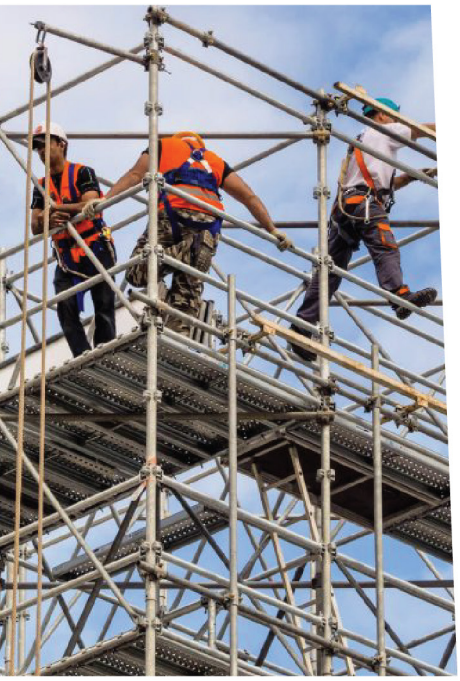
ISSN 2422-1732
VOLUMEN 7 / DICIEMBRE 2020 – NOVIEMBRE 2021



GERENCIA LIBRE

Journal

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
FACULTY OF ECONOMICS, ADMINISTRATIVE AND COUNTABLE SCIENCES

GERENCIA LIBRE

Journal

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
FACULTY OF ECONOMICS, ADMINISTRATIVE AND COUNTABLE SCIENCES

Volumen 7/ Diciembre 2020 – Noviembre 2021

Autoridades Nacionales

Presidente	Jorge Orlando Alarcón Niño
Vicepresidente	Jorge Gaviria Liévano
Rector Nacional	Fernando Enrique Dejanón Rodríguez
Presidente Sede Principal	Julio Roberto Galindo Hoyos
Rector Sede Principal	Jesús Hernando Álvarez Mora
Censor Nacional	Ricardo Zopó Méndez
Director Nacional de Planeación	Alejandro Muñoz Ariza
Director Nacional de Investigación	Elizabeth Villarreal Correcha

Autoridades Locales

Presidente Delegado Rector	Armando Noriega Ruiz
Secretario General	Floro Hermes de San José Gómez Pineda
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables	Martín Alonso de Mares Salas
Directora del Programa de Administración de Empresas	Rosario Cuadrado Álvarez
Secretario Académico	Jorge Armando Consuegra Hernández
Directora de Investigación	Zilath Romero González

REVISTA GERENCIA LIBRE
Vol 7- Diciembre 2020- Noviembre 2021
ISSN FÍSICO: 2422 - 1732

Gerencia Libre, es una publicación de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre, Sede Cartagena, de circulación nacional e internacional, la cual ofrece sus artículos en formato libre (Open Access). Se concentra en publicar artículos inéditos de investigación, reflexión y revisión en el área de las ciencias sociales; se socializa con la comunidad local, nacional e internacional a través de su sitio web, suscripciones, canje nacional e internacional con bibliotecas, gremios y universidades.

El contenido de los artículos, el uso de fotografías, gráficos e imágenes, son responsabilidad de los autores y no compromete, de ninguna manera, a la *Revista Gerencia Libre*, ni a la Universidad Libre.

Universidad Libre
Pie de la Popa, Calle Real No 20 -177
Cartagena de Indias, Colombia
América del Sur

Teléfonos: 66932344 EXT 4615 RECEPCIÓN, EXT 4250 INVESTIGACIÓN, EXT 4251 INVESTIGACIÓN
Correo electrónico: gerencia.libre@unilibrectg.edu.co

Diagramación:
Diana Alvis Alzamora

Impresión:
Alpha Editores
Bosque, Tv. 51 #20-109

Gerencia Libre by Universidad Libre is licensed under a Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License

COMITÉ EDITORIAL

MARTÍN DE MARES SALAS Contador Público, Especialista en Revisoría Fiscal y Contraloría, Especializas en Administración de Empresas, con estudios de Maestría en Administración. Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre, Sede Cartagena.

ROSARIO CUADRADO ÁLVAREZ: Administradora de Empresas, Especialista en Desarrollo Humano y Candidata a Magíster en Desarrollo Humano Organizacional de EAFIT. Candidata a doctor en Ciencias Sociales de la Universidad del Zulia. Directora del Programa de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre, Sede Cartagena.

JOAQUÍN JIMÉNEZ CASTRO: Administrador de Empresas, Especialista en Gestión para el Desarrollo Empresarial, Magister en Administración de la Universidad Nacional de Colombia, Candidato a doctor en Ciencias Sociales de la Universidad del Zulia. Coordinador de Postgrados de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre, Sede Cartagena.

