

# INTELLIGENTSIA

BOLETÍN DIGITAL UNIMINUTO - RECTORÍA CUNDINAMARCA &  
VICERRECTORÍA REGIONAL SANTANDERES

**03**  
pág.

Consecuencias por la falta de la ética profesional en una auditoría.

**11**  
pág.

Repercusión en el manual de auditoría por falta de ética profesional en una organización.

**34**  
pág.

Afrontamiento del estrés en las organizaciones

# ÍNDICE

## 03 Consecuencias por la falta de la ética profesional en una auditoría.

11 Repercusión en el manual de auditoría por falta de ética profesional en una organización.

17 Reflexiones sobre la contratación estatal desde la perspectiva de la auditoría y la ética profesional

24 La Educación estética desde la perspectiva de María Montessori en el quehacer docente y su influencia en la formación cultural

29 Las sinergias pedagógicas en el aula entre la danza y el lenguaje corporal en niños de la primera infancia

34 Afrontamiento del estrés en las organizaciones

44 Importancia de desarrollar inteligencia emocional del personal de Descot para afrontar los cambios al fusionar la compañía con una multinacional

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

---

# Consecuencias por la falta de la ética profesional en una auditoría.



NELSON DAZA AMAYA  
ndazaamaya@uniminuto.edu.co

## RESUMEN

Las consecuencias que ocasiona la falta de ética profesional en los auditores son numerosas, ya que estas son vigiladas por los entes gubernamentales del país, lo que ocasiona sanciones de tipo legal para faltas leves y graves, las cuales van desde una amonestación hasta la privación de la libertad; donde la persona o personas involucradas podrían ver afectada su integridad familiar y psicológica como resultado del conflicto interno emocional que surge al tenerse la conciencia de que no se está obrando de forma correcta.

El presente artículo reflexivo se base en el aporte de otras investigaciones, cuyo resultado permite el análisis de las consecuencias por la falta de ética profesional en una auditoria, con las consabidas repercusiones en la confiabilidad de los estados financieros organizacionales.

## PALABRAS CLAVES

Auditoria, Consecuencias, Cuestionado, Ética profesional, Lineamientos.

## ABSTRACT

The consequences caused by the lack of professional ethics in the auditors are numerous, since these are monitored by the country's government entities, which causes legal sanctions for minor and serious offenses, which range from a warning to the deprivation of freedom; where the person or persons involved could have their family and psychological integrity affected as a result of the internal emotional conflict that arises from the awareness that they are not doing the right thing.

This reflective article is based on the contribution of other investigations, the result of which allows the analysis of the consequences for the lack of professional ethics in an audit, with the usual repercussions on the reliability of the organizational financial statements.

## KEYWORDS

Audit, Consequences, Disputed, Professional ethics, Guidelines

>>

## INTRODUCCIÓN

En el presente artículo, se encuentra un análisis detallado sobre las consecuencias que pueden acarrear la falta de ética profesional en una auditoría, teniendo en cuenta las leyes y normas que regulan la ética profesional y al auditor en nuestro país; definiendo los tipos de amonestaciones que podrían llegar a ser impuestos según la gravedad de la falta cometida, entre las cuales se pueden observar: amonestaciones, suspensiones, cancelaciones de la tarjeta profesional; con el respectivo soporte legal; además de las consecuencias personales y familiares que se verían seriamente perjudicadas.

También se abordarán un caso muy particular ocurrido en Colombia, con la entidad conocida como Interbolsa, uno de los casos más sonados en el país, por la cantidad de dinero perdido, en donde se hace el interrogante de si el auditor hubiese tomado cartas en el asunto con tiempo; ¿hubiera ocurrido de igual manera esta gran pérdida? o ¿Qué ocurrió con la ética profesional del auditor?

## DESARROLLO

En Colombia existen múltiples leyes en donde indican los conocimientos y acciones que deben tener los profesionales para ejercer su profesión, en este caso puntual se tuvo en cuenta los la Ley 43 de 1990 “por la cual se adiciona la ley 145 de 1960, reglamentaria de la profesión del contador público y se dictan otras disposiciones (p.1) y la Ley 1314 de 2009 cuyo fin es:

**“Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia, se señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento” (p. 1).**

Entre las normas internacionales, se encuentran las Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento de la Información (NIAS), las cuales según Gamboa, Jiménez y Vargas (2019) “contienen principios y procedimientos básicos y esenciales para el auditor. Estos deberán ser interpretados en el contexto de la aplicación en el momento de la auditoría”. (p.66)

La Ley 43 de 1990 capítulo I artículo 7, señala la importancia de la ética y el buen desempeño del contador público en los procesos de auditoría:

De las normas de auditoría generalmente aceptadas. Las normas de auditoría generalmente aceptadas, se relacionan con las cualidades profesionales del Contador Público, con el empleo de su buen juicio en la ejecución de su examen y en su informe referente al mismo”. (p.2).

Estas normas son de vital importancia para que el contador realice sus labores de la manera más ética y profesional posible, ya que son parámetros que permitirán al auditor comprender de qué manera debe actuar ante cualquier situación, ya sea en lo personal teniendo objetividad de su juicio, en la ejecución del trabajo debidamente planeado y ejecutado y en la rendición de informes debidamente presentados de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados en Colombia, y así prestar un servicio ético y profesional.

Así mismo, la Ley 43 de 1990 artículo 35, establece el Código de ética profesional para el desarrollo de las funciones del contador público, el cual señala:

Código de ética profesional. Las siguientes declaraciones de principios constituyen el fundamento esencial para el desarrollo de las normas sobre ética de la contaduría pública: La contaduría pública es una profesión que tiene como fin satisfacer necesidades de la sociedad, mediante la medición, evaluación, ordenamiento, análisis e interpretación de la información financiera, sobre los cuales se basan las decisiones de los empresarios, inversionistas, acreedores, demás terceros interesados y el estado acerca del futuro de dichos entes económicos. El contador público como depositario de la confianza pública, da fe pública cuando con su firma y número de tarjeta profesional suscribe un documentó en que certifique sobre determinados hechos económicos. Esta certificación hará parte integral de lo examinado. El contador público, sea en la actividad pública o privada es un factor de activa y directa intervención en la vida de los organismos públicos y privados. Su obligación es 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 generar, y naturalmente, el estado. La conciencia morar, 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" (p.12).

## Ética profesional

En los diferentes grupos sociales, territoriales o laborales existen lineamientos de comportamiento y relación que promueven sana convivencia, estas normas dentro del ámbito profesional, se conocen como Ética Profesional, las cuales, como decíamos son las normas explícitas, que sirven de base en la ejecución de la actividad laboral.

La ética profesional según Gamboa, Jiménez y Vargas (2019) es una parte de la ética que estudia los deberes y los derechos de los profesionales. Puede ser conceptualizada desde dos puntos de vista:

- a. Desde el punto de vista especulativo (analiza los principios fundamentales de la moral individual y social; y los pone de relieve en el estudio de los deberes profesionales).
- b. Desde el punto de vista práctico (establece a través de normas o reglas de conducta, el orden necesario para satisfacer el bien común). (p.8).

Cada profesión en si tiene múltiples principios éticos, para tener claros algunos de ellos vamos a identificar que en los abogados prima la justicia, en los docentes la veracidad de la información, en los psicólogos la confidencialidad y en los administradores de empresas la legalidad; y así todos tienen sus principios éticos.

La ética profesional, estipula o establece, los principios éticos, por los cuales un profesional debe ejecutar su labor, nos enmarca la parte humana y de conciencia en las acciones que se deben ejecutar, sin dejar de lado los valores de cada individuo.

Los valores son determinantes en cada ser humano y son inculcados desde el hogar, siendo las bases de acciones integra y honestas en nuestro diario vivir y actuar, como lo dicen Gamboa, Jiménez y Vargas (2019): Los valores morales son aquellas condiciones que perfeccionan al hombre en lo más alto de la escala de valores, puesto que tienen que ver con las causas finales de todos sus actos, son las razones más altas que los hacen trascender de todos sus actos infrahumanos e inframorales, le dan sentido a toda su existencia, son la razón misma de la vida y definen la participación. (p. 10).

En el ámbito laboral podemos distinguir valores como son la honestidad, integridad, cumplimiento, lealtad entre otros. Así mismo, es importante la preparación y los estudios necesarios para poder desempeñar funciones con satisfacción, la puntualidad, la responsabilidad al ejercer las labores asignadas, salvaguardar la confidencialidad de la información manejada; según Ibarra (2015) "la ética recupera la dimensión moral de las competencias profesionales al vincular su aplicación y uso con la responsabilidad profesional", (p.4).

## PROCEDER

La ejecución de labores de cualquier índole, tanto personal como profesional, requiere atención, rectitud, sabiduría y conocimientos que conlleven a un proceder correcto y satisfactorio, no solo para nosotros, sino para todas las demás personas involucradas en el proceso, siendo necesario tener presente que cuando se ejecuta una acción, esta puede desencadenar resultados positivos o negativos que afectan o ayudan a todas las personas del entorno; es decir, que no se puede pretender que, nuestras acciones solo tengan consecuencias para nosotros mismos. (Pérez 2014).

## IMPORTANCIA

Gamboa, Jiménez y Vargas (2019) expresan que “Indudablemente la ética atañe a las acciones humanas, en concordancia, también a las acciones del trabajo y por conexidad a la organización” (p.4), es por ello que, la falta de ética profesional, traería grandes consecuencias para la persona misma y para la empresa en general, ya que una falta grave podría desencadenar en diversas acciones, según sea la actividad económica desarrollada y como punto adicional alterar la economía. Los casos de inestabilidad emocional por intranquilidad y falta de paz tendrían como consecuencia daños graves en la salud mental de los involucrados en el proceso.

## EL AUDITOR

Teniendo clara la importancia de la ética profesional, puntualmente en el caso de un auditor; este se debe regir por leyes y normas que le exigen la ley para llevar acabo sus funciones de manera ética y profesional; en muchas ocasiones los auditores se han visto cuestionados y cabe preguntarnos ¿por qué? se ha podido concluir que muchas de las fallas de un auditor no son por falta de conocimiento de sus funciones sino por la falta de ética profesional, así lo afirman Gamboa, Jiménez y Vargas (2019): por ello en el desempeño de la labor de auditoría se espera que el profesional encargado de ella esté prescrito y arropado, no solo con los más altos niveles de desarrollo profesional, sino que ejecute su actuar frente a las sanas costumbres y la buena moral, para que su gestión sea digna de generar un valor agregado frente a terceros y partes interesadas. (p.2),

Un caso en particular muy conocido que se convirtió en un escándalo fue el de la comisionista Interbolsa que sucedió en Colombia en el año 2012, catalogado como el mayor descalabro financiero de la historia en nuestro país (Revista Dinero 2012). En casos como estos cabe preguntarse ¿y el auditor de Interbolsa?, pues la falta de ética profesional acarreo consecuencias, hizo que la gran firma de auditores la cual es reconocida a nivel mundial Grant Thornton Fast & ABS Auditores, fuera sancionada por el tribunal disciplinario de la Junta Central de Contadores (JCC), quienes vieron como mejor opción, cancelar el registro profesional de Grant Thornton Fast & ABS Auditores, y no podrá volver a ejercer labores de auditoria, ni similares en el país. (Revista Semana 2015).

## CUESTIONAMIENTO

También se visualizan nuevas perspectivas acerca de las funciones de un auditor, como ¿qué tanta independencia, autonomía y objetividad tienen los auditores en sus decisiones? En muchas ocasiones las empresas tienen estrictas políticas acerca de la divulgación de información confidencial y como lo señala la Ley 43 de 1990 art. 63 “El Contador Público está obligado a guardar la reserva profesional en todo aquello que conozca en razón del ejercicio de su profesión, salvo en los casos en que dicha reserva sea levantada por disposiciones legales” (p.17).

Lo anterior deja claro que ante todo se debe mantener reserva de la información, siempre y cuando no se evada ninguna norma legal. Pues los auditores en muchas ocasiones se ven entre la espada y la pared, puesto que las políticas estrictas acerca de la divulgación de la información o en algunos casos por presión de la gerencia que influyen en la objetividad del auditor, haciendo que el auditor se cuestione en la toma de sus decisiones y es allí donde se pone a prueba la ética del auditor.

## CONSECUENCIAS

Ante casos como estos o en situaciones similares es cuando se pone a prueba la ética profesional, el auditor se debe mantener firme en su ética, pues la evasión de principios éticos en su profesión le acarrearán consecuencias en su vida profesional, personal, familiar y por supuesto consecuencias legales en casos que ocurra algún tipo de fraude. Como lo dice Castro (Citado por Nieto 2017) Los fraudes económicos son la peor enfermedad de la sociedad: atenta contra el desarrollo, la asignación de recursos, la competencia y el mercado. (p.56).

La Junta Central de Contadores, puede imponer las debidas sanciones a los Contadores Públicos, según lo establecido en la Ley 43 de 1990 artículo 23 que dice: De las sanciones. La Junta Central de Contadores podrá imponer las siguientes sanciones:

- 1. Amonestaciones en el caso de fallas leves.**
- 2. Multas sucesivas hasta de cinco salarios mínimos cada una.**
- 3. Suspensión de la inscripción.**
- 4. Cancelación de la inscripción. (p. 9).**

De igual manera, la Ley 43 de 1990 indica la aplicación y causales de las sanciones mencionadas, haciendo claridad en qué tipo de acciones los Contadores públicos pueden verse afectados en el desarrollo de sus actividades profesionales a saber:

Referente a las multas, esta se aplicará cuando falta cometida sea considerada leve y no genere delito o violación grave de la ética profesional, el valor de las multas es proporcional a la gravedad de la falta (Artículo 24).

La suspensión como lo señala el artículo 25, puede afectar la inscripción de un Contador hasta por el término de un año, teniendo como causales incapacidades o vicios declarados judicialmente, la violación de las normas de ética, la incorrecta aplicación de normas de auditoría, desconocimiento de los principios de contabilidad.

Para el caso de la cancelación según el artículo 26, esta se dará en situaciones por conductas que son calificadas a título de dolo (con intención) la cual podrá ser levantada a los 10 años o tiempo antes, según lo decida la justicia penal dado el comportamiento del contador acusado.

Otras consecuencias de este tipo de acciones son las personales, por cuanto la conciencia, juega un factor predominante a la hora de ejecutar mal una acción, en donde al exponer unos resultados o explicación para sí mismo o para otros, podría llegar a alterar los estados de conciencia del individuo infractor, siendo que la conciencia está fuertemente ligada a la moral y para muchas religiones o creencias, de estas acciones depende la salvación del alma; entonces, de ser así y según la moral de cada persona, la conciencia podría ser su verdugo ya que se podría ver alterado el sueño, el hambre, la paz y la tranquilidad, por el temor a ser descubierto y castigado en vida cambiando de forma drástica su modo de vivir o después de la muerte (según creencias personales).

<<

No dejando atrás que las decisiones tomadas de manera errada, también conllevan Consecuencias familiares: antes de ejecutar una acción, es necesario tener en cuenta que según la Ley de Newton: “toda acción tiene una reacción” (Jurado 2017); y no sabemos esa reacción hasta qué punto puede llegar, por lo que es casi una certeza que al infringir la ley; no solo el infractor se verá afectado, sino que todo su círculo familiar también acarrearán las consecuencias; ya sean de tipo económico o emocional; es decir, si al quebrantar la ley el auditor en este caso, pierde su empleo y le es suspendida su tarjeta, la manutención de su familia se vería seriamente perjudicada, y esto sería lo mejor que le podría pasar; ya que si la falta es más grave y cae en privación de su libertad, además de perder la estabilidad económica, se verían afectados seriamente los lazos familiares y emocionales de todos los involucrados, al tener un futuro incierto, es por esta razón que muchas personas que caen en prisión, optan por el suicidio.

### **DISEÑO METODOLÓGICO**

Esta investigación es de tipo descriptivo, cuya metodología utilizada es de tipo analítico, en donde por medio de la recolección de información encontrada en diversas fuentes de investigaciones sobre el tema, obteniendo desde allí la conceptualización de la problemática y las consecuencias que abarca la falta de ética profesional en las áreas contables y financieras.

El diseño metodológico se basó en la búsqueda de información secundaria, la cual permitió establecer la problemática, las causas y los efectos, en donde su principal objetivo es definir las consecuencias de la falta de ética en la profesión contable, más específicamente en los procesos de auditoría en una organización.

### **RESULTADOS**

La ley es clara en el país, respecto al quebrantamiento de las normas contables, lo que lleva a determinar que lo ideal es mantener siempre el juicio, y trabajar de la manera moralmente ética, en donde se tenga claridad que no se debe incurrir en conductas contra la fe pública, los principios de la contabilidad, conflictos de intereses, retención de información, omisión de información sobre irregularidades, apropiación injustificada de dineros, entre otros actos que demuestren el manejo incorrecto de la labor contable y financiera.

Además, es necesario tener en cuenta que el auditor es quien debe dar aplicación a las leyes gubernamentales y orienta a los empresarios en la práctica de estas, es quien se encarga de garantizar que se están ejecutando las acciones financieras de forma legal y correcta, garantizando el pago de los impuestos entre otros.

### **DISCUSIÓN**

La discusión se orienta hacia la siguiente pregunta **¿Qué tan autónomos e independientes son los auditores?**, en ocasiones los auditores pierden su autonomía e independencia por diferentes motivos, ¿serán estos motivos justificados? Independientemente de la circunstancia el auditor debe mantener su ética profesional, ya que esta es la garantía de su buen nombre y lo que le garantizara bienestar tanto en lo personal como en lo profesional, teniendo así la oportunidad de abrirse nuevas puertas laborales que seguramente mejorarán su calidad de vida.

¿QUÉ TAN AUTÓNOMOS E INDEPENDIENTES SON LOS AUDITORES?

>>



“ LA FALTA DE ÉTICA TRAE CONSECUENCIAS QUE PUEDEN NO SER VISUALIZADAS DESDE UN INICIO, PERO SI CON EL PASO DEL TIEMPO, LAS CIRCUNSTANCIAS PUEDEN DESEMBOCAR EN REPERCUSIONES POCO FAVORABLES, TANTO PARA LA EMPRESA COMO PARA EL AUDITOR, DAÑANDO SERIAMENTE LA IMAGEN Y SU PERSONA.



### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La falta de ética trae consecuencias que pueden no ser visualizadas desde un inicio, pero si con el paso del tiempo, las circunstancias pueden desembocar en repercusiones poco favorables, tanto para la empresa como para el auditor, dañando seriamente la imagen y su persona.

Por lo anterior se recomienda conocer las normas legales que se rigen en el país, en donde se vaya a ejercer la labor, ya que la ignorancia no exonera de responsabilidad penal, como lo indica el Artículo 6 del Código Civil Colombiano (Ley 57 de 1887), en este caso en particular.

