el desmoronamiento de las democracias, entre tantos otros, las humanidades no pueden ser excluidas de las aulas ni del debate público.

BIBLIOGRAFÍA

- Caicedo Ortíz, L. P. (22 de 11 de 2018). teinco.edu.co. Obtenido de teinco.edu.co: <https://teinco.edu.co/index.php/2018/11/22/importancia-de-la-investigacion-para-un-contador/>
- Cohelbo da Rocha, L. F. (2004). Aportes sobre la doctrina científica del neopatrimonialismo contable. *Contabilidad & Auditoria* , 129-144.
- Rodrigo, M. G. (06 de 08 de 2017). <https://www.eltiempo.com>. Obtenido de <https://www.eltiempo.com>: <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/el-papel-de-las-universidades-frente-a-la-corrupcion-117180>
- Romero León, H. A. (30 de 01 de 2015). revistas.unimagdalena.edu.co. Obtenido de revistas.unimagdalena.edu.co: <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/830>
- Universidad Libre. (s.f.). <http://www.unilibre.edu.co>. Recuperado el 07 de 02 de 2020, de <http://www.unilibre.edu.co>: <http://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/noticias/noticias-universitarias/3417-504-contadores-publicos-han-sido-sancionados-por-casos-de-corrupcion-revela-informe>

FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL PROYECTO: La Ética Del Contador Y Su Emisión De Fe Pública

PALABRAS CLAVE: Contabilidad, Ética, Evaluación, Marco Jurídico, Medición

PROGRAMA ACADEMICO: CONTADURÍA PÚBLICA

GRUPO DE INVESTIGACIÓN: QUANTUM

SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN: QUANTUM

LINEA DE INVESTIGACIÓN: ÉTICA Y EDUCACIÓN CONTABLE

LIDER DEL PROYECTO: TERESA DE JESÚS ALTAHONA QUIJANO

TIPO DE ARTICULO: REFLEXIVO

CORREO ELECTRONICO: teresa.altahona@uniminuto.edu.co

INVESTIGADORES: TERESA DE JESÚS ALTAHONA QUIJANO

CORREO ELECTRONICO: teresa.altahona@uniminuto.edu.co

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN EN INTELIGENCIA

INTRODUCCIÓN

La Escuela de Inteligencia y Contrainteligencia de la Policía Nacional de Colombia a través de su grupo de investigación genera conocimiento estratégico para el desarrollo, protección y proyección de la Seguridad y Convivencia Ciudadana en Colombia, siendo un insumo fundamental para la Dirección de Inteligencia de la Policía encargada de transferir conocimiento para la toma de decisiones del orden Presidencial.

El proyecto de investigación denominado “Evaluación del Impacto en la Capacitación en Inteligencia” tiene como objetivo Establecer el impacto en inteligencia policial con base en las capacitaciones brindadas por la Escuela de Inteligencia y Contrainteligencia para el aprendizaje y mejoramiento de la oferta institucional.

METODOLOGÍA

La metodología de investigación es mixta con enfoque exploratorio descriptivo, el universo son los 32 Comandantes de Departamento y Metropolitana y egresados de la Escuela, de las cuales a la fecha se tiene el 60% de avance en la recolección de información. Lo anterior se desarrolla basado en las siguientes cuatro fases:

- 1) Revisión documental: se realiza un análisis documental a través de las bases indexadas de Proquest, Science Direct y Dialnet, buscando identificar categorías para el instrumento.
- 2) Recolección de información: se realiza un panel de expertos para validar y terminar de construir las categorías, se diseña el formato de la entrevista con base en las categorías, se realiza un pretest y se inicia el proceso de almacenamiento de información.
- 3) Análisis de información: se analiza los datos con base en las categorías para presentar resultados sobre el objeto de estudio.
- 4) Socialización de los resultados: se procede a entregar un informe con la evaluación de impacto de las capacitaciones que oriente a la Escuela en el mejoramiento de sus pensum basados en las categorías establecidas.

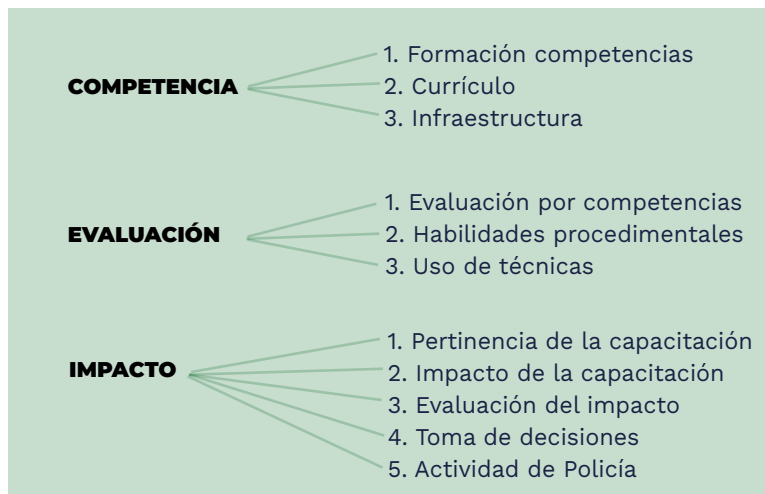


<<

METODOLOGÍA

Las categorías identificadas en el proceso de análisis documental y panel de expertos se enmarcan en: a) Competencia en Inteligencia, b) Evaluación Significativa, e c) impacto institucional, los anteriores se operacionalizan, así:

Figura 1. Operacionalización de las categorías



Fuente: elaboración del grupo de investigación de la Escuela de Inteligencia y Contrainteligencia (2017) con base en Blanco, Alba & Ascensión (2011), Bustamante y otros, Cano (2008), González, Cussac, y otros (2012), Hernández (2008), Huesca, G. A., & Ortega, A. E. (2009).