COORDINACIÓN EDITORIAL

TEOFILO OMAR BOYANO FRAM: MBA de la Universidad de Medellín, Especialista en Ciencias Sociales e Innovación Tecnológica de la Universidad de Oviedo, España. Especialista en Pedagogía para el desarrollo del aprendizaje autónomo. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. UNAD. Economista de la Universidad de Cartagena. Colombia, Docente Asociado de la Universidad Libre; miembro del Grupo Ciencia Libre categorizado en Colciencias, Coordinador de Semilleros de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Libre y Coordinador en la formación en investigación para la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Libre

CONTENIDO

EDITORIAL **11**

SOCIEDAD

MAQUILAS EN CHIHUAHUA Y LA INCLUSIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL **17**
Irene Mejía Lara

EL PAPEL DE LA TOMA DE DECISIONES EN EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL **32**
Julian Garid Barrera González, Miriam Consuelo Martin León

CULTURA ORGANIZACIONAL COMO ELEMENTO GARANTE DE LA OPTIMA GESTIÓN DE RIESGOS EN LOS PROYECTOS **47**
Jhorquis Machado-Licona, Zilath Romero González.

SEGURIDAD TURISTICA EN CARTAGENA - COLOMBIA **56**
Victor Elias Raad Manjarres, Cristian Medrano

FACTORES DETERMINANTES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO DIGITAL PARA MITIGAR EL IMPACTO ECONÓMICO DEL COVID19 EN EL SECTOR TURÍSTICO DE SAN JACINTO - BOLÍVAR. **67**
Livis Luz Montaño Chacón, Sandy Joan De Mares Reyes

ANÁLISIS DEL IMPACTO AMBIENTAL Y DE LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA GENERADA POR LA ECONOMÍA CIRCULAR EN COLOMBIA **76**
Alba Cecilia Cañate Beltrán, Moisés Samir Palomino Amador

ESTADO

CONFLICTO ARMADO Y DEFORESTACIÓN: UN ANÁLISIS EN EL CARIBE CONFLICTO ARMADO Y DEFORESTACIÓN: UN ANÁLISIS EN EL CARIBE COLOMBIANO **89**
Amelia Cristina Espítatela Banqueth

LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS FINANCIEROS Y TRIBUTACIÓN DE LAS UNIDADES ESTRATÉGICAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE RECREACIÓN, BIENESTAR Y ALOJAMIENTOS MILITARES DE LA ARMADA NACIONAL DE COLOMBIA **100**
Edwin Alexander Rumbo Camelo

RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO: PERSPECTIVAS Y RETOS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA. **117**
Carmen Tatiana Pérez Martínez, Carmen Emilia Cuadrado Erazo

TRASTORNOS MÚSCULOESQUELÉTICOS Y EL SECTOR CONSTRUCCIÓN: LOS RETOS DE LA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN COLOMBIA **136**
Zuley Salcedo, Luis Villegas

ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA REDACTAR UNA REFORMA TRIBUTARIA ESTRUCTURAL EN COLOMBIA **150**
Silvia María Siolo, Katia Lorena Pastrana Martínez, Andrea Carolina Serrano Saldarriaga

UNIVERSIDAD

IMPACTO DE GESTIÓN GERENCIAL EN LA UNIVERSIDAD LIBRE SEDE CARTAGENA FRENTE AL COVID 19 EN RELACIÓN CON SUS STAKEHOLDERS **165**
Leidis Hernández Escobar, Maria Paz Gutierrez Mora

RESULTADOS DEL TRABAJO EN CASA EN LA SALUD DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR DE LOS DOCENTES DE LA UNILIBRE DE SEDE CARTAGENA **177**
Mery De Jesús Morelo Cuaba, Enilda Isabel Llamas Sossa, Sandra Patricia Otero Solano

EMPRESA

LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA FACILITADORA PARA AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL **191**
Mayler Pamela Morales Guardo, Kelly Johana Blanco Gómez

PLANEANDO Y EJECUTANDO LOS OBJETIVOS EMPRESARIALES: MÉTODO OKR COMO CATALIZADOR DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL **203**
Cesar Emiro Pomares- Pacheco

ESTRATEGIAS DE INNOVACION SOCIAL Y LOGÍSTICA DEL SERVICIO EN COMUNIDADES VULNERABLES. CASO FUNDACIÓN REHABILITACIÓN INTEGRAL EN EL CARIBE COLOMBIANO **217**
Teofilo Omar Boyano Fram

EDITORIAL

El país que avanza en tiempos difíciles

Teófilo Omar Boyano Fram [1]

Colombia ha sido un país suigéneris ubicado en zona geologística envidiable por su cercanía a: Estados Unidos, el Canal de Panamá y el Mercosur, cuenta además con riqueza natural de bosques, manglares y fauna, diversidad de cuencas hidrográficas y culturalmente es muy compleja en cada Región, ya que cada una se diferencia en gran manera de la otra, como es el caso de la Región Andina y la Región Caribe; tiene Colombia muchas tradiciones y es rico en la plurimulticulturalidad, su topografía entre cordilleras y litorales, los acentos de su lengua, la música y unida a la gran originalidad para emprender es reconocido el colombiano a nivel mundial, ya sea en lo lícito e ilícito, el rastro que deja, su aporte o accionar hace que nunca pase desapercibido.