De acuerdo con Oblitas (2008), la adherencia al tratamiento es el “grado en que una conducta coincide y es propiciada para cumplir con la indicación médica o de la salud, refiriéndonos a un tratamiento específico, practicada de una manera activa con convicción”. En esta definición, se especifica que estas actitudes que el paciente debe implementar para considerarse adherente al tratamiento, deben incluir una participación realmente activa con conductas que estén orientadas al afrontamiento y a su tratamiento, sin dejar a un lado el plano emocional, ya que el paciente debe tener un buen manejo de sus emociones. Según Goleman (citado por Castillo, 2018) nos define la inteligencia emocional como la capacidad que posee una persona para manejar una serie de habilidades y actitudes. Entre las habilidades emocionales se incluye la conciencia de sí mismo, la capacidad para identificarse, expresar y controlar los sentimientos, la habilidad de controlar los impulsos y posponer la gratificación, así como la capacidad de manejar la tensión y la ansiedad. Tomando en consideración lo antes mencionado, cabe destacar que los pacientes al momento de asumir el compromiso de la adherencia al tratamiento que corresponde a su condición de salud o enfermedad, podrían asumir a su vez como una de las estrategias de afrontamiento la inteligencia emocional. Por tal motivo el objetivo que se ha planteado para esta investigación es fortalecer la adherencia al tratamiento en usuarios clasificados en riesgo alto por medio del programa conoce tu riesgo de la Fundación Avanzar Fos sede Bucaramanga y Floridablanca durante el año 2019 promoviendo estrategias de inteligencia emocional, hábitos de vida saludables y compromiso terapéutico.

### METODOLOGÍA

El siguiente estudio fue desarrollado con un diseño cualitativo de investigación acción. Con esta intervención se espera que por medio de técnicas de relajación, psicoeducación e interconsulta la muestra de usuarios seleccionada tenga un mejor manejo emocional y adherencia al tratamiento. La población que se utilizó para este estudio fue de usuarios pertenecientes a la Fundación Avanzar Fos identificados con riesgo cardiovascular. La muestra estuvo conformada por seis usuarios identificados con riesgo cardiovascular, para esta intervención se realizó un tipo de muestreo de participantes voluntarios.

**FICHA TÉCNICA**

**NOMBRE DEL PROYECTO:** CONSECUENCIAS POR LA FALTA DE LA ÉTICA PROFESIONAL EN UNA AUDITORIA.

**PALABRAS CLAVE:** Auditoria, Consecuencias, Cuestionado, Ética profesional, Lineamientos

**PROGRAMA ACADEMICO:** CONTADURÍA PÚBLICA

**GRUPO DE INVESTIGACIÓN:** QUANTUM

**SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN:** QUANTUM

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:** ÉTICA Y EDUCACIÓN CONTABLE

**LIDER DEL PROYECTO:** NELSON DAZA AMAYA

**TIPO DE ARTICULO:** REFLEXIVO

**CORREO ELECTRONICO:** ndazaamaya@uniminuto.edu.co

**INVESTIGADORES:** NELSON DAZA AMAYA

**CORREO ELECTRONICO:** ndazaamaya@uniminuto.edu.co

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Congreso de la República. Ley 43 de 1990 (diciembre 13). Por la cual se adiciona la Ley 145 de 1960, reglamentaria de la profesión de Contador Público y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Recuperado de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwjz-\\_CtiLfpAhXmc98KHe\\_HBhsQFjABegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fbibliotecadigital.ccb.org.co%2Fbitstream%2Fhandle%2F11520%2F14007%2FLey%252043%2520de%25201990.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw3E50NgXhnnXAXCbtXDHV3J](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwjz-_CtiLfpAhXmc98KHe_HBhsQFjABegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fbibliotecadigital.ccb.org.co%2Fbitstream%2Fhandle%2F11520%2F14007%2FLey%252043%2520de%25201990.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw3E50NgXhnnXAXCbtXDHV3J)

Congreso de la república. Ley 1314 de 2009 (julio 13). Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia, se señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento. Diario oficial No. 47409. Bogotá. Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1314\\_2009.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1314_2009.html)

Consejo Nacional Legislativo. Ley 57 de 1887 (abril 15). Sobre adopción de Códigos y unificación de la legislación nacional. Diario oficial 7019. Bogotá.

Correa, D. (2016). Clases de sanciones que impone la JCCP de Colombia. Recuperado de <https://acontar.co/clases-sanciones-impone-la-jccp-colombia/>

Gamboa, R., Jiménez, L. y Vargas, J. (2019). Auditoria y revisoría fiscal, con normas internacionales de auditoria. Primera edición. Ecoe Ediciones. Bogotá. Recuperado de <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=&pg=&ed=83>

Jurado, E. (2017). A toda acción le corresponde una reacción. Recuperado de <https://www.nuevatribuna.es/opinion/emilio-jurado/toda-accion-corresponde-reaccion/20170201120245136248.html>

Ibarra, G. (2005). Ética y formación profesional integral. Revista Reencuentro. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/340/34004303.pdf>

Los 23 secretos de Interbolsa. (2012, 22 de noviembre). Revista Dinero. Recuperado de <https://www.dinero.com/edicion-impresa/caratula/articulo/los-23-secretos-interbolsa/164758>

Millonaria sanción a los revisores fiscales de Interbolsa. (2015, 29 de agosto). Revista Semana. Recuperado de <https://www.semana.com/economia/articulo/casi-interbolsa-historica-sancion-al-revisor-fiscal/440367-3>

Nieto, A. (2017). Análisis de las faltas éticas de los contadores y revisores fiscales en los fraudes. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. Recuperado de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjGxbmZ2bjpAhVuUt8KHcyIBN0QFjAAegQIAxAB&url=http%3A%2F%2Fbdigital.unal.edu.co%2F59815%2F1%2FAn%25C3%25A1lisis%2520de%2520las%2520faltas%2520%25C3%25A9ticas%2520de%2520los%2520contadores%2520y%2520revisores%2520fiscales%2520en%2520los%2520fraudes.pdf&usg=AOvVaw25UQF7aWn805t\\_uicu-dgN](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjGxbmZ2bjpAhVuUt8KHcyIBN0QFjAAegQIAxAB&url=http%3A%2F%2Fbdigital.unal.edu.co%2F59815%2F1%2FAn%25C3%25A1lisis%2520de%2520las%2520faltas%2520%25C3%25A9ticas%2520de%2520los%2520contadores%2520y%2520revisores%2520fiscales%2520en%2520los%2520fraudes.pdf&usg=AOvVaw25UQF7aWn805t_uicu-dgN)

Pérez, J. (2014). Pensar primero en las consecuencias te ayudará a tomar mejores decisiones. Recuperado de <https://www.codigonuevo.com/psicologia/pensar-consecuencias-ayudara-mejores-decisiones>

# Repercusión en el manual de auditoría por falta de ética profesional en una organización.



JOSÉ JAVIER MARTÍNEZ MARTÍNEZ  
jmartine171@uniminuto.edu.co

## RESUMEN

Este artículo presenta las etapas por la que una empresa u organización atraviesa debido al no cumplimiento del manual de auditoría que se ha establecido y de la falta de ética profesional, mostrando así las repercusiones que se viven a nivel organizacional, dejando ver y observar los intereses particulares.

Una de las ideas principales es fortalecer ese carácter organizacional buscando que la empresa u organización alcance los objetivos que se ha propuesto, con el fin de evaluar los daños, pero buscando el beneficio de mejorar el desempeño ético y la responsabilidad social a la que están llamadas todas las organizaciones y empresas.

## PALABRAS CLAVE:

Auditoría, Ética Profesional, Organización, Valores, Manual.

## ABSTRACT

This article shows us the stages that a company or organization goes through due to non-compliance with the audit manual that has been established and the lack of professional ethics, thus showing the repercussions that are experienced at the organizational level, allowing us to see and observe the particular interests.

One of the main ideas of this article is to strengthen that organizational character by seeking for the company or organization to achieve the objectives that have been proposed, in order to assess the damages, but seeking the benefit of improving ethical performance and social responsibility to the that all companies are called.

## KEYWORDS:

Audit, Professional Ethics, Organization, Values, Handbook.

>>

## INTRODUCCIÓN

Los manuales de auditoría son esas herramientas de gran utilidad para un mejor seguimiento y buen funcionamiento de todas las organizaciones y las empresas, pero sobre todo son vitales en el desempeño de los contadores públicos, por cuanto ellos son los encargados de dictaminar y dar fe pública del estado financiero y económico de las organizaciones y del cual depende la credibilidad de las mismas. Esto es en cuanto a materia de responsabilidades y funciones de las que están encargados.

La ética profesional es uno de los mecanismos más importantes y relevantes hablando en cualquier ámbito o circunstancia de la vida laboral, es por eso que, se utiliza fundamentalmente para combatir la corrupción, la cual se ha venido incrementando como fenómeno que afecta de manera seria a todas las organizaciones, sin tener en cuenta su tamaño o actividad económica en el entorno regional, nacional e internacional.

Cuando se habla de las repercusiones que se presentan al no tener un código de ética en una organización, permite el origen de malas conductas que afectan a todo el personal y también a la organización en dinero y en tiempo, por ende, el manual de auditoría abarca y examina muchas áreas y aspectos de la organización por lo que se encarga de evaluar y revisar los comportamientos, prácticas y procedimientos éticos dentro de la organización, buscando establecer su efectividad en cada uno de los procesos dentro de la organización.

## DESARROLLO

La Real Academia Española, define manual como, “lo que se ejecuta con las manos, fácil de manejar, que exige más habilidad de manos que inteligencia o fácil de entender”.

La actividad de auditar consiste “en realizar un examen de los procesos y de la actividad económica de una organización para confirmar si se ajustan a lo fijado por las leyes o los buenos criterios. El término se refiere a la auditoría contable, que consiste en examinar las cuentas de una entidad”.

Se puede decir que el manual de auditoría es una serie de reglamentos, procesos y procedimientos que ayudan al profesional de la contaduría a seguir una serie de criterios y normas que lo ayudarán a desempeñar de una mejor manera su papel que es muy fundamental e importante para la organización, pues es quien tiene el poder de dictaminar y dar a conocer a través de su firma todo el estado financiero y económico que tiene la empresa y su posesión ante la sociedad.

Estos manuales de auditoría y ética profesional están regidos por una normativa en el que se apoyan y por lo que están establecidas una serie de funciones que se deben tener en cuenta. Dentro de los que encontramos: La ley 43 de 1990, “por la que se reglamenta la profesión de Contador Público”, apoyada por los Decretos 1235 de 1991, 1510 de 1998, (pág.1).

Según la Ley 1314 del 2009 “por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptadas en Colombia” (pág.1). La ley 87 de 1993, reglamentada por el Decreto Nacional 1826 de 1994 “por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado” (pág.1).

Estas son algunas de las normativas por las que se regulan las funciones y responsabilidades que tiene el contador público para ejercer y brindar un buen manejo de las organizaciones, siendo la única profesión que da fe pública del accionar de las mismas, es por eso, que su firma es y seguirá siendo el aval fundamental ante la sociedad para mostrar el verdadero estado económico y financiero de las organizaciones, sin desmeritar las demás profesiones y el papel que desempeñan dentro de cada una de ellas.

Según Sanchis (2015), “La auditoría interna es una actividad de evaluación independiente y objetiva para agregar valor y mejorar las operaciones contables, financieras y administrativas de una organización, ayudándole a cumplir sus objetivos, por medio de la evaluación y mejora de la eficacia de sus procesos, proporcionando así un servicio efectivo a los más altos niveles de la administración” (párr. 5).

Por lo que es importante en las organizaciones ese seguimiento que se le realiza a cada uno de los objetivos para los que fue creada, por eso se vigilan las operaciones y actuaciones propias y las de toda la administración. Todo esto se realiza bajo las NIIF, "Normas Internacionales de Información Financiera", buscando prestar el mejor servicio y el mejor propósito de mejorar las condiciones, funcionamiento y el buen manejo de la organización.

Basado en lo que dice Ayaviri García (2010), "La Ciencia y/o técnica que enseña a clasificar y registrar todas las transacciones financieras de un negocio o empresa para proporcionar informes que sirven de base para la toma de decisiones sobre la actividad" (párr. 3).

Baquero (2013), "El Control Interno ha existido siempre. Desde que se crearon las primeras organizaciones existe la necesidad de implantar controles sobre las personas que en ellas participan y sobre sus operaciones" (párr. 5).

Los manuales de auditoría y ética profesional son herramientas únicas y efectivas de todo el control que se les hace a las organizaciones, son guías prácticas y útiles de políticas, procedimientos, segmentos que se dan dentro de la organización; ayudando a disminuir los errores operativos y financieros, pero obteniendo el resultado que permite una toma de decisión clara, concisa y óptima en pro de las organizaciones.

Otro de los aspectos importantes y relevantes dentro del quehacer y ejercer de las organizaciones es todo lo relacionado a la parte ética y profesional del órgano por el cual está compuesto, por cuanto éste será un referente básico, único y fundamental ante el estatus social, político, cultural y económico de la organización.

Según Hernández (2016), "a nivel mundial se ha observado la carencia de valores y comportamiento ético, los cuales van deteriorando la calidad profesional del individuo y a su vez interviniendo en las organizaciones de manera negativa, ello debido a la estrecha relación entre la ética y la empresa en el mundo actual de los negocios; es allí donde se percibe la actuación del individuo en el entorno laboral y las debilidades que se presentan social y culturalmente" (pág. 3).

Debido a toda esa responsabilidad es importante que el profesional, no solo de contaduría pública, sino cualquier profesional que desempeñe un cargo importante dentro de una organización, tenga como bases fundamentales la ética y los valores que caracterizan al ser humano y vele por los intereses colectivos y por las metas, objetivos y planes que se han trazado en los estatutos de la organización para cumplirlos.

Según Baza (2019), "se estima que 8 de cada 10 compañías han sido víctimas de un fraude, por lo menos en una ocasión en un año de operaciones" (párr.1), evidenciando de esta manera como la falta de ética por parte de los contadores y demás profesionales, conllevan a cometer fraudes o delitos incumpliendo con las normas y procedimientos estipulados por las organizaciones y sus directivos.

Baza (2019), argumenta "algunos factores que dan origen a estas faltas son: "Presión excesiva por alcanzar metas de resultados", "Ausencia de la cultura de ética personal", "Supervisión del personal y de las transacciones", "Control por parte de los órganos del gobierno en los procedimientos de control interno", entre otros (párr. 2).

ESAN Business (2018) afirma que:

“ LA CREACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA FACILITA LA TOMA DE DECISIONES EN TODOS LOS NIVELES DE UNA ORGANIZACIÓN, YA QUE REDUCE LA AMBIGÜEDAD Y LAS CONSECUENCIAS DE LAS PERSPECTIVAS INDIVIDUALES EN LOS ESTÁNDARES ÉTICOS. UN CÓDIGO ÉTICO ES, ENTONCES, UN DOCUMENTO VITAL PARA LAS EMPRESAS, PUES LAS INFRACCIONES PUEDEN GENERAR EN ESTOS GRAVES PROBLEMAS CON LOS CONSUMIDORES, CON OTRAS FIRMAS O CON LAS AUTORIDADES GUBERNAMENTALES ”

Por ello trata sobre las repercusiones que se dan por no cumplir con lo que se ha establecido en los manuales de auditoría por esa falta de ética profesional, ética de la que algunas personas carecen y que cuando obtienen buenos puestos o salarios altos, son manipulados para cambiar y presentar estados financieros falsos, con el fin de lucrarse ellos mismos, siendo ésta un motivo grande que impide el desarrollo, crecimiento y evolución de las organizaciones y empresas sin importar si son privadas o públicas o en algunos casos de beneficencia.

La sociedad en la que vivimos se ha encargado de dar el estatus a cada persona partiendo de la parte económica, profesional y personal, es por eso que se dan estos fraudes o faltas que repercuten en el buen funcionamiento de las empresas, manejo de dineros que muchas veces son utilizados mal intencionadamente y que son clave fundamental en la corrupción, es por eso que la ética profesional es y seguirá siendo siempre una barrera que ayuda a combatir esa grave problemática de anticorrupción que se vive en todas las fases y etapas de cualquier empresa u organización y que se da en cualquier ámbito ya sea en lo público o privado.

En un mundo tan complejo y diverso, el riesgo al que están expuestas las organizaciones son altas, con referencia al mal manejo de sus recursos por profesionales que se les olvida el compromiso ético que adquieren, por ello el contador o auditor debe desempeñar su labor con la firmeza de poder expresar opiniones que sean relevantes e importantes para la toma de decisiones para buscar que las organizaciones se posesionen en el mercado y así evitar los errores debido a los fraudes que en su mayoría, no se detectan a tiempo. La responsabilidad de los contadores o auditores es bastante elevada por todo lo que la firma representa ante los organismos a los que se debe dar fe de los movimientos financieros de la organización, es por eso que se vive un nivel de estrés que crece debido a las noticias sobre evasiones fiscales, escándalos financieros, denuncias, etc.

#### **DISEÑO METODOLÓGICO**

Para el desarrollo de este artículo, se basó en la técnica y práctica de la investigación documental, en el que se pudo seleccionar archivos y documentos que permitieron adentrarse en la temática elegida, poder analizar fuentes, citas, páginas que ampliaron más el tema, permitiendo un análisis claro. Se verificaron cada uno de estos temas referentes a la auditoría y la ética de los contadores, para realizar el análisis sobre la repercusión en el manual de auditoría por falta de ética profesional en una organización, adicionalmente se tuvo en cuenta una investigación de tipo descriptivo, con enfoque analítico, para dar una mayor profundidad a la obtención de los resultados.

&gt;&gt;

## DISCUSIÓN

Las organizaciones y empresas tienen la responsabilidad de brindar el apoyo y el aporte a la sociedad, independientemente del punto en el que se estén observando las cosas, en algunos casos será de aprendizaje para los estudiantes que lleguen a realizar prácticas o desempeñen algún cargo temporal dentro de ellas, a la sociedad dependiendo de la actividad económica a la que se dedique o esté reglamentada. Pero viendo el enfoque de las organizaciones y empresas en la parte educativa, es también un reto para ellas por todo el conocimiento que puedan brindar.

Las universidades tienen un reto grande de inculcar y fortalecer ese liderazgo, innovación, y aprendizaje a sus estudiantes, con el propósito de formarlos en conocimientos y valores que son pilares fundamentales para el desempeño de sus carreras. El contador público, tiene una misión especial al cumplimiento del Código de Ética Profesional, porque son los llamados a dar fe pública con la firma y tarjeta profesional, es por eso que primero debe valer el interés público sobre el personal.

En la actualidad se ven afectadas algunas etapas de los procesos que llevan las universidades de enseñanza-aprendizaje y sus mecanismos de evaluación. A pesar que la mayoría de las universidades utilizan el método presencial, por toda la revolución de las tecnologías de la información y comunicación se han visto obligadas a anexar programas virtuales o semipresenciales, que no necesitan la constante estancia de los aprendices y que esto juega un papel importante en la formación autónoma y que son acompañadas por plataformas virtuales.

Las TIC, lo que le promueve a las universidades es ayudar a formar ese espíritu de desarrollo de competencias buscando el equilibrio o nivel de subjetividad, haciendo que obtengan objetivos claros para afrontar las diferentes etapas y procesos en el ámbito laboral. El proceso educativo es un requisito necesario para conseguir un compromiso responsable con la propia formación.