Las categorías identificadas fueron validadas y complementadas por un panel de expertos, por lo que se conceptualizan como:

a) Competencia: es entendida de acuerdo con Bustamante, Zamudio y otros (2002) como el conjunto de saberes entregados a los trabajadores para solucionar problemas en su contexto laboral, mientras que para Blanco, Alba y Ascencio (2011) la conciben como la capacidad para desplegar una acción en un momento laboral.

b) Para Blanco et al (2002) la evaluación se define como la valoración de un procedimiento sobre una línea inicial, la cual se estructura con base en un conjunto de habilidades, de técnicas y de estrategias.

c) El impacto se determina por la Ley 1621 del 2013 que señala que "La inteligencia actual tiene por fin satisfacer los requerimientos de inteligencia puntuales y concretos de una organización...Se utiliza principalmente para responder a las demandas de información que surgen durante un proceso de toma de decisiones o durante la planificación o desarrollo de una misión". (González Cussac, y otros, 2012, pág. 30)

RESULTADOS PRELIMINARES

1. ¿Ha recibido capacitación para el cargo que actualmente desempeña?

En el marco de la primera pregunta se puede evidenciar que el 80% de los funcionarios han recibido capacitación para el cargo que actualmente desempeñan, no obstante, el 20% manifiestan que no.

2. En el desarrollo del programa académico el tiempo destinado a los ejercicios prácticos fue suficiente para adquirir o fortalecer competencias específicas

En cuanto a esta pregunta se puede evidenciar que el 25% de los encuestados manifiestan que están Totalmente de acuerdo, el 43% de acuerdo, 4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4% en desacuerdo, 6% totalmente en desacuerdo y 18% seleccionaron que no aplica para esta pregunta

>>

<<

3. Los temas vistos en el programa académico se ajustan a la realidad encontrada en el cargo

Para esta pregunta las respuestas fueron 25% de encuestados manifestaron estar Totalmente de acuerdo, 46% en de acuerdo, el 5% en Ni de acuerdo ni desacuerdo, el 2% en desacuerdo, el 4% en totalmente en desacuerdo y el 18% No aplica.

CONCLUSIONES PRELIMINARES

Con tres de los 36 ítems tabulados y con un 50% de avance en el proceso de recolección por ahora se evidencia que hay un nivel de pertinencia importante entre el pensum y el desarrollo académico realizado en los programas de la Escuela con la realidad en el trabajo de inteligencia y contrainteligencia en Colombia.

Así mismo, se entiende que el esfuerzo realizado por el cuerpo docente y directivo de la Escuela se está orientando en la entrega de conocimientos, habilidades y técnicas útiles para los egresados en su desempeño laboral y se evidencia un crecimiento profesional que realmente le aporte a la lucha contra los flagelos y delitos que atentan contra la seguridad y convivencia ciudadana en Colombia.

BIBLIOGRAFÍA

- Baelo, Á. R. (Julio de 2008). Tesis Doctoral. Integración de las TIC en los centros de educación superior de Castilla y León. España: Universidad de León.
- Bautista, A., & C, A. (1997). ¿Qué es Tecnología Educativa?: Autores y significados. Revista Pixel-bit.
- Belloch, O. C. (2 de Febrero de 2015). LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (T.I.C.). Obtenido de Unidad de Tecnología Educativa. Universidad de Valencia: Recuperado de <http://www.uv.es/~belloch/pdf/pwtic1.pdf>
- Blanco, Alba & Ascensión (2011). Competencias para la tutoría: experiencia de formación con profesores universitarios. Madrid. Recuperado file:///C:/Users/Ma-yito/Downloads/Dialnet-CompetenciasParaLaTutoria-4021056.pdf
- Bernal, C. A. (2014). Metodología de la investigación. Pearson.
- Bustamante, Zamudio y otros (2002) El concepto de competencia: una mirada interdisciplinar, Volumen 3. Sociedad Colombiana de Pedagogía. Colombia.
- Cabrero, J. (1998). Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Castañeda, D., & Jiménez, L. e. (2007). La entrevista telefónica. Estudio sobre las culturas contemporáneas.
- González, Cussac, y otros (2012) La ley de inteligencia colombiana en perspectiva internacional. Universidad de Valencia, España. recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/58592/117943.pdf?sequence=1>
- Echeverría, J. (2009). Aproximación social de las tecnologías de la información y la comunicación. Red Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad.
- Enriquez, J. G., & Casas, S. I. (2013). Usabilidad de las aplicaciones móviles. ICT-UNPA.
- Huesca, G. A., & Ortega, A. E. (2009). La percepción de inseguridad en Madrid. España: Universidad Pontificia Comillas. Recuperado el 2016
- Martínez, J. (2011). Impacto de las TIC en la comunicación corporativa e institucional. Obtenido de Universidad Complutense de Madrid: ProQuest ebrary.
- MINTIC. (2010). Documento CONPES 3650. Importancia estratégica de la estrategia de Gobierno en Línea. Bogotá: Departamento de Planeación Nacional.
- Navarro, J. (2011). El cuerpo habla. Málaga: Sirio, 2a edición.
- Olaz, A. (2004). La entrevista en profundidad: justificación metodológica y guía de actuación práctica. En A. Olaz, La entrevista en profundidad: justificación metodológica y guía de actuación práctica.
- Pascual, R. (2005). Fundamentos de la comunicación humana. España: ECU. Recuperado el 2 de Febrero de 2016
- Perpiñá, C. (2012). Manual de la entrevista psicológica: saber escuchar, saber preguntar. España: Larousse-Ediciones Pirámide. Recuperado el 27 de Enero de 2016
- Puchol, L. (2006). La entrevista de trabajo. Ediciones Díaz de Santos.
- Sánchez, J. F. (2003). Entrevistas Periódicas: introducción práctica. S.A. EUNSA. EDICIONES UNIVERSIDAD DE NAVARRA.
- Valverde, B. J. (Recuperado en Marzo 2016). Herramientas de comunicación sincrónica y asincrónica. Educar en red. Internet como recurso para la educación.

FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL PROYECTO: EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN EN INTELIGENCIA

PALABRAS CLAVES: entrevista virtual, fuente humana, recolección de información, seguridad ciudadana

PROGRAMA ACADÉMICO: TÉCNICO PROFESIONAL EN POLIGRAFIA

GRUPO DE INVESTIGACIÓN: ESCUELA DE INTELIGENCIA Y CONTRAINTELIGENCIA

SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN INTELIGENCIA Y POLIGRAFIA.