Mientras que por otra parte el planeta se debate entre la supremacía mundial por el dominio de los espacios digitales, los avances de los grupos económicos y las nuevas rutas para el comercio mundial, la fragilidad de la interconexión en el transporte marítimo se vio reflejada en el Canal de Suez ante el encallamiento de una embarcación y retardar la movilidad de mercancía que incidió en sobrecostos, pérdidas millonarias y tuvo incidencia hasta en los combustibles que generan energía mundial.

En lo concerniente a Colombia, la historia reciente y el despertar de la juventud y su deseo en la construcción de un estado benefactor, con el deseo de mayor oportunidades de empleo y mejorar la seguridad, unido al deseo de los empresarios en seguir creciendo con sus organizaciones en un entorno hostil por la pandemia del Covid 19 y un Estado que no logra atenuar su déficit fiscal debido al gran endeudamiento que tiene y la recesión mundial ocasionada por la pandemia, presenta un mundo de oportunidades que se necesitan llevar a mesas de concertación para hilvanar una sociedad más justa.
La Universidad Libre consiente de esa realidad y estimulando la cultura de aceptar las diferencias y fomentar el dialogo para una sociedad más sostenible y revisando los Objetivos de Desarrollo Sostenible, presenta uno de los tantos espacios de divulgación que se ofrecen y se plasma en las diferentes Revistas que posee como Institución Multicampus nuevamente acreditada.

1 Universidad Libre, Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia

De acuerdo a todos los aspectos anteriores y consientes de construir cada vez más un mejor vivir se presenta a continuación la Revista Gerencia Libre 2021 que cuenta en esta ocasión con varios invitados que trascienden la frontera, es así como se exponen temas de la maquila y el mercado laboral mexicano en Chihuahua, la gestión de las organizaciones a partir de la cultura organizacional, el papel del gobierno en cuanto al conflicto armado y su impacto en la deforestación, al igual que el liderazgo en las organizaciones.

Conscientes de que se necesita construir más que destruir, aportar más que ser indiferente, los retos que depara el presente y si son aprovechados por todos los colombianos, residentes y las demás naciones del mundo tendrán una oportunidad histórica para avanzar en la construcción de una mejor sociedad.

Por otra parte y si bien es cierto, la soberanía es un aspecto muy importante para cada pais y ella se ejerce en lo posible en todo el territorio colombiano, por eso es muy importante garantizar la seguridad y que cada nacional se sienta seguro en cualquier lugar de Colombia, es así como en cada escenario de la geografía nacional se desea poder disfrutar y aprovechar consensuadamente sin perturbar el equilibrio de las fuentes de agua, ya que nunca la seguridad de los recursos hídricos había estado tan amenazada por la minería ilegal, la inversión extranjera directa y el aprobar explotaciones de multinacionales sin el debido seguimiento; dado lo anterior, los páramos de Colombia están en peligro siendo una fuente natural de agua.

Sus manantiales desde el Páramo de las Papas y el Macizo colombiano, la Sierra Nevada de Santa Marta y El Páramo de Santurbán, entre otros, son los que sirven para el cultivo de millones de personas en Colombia, sus causes llegan en parte a través del Canal del Dique y abastecen a Cartagena de Indias. Hay que seguir monitoreando dichos territorios, ya sea por las Corporaciones Autónomas o los entes ambientales y los ministerios pertinentes.

Sino se cuidan y protegen las fuentes de agua mediante políticas públicas que garanticen su sostenibilidad, con el tiempo habrá grandes desiertos, migraciones incontrolables y campesinos desplazándose a grandes ciudades buscando mejor bienestar. La subsistencia será cada vez más compleja. En el mundo el 2.5% del agua es dulce de los cuales casi el 70% está en los polos, el resto está en los océanos. Según Naciones Unidas 2.200 millones de personas carecen de agua potable y 1.100 millones tiene acceso al agua no tratable o potable, 2.000 millones tienen escasez de agua, 297.000 niños mueren por enfermedades diarreicas asociadas al agua mal tratada. OMS/UNICEF 2019.

Por lo que la lucha contra el hambre puede mitigarse un poco cuidando las fuentes de agua, así fue como crecieron las grandes civilizaciones como la egipcia, mesopotámica y la amerindia, corroborando que una buena fuente de agua permite el crecimiento de las grandes comunidades.

El otro reto son las inclemencias del clima que arrastran las escorrentías y producen aluviones llevándose cultivos, más del 80% de los desastres naturales en el mundo son ocasionados por el agua, las zonas que más sufren son especialmente los del piedemonte y de pan coger.

Se ha revelado al mundo lo urgente que es tener mayor acceso a la seguridad social mundial, que se ha visto reflejado lo mal que se encuentra ante tantos fallecimientos por el covid 19, hace necesario buscar mejores coberturas en salud y mitigar el hambre para la gobernanza, para el bienestar mundial, al cierre de esta edición, la crisis de los contenedores y el problema de abastecimiento del carbón que es el principal motor de jalonamiento industrial de China e India están frenando su crecimiento, todo lo anterior perturba la tranquilidad mundial por una proyección al desabastecimiento, pero genera un gran desafío en el planeta azul de más de 7.000 millones de habitantes, es decir, en este mundo que cada vez es más pequeño para tomar mejores decisiones y acudir a nuevas fuentes de energía y facilitar el aprovisionamiento.