En el ámbito de la contaduría pública, las universidades han optado por el modelo basado en competencias y las normas y requisitos que deben seguir para conseguir los resultados esperados en las diversas áreas de competencia para el desempeño de la profesión como contadores públicos.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La auditoría debe estar principalmente caracterizada por una comunicación clara y eficiente con todos los interesados sobre el estudio que se realiza en una organización, con aras de ampliar ese conocimiento y así brindar la mejor asesoría para la toma de decisiones bajo saberes técnicos y científicos. Sin desconocer que diversas ciencias han tomado la auditoría y la han adaptado metodológicamente a su campo de acción.

El concepto de auditoría debe ser amplio y universal teniendo en cuenta la realidad actual de las organizaciones y de las universidades que al parecer han limitado la auditoría solo a la parte contable-financiera y a todo lo relacionado con esa área, la idea es que sea un concepto práctico no solo para los contadores públicos sino a todos los profesionales que han adaptado a sus campos de acción este concepto, mediante investigaciones profundas, que son planeadas y ejecutadas con la mayor calidad y excelencia, y todo por mejorar todos los procesos y funciones de las organizaciones. Ahora bien, cualquiera que sea el enfoque y alcance de la auditoría debe estar dirigida por un contador público, por lo que son los únicos que pueden dar fe sobre el funcionamiento de las organizaciones.

La ética, es un pilar fundamental dentro del desempeño y desarrollo del profesional de la contaduría pública y de cualquier profesión que se realice dentro de la organización, siendo primordial los valores morales, éticos y las responsabilidades que se van adquiriendo a medida que se ejecutan las labores, mostrando y demostrando el grado de madurez y el beneficio común que se da para lograr los objetivos y metas trazados para el cumplimiento de todos los estándares de la organización.

**FICHA TÉCNICA**

NOMBRE DEL PROYECTO: Repercusión en el manual de auditoría por falta de Ética Profesional en una organización.

PALABRAS CLAVE: Auditoría, Ética Profesional, Organización, Valores

PROGRAMA ACADEMICO: Contaduría Pública.

GRUPO DE INVESTIGACIÓN: QUANTUM

SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN: CRESIIF

LINEA DE INVESTIGACIÓN: Auditoría y aseguramiento de la información

LIDER DEL PROYECTO: José Javier Martínez Martínez

TIPO DE ARTICULO: Artículo reflexivo

CORREO ELECTRONICO: [jmartine171@uniminuto.edu.co](mailto:jmartine171@uniminuto.edu.co)

INVESTIGADORES: José Javier Martínez Martínez

CORREO ELECTRONICO: [jmartine171@uniminuto.edu.co](mailto:jmartine171@uniminuto.edu.co)

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Ayaviri García, D. (2010). Contabilidad Básica y Documentos Mercantiles. Buenos Aires: N-DAG. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000300038](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300038)

Baquero, M. (2013). Manual Práctico de Control Interno. Barcelona: PROFIT. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000300038](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300038)

Baza, F. (2019). Fraude: efectos en la auditoría de estados financieros. Recuperado de <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/3597-fraude-efectos-en-la-auditoria-de-estados-financieros>

Congreso de la República de Colombia. Ley 43 de 1990 (13 de diciembre). Por la cual se adiciona la Ley 145 de 1960, reglamentaria de la profesión de Contador público y se dictan otras disposiciones. Diario oficial No. 39602. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1598256>

ESAN Business (2018). ¿Qué consecuencias obtiene una empresa que carece de un código ético? Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/04/que-consecuencias-obtiene-una-empresa-que-carece-de-un-codigo-etico/>

Hernández P., Osneydy (2016). La auditoría interna y su alcance ético empresarial. Actualidad Contable Faces año 19 número 33. P.15-41. Recuperado de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewimpN\\_nhdPpAhWBY98KH3oAGsQFJAeGQIAhAB&url=http%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F257%2F25746579003.pdf&usq=AOvVaw35HUmFzjYL6vjotDXg0Zs](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewimpN_nhdPpAhWBY98KH3oAGsQFJAeGQIAhAB&url=http%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F257%2F25746579003.pdf&usq=AOvVaw35HUmFzjYL6vjotDXg0Zs)

Ley 1314 del 2009. Por el que se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera en Colombia.13 de julio). Recuperado <https://es.slideshare.net/LuzAbrilR/resumen-ley-1314-del-2009>

Ley 87 de 1993. Reglamentada por Decreto Nacional 1826 de 1994. (29 de noviembre). Por el que se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado. Recuperado de [https://www.sic.gov.co/sites/default/files/normatividad/Ley\\_87\\_1993.pdf](https://www.sic.gov.co/sites/default/files/normatividad/Ley_87_1993.pdf)

Real Academia Española (2020). Diccionario. Recuperado <https://dle.rae.es/manual?m=form>

Sanchis, J. (2015). Importancia de la auditoría interna en las organizaciones. Recuperado de <https://www.auditool.org/blog/auditoria-interna/3289-importancia-de-la-auditoria-interna-en-las-organizaciones>



# Reflexiones sobre la contratación estatal desde la perspectiva de la auditoría y la ética profesional



MARÍA STELLA LIZCANO TORRES  
mlizcanotor@uniminuto.edu.co

## RESUMEN

La contratación pública en Colombia tiene como objetivo esencial que el Estado pueda satisfacer la adquisición de recursos o servicios para ejecutar el cumplimiento de sus objetivos, proceso que se encuentra regulado por la “Ley 80 de 1993”. Este artículo lleva a cabo un análisis de las irregularidades que presenta el proceso y las falencias de la norma establecida, lo cual ha generado prácticas corruptas en la forma de contratar, faltas en el control, supervisión y auditoría por los encargados del proceso, y un panorama desalentador en lo referente a las acciones antiéticas por parte de los gobernantes, de los empleados públicos y contratistas.

## PALABRAS CLAVE

Contratación Estatal, Control Interno, Ética, Ley 80 De 1993, Principios.

## ABSTRACT

The main objective of public procurement in Colombia is to enable the State to satisfy the acquisition of goods or services to fulfill its purposes, a process that is regulated by Law 80 of 1993. This article explores the irregularities in the procurement process and the weaknesses of the established rule. This fact has created corruption in procurement, supervision and auditing and a discouraging environment. All those sad situations as a result of unethical actions from government, public officers and civilian contractors.

## KEYWORDS

Public procurement, Internal control department, Ethics, Law 80 of 1993, Values.

>>

## INTRODUCCIÓN

Este artículo reflexivo aborda la temática de la contratación estatal desde el enfoque de la auditoría y la ética profesional, a partir de la observación de los aspectos normativos de la gestión contractual, su control y la ética con la cual las partes del proceso asumen el desempeño de las funciones y la práctica de los fundamentos que rigen la norma.

Realizado el estudio de los documentos recogidos, se considera que existe un vacío en los procedimientos del control interno y de auditorías transparentes en la asignación de contratos, lo cual ha venido procurando que los “principios de transparencia, economía y responsabilidad” no se den en cada una de las etapas de la contratación, dando paso a hechos de corrupción que manchan la ética, la moral y el profesionalismo de los que participan.

Desde allí se propone un análisis de las principales formas de corrupción en Colombia “los procesos de contratación pública”, sus irregularidades e incumplimientos a la norma durante las respectivas etapas del proceso; así mismo, este artículo busca responder las siguientes preguntas: **¿Cuáles son las fallas para que el control y la auditoría en los procedimientos de la contratación no se ejecuten de mejor manera? ¿Dónde queda la ética profesional de quienes celebran y ejecutan estos procesos de contratación?**

## “ ¿DÓNDE QUEDA LA ÉTICA PROFESIONAL DE QUIENES CELEBRAN Y EJECUTAN ESTOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN? ”

### DESARROLLO

Ley 80 de 1993, normas y principios en la contratación estatal.

La contratación estatal en el País está establecida por la “Ley 80 de 1993, la cual tiene por objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales” (Art.1 p.1).

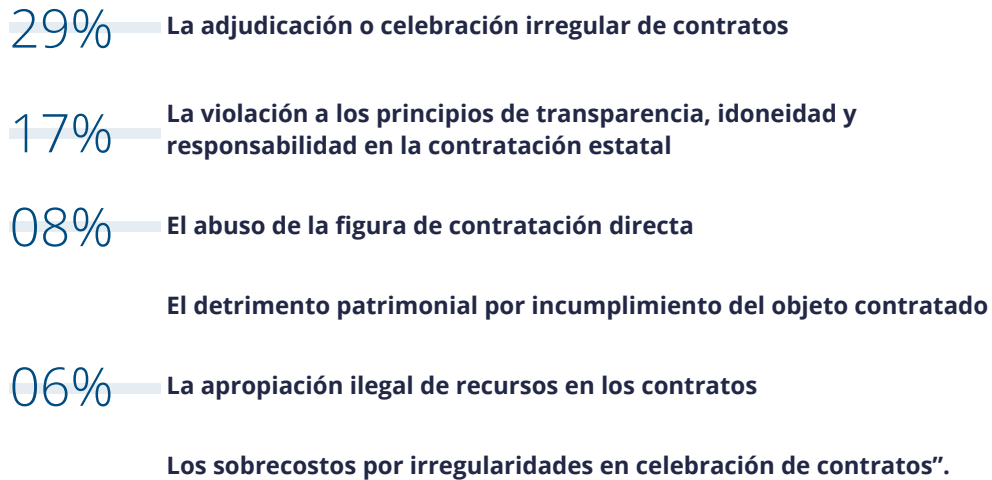
Esta normatividad, de manera organizada en sus 81 artículos indica los procesos y lineamientos con los cuales las Entidades Estatales y funcionarios públicos pueden efectuar contratos con el fin de llevar a cabo las metas estatales. Lo anterior teniendo como base de sus actuaciones contractuales los “principios de transparencia, economía y responsabilidad, tal como lo señala el Art. 23” (p. 11).

Esta normatividad para la contratación estatal, cuenta además con herramientas tecnológicas creadas para el registro documental y control del cumplimiento de requerimientos en el SECOP (Sistema electrónico para la contratación pública) “Decreto 1510 de 2013 Art. 19”, además de las funciones que este debe cumplir las cuales están establecidas en la “Ley 1150 de 2007 Artículo 3”.

A pesar de que en la actualidad el país cuenta con una normativa para hacer más transparente las etapas de la contratación y respetar el derecho al acceso a la información pública, es evidente que siguen presentándose actos de manipulación y corrupción sobre los procesos de contratación. Las excepciones que presenta la norma como es el caso para los “procesos de contratación directa, permite la corrupción pues no exige que la elección del contratista sea por licitación o concurso público (Ley 80 de 1993 Art. 24)”, lo cual permite que este sea uno de los canales por donde más posibilidades hay para que los recursos sean desviados beneficiando a unos pocos.

Es innegable que los manejos en la contratación del Estado están viciados por diferentes acciones en cada una de las etapas. Los intereses de los actores hacen que los fines de la contratación no se cumplan en su totalidad y la organización de los procedimientos de selección sea maniobrada, situaciones que se seguirán repitiendo en estos procesos. Es así como “Transparencia por Colombia (citado por Botero, 2019) concluye que la corrupción en Colombia es un fenómeno estructural y sistémico que está presente en la gestión pública nacional, municipal y departamental, así como que el punto más álgido del problema es la contratación pública, ya sea para la provisión de bienes o servicios o para la vinculación de personal al Estado” (párr.3).

Al revisar las estadísticas sobre corrupción en el país del periodo 2016-2018, según Transparencia por Colombia (citado por Restrepo, 2019) se encuentra que los mayores porcentajes de esta, se evidencian en “las irregularidades en los procesos de contratación pública (46%), identificando como las más frecuentes las siguientes:



Cabe señalar que los sectores donde se presentan más prácticas corruptas son “educación, infraestructura y transporte, salud y función pública”, siendo estos los que tienen asignados mayores recursos públicos.

Transparencia por Colombia (2019) afirma que “aproximadamente la tercera parte de los financiadores de las campañas territoriales de 2015 así como de las campañas de Congreso 2018 celebraron contratos con el Estado después de haber entregado sus aportes” (p. 32). Esta situación confirma que tan amarrada esta la contratación estatal desde mucho antes que sean elegidos los gobernantes de turno; y estos a su vez favorecidos sus propios intereses perpetúan la corrupción en la celebración y ejecución de contratos.

Teniendo en cuenta lo planteado en líneas anteriores, es triste decir que Colombia cuenta con la normatividad, los decretos y un sistema electrónico que permite llevar a cabo un proceso correcto que dé cumplimiento a los principios de la contratación, sin embargo, la falta de control y ética de gobernantes y funcionarios públicos, y la existencia de esquemas de corrupción que han logrado permear toda la estructura seguirán causando perjuicios en las finanzas y recursos públicos, y en los intereses de todos los colombianos.

#### **CONTROL DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA.**

La función de “control y vigilancia de la contratación estatal” en Colombia, está a cargo de los órganos de control (Procuraduría, Contraloría, Fiscalía) tal como lo establece la “Ley 80 de 1993 en su artículo 62:

DE LA INTERVENCION DEL MINISTERIO PUBLICO. La Procuraduría General de la Nación y los demás agentes del ministerio público, de oficio o a petición de cualquier persona, adelantarán las investigaciones sobre la observancia de los principios y fines de la contratación estatal y promoverán las acciones pertinentes tendientes a obtener las sanciones pecuniarias y disciplinarias para quienes quebranten tal normatividad”. (p.29).

Dichos organismos tienen la competencia de realizar los respectivos procesos de control, a las entidades estatales, con el fin de custodiar el preciso cumplimiento de los principios de la contratación, y de esta manera proteger los recursos públicos; sin embargo, como se ha venido analizando, los funcionarios involucradas en el proceso no están siendo efectivos en el desarrollo de sus funciones, permitiendo así que los hechos de corrupción sigan avanzando. Por ello, lastimosamente, la falta de transparencia en las acciones de los funcionarios, de los contratistas y de los órganos de control seguirán afectando a gran escala el bienestar colectivo, la igualdad y equidad de todos los sectores.

<<

Las autoridades de control fiscal como lo establece la “Ley 80 de 1993 Artículo 65 ejercerán control posterior a las cuentas correspondientes a los pagos originados en los mismos, para verificar que éstos se ajustaron a las disposiciones legales” (p.29). Luego de que se agoten todos los tramites de legalización de los contratos, queda la inquietud de si las autoridades de control, realizan alguna acción que obligue a responder por los perjuicios económicos.

El país requiere de soluciones radicales a este flagelo de la corrupción; el control, la auditoria y vigilancia a los procesos de contratación demandan de mayor rigurosidad y sobre todo de honestidad en el desarrollo de sus procedimientos. Por ello, vale resaltar aquí lo expresado por palabras de Bonilla (2011) quien afirma que es necesario:

“generar acciones preventivas a través de controles y prácticas de auditorías severas practicadas por funcionarios idóneos, especializados e independientes, con mayor investidura, intachables en lo personal y profesional, escogidos a través de un proceso meritocrático, que garantice el adecuado manejo de los recursos públicos a través de la contratación” (párr.8).

Otro punto importante en la administración de los controles a la contratación, es el sistema judicial. El artículo 64 de la Ley 80 de 1993, delega en la Fiscalía General de la Nación, la responsabilidad de investigar las conductas delictivas en los procesos contractuales, cumpliendo con el procedimiento judicial correspondiente. En mi opinión la legislación penal en Colombia tiene considerables fallas al momento de imponer las sanciones o castigos en este tipo de actos delictivos; el aumento en las penas por hechos de corrupción podría ser una manera de limitar en parte este alto porcentaje de irregularidades. Además, que quienes terminan siendo procesados por estos delitos en muchas ocasiones son funcionarios de rango medio, pero no los de rango alto, los que son realmente responsables.

Como parte del proceso de control, la “Ley 80 de 1993 en su artículo 66, permite la participación comunitaria en la vigilancia y control de los contratos que celebran las entidades estatales cuando plantea que:

“ LAS ASOCIACIONES CÍVICAS, COMUNITARIAS, DE PROFESIONALES, BENÉFICAS O DE UTILIDAD COMÚN, PODRÁN DENUNCIAR ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES LAS ACTUACIONES, HECHOS U OMISIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS O DE LOS PARTICULARES, QUE CONSTITUYAN DELITOS, CONTRAVENCIONES O FALTAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN ESTATAL” (P.30). ”

Además, la reglamentación de las veedurías se decretó en la “Ley 850 de 2003, artículo 4 la cual tiene por objeto: La vigilancia de la gestión pública por parte de la Veeduría Ciudadana se podrá ejercer sobre la gestión administrativa, con sujeción al servicio de los intereses generales y la observancia de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, y publicidad” (p.1)

Así mismo, esta Ley da especial relevancia a la correcta vigilancia que las veedurías realicen sobre los recursos públicos y la distribución de los mismos, dando atribuciones a estos para ayudar a fortalecer los controles a hechos de corrupción de la gestión y la contratación estatal. Por esta razón, siendo clara la norma a este respecto, cabe entonces preguntarse si las veedurías están cumpliendo el control y vigilancia a estos procesos de manera acertada y transparente o si al igual que los demás organismos de control se están quedando cortas al momento de denunciar los actos irregulares en los procesos de contratación. Lo anterior, entrando también a formar parte de los “beneficios” que pueden recibir de manera voluntaria o de las presiones que de mala manera ejercen quienes están al mando. >>

Para el año 2011, se crea la Ley 1474, conocida como Estatuto anticorrupción, con la cual se dictaron normas para “fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública” (p.1), con esta ley se implementaron medidas disciplinarias, administrativas y penales que ayudarían a disminuir los porcentajes de corrupción en los diferentes procesos de la gestión pública, y reforzar las normas para el control y vigilancia de estos, pero como toda norma en Colombia, es evadida por muchas personas que siguen tejiendo los hilos de la corrupción.

Es importante mencionar que la “Ley 1474 de 2011 (art. 7, art. 8, art. 82)”, hacen clara referencia a la auditoría, control y prevención de actividades corruptas en la contratación pública, al oficio de los responsables del control interno; de los revisores fiscales, así como de las obligaciones, deberes, exigencias y requisitos para ocupar dichos cargos, señalando también las responsabilidades civiles, disciplinarias, fiscales y penales que recaen sobre los interventores consultores y asesores externos.

Además, la Ley 1474 de 2011 (artículo 83), señala “que es una obligación para las entidades públicas vigilar la ejecución de los contratos mediante un supervisor o un interventor, según sea el caso, quien realizará los seguimientos técnico, administrativo, financiero, contable, y jurídico, para lo cual podrán contratar por prestación de servicios el personal de apoyo que se requiera”.

En estos apartes de la normatividad, se podría decir, que claramente existen las pautas adecuadas para realizar las auditorías y controles efectivos a los procesos de contratación, si se cumplen como tal los requisitos para los cargos. Los conocimientos profesionales son acordes a la obra a ejecutarse y las personas contratadas son moral y éticamente un buen elemento, de lo contrario estas prestaciones de servicio terminarían siendo también contratos amañados para beneficiar compromisos políticos e intereses económicos.

#### **DE LA ÉTICA Y LA MORAL.**

Corresponde ahora, analizar la función pública desde la óptica de la ética y la moral, como se ha venido reflexionando en este artículo, la contratación estatal está manipulada de gran forma por acciones y prácticas corruptas a las cuales ha sido imposible ponerles freno para dar paso a la transparencia y honestidad en los procesos.