LIDER DEL PROYECTO: IVAN RODRIGO VARGAS, IT. JORGE IGNACIO LÓPEZ GUTIÉRREZ

CORREO ELECTRONICO: msc.ivanvargas@gmail.com, ignacio.lopez0870@correo.policia.gov.co

INVESTIGADORES: TC HERNANDO LOZANO, IT. JEFE AGUSTÍN BONILLA QUIROZ, PA. YUBER NOHEMÍ

GUTIÉRREZ AVENDAÑO. PA. WILMAR MONTEALEGRE

CORREO ELECTRONICOS: hernando.lozano@correo.policia.gov.co, agustin.bonilla@correo.policia.gov.co,

yuber.gutierrez4142@correo.policia.gov.co, Wilmar.montealegre@correo.policia.gov.co

>>

<<

ANÁLISIS DEL TRASTORNO DE RETARDO GLOBAL DEL DESARROLLO EN ESTUDIANTES DE 3° DE PRIMARIA A TRAVÉS DEL MODELO DE PROGRAMACIÓN PEDAGÓGICA NEUROLINGÜÍSTICA DE BANDLER Y GRINDER.



RESUMEN

Los estudiantes en la actualidad presentan una gran cantidad de falencias concernientes a las distintas áreas del conocimiento, en los procesos lógico matemáticos, en el análisis crítico y comprensivo, no obstante una de las vertebrales dentro de las enunciadas anteriormente se encuentra una que está considerada como la falencia base, nos referimos al área lingüística, ya que tienen dificultada al identificar fonemas, armas palabras, construir oraciones e interpretar textos, es por ello que el rendimiento académico se ve afectado y difícilmente podrán terminar la etapa escolar al sentir aislamiento o rechazo por los compañeros e inclusive por los mismos docentes.

PALABRAS CLAVE:

Retardo global de desarrollo, neurolingüística, conocimiento, lingüística, rendimiento académico

ABSTRACT

Students currently present a large number of shortcomings concerning the different areas of knowledge, in logical mathematical processes, in critical and comprehensive analysis, however one of the vertebral ones within the ones stated above is one that is considered The base deficiency, we refer to the linguistic area, since they have difficulty identifying phonemes, weapons, words, construct sentences and interpret texts, which is why academic performance is affected and they will hardly be able to finish the school stage when feeling isolation or rejection by the classmates and even by the teachers themselves.

<<

KEYWORDS

Global developmental delay, neurolinguistics, knowledge, linguistics, academic performance.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día la sociedad se va actualizando cada día, debido a las múltiples herramientas que aparecen en el mercado, así mismo en la población infantil abundan los casos de anomalías, y cada día los niños son diagnosticados con algún trastorno que se presenta por una etiología genética, infecciones o complicaciones en el embarazo.

Los niños al iniciar la etapa escolar se enfrentan a graves situaciones porque inician un proceso de adaptación y aprendizaje que los llevará a sentir frustración, desmotivación, apatía e inclusive enojo por las actividades cuando no las pueden realizar. Lo anteriormente mencionado hace referencia a una de las grandes funciones que debe realizar un docente en el aula de clase, como lo es el detectar problemas de aprendizaje basándose en las actitudes que presentan a diario los estudiantes específicamente en el área lingüísticas.

DESARROLLO

Los estudiantes en la actualidad presentan una gran cantidad de falencias concernientes a las distintas áreas del conocimiento, en los procesos lógico matemáticos, en el análisis crítico y comprensivo, no obstante una de las vertebrales dentro de las enunciadas anteriormente se encuentra una que está considerada como la falencia base, nos referimos al área lingüística, ya que tienen dificultada al identificar fonemas, armas palabras, construir oraciones e interpretar textos, es por ello que el rendimiento académico se ve afectado y difícilmente podrán terminar la etapa escolar al sentir aislamiento o rechazo por los compañeros e inclusive por los mismos docentes.

Lo anteriormente expuesto son necesidades que se evidencian en los estudiantes de 3º de primaria del Colegio Crecer y Aprender del municipio de Floridablanca, para ello se desarrolla una investigación estudio de caso, utilizando el Modelo Pedagógico Neurolingüística, con el objetivo de estudiar el trastorno del RGD, donde se propone identificar

los estudiantes que presentan la anomalía y así diseñar un conjunto de actividades lúdicas en contexto, que serán aplicadas utilizando la prueba piloto para una aplicación institucional con el fin de mejorar el rendimiento académico en el área lingüística.

Para apoyar el diseño se eligieron como referentes teóricos: Lev Vigotsky y su obra “pensamiento y lenguaje” (1934), donde hace referencia a la etapa pre intelectual y pre lingüística que al unirse el lenguaje se verbaliza y el habla se hace racional, Piaget y su aporte “los factores del lenguaje que influyen en el aprendizaje” ya que de esa forma se interfiere la capacidad para aprender y para finalizar María Montessori y su obra “el método Montessori” ya que los niños por medio de la exploración construyen su concepto convirtiéndose en un aprendizaje más significativo.

DISEÑO METODOLOGICO

La investigación planteada, referida al estudio del trastorno de RGD en estudiantes de 3º de primaria para lograr el mejoramiento académico en el área lingüística, se enmarca dentro del enfoque de investigación cualitativa; donde la naturaleza del objeto de estudio son los seres humanos, estableciendo una relación cercana y empática con los grupos, logrando que las personas a las que la sociedad ignora, la investigación cualitativa trate de darles voz (Rodríguez, 2011). El tipo de investigación que se utilizó en la investigación será el estudio de caso, en la que se define como “una investigación sobre un individuo, grupo, organización, comunidad o sociedad; que es visto y analizado como una entidad, donde se pueden utilizar, encuestas o grupos de enfoques como herramientas para recolectar datos adicionales” (Rodríguez, 2011, p.30-31).

La modalidad que se utilizó fue la investigación interactiva de tipo etnográfica porque se involucró un trabajo de campo amplio empleando la observación y las entrevistas.