Teofilo Omar Boyano Fram
Editor

SOCIEDAD

MAQUILAS EN CHIHUAHUA Y LA INCLUSIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

Irene Mejía Lara[1]

RESUMEN

El mercado laboral está cada día más competitivo y exigente como lo vemos en México y específicamente en el Estado de Chihuahua y cuya capital se llama Chihuahua. El Estado de Chihuahua es fronterizo con Estados Unidos, tiene un enfoque agrícola, industrial y manufacturero, entre las actividades está la industria de maquila. El objeto de este artículo es indagar lo relacionado sobre la economía de Chihuahua, las maquilas industriales, el enfoque de género, el mercado laboral y activo, incluyendo la situación laboral de la mujer y se realizó mediante la recopilación de investigaciones, apoyado en datos estadísticos de México de fuentes de gran reputación y datos tomados del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI y la percepción de residentes y organizaciones y asociaciones en el Estados de Chihuahua, por lo que es un artículo de revisión, en él se halló que la mujer está compitiendo a la par con el hombre en la ciudad de Chihuahua, que aunque está 20 puntos porcentuales debajo de los hombres en el mercado laboral, la creciente actividad económica hace que los flujos migratorios se den de manera espontánea y la mujer sigue gozando de espacios y oportunidades laborales.

PALABRAS CLAVE
Enfoque de género, inclusión, maquila, mercado laboral, mujer

ABSTRACT

The labour market is becoming more competitive and demanding every day and as we see in Mexico and in particular in the State of Chihuahua with its capital city also called Chihuahua. The State of Chihuahua borders the United States and it has an agricultural, industrial and manufacturing focus, including the "maquila" industry. The purpose of this article is to investigate what is related to the economy of Chihuahua, the maquila industry, the gender approach, the labour market and assets, including the labour situation of women. It was done through the compilation of research, supported by Mexican statistical data from reputable sources and data taken from the National Institute of Statistics and Geography (INEGI) and the perception of residents, organizations and associations in the State of Chihuahua. As such, it is a review article, in which it was found that women are competing on a par with men in the city of Chihuahua. Although women are 20 percental points behind men in the labour market, the growing economic activity makes migratory flows occur spontaneously and women continue to enjoy labour spaces and opportunities.

1 Economista. Magister Administración Económica Internacional. U Birmingham. Esp. Negocios trasnacionales de la Universidad Externado de Colombia. Correo electrónico: mejialara@hotmail.com ORCID iD: https://orcid.org/0000-0002-5976-8730

KEYWORDS
Gender focus, inclusion, maquila, labour market, women

INTRODUCCIÓN

México ha sido durante muchos años un gran referente para Latinoamérica, hasta que se anexó al Nafta o Tratado de Libre Comercio de América del Norte y entró en vigencia el 1 de enero de 1994, aunque sigue dándose alianzas estratégicas con sus vecinos del Sur, se ha visto como un país con una gran cantidad de consumidores y mucha fortaleza en la historia por su gente trabajadora y emprendedora, su ubicación geográfica le da grandes ventajas para el comercio internacional y con dos océanos al igual que Colombia y otros países de Mesoamérica.

En esta ocasión se revisará la situación del Estado de Chihuahua, específicamente su ciudad, dada la gran potencialidad que tiene en materia laboral e industrial con cierta vocación a la maquila industrial, autopartes, insumos tecnológicos y la agroindustria, al ser un Estado fronterizo y de gran movimiento comercial se revisa el tema de maquilas y el mercado laboral, sus retos y debilidades.

También se revisará en este artículo cómo se viene desarrollando la economía a partir de las vocaciones empresariales y laborales de Chihuahua, ciudad cuyo estado lleva su mismo nombre. Se presentará gran información de las actividades económicas y cómo se encuentra el mercado laboral específicamente en de la mujer en el contexto socioeconómico de Chihuahua.

De igual manera se revisará el avance de políticas públicas hacia el mercado laboral femenino y su protección. Cabe señalar que cada día el mercado laboral se hace más exigente y en algunos casos excluyente por lo que es necesario indagar qué políticas púbicas están motivando e incentivando a la mujer chihuahuense en un ambiente muy competitivo laboral por esas razones anteriores se hace el siguiente interrogante:

¿Cómo se haya el mercado laboral y la sostenibilidad de la mujer en Chihuahua en lo relacionado a la industria de maquilas?

Para la construcción del artículo se abordó la investigación desde la Epistemología de las Ciencias Sociales, específicamente desde las Economía, el mercadlo laboral y desde el enfoque cualitativo, revisando más de 40 artículos, revistas y monografías, para extraer 20 de Google Scholar, se hizo además observación mediante datos estadísticos de los moradores de Chihuahua, su enfoque económico y se delimitó hacia la industria de las maquilas. El artículo además es de revisión y análisis hermenéutico, al mismo tiempo es de corte cualicuantitativo ya que se apoya en INEGI que es el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, unido a la percepción de investigadores residentes en la zona estudiada.

Con respecto al mercado laboral se encuentra la oferta de maquilas que es una especie de outsourcing que se hace en el comercio internacional con la finalidad de deducir impuestos y al mismo tiempo abaratar costos de producción y llevar nuevamente el bien elaborado a los mercados nacionales o internacionales.