Desde cada una de las partes que actúan en la celebración y ejecución de contratos, gobernantes, funcionarios públicos, interventores, auditores, órganos de control y contratistas, se evidencia una falta de ética y moral en sus acciones, faltando así a valores de rectitud, honradez y decencia. Pareciera como si estos valores no hubiesen tenido en algún momento validez e importancia en la formación tanto personal como profesional, pues al parecer se han ido perdiendo y olvidando, como lo expresa Hernández (2018):

“La ética, de manera especial la ética de lo público, no se construye ni se adquiere, menos se interioriza o se convierte en modo de vida, por imposición, por decreto, por prescripción o disposición alguna, sino que, se trata de principios y valores que se instituyen, se erigen, se forjan y se estructuran en el perfeccionamiento del ser humano; en el accionar diario de cada servidor público”. (p. 2).

Las Leyes y normas en Colombia pueden ser cada vez más rigurosas y con más reglamentaciones con el fin de evitar desviaciones de recursos económicos y gastos indebidos del presupuesto público, pero mientras todos estos procesos de contratación sigan viciados por acciones de personas que no tienen principios de honestidad, moralidad y ética, no se va a lograr ninguna transformación y cambio y el país seguirá siendo desangrado económicamente.

La labor de los funcionarios públicos, según el Código de integridad del servicio público colombiano, se basa en los siguientes valores: “honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia”. Es una aspiración de todos los colombianos es que no quede solo plasmado en dicho folleto, sino que realmente sea interiorizado por cada uno de los funcionarios independiente de su profesión, funciones y responsabilidades.

## **DISEÑO METODOLÓGICO**

Para la elaboración del artículo se utilizó la técnica de investigación documental, se seleccionaron documentos que permitieran profundizar en la temática escogida, hacer una lectura crítica de los mismos y a partir de estas fuentes realizar el respectivo análisis. Además, se llevó a cabo una búsqueda de documentos relacionados con los temas de contratación estatal, control interno y auditoría, y ética, se seleccionó lo referente a leyes y normativas que establecen los procesos de contratación en Colombia; así mismo, se leyeron y analizaron informes y artículos sobre las irregularidades en la contratación y la ética.

Los documentos seleccionados, corresponden a las normas legales vigentes en Colombia, de las cuales se extrajo la información que se consideró más importante para llevar a cabo el análisis respectivo, plasmando los puntos de vista sobre el tema escogido.

## **RESULTADOS**

Una vez planteadas las anteriores reflexiones y de acuerdo con el diseño metodológico anteriormente expresado es bueno dar paso a los resultados:

Las cifras estadísticas analizadas, permiten corroborar el alto grado de corrupción en el manejo de los contratos públicos y las diferentes irregularidades que se presentan en la celebración y ejecución del proceso contractual en Colombia.

Existen leyes y normativas que regulan los procesos de contratación. Sin embargo, las cuales presentan excepciones que son aprovechadas por las diferentes partes para realizar malos manejos en los contratos, a pesar de que la reglamentación permite un manejo correcto y ético de la contratación.

Las fallas en el control y auditoría de los contratos públicos, aumenta de forma representativa los casos de corrupción en la gestión pública. Esto es un espiral que parece no tener fin y que solo contribuye a menoscabar los recursos públicos que deberían ser invertidos en áreas como educación, salud, vivienda y promoción del deporte y la cultura.

## **DISCUSIÓN**

La grave problemática por la que atraviesa el país desde hace tiempo, es como se mencionó en líneas precedentes, un círculo vicioso de malversación continua de recursos públicos, que se da a través de la contratación estatal, y el escaso compromiso ético y moral de las instituciones, personas y órganos de control. Sumado a esto, se evidencia la falta de conciencia con la que los ciudadanos nos acercamos a las urnas y ejercemos nuestro derecho democrático para elegir gobernantes sin ética y transparencia y servidores públicos deshonestos.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Colombia cuenta con una adecuada normatividad y reglamentación para un correcto manejo de la contratación pública, el problema radica en que las maquinarias siempre encuentran la manera de sobornar funcionarios, y estos a su vez de manipular procedimientos sacando partido de los recursos públicos de manera indebida.

Los procesos de auditoría, interventoría y control a la gestión contractual, no marcan un derrotero que indique de manera positiva, que pueden darse cambios de estructura a los procesos. Las funciones de los órganos de control no son ciento por ciento objetivas y transparentes, lo que no permite un avance en materia anticorrupción.

Las irregularidades en la contratación y aumento de actos de corrupción tienden a seguir creciendo por cuanto no se tienen valores y principios éticos. Urge una política y práctica de la misma que fomente el desarrollo de buenas acciones en la función pública.

Cambiar este panorama en un país donde se han afianzado ya estos flagelos de corrupción, es una tarea algo complicada. Se necesitarían transformaciones no solo de estructuras ya configuradas para llevar a cabo este tipo de acciones, sino de los valores éticos y morales en las personas participantes de estos procesos. Es aquí donde la labor de la educación se configura en fundamental. Es desde la formación de los futuros funcionarios públicos que se puede generar conciencia del bien público y de la necesidad de cuidar de los recursos que son de todos y para todos los ciudadanos.

**FICHA TÉCNICA**

NOMBRE DEL PROYECTO: Reflexiones sobre la contratación estatal desde la perspectiva de la auditoría y la ética profesional

PALABRAS CLAVE: Contratación estatal, control interno, ética, Ley 80 de 1993, principios.

PROGRAMA ACADEMICO: Contaduría Pública

GRUPO DE INVESTIGACIÓN: QUANTUM

SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN: QUANTUM

LINEA DE INVESTIGACIÓN: Auditoría y aseguramiento de la información

LIDER DEL PROYECTO: María Stella Lizcano Torres

TIPO DE ARTICULO: Artículo reflexivo

CORREO ELECTRONICO: mlizcanotor@uniminuto.edu.co

INVESTIGADORES: María Stella Lizcano Torres

CORREO ELECTRONICO: mlizcanotor@uniminuto.edu.co

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bonilla, M. (2011, 31 de mayo). El control interno y la auditoría como garantes de la contratación estatal. Recuperado de

<https://www.auditool.org/blog/sector-gobierno/277-el-control-interno-y-la-auditoria-como-garantes-de-la-contratacion-estatal>

Botero, L. (2019, 7 de mayo). Contratación pública, un punto álgido de la corrupción:

transparencia por Colombia. El Espectador. Recuperado de

<https://www.elespectador.com/noticias/judicial/contratacion-publica-un-punto-algido-de-la-corrupcion-transparencia-por-colombia-articulo-854128>

Código de integridad valores del servicio público. Función pública. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

Congreso de la República. Ley 80 de 1993 (octubre 28). Por la cual se expide el Estatuto

General de Contratación de la Administración Pública. Diario Oficial No. 41.094. Bogotá. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=304>

Congreso de la República. Ley 850 de 2003 (noviembre 18). Por medio de la cual se reglamentan

las veedurías ciudadanas. Diario Oficial No. 45.376. Bogotá. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10570>

Congreso de la República. Ley 1150 de 2007 (julio 16). Por medio de la cual se introducen

medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras

disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos. Diario Oficial No. 46.691. Bogotá. Recuperado de

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1150\\_2007.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1150_2007.html)

Congreso de la República. Ley 1474 de 2011 (julio 12). Por la cual se dictan normas orientadas a

fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y

la efectividad del control de la gestión pública. Diario oficial No. 48.128. Bogotá.

Hernández, F. (2018, 11 de mayo). Ética de lo público. Modelo de gestión ética para las

entidades del Estado Colombiano. Integritas: Revista de Ética. Año 1 No. 1 enero-junio 2018. Instituto de estudios del ministerio público. Recuperado de

<https://www.procuraduria.gov.co/iemp/Integritas.page>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1510 de 2013 (julio 17) Por el cual se

reglamenta el sistema de compras y contratación pública. Diario oficial No. 48.854. Bogotá. Recuperado de

<https://sintesis.colombiacompra.gov.co/normatividad/documento/14049>

Restrepo, M. (2019, 25 de mayo). ¿Dónde están? ¿Quiénes son? ¿Qué hacen? El Tiempo. Recuperado de

<https://www.eltiempo.com/justicia/investigacion/73-de-casos-de>

corrupcion-ocurren-en-el-sector-publico-segun-transparencia-por-colombia-366978

Transparencia por Colombia. Informe elecciones y contratos 2018 -2019. Recuperado de

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKewjMvleryZXpAhUDQ6wKHQMyDsIQFjAAegQIAxAB&url=http%3A%2F%2Ftransparenciacolombia.org.co%2FDocumentos%2F2019%2FEleccionesYContratos%2FEleccionesYContratos-2019.pdf&usg=AOvVaw0GupeoLE2IGN2lbfkk0H0>

A blue-tinted portrait of Maria Montessori, an elderly woman with short, wavy hair, looking slightly to the right. The image is the background for the top half of the page.

# La Educación estética desde la perspectiva de María Montessori en el quehacer docente y su influencia en la formación cultural

## RESUMEN

Indudablemente el periodo infantil es un periodo de creación, al principio no existe nada al cabo de un año el niño lo conoce todo. La educación estética tiene hoy relevancia en las escuelas de formación inicial, pues el Ministerio de Colombia (2014) viene hablando en la educación del arte como experiencia para el encuentro con lo estético; y es por eso que queremos tratar de incentivar la práctica de la pedagogía Montessori en el aula para el desarrollo de las actividades estéticas en el quehacer docente en donde el profesor sea un guía y deje volar la imaginación y creatividad de los niños y niñas.

## PALABRAS CLAVE

María Montessori, formación profesoral, estética, primera infancia, educación artística

## ABSTRACT

At present, aesthetic education is relevant in initial training schools, since the Ministry of Colombia (2014) has been talking about an art education as an experience for the encounter with aesthetics; and that is why we want to try to encourage the practice of Montessori pedagogy in the classroom for the development of aesthetic activities in the teaching profession where the teacher is a guide and lets the imagination and creativity of children fly and girls.

## KEYWORDS

María Montessori, teacher training, aesthetics, infant, arts education.

>>



## INTRODUCCIÓN

La educación estética, en la educación preescolar desde las últimas décadas, cumple una función fundamental, tanto así que es una de las cinco dimensiones más importantes de los infantes, pues gracias a ella se pueden expresar y reconocer las maravillas que tiene la vida; pueden llegar por medio de las demostraciones de arte a manifestar que tan sensibles, frágiles o fuertes pueden llegar hacer; además los niños tienen una gran imaginación y creatividad, esta última es la que corre con peligro de verse frustrada en los primeros años de vida en las escuelas tradicionales, pues les ofrecen todo al niño desglosado, que no necesita crear, y los mismos maestros pueden ahogar esa gran imaginación de los niños muchas veces sin darse cuenta, pues deben seguir unos patrones de funcionalidad en la gestión del aula, sin advertir que todos los niños son diferentes, piensan, actúan y viven diferente, como lo afirma el Ministerio de Educación (Documento 14, 2010).

El arte, desde el inicio de la vida, permite entrar en contacto con el legado cultural, con la sociedad y con el ambiente que rodea a la familia. Contemplar el arte como una actividad inherente al desarrollo infantil contribuye a evidenciar que posee un carácter potenciador de creatividad, sensibilidad, expresividad y sentido estético" (Men, Documento 21, 2014)

En esta línea ya desde el siglo XIX, la educadora María Montessori valoraba la educación estética dentro del concepto de formación integral, donde el respeto al niño es fundamental y el papel del adulto es guiarle y proporcionarle las herramientas; pues según lo afirma Montessori: "Nunca ayudes a un niño con una tarea en la que siente que puede tener éxito" (1949, p.56) y donde la libre expresión es muy importante, pues el niño es autónomo de manifestar sus sentimientos plasmándolos en sus creaciones artísticas sin límites ni condiciones, expresándolos en lo que llama Montessori los periodos sensibles que son los momentos en los cuales los niños son capaces de adquirir una habilidad con mucha facilidad, y estos periodos no deben ser interrumpidos pues se frena la exploración, la creatividad y el aprendizaje. (1949 p. 19).

El presente artículo entonces busca integrar y relacionar la educación estética y el método Montessori, como un aporte para la formación profesoral, pues hay cada día más escuelas que adoptan este método y su filosofía en los currículos, dando así en el campo artístico una apertura libre al arte de los niños; además queremos plasmar porque la educación estética tiene influencia en la formación cultural, ya que están totalmente relacionadas con el arte y la cultura, y por medio de la educación estética se mantiene salvaguardada de la cultura, que ira pasando de generación en generación, y aquí juega un papel muy importante la educación inicial, que nace en casa y tiene su continuación en la escuela de preescolar.

## DISEÑO METODOLOGICO

El tipo de investigación seleccionado es documental y descriptiva, pues la realidad a estudiar con sus fases se va registrando según las fuentes de documentos encontrados en base de datos, para así abordar el fenómeno de interés (Hernández et al, 2010, p.86).

El enfoque para esta investigación es cualitativo pues la realidad a estudiar es de tipo social y educativa encontrándose el fenómeno (Salgado Lévano, 2007) de la educación infantil, para lo cual se busca tener una comprensión de la estética y la educación Montesoriana.

## DESARROLLO

Vamos a conceptualizar en este aparte la noción de estética, su perspectiva desde competencia de aprendizaje y como Montessori aporta su pensamiento en el marco de la educación infantil.

La estética del griego Aisthetikos es un término que aparece en 1753 pero ha caminado con la historia de la humanidad, pues el hombre primitivo del mito paso a lo estético madurando en el arte (Peguero & Núñez, 2009)

Para definirla tomaremos el aporte de Buck-Morss (1993) afirmando que es "aquello que es perceptible por medio de la sensación" producto de la experiencia no del arte únicamente, sino de la "realidad material y corporal" siendo un aprendizaje cognitivo que se llega por medio del "gusto, tacto, vista, oído, olfato", es decir todo el "sensorio corporal" (p.58)

Lo estético por tanto se ubica en la esfera de lo psicológico (sensación-percepción), de la conciencia (conocimiento) y de lo valioso (axiológico), que surge no de forma innata sino por la relación entre un sujeto sea particular o colectivo y un objeto que puede ser la naturaleza, una obra, el arte, las relaciones; descubriendo allí una experiencia de lo bello, lo feo, y lo sublime entre otras.

El Ministerio de Educación define la educación estética en relación al arte y enfatiza en que se debe establecer numerosas conexiones: con uno mismo, con los demás, con el contexto y con la cultura. De esta manera, el arte, desde el inicio de la vida, permite entrar en contacto con el legado cultural de una sociedad y con el ambiente que rodea a la familia. (Ministerio 2014, p. 13).

Llevada a la educación de las personas y en la cultura, la estética entonces da un efecto por el gusto, la sensibilidad por lo estético y el arte y favoreciendo la creatividad, la contemplación, la reflexión, la abstracción de la mente, la producción de ideas mediante juicios objetivos y subjetivos.

Como competencia a trabajar en la educación, la estética, juega un papel importante en la primera infancia pues presenta posibilidades de construir habilidades de expresar, valorar el sentir y transformar las percepciones en entorno del niño y en sí mismo; de ahí que es un proceso que influye de manera significativa en la personalidad del niño su identidad y en el propósito de desarrollar la capacidad de identificar la belleza del mundo del arte sino también de crearla desde su potencial.

Desde el método Montessori conocido mundialmente desde su sede en Holanda, la estética se ubica en el contexto del aula, pues se caracteriza por proveer un ambiente preparado, es decir ordenado, estético, simple, real, donde cada elemento tiene su razón de ser en el desarrollo de los niños; y en donde en el aula Montessori se integran edades agrupadas en períodos de edades de tres años, incluso abarcando hasta la adolescencia.

Para María Montessori (1949) sostiene que la estética es fundamental para el desarrollo del niño y su educación, ya que está presente en todo el ambiente, dando importancia a la expresión estética por medio del arte, la expresión corporal, la música y la vida práctica, priorizando en lo bello y lo agradable a la vista; pues el niño está dotado de otros poderes, y la creación que realiza no es insignificante, es estética al ambiente, es la relación del todo, (p.15); en donde el niño es libre de realizar sus actividades a su parecer dentro de un ambiente preparado ya que cuenta siempre con la comprobación del error, la guía es solo un acompañante que no limita al niño solo le muestra la vida acorde a su tamaño y cultura.

En su postulado la mente adsorbente según Montessori, es cuando: “El niño adsorbe con su vida psíquica, simplemente viviendo, el niño aprende a hablar el lenguaje de su raza,” (p19.), por ende esto nos da a entender que el niño adsorbe la cultura de su entorno, y la expresión artística es una de las características que enmarcan a una comunidad y a una cultura.

Aquí entra a valorarse el rol del maestro para lo cual afirma la educadora: “El primer paso para una educadora Montessoriana es la auto preparación, debe poseer una imaginación viva, debe tener fe en el niño y liberarse de la idea preconcebida referente al nivel que puede encontrarse en los niños” (p. 253), de igual forma esto implica preparar el ambiente en donde todo debe estar estéticamente colocado y esperando para que el niño se interese en el material propuesto.

## RESULTADOS

Después de leer las fuentes consultadas, se puede discernir los siguientes resultados: Existe una visión prospectiva de la pedagoga italiana cuando se refiere en la educación infantil a la estética y al rol del docente; visión que la actual educación quizás en las tres últimas décadas ha venido hablando con fuerza sobre la educación estética vista como inspiradora filosófica del currículo, ambientadora del aula, camino de apoyo hacia el aprendizaje y puente que favorece la trasmisión de la cultura.

La educación estética está unida a la mediación artística, esta última más socializada en las prácticas curriculares y considerada hoy como una educación impostergable en la infancia Mendívil, (2011); favoreciendo como lo expresaba Montessori el gusto por lo bello pues desarrolla el espíritu creativo, libre, alegre; mirada que hoy traspassa el currículo hasta grados superiores incluso universitarios.

Es fundamental ayudar al niño a desarrollar en la percepción, la sensibilidad y las ideas estéticas, fortaleciendo la capacidad artísticas-creadora y las bases del gusto artístico para lo cual se debe potencializar la percepción sensorial de los objetos, formas, colores y sonidos.

## DISCUSIÓN

Por medio de la estética el niño fortalece sus demás competencias y dimensiones, es preciso trabajar en esta dimensión desde un punto de vista novedoso o diferente reto en primer lugar para los docentes para los cuales va el filosofar el aula repensándola, recreándola.

Aunque el método Montessori ya tiene años de existencia, y se podría decir que no es novedoso, incluso tiene sus discusiones (Chavarría González, 2012), su vigencia es actual para la educación inicial y para cualquier institución educativa pues hoy esta visionado incluso hasta jóvenes de diez ocho años desde su centro internacional en Holanda.

Es necesario darle un vuelco a la educación artística y darle el mismo valor epistemológico que las demás dimensiones que actúan en el aprendizaje.

En ocasiones ha habido confusiones con la estética por estar de la mano con lo bello lo cual requiere la sensibilidad, llegándose equívocamente a relacionar una persona sensible con una persona débil e inestable confundiendo a los docentes, instituciones y padres de familia; de ahí que la estética se ha podido perder en medio de un mar de líneas curriculares pues esta línea del currículo, responde a exigencias antropológicas por el sentimiento estético que tiene toda persona y en nuestro caso los niños, y favorece la unión entre arte, cultura y sociedad, unión que nace en el aula de la labor docente.