El método que se llevara a cabo en la investigación es el inductivo ya que se basa en las descripciones de los resultados de observaciones o experiencias para plantear una teoría (Sánchez, 2012). En el método se puede proceder colocando al individuo con objetos para lograr una observación directa.

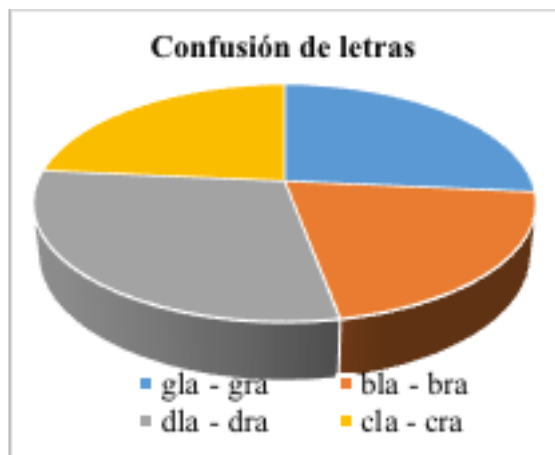
>>

<<

RESULTADOS

CONFUSIÓN DE LETRAS	TOTAL PALABRAS ESCRITAS	TOTAL DE INVERSIÓN EN LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO
B - D	15	30%
P - Q	10	20%
B - G	13	26%
D - P	12	24%
		100%

INVERSIÓN DE PALABRAS	TOTAL PALABRAS ESCRITAS	TOTAL DE INVERSIÓN EN LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO
DEDE - DEBE	15	30%
ZAGATO - ZAPATO	11	22%
GOLBO - GLOBO	8	16%
PADER - PADRE	16	32%
		100%



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se concluyó que los estudiantes del grado tercero, presentan falencias en la expresión oral y escrita al mismo tiempo los docentes manifiestan, que no han aplicado herramientas pedagógicas, para la inclusión, debido a la falta de tiempo en la clase o por no estar capacitados por parte de la institución, para trabajar con estudiantes que presentan alguna dificultad de aprendizaje. Se recomienda al investigador que en esta tipología de investigaciones comprenda que los ritmos para la aplicación de estrategias son desacelerados y que lo común en aulas con grupos homogéneos es lo extraordinario con estudiantes de inclusión.

>>

<<

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ibáñez, N. (1999). ¿Cómo surge el lenguaje en el niño? Los Planteamientos de Piaget, Vigotsky y Maturana. Chile: Revista de Psicología, 8(1), Pág-43.
- Logopediadomicilioes. (2013). Logopedas en Madrid, Barcelona y Valencia. Retrieved 7 May, 2017, from <http://www.logopediadomicilio.es/retraso-global-del-desarrollo/>
- Lozano, L. T. H., & Martínez, M. A. A. (2014). Inclusión educativa de las personas con discapacidad en Colombia.(Educational inclusion for the disabled in Colombia). Colombia: CES Movimiento y Salud, 2(1), 45-55.
- Piaget, J., & Vigotsky, L. (2008). Teorías del aprendizaje. El niño: Desarrollo y Proceso de Aprendizaje
- Rodríguez, J. M. (2011). MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.
- Sánchez, K. T. (2012). Metodología del proceso enseñanza-aprendizaje. Trillas
- Gilliom, John y Torin Monahan. (2013). Supervision: an introduction to the surveillance society. Chicago: The University of Chicago Press.
- Giraldo, N. E. C., & Gómez, M. A. C. (2014). Factores determinantes en la inestabilidad del sector agrícola colombiano. En-Contexto Revista de Investigación en Administración, Contabilidad, Economía y Sociedad, (2), 91-107
- Gómez, F. (2013). Riesgos Biológicos. Universidad de la Republica. Internet [www. capacitacion. edu. uy](http://www.capacitacion.edu.uy) Acceso, 8. Obtenido de <https://agriculturers.com/drones-para-agricultura-beneficios-y-casos-reales/>
- Hemav. (mayo 22 de 2015). Drones para agricultura – teledetección agrícola. Obtenido de <https://hemav.com/drones-para-agricultura-teledeteccion-agricola/>
- ICONTEC. (20 de 03 de 1996). Norma técnica colombiana NTC 3852. Obtenido de <https://tienda.icontec.org/wp-content/uploads/pdfs/NTC3852.pdf>
- IDEAGRO (2015). Investigación y desarrollo Agroalimentario. El uso de drones podría revolucionar el mundo de la agricultura. Obtenido de <http://www.ideagro.es/index.php/noticias/81-el-uso-de-drones-podria-revolucionar-el-mundo-de-la-agricultura>

FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL PROYECTO: Análisis del Trastorno de Retardo Global del Desarrollo en estudiantes de 3º de primaria a través del Modelo de Programación Pedagógica Neurolingüística de Bandler y Grinder en el Colegio Crecer y Aprender.

PALABRAS CLAVE: Retardo global de desarrollo, neurolingüística, conocimiento, lingüística, rendimiento académico

PROGRAMA ACADEMICO: Licenciatura en Educación

GRUPO DE INVESTIGACIÓN: QUANTUM

SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN: Raíces

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Educación, Transformación Social e Innovación Social