Con respecto a la definición de maquila, según el Diccionario de la Real Academia Española. DRAE el concepto de maquila es una palabra polisémica, como una porción de granos que le corresponde al molinero por su molienda, además de otra definición como: trabajo de manufactura textil parcial realizado por encargo de una empresa.

Por lo que una empresa maquiladora entonces importa productos o insumos del producto y los elabora para luego reenviarlo al país de origen de dichos productos. El capital que se invierte es también del país de origen, pero el empleo si es ofrecido desde el pais donde se hace la maquila. Se considera México como el pais donde se originó la maquila moderna y se remonta al año de 1965 cuando trabajadores mexicanos fueron a laborar a Estados Unidos mientras estaban en guerra. La situación se hizo tan compleja que México con el ánimo de incentivar su mano de obra, ofreció la maquila en su territorio y desde allí se ha usado también en otros países como el sudeste asiático.

En cuanto a México y específicamente Chihuahua presentan las condiciones para seguir con el fortalecimiento de la maquila, un Estado geologísticamente bien ubicado en América, y fronterizo con Estados Unidos, mano de obra competitiva y con deseos laborales, costos logísticos más bajos y una gran ciudad con deseos de crecer y receptora de migrantes; como lo ha sido Colombia y varios países del mundo en migraciones.

> No obstante, las primeras migraciones de latinos permitieron y aportaron parte del desarrollo de Estados Unidos al generar mayor crecimiento en los años 80s y 90s. En Colombia la formalización laboral es política del Estado y hay seguimiento riguroso a empresas que invierten en Colombia mediante empleos formalizados, regulados por el Código Sustantivo del Trabajo (pág. 76).

En cuanto a el territorio fronterizo, se reitera que dada entonces la diferencia en el costo de mano de obra entre Estados Unidos y México se convierte El Estado de Chihuahua y sus ciudades como Juárez y Chihuahua en grandes atractivos para inversión y empleo. Las ciudades se mueven de acuerdo a su vocación ya sea portuaria, fronteriza, extractoras e industrial; como es el caso que presentan Boyano-Fram, T. O., & Hernández-Cobo, J. S. (2018) de un estudio comparativo de Puertos entre Cartagena de Indias y el de Veracruz que son ciudades hermanas y con la misma vocación portuaria y logística, aunque Veracruz tiene más gobernanza que conduce a disminución de desempleo, bienestar social y crecimiento económico; aunque Cartagena de Indias durante el año 2018 el desempleo lo había bajado a un dígito en medio de la informalidad. Para el caso de Chihuahua, la capital de dicho Estado tiene varias vocaciones, por esa razón es importante saber cómo se encuentra Chihuahua, desde los diferentes sectores económicos, aunque acá se delimitará hacia la industria de maquilas y se hará más énfasis a los que le está apostando y revisar cómo se está dando el mercado laboral de la mujer.

Chihuahua es uno de los 32 Estados que constituyen a México incluyendo Al Distrito Federal, la capital del Estado lleva su nombre con un 87% de área rural y un 13% de área rural, aunque la ciudad más poblada es la ciudad Juárez reconocida por su gran dinamismo comercial y empresarial, la violencia del narcotráfico y también por artistas como Juan Gabriel, le sigue Chihuahua en cuanto al número de habitantes en ese Estado. La tercera parte de su territorio es desértico y es el Estado con más bosques de toda México.

Figura 1. Ubicación del Estado de Chihuahua.
Nota. La figura muestra la ubicación de Chihuahua en México. Fuente: https://www.taringa.net/+turismo/que-bonita-es-mi-tierra-chihuahua_12s1jf (2020).

Por lo que de acuerdo con la figura 1, la ciudad de Chihuahua se reitera que está geologísticamente bien posicionada ya que limita al Norte con los Estados Unidos, específicamente con Texas y Nuevo México, al Este limita con Coahuila y al Oeste con Sonora, al Sur con Durango.

En su marco geográfico el Rio Bravo sirve de delimitación territorial y también tiene la influencia del Rio Conchos que es su mayor afluente, Rio Bravo era considerado hace muchos años como el Rio que separaba América del Norte con Latinoamérica, pero a partir de los Tratados de Libre Comercio y al integran México al Nafta dejó de tenerse en cuenta.

Según el INEGI (2020) El Estado a pesar de tener más de 3.742.000 habitantes en una extensión de 247.455 km2, son 926.000 el número de habitantes de Chihuahua desde el año 1950 cada decenio fue creciendo en promedio cuatrocientos mil habitantes, siendo por tamaño el número 11 según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México y por producción está ubicado en el puesto 12, presenta una densidad poblacional de 15.10 Hab/km2.

En lo concerniente a migraciones que ha incrementado su población, se ha debido a las condiciones laborales que se dan en Ciudad Juárez y en la ciudad capital de Chihuahua por lo que ha recibido a mucho mesoamericano y suramericano por la maquila que se ofrece de empleo 1 de cada 4 empleos en México son aplicados en Chihuahua. Al Ser un Estado fronterizo con Estados Unidos, como se ha señalado, algunos se quedan definitivamente al no poder pasar hacia allá, también ha traído gente de los Estados cercanos a laborar como de Durango, Veracruz y Texas de Estados Unidos.