Por tanto, en la educación inicial el contenido estético desde Montessori implica una mirada global al aula y a las personas, pero además hoy el contenido estética abraza el artístico que no puede verse visto como suplemento sino algo vital (Granadino, 2006)

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El pensamiento de Montessori sigue vigente y el cualquier maestro está invitado a degustar su aporte en torno a la estética desde la mirada hacia el niño, pues el absorbe el mundo y en él la estética Hemos buscado entrelazar la educación estética con la labor docente y el aporte que se hace a la cultura del niño de la misma sociedad, pues con la estética se contribuye a formar una sensibilidad hacia cultura como totalidad, a unir la razón y los sentidos (Fajardo, 2014); pero nos hemos encontrado que la estética camina de la mano con el arte, es decir con la educación artística la cual de igual forma proporcional favorece la conciencia estética, procurando desde el aula no cortar la creatividad del niño y guiarlo hacia el fomento de la cultura y de la expresión artística.

Se ve necesario revisar los currículos de las instituciones educativas para ver qué tan eficaces son las estrategias que se está enseñando en la educación estética

**FICHA TÉCNICA**

NOMBRE DEL PROYECTO: Opción de Grado. Movilidad internacional

PALABRAS CLAVE: María Montessori, formación profesoral, estética, infante, educación artística

PROGRAMA ACADEMICO: Licenciatura en Pedagogía Infantil

GRUPO DE INVESTIGACIÓN: QUAMTUM

SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN:

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

LIDER DEL PROYECTO: SAUL ERNESTO GARCIA SERRANO-OSCAR JAVIER ZAMBRANO VALDIVIESO

TIPO DE ARTÍCULO: Investigación

CORREO ELECTRONICO: sgarciaserr@uniminuto.edu.co; oscarj.zambrano@uniminuto.edu

INVESTIGADORES: Laura Viviana Delgado Suarez, Diana Serrano Serrano

CORREO ELECTRONICO: Idelgadosua@uniminuto.edu.co, dserranoser@uniminuto.edu.co

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Asociación Montessori Internacional. (AMI). Web Disponible en: <https://montessori-ami.org/>

Buck-Morss, S. (1993). ESTETICA Y ANESTESICA. UNA REVISION DEL ENSAYO DE WALTER BENJAMIN SOBRE LA OBRA DE ARTE en la obra: Dialéctica de la Mirada. Revista La balsa de la Medusa, 25, 1, pp.55-98

Chavarría González, María Celina (2012). NO TODO LO QUE SE DICE MONTESSORI LO ES: DECODIFICACIÓN DE ELEMENTOS ESENCIALES EN UN MUNDO GLOBALIZADO. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 12 (2), 1-38. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=447/44723437002>

Fajardo Fajardo, Carlos (2014). EL GUSTO ESTÉTICO EN LA GLOBALIZACIÓN. Calle14: revista de investigación en el campo del arte, 9(13),52-69. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2790/279032434003>

Granadino, E. (2006). La educación inicial y el arte. Facultad de ciencias y humanidades de la Universidad del Salvador. Recuperado de: <http://portal.oas.org/LinkClick.aspx?fileticket=USty90PYSho%3D&tabid=1282>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collados, C., Baptista Lucio, M. (2010). Metodología de la investigación. México: McGRAW-HILL

Mendivil Trelles de Peña, L. (2011). El arte en la educación de la primera infancia: una necesidad impostergable. Vol. 20, N°. 39, 2011, págs. 23-36. Disponible en: <file:///C:/Users/TIO%20SAUL/Downloads/Dialnet-ElArteEnLaEducacionDeLaPrimeraInfancia-5056872.pdf>

Ministerio de educación. (2010). Documento 16, Orientaciones pedagógicas para la educación Artística. Bogotá. Disponible en: [https://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-241907.html?\\_noredirect=1](https://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-241907.html?_noredirect=1)

Ministerio de Educación. (2014). Documento 21, El arte en la educación inicial. Bogotá. pág. 15. Disponible en:

[https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-341813\\_archivo\\_pdf\\_educacion\\_inicial.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-341813_archivo_pdf_educacion_inicial.pdf)

Montessori, M. (1949). La mente adsorbente, Holanda: Pierson Publishing Company

Peguero Morejón, Hilda, & Núñez Pérez, Bernardo (2009). La belleza a través de la Historia y su relación con la estomatología. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(4), Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1804/180414045022>

Salgado Lévano, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. Liberabit. Revista de Psicología, 13, 71-78.

Núñez Villavicencio, Herminio (2008). La estética en la formación humana. La Colmena, (57), 11-20. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4463/446344567002>

Obregón, Nora (2006). Quién fue María Montessori. Contribuciones desde Coatepec, (10), 149-171. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281/28101007>



# Las sinergias pedagógicas en el aula entre la danza y el lenguaje corporal en niños de la primera infancia

## RESUMEN

El fin de esta investigación recae en el estudio sobre la incidencia de la danza y el lenguaje corporal vistas como estrategias en la adquisición de saberes, y destrezas de los niños en la primera infancia; y para ello se determina como sinergias, los esfuerzos ejecutados para la realización de una tarea compleja con la propensión a obtener un fin.

Las sinergias pedagógicas en el aula entre la danza y el lenguaje corporal son en definitiva un creciente accionar que favorece la enseñanza y el aprendizaje, en donde los docentes están involucrados como piezas de este engranaje para el desarrollo integral de la niñez.

## PALABRAS CLAVE (Max. 5):

Sinergias pedagógicas, danza, lenguaje corporal, aula, primera infancia

## ABSTRACT

The purpose of this research lies in the study on the incidence of dance and body language seen as strategies in the acquisition of knowledge and skills of children in early childhood; and for this, the efforts made to carry out a complex task with the propensity to obtain an end are determined as synergies.

The pedagogical synergies in the classroom between dance and body language are ultimately a growing action that favors teaching and learning, where teachers are involved as pieces of this gear for the integral development of childhood.

## KEYWORDS:

Pedagogical synergies, dance, body language, classroom, early childhood

>>

<<

## INTRODUCCIÓN

Los estudios relacionados con la danza y el lenguaje corporal como factores de importancia en la adquisición de conocimiento para los niños de la primera infancia, es un tema que abarca distintas aristas, pues llevar a las aulas acciones de este tipo requieren consideraciones específicas para que logren su cometido en nuestro caso en la etapa más importante que define el destino educativo del estudiante, bien lo afirma el Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia (2009):

La educación para la primera infancia es concebida como un proceso continuo y permanente de interacciones y relaciones sociales de calidad, oportunas y pertinentes que posibilitan a los niños y a las niñas potenciar sus capacidades y desarrollar competencias para la vida. (p.1)

La danza y el lenguaje corporal están relacionados con la comunicación pues para Morales (2010) los seres humanos tenemos por naturaleza la expresividad, por ello, nos comunicamos desde el mismo día de nuestro nacimiento, de allí sustenta que “la actividad corporal es la primera vía de acceso a la comunicación, generando de este modo el deseo y el interés del niño por otras formas de expresión, como la música o el baile” (p.10).

La expresión corporal es positiva para alimentar la imaginación, la creatividad y la espontaneidad de los niños, acciones que se suman a la danza, la cual vista desde Renobell (2009), la danza en la primera infancia contribuye al aprendizaje, a la comunicación de vivencias y contenidos, a manifestar valores y diagnósticos grupales “y ver cuál es su dinámica concreta. Se recoge información y se obtienen datos de cada alumno y del grupo, para poder hacer después una intervención directa y resolver los posibles conflictos existentes”. (p.6)

Por lo anterior se recrea la idea general de la danza y el lenguaje corporal (educación no verbal) como factor determinante de aspectos educativos en los estudiantes de la primera infancia, llevando como objetivo general de la presente investigación a describir el aporte de las sinergias pedagógicas en el aula entre la danza y el lenguaje corporal en niños de la primera infancia, buscando identificar los beneficios de la danza y la expresión corporal llevados a las aulas mediante las experiencias positivas presentes en investigaciones, para así promover a través de conclusiones la importancia de estos aportes en la educación colombiana.

## DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación se realiza mediante un estudio de enfoque cualitativo porque lejos de hacer referencia a procedimientos estadísticos se plantea el análisis de cualidades, atributos, características y / o peculiaridades de investigaciones; y según Álvarez-Gayo (2007), “puede ser visto como un término que cubre una serie de métodos y técnicas con valor interpretativo que pretende describir, analizar, descodificar, traducir y sintetizar el significado, de hechos que se suscitan más o menos de manera natural” (p.1)

En cuanto al tipo de el diseño se estructura como descriptivo pues se presenta un registro pormenorizado de las investigaciones que se ha realizado en torno a la danza, el lenguaje corporal y la pedagogía; documental porque se basa en otras investigaciones y su veracidad radica en informes o investigaciones, y su prueba se justifica en documentos, estudios y análisis referidos a la población en estudio; y analítica porque el estudio confronta y precisa las bases de interés de cada trabajo previo y se busca con ello analizar las conclusiones registradas en cada investigación

## DESARROLLO

Partiendo de la afirmación que la danza y la expresión corporal y su incursión en el aula de clase influyen en una mejor adquisición de saberes, y en resultados cognitivos en los estudiantes, en este aparte del estudio se trabaja en buscar conceptualizar los términos vectores de la investigación, su efecto en el aprendizaje y el aporte de su sinergia en el aula.

Conceptualizamos el lenguaje corporal desde el aporte de Villard (2015) quien lo define como:

Aquel conjunto de percepciones y sensaciones que desde lo más interno de la persona lleva a ésta a experimentar vivencialmente el desarrollo pleno mediante la acción del cuerpo creativo, expresivo, comunicativo, lúdico y estético, conduciendo a la esencia misma de su valor como enriquecimiento del ser humano en un contexto educativo (p.11). >>

---

<<

En el caso de la danza, la repercusión que su práctica genera en los seres humanos se despliega a través del desarrollo de la humanidad. Es preciso acotar que los beneficios en los ámbitos físicos y cognoscitivos se evidencian en los múltiples estudios que denotan a esta disciplina como una interrelación corpórea y espiritual. Por ello, su incursión en la educación no es innovadora, pues es hija de la cultura como lo expresa el estudio de Ivelic (2008), en donde asegura que la danza es como pilar del avance natural de los seres humanos, el cual con el transcurso de los años se ha perfeccionado. “La génesis de la danza como efecto normal de la experiencia emocional y mental (...) El hombre primitivo danzaba, dice Martin, cuando era profundamente incitado a moverse”. (p.27).

En este mismo contexto el estudio de García, et al (2007) no lleva a ver en ella que es el lenguaje universal para expresar, sentimientos, acciones y deseos:

***La danza, el primer impulso de comunicar, de expresar, existe mucho antes del lenguaje hablado; relaciona al ser humano con la naturaleza en donde animales, mamíferos, aves, insectos, peces... danzan con finalidades específicas de cortejo, de señalización de peligros, de ubicación de alimento, de luchas territoriales... y danzan con coreografías y códigos transmitidos por generaciones (p.92)***

El efecto de la danza y el lenguaje corporal en el aprendizaje tiene validaciones como pues el desarrollo integral de los infantes se define en dos vertientes, la primera, la maduración biológica y, la segunda, la estimulación del entorno, el efecto social que impulsa su desarrollo cognitivo, el cual en este caso de estudio tiene como actor principal al docente y su capacidad de llevar al aula de clases las transformaciones necesarias para cumplir sus metas. Estas dos premisas las explica Le Boulch (1983) citado en el estudio de Martínez (2012):

Se refiere que sin una maduración de base no hay progreso. Sin embargo, la maduración por sí sola, no da lugar al desarrollo, principalmente cuando se van haciendo más complejas las adquisiciones. Por tanto, además de maduración, el niño necesita situaciones que estimulen el aprendizaje de determinadas habilidades y su práctica posterior. Los docentes debemos proporcionar situaciones que favorezcan y estimulen el aprendizaje. (p.24).

Por su parte, Morales (2016), afirma que la danza ofrece puntos importantes:

Un amplio engranaje de contenidos conceptuales, de procedimientos y de actitudes, valores y normas, contribuye a estimular el propio bloque de comunicación y expresión corporal. Es un tipo de unidad didáctica que potencia a un alto nivel la organización del medio sonoro. (p.5).

Con estas aseveraciones es vital argumentar que las sinergias entre danza, lenguaje corporal y pedagogía, son vitales en el aula, habilidad escolar de los niños como expresa Backeset al (2015), al expresar que se despierta un foco de interés para tomar nuevos aprendizajes debido a la “revalorización del interjuego entre las manifestaciones y significaciones del movimiento corporal, y su vinculación con los saberes infantiles durante las acciones pedagógicas” (p.778).

Otros estudios como el trabajo de Ramírez (2007) con el propósito de develar las sinergias pedagógicas en el aula entre la danza y el lenguaje corporal en niños de la primera infancia, afirma:

Qué es interesante conocer e indagar cómo los niños por medio de su cuerpo, pueden decir y expresar, sentimientos, necesidades, que a veces se dejan de lado para trabajar más en lo cognitivo, es hora de comenzar a indagar al infante desde su hablar gestual y su ser expresivo para poder sacar conclusiones del porqué de algunos comportamientos en el aula y entender la importancia de que no hay que decir mil palabras para hacerse entender (p.58)

Por último, ver en la sinergia del lenguaje corporal y la danza para la adquisición de saberes, la importancia del por qué su aplicación, se comprende desde el efecto que se realiza en fomentar cambios idóneos en la captación de conocimientos por parte de los infantes, como lo respaldan el estudio de Santos & Ruiz (2001):

Convencimiento de la necesidad de una educación por el movimiento, y de que esta sea iniciada ya en la primera infancia y ampliada a través de todos los años de la actividad formativa. (...) Estamos convencidos de que los contenidos, los ejercicios prácticos, las sugerencias y los procedimientos, inspirados en unas teorías y en unas técnicas sólidas, tendrán una eficacia notable en la labor pedagógica (p.137).

>>

## RESULTADOS

Luego de la revisión y estudio documental de las investigaciones acerca de la importancia pedagógica de la danza y el lenguaje corporal trabajando en sinergia en niños de la primera infancia, se puede derivar como resultados generales tres grandes enfoques:

- Además del bienestar físico que promueve la expresión corporal y la danza, si la fusionamos con el desarrollo pedagógico se tendrá como resultado que los niños se expresen libremente y con más confianza, que mejore su capacidad imaginativa, que exterioricen sus emociones y, que, fomenten su lado creativo incrementando así sus capacidades cognitivas.
- La danza y la expresión corporal como agentes socializadores consolidan el compañerismo, la afectividad, la empatía, la cercanía al otro, acciones que hacen tener más conciencia de cómo se desarrolla el entorno, tal y como lo expresa Cáceres (2010).
- En torno a la sinergia con la pedagogía, una parte esencial del resultado que en este trabajo se plasma, en que ineludiblemente si es de importante para el infante este tipo de prácticas pues desarrollan mayores capacidades y por ende, mejoran en todos los estadios la personalidad del niño y posteriormente del adulto.

## DISCUSIÓN

Si la relación de la educación corporal y la danza es vista como un camino de educación integral por los efectos que realiza en la estructura del educando (Lora, 2011), el estudio documental presento que el aporte de las sinergias pedagógicas en el aula entre la danza y el lenguaje corporal en niños de la primera infancia es ineludible, pese a las posibles acciones que se gesten en detrimento de estas prácticas, pues entre en choque la visión de lo formal y estos aspectos se ven como excedentes que cuando no se conocen son vistos desde la sospecha pues se argumenta que disgregan los saberes formales por las actividades de caracteres creativos.

Sin embargo, no se cuestiona su incursión en el desarrollo pedagógico, sino la aplicación de ellas, basados en la capacidad del educador para construir la sinergia que se requiere.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Bajos las propuestas y experiencias compiladas en esta investigación, podemos afirmar que si existen aportes de las sinergias pedagógicas en el aula entre la danza y el lenguaje corporal para los niños de la primera infancia; que la integración, promuevan nuevos saberes y que es necesario profundizar esta práctica, no por el hecho de ser innovadora, que no lo es, sino por ser efectiva e idónea, siempre y cuando las técnicas sean aplicadas con destreza y todo se forje en un bien común: el aprendizaje de los niños de la primera infancia

La premisa “la expresión corporal es el medio más antigua de comunicación entre las personas anterior al lenguaje escrito y hablado”, (Blanco Vega, 2009 p.15), y medio para manifestar vivencias de sensaciones, sentimientos, emociones y pensamientos.

Se debe asumir la expresión corporal y la danza, como acciones innatas que representan el primer instrumento de expresión que nos sirve para comunicarnos en distintos estadios del desarrollo de la vida.

La expresión corporal y la danza promueven un enriquecimiento en el desarrollo y madurez de la persona, pues inciden directamente en la adquisición de saberes, cuando se internaliza desde la primera infancia de acuerdo a Diez et al. (2015, p.75)

La expresión corporal y la danza fomentan competencias comunicativas, en las conductas gestuales espontáneas de cualquier individuo. Todo esto acarrea que se constituyan personas con una capacidad especial y superior a otras para afrontar la vida cotidiana, evolucionando las relaciones personales en todos los estratos.

Y por último, la sinergia que estos dos aspectos generan en la pedagogía tiene como elemento único y ejemplarizante una modalidad superior a la educación tradicional. Llevar al aula de los niños de la primera infancia la expresión corporal y la danza para consolidar nuevos saberes es en definitiva un aval para concretar el desarrollo idóneo y eficaz de las personas.