LIDER DEL PROYECTO: Pablo Lleral Lara Calderon

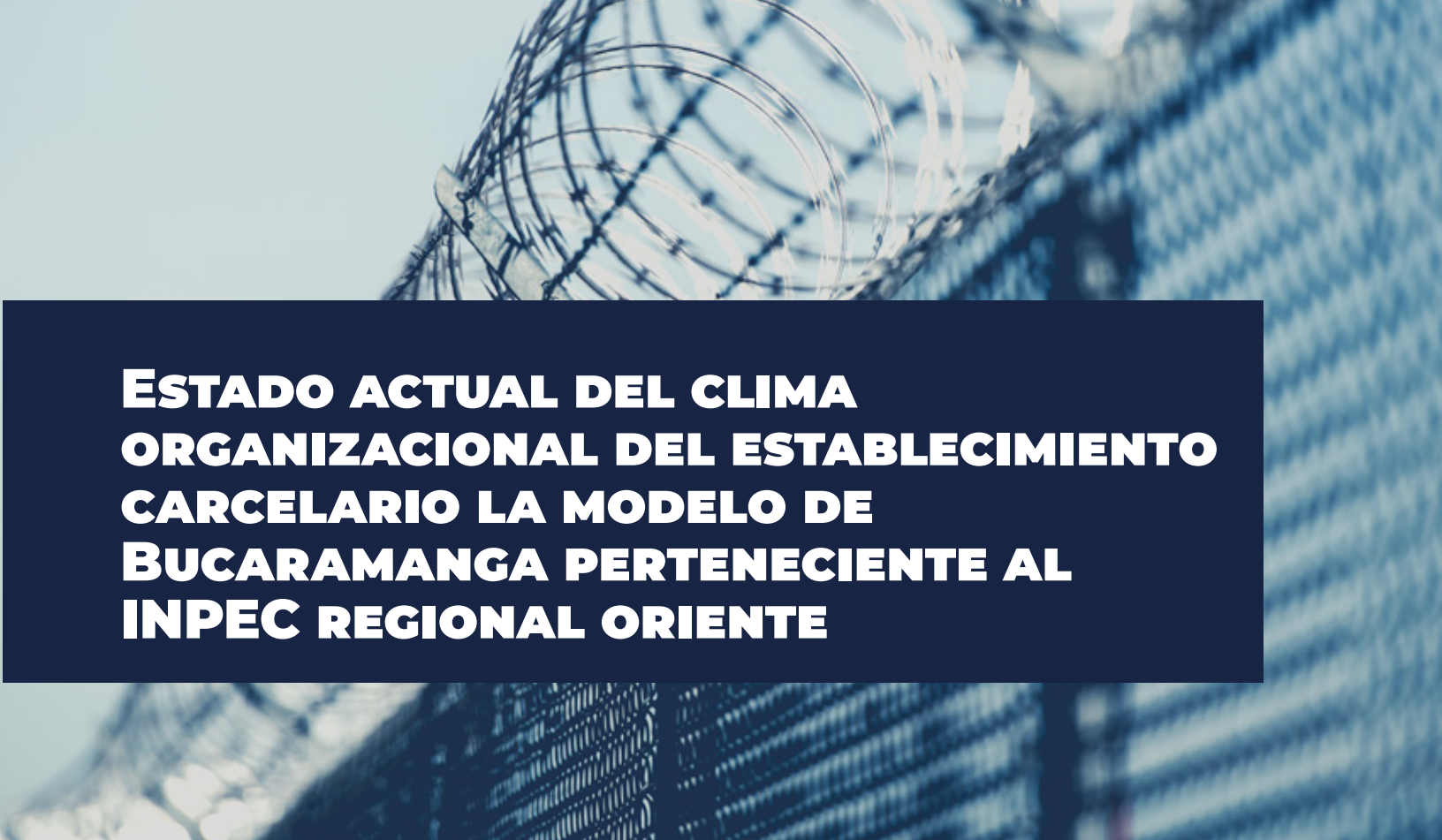
TIPO DE ARTICULO: Revisión

CORREO ELECTRONICO plaracalder@uniminuto.edu.co

INVESTIGADORES: Pablo Lleral Lara Calderon – Lizeth Carolina Jaimes- Liliana Anaya Ballesterero – José Vicente Portilla

Correos: ljaimesacun@uniminuto.edu.co, lanayaballe@uniminuto.edu.co jportillam1@uniminuto.edu.co

>>



ESTADO ACTUAL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ESTABLECIMIENTO CARCELARIO LA MODELO DE BUCARAMANGA PERTENECIENTE AL INPEC REGIONAL ORIENTE

RESUMEN

En este estudio se describe el estado actual del clima organizacional de organizacional del establecimiento carcelario la modelo de Bucaramanga perteneciente al INPEC regional oriente; se realizó bajo un enfoque cualitativo con diseño fenomenológico de alcance descriptivo, incluyendo el cuestionario y el grupo focal como técnicas para la recolección de información. Así mismo, se realizó la selección de la muestra por informantes claves de cinco funcionarios pertenecientes a la compañía Bolívar en los cargos de Vigilancia y operación de cámaras de seguridad, Seguridad perimetral en garitas, Servicio y atención al cliente, Servicio de pabellones Y Servicio rejas de seguridad.

PALABRAS CLAVE

Clima organizacional, establecimiento carcelario, relaciones laborales, riesgo psicosocial, gestión humana.

ABSTRACT

This study describes the current state of the organizational climate of the prison establishment, the Bucaramanga model belonging to the eastern regional INPEC; it was carried out under a qualitative approach with a phenomenological design of descriptive scope, including the questionnaire and the focus group as techniques for collecting information. Likewise, the sample was selected by key informants from five officials belonging to the Bolívar company in the positions of Surveillance and operation of security cameras, Perimeter security in sentry boxes, Service and customer service, Pavilion service and bars Service of security.

KEYWORDS

Organizational climate, prison establishment, labor relations, psychosocial risk, human management.

>>

<<

INTRODUCCIÓN

Uno de los campos de acción de la psicología comprende la investigación, la cual esta naturalmente fundamentada en el método científico y desde allí el profesional pretende explicar, indagar y conocer los diferentes fenómenos presentes en los individuos que componen una sociedad, cultura, grupo, etc.

En el presente trabajo se pretende describir el estado actual del clima organizacional del Establecimiento Carcelario la Modelo de Bucaramanga perteneciente al INPEC regional oriente, utilizando la investigación cualitativa, la cual permite comprender el fenómeno planteado desde una perspectiva subjetiva a partir de lo observado y las manifestaciones postuladas por parte de los sujetos que hacen parte del problema.

El investigador desde la información obtenida y bajo constructos adquiridos en el estado del arte de la investigación, puede deducir, comprender y sugerir diferentes alternativas de solución.

A continuación, se presenta una investigación en la que se ha tenido en cuenta aquellos conceptos de interés considerados fundamentales en los protocolos establecidos, con el firme propósito de que estas consideraciones establezcan esta propuesta con carácter científico.