A manera de antecedentes y en cuanto al crecimiento de las empresas e industria en Chihuahua, la Ford Motor Company inició actividades desde el año de 1973, posteriormente llegaron a su territorio las empresas como Goodyear, Honeywell, Lear Electric System y Lexmark; también llegó Minefinders que es

una multinacional canadiense que ha creado una subsidiaria llamada Mina Dolores y desde el año 2009 se instaló en su territorio, por cierto Chihuahua es la segunda ciudad en México con calidad de vida y la primera en manufacturas, según INEGI Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Por lo anterior y de acuerdo con el INEGI hay más de 400 plantas establecidas en Chihuahua y generando empleo a más de 300.000 habitantes, le apuesta el Estado a la industria aeroespacial, Tecnologías de la Información y la Biotecnología; además de los electrodomésticos.

Así como también en Chihuahua hay un enfoque hacia la electrónica, autopartes, confecciones, agroindustria y alimentos; al igual que muebles y forestaciones, unido a la demanda de materiales para obras civiles y mineras.

Entre las principales empresas además están las siguientes:

Tabla 1. Empresas más grandes de Chihuahua

Nombre	**Actividad económica**
Grupo Bafar	Alimentos
Nexteer Automotive México	Automotriz y autopartes
Grupo Cementos de Chihuahua	Cemento y materiales
Superior Industries de México	Automotriz y autopartes
Interceramic	Materiales y herramientas
Agnico Eagle México	Minería
Ruba	Sector inmobiliario
Grupo Punto Alto	Holding
Grupo Accel	Logística y transporte
Pan American Silver Corp	Minería
Copachisa	Construcción
TPI Composites México	Equipos eléctricos
Coeur Mexicana	Minería

Nota. Tabla elaborada por autor y apoyado en datos de referente.mx (2021)

De acuerdo con la Tabla 1 se corrobora que existe una gran vocación hacia la minería, a las empresas de construcción y autopartes.

Por la inversión que se ha hecho y la migración que se ha dado de ciudades cercanas y de Estados Unidos a laborar en la industria de Chihuahua se muestra ante su entorno como una ciudad sostenible, aunque con grandes retos que a continuación se señalan.

La maquila, retos y su gran aporte a la economía chihuahuense

A raíz del crecimiento de México a mediados del Siglo XX hubo grandes personalidades que ejercieron liderazgo sobre la política y la empresa, con Eloy Vallina y Luis Terrazas que fueron empresarios de renombre y ayudaron a crecer a Chihuahua, posteriormente la globalización y las dinámicas de crecimiento con Tratados de Libre Comercio hizo acelerar la inversión y la vocación del Estado y de la ciudad de Chihuahua.

De acuerdo con lo anterior, Vega, C. A. (1998) señala que a finales de Siglo XX la ocupación industrial en Chihuahua fue bastante acelerado y se concentró en algunos cuantos sectores de producción de maquilas y entre las que se encontraron la industria de confecciones, electrodomésticos y aparatos electrónicos, al igual que lo automotriz concentraron el 75% del personal industrial (pág. 260).

De igual manera es importante señalar que Bensusán, G., & Reygadas, L. (2000) resaltan que gracias al Estado de México y al fomento de la productividad y al crecer la economía, crecieron los salarios específicamente en las maquilas industriales, como fue el caso de Chihuahua que tuvo que entrar en políticas públicas que fueran más equitativas ante la apertura económica que trajo más inversión de capitales, pero mucha flexibilidad laboral.

Las industrias de maquilas para exportación a principios del año 2.000 tenían gran inversión que sobrepasaba el 50% de empresas de Estados Unidos, en menos proporción empresas japonesas y alemanas. En cuanto a la situación laboral de la mujer en Chihuahua y luego de 7 años durante el tercer milenio, Blancas, P. R. (2007) observó que "las mujeres no reportan su situación real en Chihuahua y en gran parte porque no desean hacerlo por temor a represalias, no se tiene claro conocimiento del acceso a Puestos de Salud y se percibe que acuden a otras instancias, algunas por falta de orientación, otras se enfrentan a problemas socioculturales como trastornos menstruales y reconocen métodos de esterilización pero no son claras al contestar las preguntas, no se ha priorizado la salud de las obreras en las maquiladoras, se reconoce la incursión del hombre en la crianza pero al mismo tiempo el estrés de la maternidad y la jornada de trabajo, no hay confianza en guarderías". Con el paso del tiempo y gracias al fomento de Políticas Públicas la situación ha mejorado significativamente.

En cuanto a la relevancia de las maquilas en México, hay un estudio hecho por Chávez Pineda, Jesús Arturo. (2021) que la investigación "refleja el panorama de las empresas maquiladoras en México, realizado a partir del Sistema de la casa de producción Toyota, aplicando el Sistema Técnico de Administración esbelta que incluye el nuevo enfoque filosófico y de cultura organizacional en las empresas, relacionado con el tamaño de la planta de las organizaciones, el enfoque empresarial y el tiempo en adoptar la filosofía y cultura organizacional. En el estudio no halló diferencias marcadas en la adopción de la cultura organizacional, pero si a nivel físico de las plantas en cuanto al tamaño".