**FICHA TÉCNICA**

**NOMBRE DEL PROYECTO:** Movilidad internacional

**PALABRAS CLAVE:** Sinergias pedagógicas, danza, lenguaje corporal, aula, primera infancia

**PROGRAMA ACADEMICO:** Licenciatura en Pedagogía Infantil

**GRUPO DE INVESTIGACIÓN:** QUANTUM

**SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN:**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:** Educación, transformación social e innovación

**LIDER DEL PROYECTO:** Saúl Ernesto García Serrano, Oscar Javier Zambrano

**TIPO DE ARTICULO:** Investigación

**CORREO ELECTRONICO:** sgarciaserr@uniminuto.edu.co

**INVESTIGADORES:** Sandra Milena Díaz Aguilar, Karen Melissa García Guarín

**CORREO ELECTRONICO:** sdiazaguila@uniminuto.edu.co, kgarciaguara@uniminuto.edu.co

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

- Álvarez, J., Camacho, M., Maldonado, G., Trejo, C., López, A., Pérez, M. (2007). La investigación cualitativa, Recuperado de: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Backes, Bernardete María, & Porta, María Elsa, & Difabio de Anglat, Hilda Emilia (2015). El movimiento corporal en la educación infantil y la adquisición de saberes. *Educere*, 19(64), 777-790. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=356/35643544010>
- Backes, Porta, Difabio (2015). El movimiento corporal en la educación infantil y la adquisición de saberes. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/356/35643544010.pdf>
- Blanco V., M. (2009). Enfoques teóricos sobre la expresión corporal como medio de formación y comunicación. *Horiz. Pedagógico*. Volumen 11. N° 1. 2009 / págs. 15-28. Recuperado en: [Dialnet](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4892962) Disponible en: [Downloads/Dialnet-EnfoquesTeoricosSobreLaExpresionCorporalComoMedioD-4892962.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/356/35643544010.pdf)
- Cáceres, M. (2010). La expresión corporal, el gesto y el movimiento en la edad infantil. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, 9, 1-7. Recuperado en: <http://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7343.pdf>
- Campos F. (2008). Expresión Corporal en el Aula de Primaria: su didáctica. Recuperado en: <http://www.alhaurin.com/pdf/2012/09.pdf>
- Diez, M., Bello, F., Délano, F. (2015). Importancia del movimiento y la expresión corporal en la adquisición de los procesos de atención y concentración. Recuperado de: [http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/3305/a112441\\_Anania\\_M\\_Importancia\\_del\\_movimiento\\_y\\_la\\_expresion\\_2015\\_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/3305/a112441_Anania_M_Importancia_del_movimiento_y_la_expresion_2015_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, A. (2013). Expresión Corporal y Danza en Educación Infantil. Recuperado en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/3463/TFG-B.293.pdf;jsessionid=135699ADA43A194808E0FDDA44E4B0F5?sequence=1>
- García, H. (1997). La danza en la escuela. Editorial: INDE Publicaciones.
- García, A., Hernández, C., Valencia, M., Vidal, J. (2007) La danza: Arte y disciplina para el fortalecimiento del desarrollo integral en el adolescente. Recuperado de: [https://www.uaeh.edu.mx/nuestro\\_alumnado/ida/licenciatura/documentos/La%20danza%20arte%20y%20disciplina.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/nuestro_alumnado/ida/licenciatura/documentos/La%20danza%20arte%20y%20disciplina.pdf)
- Gutiérrez y Salgado (2014). Integración de la danza en la educación Preescolar formal chilena. Recuperado de: [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117142/Gutierrez\\_victoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117142/Gutierrez_victoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Herranz, A. (2014). La expresión corporal en educación infantil. Recuperado de: <file:///C:/Users/SANDRA/Downloads/Dialnet-LaExpresionCorporalEnEducacionInfantil-5367747.pdf>
- IVELIC K., RADOSLAV (2008). El lenguaje de la danza. *Aisthesis*, (43), 27-33. [fecha de Consulta 26 de Mayo de 2020]. ISSN: 0568-3939. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1632/163219835002>
- Learreta, B., Sierra, M.A., y Ruano, K. (2005). Los contenidos de Expresión Corporal. Editorial: INDE Publicaciones.
- Lora, J. (2011). La educación corporal: nuevo camino hacia la educación integral. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 2 (9), pp. 739 - 760. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v9n2/v9n2a17.pdf>
- Martínez, R. (2012). La danza en la escuela. Recuperado de: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/2944/Raquel%20Martinez%20Arnos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación Nacional - República de Colombia (2009). ¿Qué es la educación inicial? Recuperado en: <https://www.mineducacion.gov.co/primerainfancia/1739/w3-article-178050.html>
- Morales, V. (2016). La importancia de la expresión corporal en educación infantil. Universidad de Granada, Recuperado de: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/46109/MoralesBetancort.jsessionid=E2F7C7533A4FD070DEAD6C61E50746E4?sequence=1>
- Montávez y Zea (1998). La expresión corporal es la forma más antigua de comunicación entre los seres humanos, anterior al lenguaje escrito y hablado. O el mismo en 2004
- Ramírez, M. (2007). La danza, como estrategia pedagógica para desarrollar el lenguaje corporal en el preescolar. Universidad de la Sabana, ERecuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/47066276.pdf>
- Renobell, G. (2009). Todo lo que hay que saber para bailar en la escuela. Editorial: INDE Publicaciones.
- Santos y Ruiz (2001). La música, danza y expresión corporal en educación infantil y primaria. Recuperado de: [https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/1155\\_d\\_69805bc7f\\_musicadanza.pdf](https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/1155_d_69805bc7f_musicadanza.pdf)
- Universidad Católica (s/f). Derecho a la educación, obligaciones del Estado y construcción de ciudadanía. Recuperado de: [https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/18260/1/Los\\_derechos-humanos-a-debate\\_Cap07.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/18260/1/Los_derechos-humanos-a-debate_Cap07.pdf)
- Villard, A. (2015) Los activos inexcusables de una expresión corporal educativa. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5384100>



# Afrontamiento del estrés en las organizaciones



ELBER OMAR MEJÍA PEREIRA



EDWIN FERNANDO PINZÓN

## RESUMEN

En el presente artículo el estrés se concibe como una serie de reacciones psicofisiológicas que el individuo experimenta generalmente frente a situaciones de cambio. El estrés afecta las diversas dimensiones humanas del individuo en sociedad y en la organización. De este modo, el estrés laboral es una de las manifestaciones que evidencian su afectación en las organizaciones y empresas. El estrés en el trabajador es una realidad que ninguno se atrevería a contradecir.

Amutio Kareaga (2004) plantea la necesidad de crear estrategias de afrontamiento que favorezcan el control por parte del mismo trabajador, utilizando algunas ya diseñadas y que han permitido la regulación del estrés en diversos contextos organizacionales. Así, se hará una revisión de los conceptos clave (afrontamiento y estrés) junto con otras variables que inciden en su dinámica, de modo que se puedan dar unas reflexiones contributivas finales del tema en cuestión.

**PALABRAS CLAVE:** Estrés, afrontamiento, estrategias, bienestar psicológico.

## SUMMARY

In this article, stress is conceived as a series of psychophysiological reactions that the individual generally experiences in the face of situations of change. Stress affects the various human dimensions of the individual in society and in the organization.

In this way, work stress is one of the manifestations that shows its impact on organizations and companies. Stress in the worker is a reality that no one would dare to contradict. Amutio Kareaga (2004) raises the need to create coping strategies that favor control by the same worker, using some already designed and that have allowed the regulation of stress in various organizational contexts.

Thus, a review of the key concepts (coping and stress) will be carried out together with other variables that affect its dynamics, so that final contributory reflections on the subject in question can be given.

**KEYWORDS** Stress, coping, strategies, psychological well-being.

>>

## INTRODUCCIÓN

El estrés y el afrontamiento son constructos muy utilizados de la psicología general, aunque dos campos aplicativos, el clínico y el organizacional, han precisado su uso para estudiar e investigar su incidencia y afectación en el individuo en sociedad.

Puede definirse el estrés como los cambios psicofisiológicos que experimentan los individuos ante eventos vitales diversos. Aunque se habla de un estrés positivo o un estrés negativo, éste último ha venido afectando a la población en su ámbito laboral. Peiró Silla, J. (2009, p. 8) refiere el interés sobre esta temática y realidad laboral:

“ LA IMPORTANCIA CRECIENTE DEL ESTRÉS LABORAL ESTÁ RELACIONADA CON LAS TRANSFORMACIONES QUE SE ESTÁN PRODUCIENDO EN LOS MERCADOS DE TRABAJO. LA GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA Y LOS MERCADOS, LA CRISIS FINANCIERA, LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS, DEMOGRÁFICOS Y SOCIALES TIENE IMPORTANTES REPERCUSIONES SOBRE LAS FORMAS ORGANIZATIVAS DE LA EMPRESA, LAS RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR, LOS SISTEMAS DE TRABAJO, EL CONTEXTO DEL PUESTO Y LA PROPIA ACTIVIDAD LABORAL.

”

Los informes de la OMS (2004) e informes del ámbito colombiano (2007) basados en la OIT refieren entre un 20% y 30% los niveles altos de estrés laboral, basados en varios factores: las características del puesto; el volumen y ritmo de trabajo; el horario de trabajo; la participación, autonomía y control; las relaciones interpersonales laborales, el clima organizacional, la cultura organizacional, entre otros.

Asimismo, el estudio de los “estresores” se hace entonces importante en la medida en que constituyen variables asociadas al estrés que permiten su estudio. Por ejemplo, el síndrome de Burnout (el profesional quemado) ilustra la realidad de algunos trabajadores en las empresas.

Refiere Amutio Kareaga (2004, p. 79):

“ ENTRE LAS POBLACIONES CON MAYOR RIESGO DE EXPERIMENTAR EL SÍNDROME DEL ESTRÉS LABORAL SE ENCUENTRAN LAS PROFESIONES O ACTIVIDADES ORIENTADAS A LOS SERVICIOS HUMANOS (DOCENTES, PROFESIONALES DE LA SALUD, SERVICIOS SOCIALES, ETC.)

”

De otra parte, en la respuesta ante el estrés es importante la percepción subjetiva que el sujeto hace de la situación que le abruma o percibe como amenazante; es decir, el significado afectivo que se da a los eventos es crucial frente a la regulación o desborde del estrés mismo.

Se asume que las intervenciones que puedan hacerse tanto individuales como grupales son positivas para el bienestar físico o mental de los trabajadores. Un mayor control de cuanto acontece al sujeto, lo resguarda del impacto de las demandas que percibe en su entorno o propio contexto laboral.

Explica Acosta (2011, p. 64):

“ HUELGA DECIR QUE LOS EFECTOS DEL CANSANCIO AFECTAN POR IGUAL AL TRABAJO FÍSICO Y AL INTELECTUAL. EN ESTE ÚLTIMO, A LA FATIGA FÍSICA SE AÑADEN, CON FRECUENCIA, LOS EFECTOS DEL ESTRÉS, CADA VEZ MÁS CONOCIDOS, POR DESGRACIA. SIN DESCONTAR, POR SUPUESTO, CON LA PÉRDIDA DE OTRAS HABILIDADES COMO LAS DE PERCIBIR, COMPRENDER, COMUNICAR, PERSUADIR, NEGOCIAR, TOMAR DECISIONES, CREAR...TAN NECESARIAS EN LOS PUESTOS DE CIERTO NIVEL.



Como puede apreciarse, el estrés laboral (el estrés en las organizaciones) es un evento que el individuo, por su parte, debiese controlar-regular, o la organización paliar, por la otra, para generar un ambiente productivo más significativo mediante acciones de afrontamiento organizacionales planteadas sobre la base de un diagnóstico organizacional.

Por esto, el presente artículo revisa aspectos esenciales del afrontamiento y el estrés en las organizaciones, de forma que puedan suscitarse el interés por la revisión e investigación más específicas de este tipo de constructos de permanente actualidad académica y laboral.

# DISEÑO METODOLÓGICO

## ENFOQUE

La revisión de artículos, fuentes bibliográfica o documentales diseños narrativos), presentan un enfoque cualitativo, en la medida en que el investigador o revisor se acerca de una forma descriptiva o exploratoria a un fenómeno o temática particular (Sampieri et al., 2014). En este sentido, el investigador puede hacer una revisión del tema y lograr valiosas apreciaciones exploratorias y descriptivas de sus constructos.

## ALCANCE

De esta forma, puede plantearse que el alcance de este artículo es meramente descriptivo de algunos aspectos básicos sobre el afrontamiento al estrés en las empresas; las organizaciones, por lo general, mediante el rol del psicólogo organizacional, implementan diversas estrategias organizacionales según el modelo psicológico que privilegien o consideren más pertinente (Acosta, 2008).

## DISEÑO

Este artículo tiene en cuenta el carácter de revisión documental; en este sentido, se plantea un diseño narrativo por cuanto se citan algunas fuentes importantes en torno de los constructos, pero no trasciende a nivel de investigación o trabajo de campo, como ocurriría con otras modalidades de investigación. Como explica Sampieri et al. (2014):

‘El investigador contextualiza la época y lugar donde ocurrieron las experiencias y reconstruye historias individuales, los hechos, la secuencia de eventos y los resultados e identifica categorías y temas en los datos narrativos, para finalmente entretrejerlos y armar una historia o narrativa general.’ (p. 487).

## POBLACIÓN

Refiere aquí el campo de conocimiento académico y psicológico en torno del afrontamiento y el estrés, como procesos dentro de la dinámica organizacional. Se tienen numerosísimas fuentes de revisión. Solamente el buscador de Google Académico refiere más de 1.700.000 registros sobre el tema. Aquí se tomaron algunas en aras del desarrollo del artículo.

**MUESTRA**

En este sentido, se privilegiaron textos de: Acosta Vera (2011); Delgado (2013); Amutio (1999); García Toro et al., (2014); Peiró Silla (2009), Chiavenato (2015), Littlewood y Uribe (2018), para efectos de la revisión del tema de forma descriptiva.

**TIPO DE MUESTREO**

La muestra literaria o narrativa es por conveniencia, por cuanto se aprovechan los recursos de la gestión documental y revisión en navegadores (artículos, revistas y textos digitalizados) que enriquezcan la documentación del tema. Al respecto, sugiere Sampieri et al. (2014): 'La muestra no probabilística o dirigida... subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación' (p. 1976).

**INSTRUMENTO Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN**

Se implementa la revisión bibliográfica mediante páginas Web (por ejemplo: Google Académico), que permite la lectura y precisión de los conceptos de afrontamiento y estrés para efectos de esta revisión. Por lo demás, se revisan las fuentes de los libros digitalizados, que posteriormente permitirán la construcción temática.

**PROCEDIMIENTO**

Se efectúan las revisiones temáticas y se precisan los conceptos de autores seleccionados según conveniencia. Luego se elabora la construcción conceptual o narrativa.

“ El estrés se ha definido, casi siempre, como un estímulo o como una respuesta. Las definiciones en las que se le considera un estímulo se centran en los acontecimientos del entorno, tales como desastres naturales, condiciones nocivas para el organismo, enfermedad o despido laboral. Esta consideración acepta que ciertas situaciones son,

de forma universal, estresantes, pero no tienen en cuenta las diferencias individuales en la evaluación de tales situaciones. Las definiciones que consideran a estrés como una respuesta, que son las que han prevalecido en biología y medicina, hacen referencia al estado de estrés; se habla del individuo como dispuesto a reaccionar ante el estrés, como de alguien que está bajo estrés, etc. Ambas definiciones son igualmente limitadas en cuanto a utilidad, dado que un estímulo se considera estresante sólo en términos de la respuesta ante el estrés que genera. Todavía es necesario establecer unas normas adecuadas que permitan determinar de forma específica las condiciones bajo las cuales determinados estímulos resultan estresantes.



<<

La psicología admite que el estrés está asociado o puede ser causa de otras enfermedades; el consumo de algunos ansiolíticos (diazepam, arprazolán y clonazepam) evidencian el mercado de las medicinas antiestrés comúnmente recetadas.

Como explica Escobedo (2008):

“ De hecho, esta evidencia temprana demostraba que el organismo presenta una respuesta fisiológica al estrés, experimentando secreciones hormonales propias de situaciones de peligro o amenaza. Por ejemplo, hay taquicardia, se contrae el bazo, liberándose gran cantidad de glóbulos rojos y el flujo sanguíneo se redistribuye hacia músculos, cerebro y corazón; aumenta la capacidad respiratoria, hay midriasis, aumenta el número de linfocitos, etc. En suma, la situación de estrés produce una reacción psicósomática que se caracteriza por la presencia de un estado de tensión excesiva, en el que se mezclan un cansancio físico y psíquico, por lo que no es de extrañar que el consenso de la mayoría de las investigaciones a este respecto, concluyan que las personas sometidas a cantidades crecientes de estrés resultan cada vez más susceptibles de padecer enfermedades físicas y de sufrir trastornos físicos y mentales..” (p. 371).

”

Todo esto también remite a los clásicos trabajos de Holmes y Rahe (1967, citados por Morrison y Bennett, 2008) quienes propusieron la teoría de los acontecimientos vitales, los cuales al ser acumulativos en el individuo le hacen más propenso a enfermar. Cualquier evento podría tener el carácter de un acontecimiento vital, pero dentro de una escala habrá elementos que implican una mayor valoración de las diversas dificultades. Holmes y Rahe crearon la escala de apreciación de reajuste social, sobre la base de una muestra de 5000 participantes que listaban sucesos que consideraban muy estresantes; luego el filtro o la muestra pasó a 400 personas para que clasificarán los

acontecimientos seleccionados y pudieran referir su grado de perturbación. 43 eventos fueron listados, donde sobresalían: muerte del cónyuge, divorcio, muerte de un familiar cercano, enfermedad o lesión personal, matrimonio, pérdida del trabajo... entre otros, que puntuaban primeros en la escala en unidades de cambio vital.

Desde la psicología, el psicólogo es orientado al trabajo asertivo con los pacientes, clientes o trabajadores en la medida en que se logre que los mismos eviten o prevengan la cronicidad del estrés, el llegar al colapso nervioso, y según el cual los individuos pierden la capacidad de afrontar o solucionar los problemas cotidianos incluso más sencillos.

## BIENESTAR PSICOLÓGICO, AFRONTAMIENTO Y RENDIMIENTO

Asimismo, sería un poco superfluo pensar que el bienestar laboral no es una necesidad del individuo, si se entiende por aquel un bienestar psicológico con relación al mismo rendimiento del individuo. La psicología positiva refiere el valor de las emociones positivas como garantes de salud fisiológica y mental. Cuando se realizan valoraciones de los sujetos se aspira a que sus puntuaciones positivas sean mayores con respecto a aquellas negativas. Bajo un contexto de bienestar psicológico el individuo valora más su organización y podría tener un rendimiento de mayor calidad como suele ocurrir con algunas empresas que creen en dicha variable psicológica como parte de los procesos humanos al interior de la organización.

Es importante recordar que Chiavenato (2015) concibe el estrés como: “Un conjunto de reacciones físicas, químicas y mentales de la persona frente a estímulos o elementos productores de estrés en el ambiente” (p. 134)

Por otra parte, el afrontamiento desde el contexto inglés coping, refiere la capacidad del individuo de enfrentar situaciones que pudieran serle perjudiciales.

>>

Explica Gili, Roca y Salom (2014): De manera general cabe señalar que los recursos son elementos y/o capacidades con las que cuenta la persona para hacer frente a las demandas del acontecimiento o situación potencialmente estresante y pueden ser internos (creencias, autoestima, atribuciones, compromisos...) o externos (normas, valores, apoyo social...) al individuo. Por su parte, las respuestas de afrontamiento son "aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos disponibles". (pp. 132-132).

Aquí es importante tener en cuenta la variable malestar psicológico que pueden tener varias connotaciones, aparte de considerarse un tipo de afectividad negativa; desequilibrio emocional, ansiedad, neuroticismo, estrés, irritabilidad, etc.). Una vez más, se resalta el valor de las emociones positivas para contrarrestar el malestar psicológico, incluso el estrés laboral y la productividad.

Asimismo, cabe resaltar que las nuevas tecnologías también su aporte a los niveles de estrés en los trabajadores, mediante la disponibilidad y accesibilidad que permiten, haciendo el trabajo extensivo e inacabable a cualquier contexto (Acosta Vera, 2011)).

## PREVENCIÓN Y MANEJO DE ESTRÉS

Siendo el estrés un fenómeno multidimensional, así mismo a la hora de implementar estrategias de afrontamiento se requiere tener en cuenta las variables, es decir, los posibles estresores subyacentes al comportamiento. Entre dichas variables se suele tener en consideración: autoestima, autoeficacia, percepción de control, etc.

Como refiere Amutio Kareaga (2004): "El afrontamiento efectivo del estrés a nivel personal se sustenta en cuatro estrategias fundamentales: relajación, pensamiento realista y productivo (reestructuración cognitiva), la resolución de problemas y el ensayo de habilidades." (p. 82).