DISEÑO METODOLOGICO

Enfoque

El enfoque de esta investigación es de tipo cualitativo partiendo desde lo particular a lo general, no se pretende probar alguna hipótesis, se busca generar hipótesis a través de la implementación del recorrido investigativo persona a persona por medio del estudio y la recolección de datos.

El énfasis de la recolección de datos es de orden subjetivo, obteniendo, vivencias individuales, perspectivas, puntos de vista interacciones grupales, información adquirida de forma oral y escrita, lenguaje no verbal más las conductas y manifestaciones de cada uno de los participantes.

El proceso de investigación busca “reconstruir” la realidad a través de las interpretaciones y la forma como los actores ven su contexto.

Alcance

El alcance del proyecto es descriptivo ya que busca describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; es decir detallar como son y se manifiestan. (Hernandez Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014) con el fin de especificar las propiedades y estado del clima organizacional que vive el cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC Bucaramanga, regional Oriente.

Diseño

El diseño de la investigación es de tipo fenomenológico ya que al investigar el cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC en las que se involucran experiencias comunes de este grupo, pero a la vez sobre las particularidades que hacen distintas estas experiencias y que convergen en el clima organizacional que se vive cotidianamente en este grupo. La investigación busca explorar y comprender la conexión entre las experiencias y el fenómeno desde el punto de vista individual y la construcción colectiva de tales perspectivas.

Población

La población objeto de estudio corresponde al cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC que labora en el centro carcelario La Modelo de Bucaramanga regional Oriente, hombres y mujeres dragoneantes, en todas las edades y sin discriminación en la antigüedad laboral.

>>

Muestra

Para llevar a cabo esta investigación se ha delimitado una muestra de cinco personas que laboran en el centro carcelario La Modelo de Bucaramanga perteneciente al INPEC regional Oriente pertenecientes a la compañía Bolívar en los cargos de:

- Vigilancia y operación de cámaras de seguridad
- Seguridad perimetral en garitas
- Servicio y atención al cliente
- Servicio de pabellones
- Servicio rejas de seguridad

Tipo de muestreo

El tipo de muestreo de esta investigación es de informantes claves, ya que las unidades que se van a seleccionar son todas aquellas que por sus vivencias y relaciones que tienen en el campo pueden favorecer a la investigación en todo su desarrollo (Hernandez Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014) en este caso el grupo de cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Trabajadores del centro carcelario La Modelo de Bucaramanga perteneciente al INPEC regional Oriente.
- Personal trabajador correspondiente al cuerpo de custodia y vigilancia del centro carcelario La Modelo de Bucaramanga perteneciente al INPEC regional Oriente.
- Trabajadores que deseen ser partícipes de la investigación y estén dispuestos a colaborar en todas las fases del mismo.

Criterios de exclusión:

- Personal que labora en el área administrativa del centro carcelario La Modelo de Bucaramanga perteneciente al INPEC regional Oriente.
- Empleados del INPEC que no desean participar en todas las fases de la investigación.
- Personal que no hace parte del al cuerpo de custodia y vigilancia del centro carcelario La Modelo de Bucaramanga perteneciente al INPEC regional Oriente.

Instrumento y técnicas de recolección

Para recopilar la información se elaboró un cuestionario que permita evaluar el estado actual del de clima organizacional compuesto por 25 preguntas, 15 de ellas son preguntas cerradas y 10 preguntas abiertas, dichas preguntas evalúan diferentes criterios que están presentes en el clima organizacional como la cooperación, relaciones, responsabilidad, identidad, recompensa, entre otras; este instrumento posee criterios de validez de constructo y contenido.

Además, por medio del focus group y utilizado la entrevista, grabación fílmica y toma de notas, se pudo observar las actitudes y aptitudes sobre experiencias, opiniones, valores, emociones, sentimientos y hechos de las personas que conforman el grupo y que nos enriquece el contenido sobre el fenómeno estudiado.

Procedimiento

Para llevar a cabo este proyecto se ha segmentado por fases dentro de las cuales se realizarán las actividades necesarias para reunir la información requerida dentro de la misma.

En la primera fase se realiza la búsqueda del grupo de personas que puedan y estén dispuestas a participar en la investigación, posteriormente se efectúa una entrevista individual procediendo a la aplicación del cuestionario creado para este fin. Posterior a la aplicación de este cuestionario, se establecerá el focus group y se realizará una sesión con el fin de recolectar más información y generar discusión sobre el tema objetivo de la investigación, el clima laboral en el centro carcelario La Modelo de Bucaramanga perteneciente al INPEC regional Oriente.

Una vez recolectada toda la información se procede a realizar la tabulación de los datos obtenidos y elaborar un primer informe de resultados en esta primera fase.

<<

Con el fin de conocer los factores externos personales que influyen en el clima organizacional de la población objeto de estudio, en una segunda fase se ejecuta una entrevista individual en cada contexto social en el que se desenvuelve cada individuo y con base en los resultados obtenidos se realiza un segundo informe que dé cuenta de las particularidades y semejanzas percibidas dentro de la población seleccionada.

Por último, en la fase final se aplicará un cuestionario para identificar las tendencias motivacionales de los trabajadores en la organización y a partir de esto generar el tercer informe de resultados obtenidos. Con todo esto y tomando los informes obtenidos en cada fase se busca describir el estado actual del clima organizacional del establecimiento carcelario la modelo de Bucaramanga, regional Oriente, perteneciente al INPEC.

RESULTADOS Y DICUSIÓN

Después de haber aplicado las encuestas y evaluado los resultados obtenidos en cada una de ellas, se relaciona así:

- Dentro de las características del clima organizacional evaluadas a través del cuestionario, se evidencia que los aspectos más críticos son las relaciones e identidad ya que representan el 40% de la gráfica.
- La recompensa juega un papel importante dentro de la motivación laboral y el clima organizacional, en la gráfica se representa un 15% de inconformidad por parte de los trabajadores



Ilustración 3 Características del clima organizacional.