En cuanto a la vocación económica, el Estado de Chihuahua, Manuel, J., & Alva, M. (2019) citando al INEGI, sostienen que:

> El estado de Chihuahua ocupa el primer lugar nacional de producción y valor económico en el cultivo de diez productos, entre los que sobresale la alfalfa verde, algodón hueso, avena forrajera y avena grano, los cultivos de cebolla, chile verde, manzana, nuez, pistache y trigo forrajero también liderean la producción del país (pág. 10).

Es marcada también la vocación agrícola a pesar de ser en la parte norte bastante árida, se produce además cacahuates, cerezas, camote, durazno y sandía. En cuanto al pistache anteriormente citado es el único Estados en México que lo cultiva.

Lo anterior es corroborado por otro estudio que refleja la orientación agropecuaria y fue hecho por Carlos, O. A. S., & Flores, E. B. (2017) que hace una revisión a la producción de quesos apoyado en la cultura menonita, dichos habitantes llegaron migrando de Europa y tiene una influencia cultural en parte de Chihuahua.

Por otra parte y en cuanto a la cultura organizacional, Martinez Ramos, P. J., Ollivier Fierro, J. O., & Escobedo Cisneros, H. C. (2013) tienen un estudio muy pertinente relacionado con la maquila en la ciudad de Chihuahua desde un enfoque organizacional.

En lo que respecta a quienes se convierten en fuerza laboral, uno de los grandes retos a nivel latinoamericano es el estereotipo laboral que existe en gran parte de las empresas, es así como se presenta un estudio en México, concretamente en Chihuahua que aborda la importancia del tejido social, en la Colonia Nuevo Triunfo, (en Colombia colonia equivale a barrio) zona de grandes maquilas, la investigación fue hecha por López, S. N. (2020)

> Las mujeres se posicionan como lideresas para tejer sus posibilidades y para destejer los obstáculos que se les imponen. Tejen alianzas, vínculos y redes, y destejen lo "naturalizado": los estereotipos de género y de clase. Son mujeres con proyectos de vida fuera del ámbito doméstico que no se asumen como personas vulnerables, sino como personas que no son prioridad para las instituciones (y sus agentes) que por años han intervenido su colonia. En cada administración cambian los partidos políticos, el personal y los programas; pero las lideresas permanecen, atendiendo a la población que ha sido históricamente excluida. En su quehacer cotidiano van desestabilizando las dicotomías entre Estado y sociedad, así como entre centro y periferia, representaciones que se presentan como opuestas y ajenas, pero que son interdependientes entre sí: las dos caras de una misma moneda (pág. 149).

Se ve entonces una fuerte y clara orientación del empoderamiento de la mujer para asumir roles de empleos y emprendimiento, rompiendo perfiles sociales heredados en el arraigo cultural machista mexicano y latinoamericano, en contraste, otro estudio hecho por Limas Hernandez, M. (2020) señala que "en cuanto a la ocurrencia de prácticas de la segregación laboral por razones de género, mediante un estudio de caso se encontró que las mujeres se encuentran seriamente afectadas, al corroborar eso se infiere que en cuanto al repartir cargos en el trabajo es influido por estereotipos como el de la naturaleza del varón se asocia fuertemente a la idea de ser aceptado como exitoso, superior, jefe y con puestos y salarios muy buenos, no se concibe inferior y subvalorado; por el contrario al ser mujer se le asocia solamente a ha-

bilidades femeninas, cuidar y ser servicial y por eso no está destinada ni para asumir ni para entrar en competencia y no se baja del concepto empleada y sin pensar en altos cargos y sueldos altos".

Existe otro estudio que aborda el tema del acoso laboral y asociado al sexo, hecho por Limas, M., & Martínez, F. N. F. (2020) señalan que en cuanto a situaciones no deseadas que "el acoso y se reconoce que es bidireccional, pero cuando se da por parte de la mujer se circunscribe a actos coquetos, mientras que las mujeres si sostienen que fueron acosos sexuales, ambos sexos reconocen no hacerle frente a la situación para conservar los cargos, reconocen la vulnerabilidad de la mujer a la exposición al acoso; mientras que el hombre sino trasciende hasta la intimidad del hogar o en el clima laboral no lo percibe como un problema de alta complejidad. Si el acoso va del hombre a la mujer se entiende como delito y al respecto ya existen empresas que trabajan y ya certificadas con el llamado equidad de género que fomenta el trato digno y evitar dichas situaciones calificadas como hostigamientos o acoso sexual".