Asimismo, las técnicas de relajación han tenido bastante acogida por su práctica y funcionalidad, permitiendo al individuo tomar un poco más de control de sí mismo frente a los acontecimientos. No obstante, a la hora de hablar de técnicas de relajación, son diversos los métodos usados; respiración, visualización, yoga, relajación muscular progresiva, meditación, entrenamiento autógeno, son las técnicas más comúnmente

practicadas. Se supone que, se dan ciertos beneficios inicialmente corporales, luego devienen los efectos de la relajación; bienestar psicológico, motivación, tranquilidad, productividad.

También las técnicas cognitivas evidencian cierta eficacia en la medida en que buscan reestructurar la forma como los sujetos piensan acerca de lo que les ocurre. Se admite que las creencias R son conducentes hacia la relajación y control interno; por ejemplo: Dios, optimismo, actitud positiva, humor, honestidad, tranquilidad, amor, introspección, entre otros, producen cambios en la mentalidad del individuo.

A manera de paradigma, intervenciones desde la reestructuración cognitiva, incluso desde la TRE (Terapia Racional Emotiva) ilustran el mejoramiento del pensamiento contrarrestando formas erróneas de pensar.

## Estrategias generales de la psicología aplicada también en el ámbito organizacional

La psicología organizacional también se vale de otros procedimientos derivados de la psicología general, en este caso, los procedimientos terapéuticos de la psicología de la salud que proceden en parte del modelo psicológico conductual y también del ámbito de la clínica y la psicología cognitiva. No obstante, no puede decirse que sea estrategias “puras” que otros saberes no hayan considerado dentro de la terapéutica general. Asimismo, estrategias y hábitos saludables se funden para coadyuvar a los pacientes a tener un mejor estilo de vida. Se implementan:

- **La meditación.** Se reconocen las bondades de la meditación, centrando al individuo en su presente y su receptividad con cuanto le acontece.
- **Autorregistros conductuales.** Permiten al sujeto observar y monitorear sus propios comportamientos; dicho registro de carácter cuantitativo plantea metas y desafíos por alcanzar, como también la reestructuración emocional del mismo.
- **La relajación.** En sus diversas modalidades, favorecen el estado de bienestar, mediante la respiración; favorece la reducción de la tensión y el estrés muscular.
- **El ejercicio físico.** Cuya regularidad cotidiana favorece varios sistemas corporales (por ejemplo: caminar, ir al gimnasio, montar bicicleta, correr).
- **Imaginería, visualización.** Que se basa en la idea del poder que la impresión de imágenes, presentes o pasadas, junto con lo natural del entorno, pudieran tener un efecto benéfico en psicología individual (actitudes positivas, emociones positivas).
- **Dieta equilibrada.** El comer de todo un poco de manera adecuada, con los alimentos básicos que aportan los nutrientes necesarios para el metabolismo.
- **Cultivar el humor.** El sentido del humor, la risa, la alegría, poseen efectos emocionales positivos que fortalecen ante los eventos molestos, como también crean otras perspectivas de ver la vida.
- **El altruismo.** Ayudar a otros en sus necesidades suele ser muy terapéutico y gratificante a pesar de que también se tengan problemas o enfermedades; los individuos logran trascender su propia condición enfermiza enfocándose también en otras personas.
- **Practicar la cultura, la estética.** Constituyen enriquecedoras experiencias que operan a modo de terapia ocupacional; el arte, la pintura, la escritura, la música, la recreación, los viajes, la lectura, entre otras mediaciones, poseen un fuerte carácter en la recuperación de muchos pacientes.
- **La reestructuración cognitiva.** Se reconoce psicológicamente el valor de cambiar: actitudes, hábitos, pensamientos, ideas, convicciones, que afectan el estilo de vida de la persona, llenándola de irracionalidad en muchas creencias equivocadas con respecto a las experiencias vitales de una persona: familia, hogar, vida, salud, trabajo, religión, etc.



## PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EN EL MANEJO DEL ESTRÉS (PARADIGMA)

Por lo general, se privilegia la relajación en el diseño y práctica de programas de afrontamiento. Sea individual o grupal dicha intervención. Quienes dirigen estos programas suelen avanzar la intervención en varias etapas o fases. Genéricamente:

- Se muestra o enseña a los empleados diversas técnicas de relajación (imaginería, relajación muscular progresiva, técnicas de respiración, etc.)
- Se retroalimentan los resultados que derivan de la práctica de cada una de las técnicas. Los empleados dan evidencia de sus experiencias.
- Se da un monitoreo de las técnicas, así como los efectos de su combinación; se suelen llevar formatos de control y registro de las experiencias (autoinstrucciones).

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

- El afrontamiento y el estrés en las organizaciones constituyen proceso importante en aras del bienestar psicológico del individuo en el contexto del trabajo o la organización. Las teorías refieren diversas estrategias de afrontamiento que los individuos pueden asumir ante situaciones estresantes, estas estrategias conjugan lo cognitivo o lo conductual.
- Entre estas estrategias, precisamente, se rescatan: el apoyo social, la espera; la solución de problemas; la religión; la evitación emocional; el apoyo profesional; la reacción agresiva; la evitación cognitiva; la negación; la reevaluación positiva; la expresión personal y la autonomía (Londoño et al., 2006, p.341).
- Estrategias que el común de las personas pueden utilizar frente a los eventos estresores o cuando el clima laboral/organizacional, también se ha visto afectado, afectando los procesos que implican equipos de trabajo.
- Se considera el ejercicio físico y la práctica deportiva como una valiosa actividad capaz de prevenir enfermedades o servir de terapia en diversas afectaciones. Se admite que la falta de ejercicio se constituye en un factor de riesgo para la salud (Weineck, 2001). La actividad física es muy importante si se logra que formen parte de la rutina de la vida, y se adecue a la edad y las necesidades individuales, tornándose preventiva. El ejercicio físico, precisamente, coadyuvaría preventivamente frente a las enfermedades que implica su falta. Se ven afectados por la falta de ejercicio: metabolismo; sistema hormonal; SNC; sistema cardiovascular; sistema nervioso autónomo; aparato locomotor. También, se refieren los beneficios psicológicos que derivan del ejercicio: se cree que activa los opiáceos naturales del cuerpo dentro del flujo sanguíneo y que poseen un efecto calmante; al relajarse los músculos se disminuye la tensión; parece incidir en la autoestima y la conducta prosocial. Y todo ello no está relacionado necesariamente con la apariencia personal sino en la capacidad de ser liberador de ansiedad, es decir, la influencia positiva en el estado anímico.
- Las emociones juegan un papel fundamental en la estabilidad emocional e individual de cualquier persona; no es extraño el desarrollo e investigación de las enfermedades psicosomáticas, en cómo la vida psicológica del individuo se relaciona con algunas enfermedades en particular. Ha sido sobre todo el campo del estrés el cual abrió el camino para revalidar en papel de lo emocional (específicamente lo negativo) como un factor asociados a muchos padecimientos. Los diversos estresores pueden ser afrontados particularmente por el sujeto, según la vulnerabilidad que éste pueda evidenciar en un acontecimiento vital. Selye (1936) y Lazarus y Folkman (1984), han investigado y conceptualizado sobre el papel del estrés en lo fisiológico y lo cognitivo, dando cabida también a las diversas emociones negativas y su incidencia en la salud.
- De otra parte, el constructo "pausas activas" también ha venido incorporando una serie de estrategias físicas, lúdicas o didácticas momentáneas que buscan distender o relajar al trabajador que se encuentra en una jornada intensa, prolongada o rutinaria dentro de su labor.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

- Actualmente, se concibe que el estrés en una relación que se da entre el individuo y los acontecimientos, teniendo en medio la dinámica cognitiva que procesa la información. Precisamente en la perspectiva de Lazarus y Folkman (1984) se considera que el estrés (por ende, los derivados emocionales negativos), se explican por la dinámica de tres factores: uno, el grado de amenaza que una persona percibe en un evento; dos, el valor que el individuo da a sus recursos para afrontar los eventos; y tres, el grado de afrontamiento que el individuo ejerce para recuperar el equilibrio.

Refiere Oblitas (2008) al respecto: "La cronicidad del SGA conlleva un aumento de la vulnerabilidad del individuo a padecer algún tipo de enfermedad (e. g. incremento de glucocorticoides). Los efectos neuroendocrinos e inmunitarios del estrés no constituyen un agente patógeno específico, sino que representan un riesgo específico que hace a los sujetos más vulnerables ante las enfermedades (e. g. enfermedad cardiovascular) en general." (p. 229).

- El estrés psicológico es fuente de emociones caracterizadas como negativas (lo cual no es sinónimo de que sean "malas") y que interfieren con el ajuste individual a las situaciones; las personas pueden afrontar de manera directa o defensiva lo que les sucede (Morris y Maisto, 2009); en el primer caso, las personas confrontan, negocian o se retiran frente a los mismos estresores; en el segundo caso, al ser la carga de estrés

prácticamente incontrolable, los individuos pueden recurrir a mecanismos de defensa que constituyen formas de autoengaño para evitar o contrarrestar el estrés padecido. Por ejemplo, el TEPT (trastorno de estrés postraumático) ilustra lo que es el mecanismo de estrés ante situaciones extremas y que dejan secuelas individuales.

- El estrés es una experiencia normal en la vida individual o cotidiana, que puede perder su control o regulación, según las exigencias del contexto en cuestión.

- El estilo de vida puede ser reductor de emociones negativas que están ligadas al estrés, la ansiedad, la tensión o las preocupaciones, las cuales se admiten como influyentes negativos en el bienestar y la salud. Por ejemplo, se ha precisado la asociación estrés y aumento del consumo de diversas sustancias; alcohol, tabaquismo, otras drogas. El estrés laboral, por ejemplo, también ilustra la diferenciación con respecto a otros grupos que no padecerían sus consecuencias. Incluso se ha hablado de personalidad tipo A y tipo B, las cuales realizan el afrontamiento de los eventos o acontecimientos vitales de forma diferente.

- Las organizaciones deben implementar estrategias de prevención en sus diversos niveles: primario, secundario y terciario.

- Los trabajadores pueden sentirse "quemados" por múltiples factores dentro de la dinámica organizacional.

- La mayoría de técnicas y estrategias suelen funcionar en la medida que formen parte de la dinámica organizacional y no eventos programados en un tiempo específico.

**FICHA TÉCNICA**

NOMBRE DEL PROYECTO: AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS EN LAS ORGANIZACIONES

PALABRAS CLAVE: Estrés, afrontamiento, estrategias, bienestar psicológico.

PROGRAMA ACADEMICO: Psicología GRUPO DE INVESTIGACIÓN: QUANTUM SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN:  
No aplica

LINEA DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo humano y comunicación

LIDER DEL PROYECTO: Elber Omar Mejía Pereira / Edwin Fernando Pinzón

TIPO DE ARTÍCULO: Artículo de investigación

CORREO ELECTRONICO: emejiaperei@uniminuto.edu.co -

epinzonvarg@uniminuto.edu.co

INVESTIGADORES: Elber Omar Mejía Pereira / Edwin Fernando Pinzón

CORREO ELECTRONICO: emejiaperei@uniminuto.edu.co -

epinzonvarg@uniminuto.edu.co

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amutio, A. (1999). Teoría y práctica de la relajación: un nuevo sistema de entrenamiento. Barcelona. Martínez Roca.

Acosta, J. M. (2011). Gestión del estrés. España. Bresca Profit.

Chiavenato, I. (2015). Comportamiento Organizacional. España. McGraw-Hill.

Delgado, L. (2013). Psicología organizacional. Perspectivas y avances. Colombia. ECOE Ediciones.

García Toro, M. et al. (2014). Estilo de vida y depresión. España. Editorial Síntesis.

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. España. Ediciones Martínez Roca.

Littlewood, H. y Uribe, (2018). La Psicología Organizacional en Latinoamérica. México. Manual Moderno.

Londoño, N., Henao, G., Puerta, C., Posada, S., Arango, D., & Aguirre, D. (2006). Propiedad psicométrica y validación de la escala de estrategias de coping modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. *Universitas psychologia*, 5(2), 327-349. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672006000200010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672006000200010)

Morris, ch. y Maisto, A. (2009). Psicología. México. Pearson Educación.

Peiró Silla, J. (2009). Estrés laboral y riesgos psicosociales. España. Universitat de Valencia.

Sampieri, R. Et al. (2014). Metodología de la investigación. España. Editorial McGraw Hill.

Artículos y Links

Amutio Kareaga, Alberto Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 20, núm. 1, 2004, pp. 77-93 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, España.

Informe OMS. Estrés Laboral (2004). Recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)

Informe OIT (2020). Seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

Oblitas G., L. (2008). Psicología de la salud: una ciencia del bienestar y la felicidad. Unife. *Avances en Psicología*. Recuperado <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/psicologiasalud.pdf>

# Importancia de desarrollar inteligencia emocional del personal de Descont para afrontar los cambios al fusionar la compañía con una multinacional



LIZZETH REMOLINA DELGADO  
lremolinade@uniminuto.edu.co

## RESUMEN

Este documento hace una descripción cualitativa de la importancia que ha tenido para la empresa Descont SAS la aplicación de herramientas para fortalecer la inteligencia emocional de sus colaboradores, toda vez que en 2019 fue adquirida por la multinacional mexicana Promotora Ambiental y en los últimos meses ha desarrollado un plan de fusión corporativa que incluye la reducción de su estructura organizacional, cambios en el desarrollo de los procesos e implementación de nuevas políticas en diferentes niveles, lo que ha generado incertidumbre y angustia en los colaboradores, impactando negativamente en el clima organizacional y la productividad.

## PALABRAS CLAVE

Inteligencia emocional, cambio organizacional, riesgo psicosocial, fusión corporativa, clima organizacional

## ABSTRACT

This document makes a qualitative description of the importance that the application of tools to strengthen the emotional intelligence of its collaborators has had for the company Descont SAS, since in 2019 it was acquired by the Mexican multinational Promotora Ambiental and in recent months the Company has developed a corporate merger plan that includes the reduction of its organizational structure, changes in the development of processes and the implementation of new policies at different levels, which has generated uncertainty and anxiety for employees, negatively impacting the organizational climate and productivity

## KEYWORDS

Emotional intelligence, organizational change, psychosocial risk, corporate merger, organizational climate

## INTRODUCCIÓN

Goleman, D (2000) sostiene que una aptitud emocional es una capacidad aprendida basada en la inteligencia emocional, que origina un desempeño laboral sobresaliente; en consideración a dicha afirmación, en el presente documento se busca evidenciar la influencia que el desarrollo de la inteligencia emocional de los colaboradores de la empresa Descont SAS ESP tiene sobre la manera en que dicho personal asume los cambios organizacionales derivados de la adquisición de la compañía por una multinacional mexicana, y evitar de esta manera un deterioro en el clima organizacional por cuenta de la incertidumbre y angustia que dichos cambios han generado en el personal. Para lograrlo será empleado un modelo de investigación cualitativa en el que la recolección de datos se establece al lograr una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias, para lograr la comprensión del fenómeno planteado desde una perspectiva subjetiva a partir de lo observado.

>>

Descrito por Sampieri (2014), la investigación científica es una investigación sistemática, controlada, empírica, y crítica, de proposiciones hipotéticas sobre las presumidas relaciones entre fenómenos naturales, lo que implica que mediante el proceso de investigación se logrará establecer una relación causa-efecto entre las variables inteligencia emocional y manera en que se asumen los cambios organizacionales, haciendo a un lado las percepciones y juicios de valor personales para centrarse en información organizada y objetiva.

Durante el desarrollo de la presente investigación serán tenidos en cuenta aquellos elementos y situaciones que bajo una mirada objetiva permitan llegar a unos resultados con carácter científico y ajustados a la realidad organizacional.

## DISEÑO METODOLÓGICO

### ENFOQUE

Esta investigación será desarrollada con un enfoque de tipo cualitativo en el que la acción indagatoria se enfoca en entender la realidad de la situación presentada sin que necesariamente pretenda esclarecer una hipótesis.

El énfasis de la recolección de datos no es probabilístico ni busca generalizar los resultados por cuanto es de orden subjetivo por medio de la recopilación de información de experiencias y observación de situaciones cotidianas y talleres organizacionales específicos.

### 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) y con base en el análisis del comportamiento y la reacción de las personas, establecer la importancia de desarrollar la inteligencia emocional del personal de Descont para afrontar los cambios al fusionar la compañía con una multinacional.

### DISEÑO

Considerando que el proyecto de investigación plantea preguntas sobre problemáticas o situaciones de un grupo o comunidad, en este caso el personal que labora en Descont SAS ESP y que dicha situación es específicamente de cambio, el diseño que mejor aplica es el de investigación-acción, toda vez que según Sampieri (2014), este diseño arroja información sobre el diagnóstico de problemáticas laborales, entre otras, de naturaleza colectiva y da una idea sobre las categorías sobre las causas y consecuencias de las problemáticas y sus soluciones.

### POBLACIÓN

La población objeto de estudio corresponde a los trabajadores de la empresa Descont SAS ESP ubicada en la ciudad de Bucaramanga. Hombres y mujeres en todas las edades y niveles organizacionales y sin discriminación de la antigüedad laboral.

### MUESTRA

La muestra establecida para esta investigación se limita a 12 personas que laboran en la empresa Descont SAS ESP en las áreas comercial, administrativa y financiera en los siguientes cargos:

- Gerente Administrativo y Financiero (1 persona)
- Gerente Comercial (1 persona)
- Coordinador Comercial (1 persona)
- Asesor Comercial (3 personas)
- Auxiliar contable (2 personas)
- Auxiliar de facturación (2 personas)
- Auxiliar de cartera (2 personas)

### **Tipo de muestreo**

El tipo de muestreo de esta investigación es de muestra teórica o conceptual, entendiendo que este tipo de muestra es empleado cuando se requiere generar una teoría o hipótesis, o explorar un concepto. (Hernández Sampieri, R. 2014). En este tipo de muestreo se eligen las unidades porque poseen uno o varios atributos que contribuyen a formular la teoría y para el caso puntual de la investigación las unidades serán individuos que trabajen en Descont SAS ESP y hayan vivido el proceso de cambio organizacional derivado de la compra de la compañía por parte de una multinacional.

### **Criterios de inclusión y exclusión Criterios de inclusión:**

- Trabajadores de la empresa Descont SAS ESP ubicada en Bucaramanga
- Trabajadores que voluntariamente deseen participar en las actividades de investigación

### **Criterios de exclusión:**

- Trabajadores que no deseen participar en las actividades de investigación.
- Personal que no hace parte del equipo de trabajo de Descont SAS ESP. Instrumento y técnicas de recolección de información

La recolección de información será realizada por medio de diversas herramientas que permitieron establecer la realidad organizacional de la compañía frente a los procesos de cambio generados:

- Focus group para la elaboración de un análisis DOFA que permitiera evaluar aspectos tanto positivos como negativos de los cambios
- Concepto emitido por el profesional encargado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en el que se evaluaron factores intralaborales, factores extralaborales y factores de manejo de estrés de los colaboradores
- Intervención de grupo orientada por un psicólogo organizacional que consiste en la realización de dinámicas grupales e individuales para que los colaboradores logren identificar fortalezas y oportunidades de mejora frente a la inteligencia en el manejo de emociones.
- Además, utilizando la entrevista y toma de notas, se pudieron observar los comportamientos y actitudes de las personas, aportando información adicional al proceso de investigación.