>>

<<

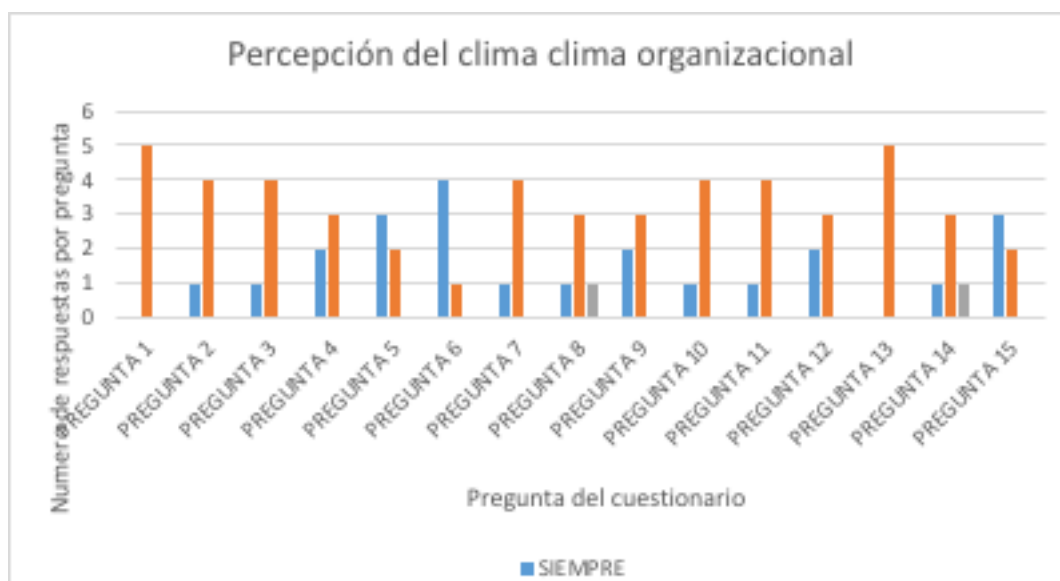


Ilustración 4 Percepción del clima organizacional.

• En la pregunta 1 y la pregunta 13 del cuestionario, se evidencia unanimidad por todos los encuestados, en la respuesta algunas veces, las cuales hacen referencia a la claridad sobre el mando, toma de decisiones y la cooperación entre compañeros respectivamente.

• En la pregunta 8 y 14 dos de las personas encuestadas responden “nunca” a la cuestión planteada en cuanto al clima de trabajo agradable y sin tensiones y las relaciones con los demás antes de tener un buen desempeño.

En cuanto a las respuestas obtenidas en las preguntas abiertas aplicadas a los encuestados, representa que, los dragoneantes se encuentran inconformes con el horario laboral ya que manifiestan en un 60 % que las jornadas laborales son extenuantes y no rotativas. Es decir, tres de los cinco encuestados, relacionan el ambiente laboral inadecuado con sus largas horas de trabajo.

Por otra parte, y en cuanto a la relación con sus superiores, manifestaron en un 80% que estas son estrictamente laborales, es decir no hay espacio para el fortalecimiento de la empatía y compañerismo que haga más amena la jornada laboral, los retos diarios y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Con respecto a la gestión del área de gestión humana, según indica la de información que este departamento no se preocupa por el bienestar de sus trabajadores ya que en su mayoría manifiestan no estar de acuerdo con la ejecución de sus funciones puesto que desde allí no se les

brinda el respaldo, apoyo y motivación que necesitan sus empleados y compañeros de labores.

Otro de los aspectos evidenciados en las respuestas es la inconformidad salarial que manifiestan los dragoneantes encuestados ya que indican en la pregunta número seis con respecto a lo que cambiarían de su empresa y respondieron la asignación salarial como tema principal. La estabilidad laboral y el régimen pensional son los aspectos con los que más se encuentran a gusto los colaboradores del INPEC centro carcelario la Modelo Bucaramanga, puesto que el 100% de ellos lo manifestaron en sus respuestas.

Tomando como referente los resultados obtenidos en las encuestas y los diferentes puntos de vista, percepciones y vivencias de los integrantes de Focus Group, muestra que: Se presenta un notable deterioro del clima organizacional dentro del Establecimiento Carcelario la Modelo. Dentro de la cooperación que debe existir en la organización para la realización de las actividades diarias, se ven muy distantes y cada integrante realiza sus funciones dentro de una perspectiva personal basándose en su experiencia y el poco conocimiento que tiene de su cargo y no esperan la colaboración de los demás compañeros.

Las relaciones laborales son básicas y tan solo un participante considera que esta relación es muy buena, igualmente se observa que no existe un clima de confianza entre ellos, son muy celosos de las actuaciones de los demás.

>>

<<

Se siente poco identificados con su empresa ya que esta solo se encarga de reconocer sus labores por medio de la recompensa económica, y esto conlleva a la falta de compromiso para alcanzar las metas y objetivos propuestos por la organización, además que se sienten muy mal retribuidos por el tiempo laborado, los esfuerzos realizados y los riesgos asumidos

ZPor otro lado, la percepción del personal en cuanto al área de gestión humana indica que no desempeñan sus funciones en cuanto brindar motivación y respaldo en el desarrollo de sus labores diarias ya que la imagen que este departamento brinda es de beneficio solo para la institución mas no para sus empleados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos y el análisis elaborado se concluye:

El clima laboral del establecimiento carcelario la modelo de Bucaramanga perteneciente al INPEC regional oriente se está viendo gravemente afectado por la falta de rotación en sus turnos laborales y puestos de servicio, ya que la jornada de trabajo es extenuante y esto conlleva a generar malestar general en los trabajadores.

Las relaciones interpersonales entre superiores y trabajadores son estrictamente laborales lo que conlleva falta de empatía y compañerismo que haga más amena la jornada laboral, los retos diarios y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El área de gestión humana ha dejado de lado el bienestar de sus trabajadores, ya que se sienten poco respaldados y motivados a causa de la escasa formulación de programas y proyectos que beneficien a los trabajadores y sus familias.

La estabilidad laboral y el régimen pensional, son dos aspectos que más destacan los encuestados para identificar los temas positivos que agradan al personal que allí labora.