### **PROCEDIMIENTO**

El desarrollo del proyecto de investigación tendrá lugar por medio de la ejecución secuencial de actividades definidas en 5 etapas.

La primera etapa es considerada de preparación y es aquella durante la cual se identifican las personas que voluntariamente deseen participar de la investigación.

Una segunda etapa consiste en la realización de un focus group que permita la discusión y análisis de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas que tiene para la organización y sus colaboradores la adquisición de la compañía por una multinacional extranjera, de manera que se genere como resultado final una matriz DOFA que permita analizar la información objetivamente.

Durante la tercera etapa se hará la aplicación por parte de un psicólogo organizacional de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo en donde se evalúan las condiciones de riesgo intralaborales, extralaborales y de generación de estrés para los trabajadores de una Organización. Esto permitirá tener información precisa sobre el nivel de afectación que los procesos de cambio tienen sobre el conglomerado de colaboradores.

La cuarta etapa del proceso es la ejecución de actividades grupales a cargo de un psicólogo organizacional y que por medio de la lúdica, la autorreflexión y la crítica constructiva se busca alinear las expectativas de los colaboradores con las expectativas de la empresa y pretende darles herramientas que les permitan afrontar los cambios de manera proactiva. Finalmente en un quinto momento se hará la recopilación y análisis cualitativo de la información obtenida en cada una de las etapas anteriores lo que permitirá contar con un amplio panorama en el que se indique la importancia de desarrollar la inteligencia emocional del personal de Descont para afrontar los cambios al fusionar la compañía con una multinacional. >>

<<

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez surtida la primera etapa en la que se identificaron 12 personas del equipo administrativo de Descot en las áreas: comercial, contable, facturación y administrativa y financiera, quienes voluntariamente aceptaron participar en las actividades, se dio inicio con la actividad de focus group.

Estos grupos focales tenían como objetivo la realización de un análisis DOFA, en él se encontraron como debilidades principales el bajo nivel de formación del equipo administrativo y la inexistencia de planes de capacitación en temas psicosociales; así mismo, las amenazas externas están generadas principalmente por la presión sobre los resultados que están ejerciendo los nuevos directivos desde cada matriz, incluyendo las exigencias de cambios en la estructura organizacional que han obligado a terminar contratos laborales de colaboradores muy antiguos en la organización. Estas amenazas y debilidades en conjunto han impactado negativamente en el clima laboral, las personas se sienten vulnerables y la incertidumbre sobre el futuro de sus empleos generan una situación permanente de tensión debido a que ante la percepción de mayores niveles de inseguridad laboral, menor es la satisfacción laboral y la salud psicológica de los trabajadores, lo cual impide que el equipo de trabajo se focalice en el cumplimiento de logros y aumente la intención de abandono de la organización. (Hernández, M. 2015). Sin embargo, por medio del análisis también se pudieron identificar fortalezas en la compañía, entre éstas se encuentra el alto sentido de pertenencia del equipo, generado principalmente porque los colaboradores tienen contrato a término indefinido y muchos años en la compañía que los ha llevado a conocer en detalle el core del negocio y el alcance de las áreas en las que se desenvuelven. Otra fortaleza es la intención y necesidad de la dirección de la compañía por normalizar el clima laboral y ofrecer bienestar a su equipo de trabajo.

También se identificaron oportunidades importantes que es necesario capitalizar, entre ellas se resalta la política de crecimiento de personal que mantiene la compañía a nivel de casa matriz y que no ha sido implementada en Colombia y la sociedad de Descot con una reconocida empresa inversionista de capital que garantiza la disponibilidad de recursos para implementar herramientas que permitan afrontar la crisis y desarrollar espacios en pro de la mejora del clima laboral.

Avanzando hacia la tercera fase, un psicólogo especialista en Seguridad y Salud en el trabajo aplicó la batería de riesgo psicosocial a todos los colaboradores de la compañía.



Imagen 1. Sesiones de aplicación de la batería de riesgo psicosocial dirigidas por psicóloga especialista en SST

Esta herramienta es utilizada para recabar información directamente del equipo de trabajo por medio de la aplicación de tres cuestionarios que miden factores intralaborales, factores extralaborales y factores de manejo de estrés. Para el alcance de esta investigación se consideraron las conclusiones y principales hallazgos del informe entregado por el profesional a cargo, ya que el análisis cuantitativo detallado es mucho más amplio que el presente alcance. Fue por medio de estas conclusiones que se logró identificar a las áreas comercial y cartera como los grupos críticos que habían sentido con mayor énfasis el cambio organizacional, lo cual es entendible puesto que los principales ajustes a la estructura organizacional se han dado en estas áreas: en el grupo comercial las instrucciones de casa matriz obligaron una reestructuración del equipo comercial, por lo que fue necesario retirar de la plantilla 6 asesores comerciales y una coordinadora, algunos de ellos con más de 20 años trabajando para la compañía; el área de cartera por su parte sufrió la baja de su Jefe de área debido a que cometió un error administrativo que le costó una cifra de dinero importante a la compañía.

>>

---

<<

El cambio de la jefe de cartera que llevaba 14 años laborando para la empresa, se dio al tiempo con el cambio de la Gerente Administrativa, quien lideraba este departamento hace 3 años y que por motivos de salud solicitó ser removida de su cargo. Se hizo evidente que las áreas de capital humano y gestión de proyectos servirán de apalancamiento para fomentar en los demás colaboradores emociones positivas frente a los cambios organizacionales porque allí se han recibido dichos cambios con mayor apertura ya que el enfoque de la compañía creó dos nuevas posiciones auxiliares, una en cada una de estas áreas, permitiendo descongestionar las labores operativas de los colaboradores y enfocar el trabajo a temas tácticos y estratégicos.

Una vez obtenidos los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial inició la ejecución de la cuarta etapa del proceso que es la realización de actividades grupales a cargo de un psicólogo organizacional que por medio de la lúdica, la autorreflexión y la crítica constructiva buscan alinear las expectativas de los colaboradores con las expectativas de la empresa y darles herramientas que les permitan afrontar los cambios de manera proactiva por medio de sesiones de trabajo para aplicar herramientas dinámicas de intervención por grupos con el fin de trabajar los aspectos relevantes en cada equipo.

Se abrió un espacio de dos días con el grupo comercial en el que se realizaron dinámicas grupales e individuales para que el equipo identificara sus fortalezas y sus puntos de mejora. Una de las actividades estuvo enfocada en transmitir a los colaboradores la importancia de seguir las directrices institucionales, buscando generar reconocimiento de la nueva misión corporativa y en la segunda intervención se les guio en un análisis que les permitiera identificar por su propia cuenta aspectos positivos de los cambios y también se les brindó el espacio para compartir aquello que consideran negativo con propuestas de soluciones, la mayoría de ellas enfocadas en la investigación. En el cierre del encuentro se motivó a cada participante a expresar el compromiso de mejorar un aspecto específico que le permitiera estar más abierto al cambio y a su vez el Gerente Comercial hizo acuerdos de servicio internos dirigidos a su equipo de trabajo.

Con él área de cartera se programó la realización de una actividad de integración con su nuevo jefe, a la que en un principio estuvieron renuentes a participar, argumentando falta de tiempo; sin embargo, luego de una reunión con él área de Capital Humano, accedieron a participar de manera voluntaria. Durante la jornada se realizaron dinámicas experienciales que tuvieron como objetivo alinear las expectativas del equipo con las expectativas de los nuevos jefe y gerente de área. Se tomó el tiempo para explicarles las razones administrativas por las que se hizo necesario hacer los cambios de líderes y en ese proceso se evidenció que había malentendidos e información errónea circulando de manera informal en el área. El cierre del encuentro se dio con el establecimiento de compromisos escritos por parte de los colaboradores y de los directivos para mejorar las relaciones laborales y los canales de comunicación. La conclusión del ejercicio fue bastante positiva, porque los participantes reconocieron que los canales de comunicación estaban rotos y que la alineación de expectativas era absolutamente necesaria ya que los nuevos líderes de proceso estaban abiertos al trabajo en equipo y sin la colaboración y el apoyo de todos no se podría dar el logro de objetivos.

El último espacio en esta fase de intervención se abrió para el personal administrativo de las demás áreas: proyectos, capital humano, contabilidad y operaciones. Ellos asistieron a una jornada de capacitación y entrenamiento con un psicólogo especialista en manejo de estrés ante situaciones de cambio. Por medio de la lúdica se fortaleció en este equipo de colaboradores la actitud de apertura al cambio, reconociendo la flexibilidad y capacidad de adaptación que habían tenido durante todo el proceso y procurando identificar aquellos factores tanto personales como grupales que hasta el momento han hecho la diferencia en la manera de asumir el proceso de cambio. Aun cuando la motivación intrínseca jugó un papel importante en el proceso que llevaron estas áreas, es importante considerar que los cambios a los que estuvieron sometidos no incluyeron situaciones de choque ni reducción de los equipos de trabajo, así mismo, los líderes de área presentaron los aspectos positivos al equipo antes de introducir el cambio, esto redujo el nivel de ansiedad e incertidumbre de los trabajadores. La actividad cerró con el compromiso explícito de cada participante de abordar a uno de sus compañeros de otras áreas y realizar con ellos una dinámica de reconocimiento de factores positivos que ha traído la gestión de cambio realizada, esto con el fin de hacer visibles las situaciones favorables y evitar que el foco de atención de todo el equipo sea hacia lo negativo. La intención principal de este compromiso es que quienes se han sentido afectados negativamente por los cambios generados tengan la posibilidad de conocer otros puntos de vista de compañeros que han percibido aspectos positivos en las situaciones nuevas y de esta manera tengan una nueva perspectiva que evite el sesgo hacia un solo concepto.

>>



---

<<

La recopilación de resultados fue consolidada en un informe que se compartió con la Gerencia General y los líderes de primer nivel en donde, a partir de la información recabada y las experiencias vividas se pudo establecer una primera gran conclusión que no había estado a la vista de los líderes en torno al papel que ha tenido la alta dirección en las situaciones de cambio organizacional. Los gerentes de área reconocieron que hubo fallas directivas en el manejo de algunas situaciones pues si bien es cierto se debían tomar decisiones complejas de reestructuración orgánica y cambios procedimentales, éstas debieron manejarse con mayor prudencia y comunicarse formalmente con todo el equipo de trabajo, ya que una de las manifestaciones constantes en los espacios de intervención con los equipos de diferentes niveles fue la falta de comunicación y de información oficial frente a las situaciones de cambio que se presentaron.

Este análisis resultó ser fundamental en la toma de decisiones de la Gerencia, pues inmediatamente buscó herramientas que le permitan construir una estrategia de Capital Humano que le sirva de base para soportar los cambios y el crecimiento organizacional proyectado.

En segundo lugar, al centrarse en los resultados obtenidos durante las intervenciones grupales con los diferentes equipos de trabajo, se hace evidente que existía la necesidad de brindar a los colaboradores, herramientas que les permitiera manejar de forma más inteligente los procesos de cambio organizacional.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir del análisis de la información recopilada se concluye:

El proceso de intervención al que se sometieron los colaboradores del área administrativa tuvo como objetivo principal que comprendieran el fondo del proceso de cambio de la compañía por medio del fortalecimiento de la inteligencia emocional, específicamente el autocontrol, entendido como la capacidad de autorregularse y la automotivación, definida como ser proactivo ante diversas situaciones (Figuroa, M. 2004). Esto les permitió enfocar sus esfuerzos al logro de objetivos comunes.

Al lograr el nivel de comprensión de la realidad organizacional y complementar este entendimiento con una mejor comunicación desde la dirección, se logró controlar en los colaboradores los sentimientos de miedo y angustia, de manera que las personas pudieron enfocarse en los aspectos positivos de los cambios: estabilidad, crecimiento, reconocimiento y en ver como estos aspectos pueden ser utilizados para auto motivarse en el logro de objetivos.

Se logró desarrollar sesiones con colaboradores que se encontraban en un nivel de madurez emocional más avanzado para que fueran ellos los encargados de entender las emociones de sus compañeros y manejar estas relaciones de manera efectiva. Fue así como se reconstruyó el Comité de Convivencia de la empresa, dando participación a quienes demostraron tener aptitudes y posibilidad de aportar al mejoramiento de las condiciones de salud mental de sus compañeros, para direccionar desde allí iniciativas que permitan a todo el equipo expresar sus emociones y madurar en su manejo.

En un primer momento los trabajadores identificaron las emociones que se generaban alrededor de los cambios y que estaban canalizando en desinterés y apatía para el trabajo. Aquí se vio que las personas sentían miedo, angustia y molestia frente a las situaciones que se presentaron, por lo que la segunda parte consistió en que el equipo de trabajo entendiera que el proceso de cambio era necesario para la empresa y que no iba a parar porque existen unos objetivos organizacionales desde un nivel superior que obligan su ocurrencia.

Para aumentar el éxito de las intervenciones se hizo preciso segmentar a los colaboradores del área administrativa en dos grupos: de una parte el personal del área de cartera y de facturación, quienes se vieron afectados directamente por los cambios organizacionales y en un segundo grupo los demás trabajadores administrativos, quienes han percibido los cambios desde la implementación de las nuevas políticas y directrices sin que hayan sentido un giro brusco en las operaciones y actividades que realizan diariamente. >>

---

<<

Con el primer grupo de colaboradores se aplicaron actividades dinámicas experienciales que tuvieron como objetivo alinear las expectativas del equipo con las expectativas de los nuevos jefes a la vez que se realizaron talleres para mejorar el manejo de emociones y fomentar el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo. De esta fase quedaron compromisos valiosos para el nivel gerencial, como el fomento de la comunicación en todos los niveles y la definición clara de las responsabilidades en aquellos cargos y con aquellas personas que se vieron afectadas por los ajustes organizacionales, esto incluye una validación del esquema de remuneración.

Con el segundo grupo de trabajadores la intervención se enfocó en el fortalecimiento de los lazos entre ellos, fomentando el sentido de pertenencia hacia la Organización e identificando desde esa posición cuál es la percepción que tienen sobre la compra de la compañía y la entrada de los nuevos socios. Estos talleres sirvieron para tener claridad sobre la opinión del colectivo, y fue una sorpresa positiva que los empleados ven oportunidades valiosas de crecimiento en los procesos de cambio, aunque piensan que dichos procesos no se han abordado de la mejor manera.

Es oportuno concluir que fortalecer la inteligencia emocional del personal administrativo facilita el manejo de los procesos de cambio organizacional en Descont SAS ESP, sin embargo, esta no puede ser la única herramienta que utilice la empresa toda vez que hay necesidades propias de los colaboradores que deben ser atendidas por la Organización con procesos más robustos de comunicación, compensación y definición de roles y responsabilidades asignadas para que los

trabajadores del nivel administrativo puedan asumir de manera adecuada los cambios derivados de los nuevos retos corporativos.

Se recomienda tomar acciones de alto nivel para estabilizar los procesos y construir con apoyo en la estrategia de Capital Humano una cultura orientada al crecimiento de la empresa, fomentando el amor por la compañía y manteniendo un accionar respetuoso de la empresa hacia su equipo ya que es evidente que los procesos de cambio que se viven en la empresa están siendo percibidos desde dos ángulos diferentes en función de la afectación que cada trabajador ha sentido directamente.

Se recomienda crear espacios de diálogo abierto entre la Gerencia y sus colaboradores, con una periodicidad fija y que logren mantener un canal de comunicación que permita afianzar la confianza de las partes.

Se recomienda la aplicación de un esquema de pausas activas mentales y la realización de actividades de integración que permitan a los colaboradores mantenerse conectados con la empresa en aspectos diferentes a los laborales.

Se recomienda aplicar a los colaboradores con periodicidad una encuesta que mida la percepción de bienestar y seguridad en su entorno laboral para medir el nivel de acogida de estas intervenciones y la necesidad de realizar nuevas actividades.

>>

**FICHA TÉCNICA**

**NOMBRE DEL PROYECTO:** Importancia de desarrollar inteligencia emocional del personal de Descot para afrontar los cambios al fusionar la compañía con una multinacional

**PALABRAS CLAVE:** Inteligencia emocional, cambio organizacional, riesgo psicosocial, fusión corporativa, clima organizacional

**PROGRAMA ACADEMICO:** Psicología

**GRUPO DE INVESTIGACIÓN:** QUANTUM

**SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN:** No aplica

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:** Desarrollo Humano y Comunicación

**LIDER DEL PROYECTO:** Lizzeth Remolina Delgado **TIPO DE ARTICULO:** Artículo de investigación

**INVESTIGADORES:** Lizzeth Remolina Delgado

**CORREO ELECTRONICO:** lremolinade@uniminuto.edu.co

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Albarrán, V. Geldres, V. Ramírez, O. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Revista Horizonte Médico. Volumen 18. No 1.

Lima: Scientific electronic library online. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2018000100009&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2018000100009&script=sci_arttext&tlng=pt)  
Cataño, W. Esguerra, D. Rubiano, G. () Aplicación y diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial en un Hotel en Bogotá 2017. Repositorio. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios. Recuperado de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5630/UVD-TRLA\\_RubianoRivasGonzalo\\_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5630/UVD-TRLA_RubianoRivasGonzalo_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Ceratto, F. (2001). Reseña de la "inteligencia emocional en la empresa de Goleman Daniel". Revista Invenio. Volumen 3, número 4-5. Pp. 176-177. Buenos Aires: Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87730515.pdf>

Danvila, I. Sastre, M. (2010). Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación. Cuadernos de estudio empresariales. Volumen 20, Pp 107-126. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/download/38963/37595>

Figuroa, M. (2004). Inteligencia Emocional: instrumento clave en las organizaciones asociativas del siglo XXI. Revista Cayapa de Economía Social. Volumen 4, número 8. Pp 104-124.

Mérida: Universidad de los Andes. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/622/62240806.pdf>

Goleman, D. (2000). Inteligencia emocional en la empresa. Madrid: Penguin Random House.

Hernández, M. (2015). Incertidumbre en la Vida Laboral: Consecuencias y Medidas Prácticas.

Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/7391>

Hernandez Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6 ed.). México DF: Mc Graw Hill.

Ministerio de Protección Social (2008). Resolución 2646-08 que reglamente la batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 2404-19 por la cual se adopta la evaluación de factores de riesgo psicosocial y sus protocolos específicos. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Reyes, T. (1999). Métodos cualitativos de investigación. Grupos focales y estudio de caso. Fórum Empresarial. Volumen 4, No 1, Pp 74-87. Logroño: Universidad de la Rioja. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230192>

Salamanca, M. (2009). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basandre Grohmann. Repositorio Institucional Digital. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basandre Grohman. Recuperado de <http://redi.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1059>

Soriano, R. (2014). Gestión del cambio. Una propuesta metodológica desde el proceso estratégico.

Revista de las ciencias de la gestión. Volumen I. Pp 38-86. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/14870>

# INTELLIGENTSIA

BOLETÍN DIGITAL UNIMINUTO - RECTORÍA CUNDINAMARCA &  
VICERRECTORÍA REGIONAL SANTANDERES