Las relaciones entre compañeros de trabajo son llevadas solo al campo laboral y no permite estrechar lazos de amistad o compañerismo que fomenten la eficiencia y eficacia laboral dentro de la Institución.

Los trabajadores encuestados manifiestan su gran interés por obtener la pensión, cuando se pregunta por su futuro laboral dentro del INPEC, es el común denominador de las personas que respondieron la encuesta indicando que anhelan este beneficio para poder disfrutar de su vida.

Se recomienda realizar un programa de turnos rotativos de modo que sean equitativos y equilibrados los turnos de trabajo entre todo el personal de custodia y vigilancia. De este modo se crean trabajadores integrales que además

de cooperación, brindan apoyo y servicio entre compañeros y superiores.

Se recomienda la intervención del área de gestión humana con el fin de brindar actividades que favorezcan el bienestar de los trabajadores y de sus familias con el objetivo de fortalecer el sentido de pertenencia desde los empleados hacia la organización.

Realizar ejercicios de integración para mejorar la comunicación entre compañeros y superiores que permita una comunicación fluida y amable entre ellos permitiendo así desarrollar sus funciones de manera clara y adecuada. Modificar la organización de las actividades de reconocimiento el esfuerzo y trabajo del personal de custodia y vigilancia con el ánimo de brindarle un espacio que otorgue la importancia de esta acción y el reconocimiento y el de todos los ponderados. De esta manera logran sentirse verdaderamente homenajeados por sus labores desarrolladas y la responsabilidad de sus funciones logrando así mayor sentido de pertenencia y compromiso institucional.

>>

<<

BIBLIOGRAFÍA

- COLEGIO COLOMBIANO. (2009). infopsicologica. Recuperado el 06 de 03 de 2019, de https://www.infopsicologica.com/documentos/2009/Deontologia_libro.pdf
- CONGRESO DE COLOMBIA. (20 de 08 de 1993). secretaria del senado. Recuperado el 06 de 03 de 2019, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/base-doc/ley_0065_1993.ht
- Cordoba, A., & Tejada, M. (2015). Análisis del clima laboral de los servidores públicos en el sector central de la defensoría del pueblo. Bogota DC. Recuperado el 15 de 11 de 2017, de <http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/3595/1/19429983.pdf>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6 ed.). Mexico DF: Mc Graw Hill.
- Importancia, una guía de ayuda. (s.f.). Importancia del ambiente de trabajo. Recuperado el 14 de 11 de 2017, de <https://www.importancia.org/ambiente-de-trabajo.php>
- Licenciatura en Administración. (s.f.). Campus Virtual. Recuperado el 14 de 11 de 2017, de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35084447/Teoria_de_la_motivacion_Autoestima.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1510697176&Signature=2HoloHA7D4jERPbvcZVA5XRynn4%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DUNIVERSIDA
- Max-Neef, M., Elizalde, A., & Hoppenhayn, M. (10 de 12 de 2003). bibliotecapleyades. Recuperado el 06 de 03 de 2019, de https://www.bibliotecapleyades.net/-sociopolitica/sociopol_globalbanking101.htm
- Ministerio de protección social. (07 de 2010). Bateria de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado el 14 de 11 de 2017, de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- MINISTERIO DE SALUD. (04 de 10 de 1993). Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperado el 06 de 03 de 2019, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Monroy Antón, A., & Sáez Rodríguez, G. (1 de 2012). Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte. Educación Física y Deportes(164). Recuperado el 14 de 11 de 2017, de <http://www.efdeportes.com/efd164/las-teorias-sobre-la-motivacion-y-el-deporte.htm>
- Moreno, N., & Sanchez, F. (2014). PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO DE TUNJA (EPMSC DE TUNJA). Recuperado el 14 de 11 de 2017, de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/10/doc-trina42261.pdf>
- Presidencia de la República de Colombia. (07 de 2011). Presidencia. Recuperado el 06 de 03 de 2019, de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/-Constitucion-Politica-Colombia.pdf>
- Quispe Vargas, E. (2015). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACUCHA, ANDAHUAYLAS, 2015. Andahuaylas, Peru. Recuperado el 14 de 11 de 2017, de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, D. (Agosto de 2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Fusagasuga. Recuperado el 15 de 11 de 2017, de <http://repositorio.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Secretaría del Senado. (23 de 01 de 2006). Ley 1010 de 2006. Bogota DC. Recuperado el 15 de 11 de 2017, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/base-doc/ley_1010_2006.html
- Seguridad y salud en el trabajo. (s.f.). La salud ocupacional. Recuperado el 14 de 11 de 2017, de <http://norma-ohsas18001.blogspot.com.co/2013/01/la-salud-ocupacional.html>
- Torres, J. (10 de 2013). ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL PLAN NACIONAL DE VIGILANCIA COMUNITARIA POR CUADRANTES DE LA POLICÍA METROPOLITANA DE SANTIAGO DE CALI. Santiago de Cali. Recuperado el 15 de 11 de 2017
- Villacis, P. (31 de 03 de 2017). Trabajo en equipo: La clave para alcanzar el éxito. Recuperado el 15 de 11 de 2017, de <https://www.salesup.com/crm-online/cc-trabajo-en-equipo.shtml>

FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL PROYECTO: Estado actual del clima organizacional del establecimiento carcelario la modelo de Bucaramanga perteneciente al INPEC regional oriente

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional, establecimiento carcelario, relaciones laborales, riesgo psicosocial, gestión humana.

PROGRAMA ACADEMICO: Psicología

GRUPO DE INVESTIGACIÓN: QUANTUM

SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN: Artífices de Huellas

LINEA DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo humano y comunicación

LIDER DEL PROYECTO: William Andrés Niño Vega, Paola Andrea Díaz Aparicio

TIPO DE ARTICULO: Artículo de investigación

CORREO ELECTRONICO: wninovega@uniminuto.edu.co - hadder.acosta@uniminuto.edu.co

INVESTIGADORES: William Andrés Niño Vega

CORREO ELECTRONICO: wninovega@uniminuto.edu.co

>>



INTELLIGENTSIA