Con referencia a los retos de la mujer en el campo laboral, Valdovinos Rodríguez, S. E. (2020) tiene un capítulo de libro que hace descripción de la violencia hacia la mujer, específicamente en la industria manufacturera y más exactamente en las maquiladoras, el estudio lo hizo a partir de un enfoque de diseño gráfico, utilizado como instrumento hacia la consolidación de una cultura de paz en la mujer, al igual que la justicia social y respeto. Describe cómo a través del diseño gráfico es una estrategia de intervención social que facilite la visibilidad de la violencia hacia la mujer para contrarrestarla, más aún en el campo laboral y en la industria de las maquilas para la consecución de cultura de paz y la buena conexión en la empresa con su talento humano; la idea entonces es despertar la sensibilidad del trato digno en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

Por el contrario, y en medio de la adversidad, las mujeres se las ingenian para salir adelante, llama la atención como en un barrio que en sus inicios fue de invasión, hoy día ha ido creciendo y tiene muchos retos del transporte informal, pero el mayor empleo se orienta hacia maquiladoras y amas de casa o empleadas domésticas, la construcción como albañiles lo ejercen los hombres.

Tabla 2. Ventajas competitivas del Estado de Chihuahua, población, economía y territorio año 2020

Aspectos claves	**Características**	**Datos**
Superficie	1 estado en tamaño	12.6% de territorio
Municipios	67 municipios	Juárez y Chihuahua los más grandes
Relieve	Mesetas, médanos, cañones y llanuras	Chihuahua tiene 1440 metros sobre el nivel del mar.
Desarrollo	1 lugar en autopartes, comunicaciones, electrónicos y computadoras de México.	2 lugar en materiales del área de la salud oral y medicina, 3 lugar en minería y afines y en infraestructura vial
Hidrografía	Presas, lagunas y ríos	7 presas, 3 lagunas y 21 ríos

Aspectos claves	Características	Datos
Población	Están prácticamente igual	50.3% mujeres y 49.3 hombres
Enfoque laboral	Comercio, Industria, Servicios y Minería	57% en Comercio, 30% en Industria, 9% agropecuario, minería y silvicultura. 16.3% de empleados son aceptados en grandes empresas.
Manufacturas	Negocios	44% de los trabajadores están en sector manufacturero
Construcción	Chihuahua y Ciudad Juárez las mayores empleadoras de construcción	Entre las 2 ciudades suman el 80.7 % de unidades productivas en construcción
Comercio	Enfoque hacia microempresas, pequeñas empresas y medianas empresas	95.2% son microempresas, 3.4% son pequeñas empresas y sólo el 1% representa las medianas empresas
Sector agrícola	Cultivos, avena forrajera y cebollas, madera y pinos, celulosas	Toda la producción agrícola está entre los 3 primeros de México
Sector minero	Extracción de plata, zinc y plomo	2 lugar a nivel nacional en esos minerales con 60 establecimientos

Nota. Elaboración propia del autor basada en http://internet.contenidos.inegi.org.mx (2020)

Los datos suministrados por INEGI corroboran el gran campo laboral y lo prometedor que es el Estado de Chihuahua en el ámbito laboral y cómo se ha convertido en parte de la despensa alimentaria de México y el avance en sus sectores de la minería y de la industria, incluyendo las maquilas.

El mercado laboral femenino en México y la línea de tiempo moderno

Desde el año de 1975, con la Plataforma de Acción de Beijín fue cuando se dio la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer que se celebró en México a partir de la Organización de las Naciones Unidas, en 1979 se hizo a partir de la ONU, la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, junto a la CEPAL.; posteriormente se hizo el mismo evento en 1994 para segur erradicando la violencia contra la mujer mediante la prevención y la sanción.

Mientras se daba el Año Internacional de la Mujer en 1975, en México las maquilas eran laboradas por gran parte del mercado laboral femenino con el 72% de ocupación en dichas labores, pero desde el año 2006 descendió dramáticamente a 14%, empleando entonces en un 86% a los hombres, según Martínez, M. E. D. L. O. (2006) “en cuanto a las maquilas y la geografía del campo laboral de la mujer, sostiene además que hay una variable interviniente y fue la cultura de la modernidad y el cambio de estereotipos, unido a nuevas empresas en otros ámbitos diferentes a las confecciones que se dio desde los años 90 y que posteriormente siguió disminuyendo el campo laboral femenino. En el primer lustro del 2.000 el campo laboral femenino disminuyó un 21.2% con 121.000 puestos de trabajo, mientras que el mercado laboral masculino sólo le afectó 82.000 puestos de trabajo equivalente a 17.6%”. Se reitera que la situación del mercado laboral se hizo cada vez más competitivo entre hombres y mujeres con el transcurrir del tiempo.

Acto seguido, se daba el Objetivo del Milenio Número 3 promoviendo la igualdad entre los sexos, mediante la promoción de igualdad de género, para luego llegar a los Objetivos de Desarrollo Sostenible con ODS 5 que busca la igualdad entre géneros y el empoderamiento de las mujeres y niñas; al respecto Daaren, L. (2001) señala que "en cuanto al enfoque de género y políticas públicas en México hubo un despertar, y fueron el Convenio de Desarrollo Social, llamado "Desarrollo Social y Productivo en Regiones de Pobreza" luchando contra la inequidad y al mismo tiempo incluyendo el llamado enfoque de género, con la intencionalidad de canalizar recursos y actividades en procura de resolver las necesidades de las mujeres al menos en la mitad de los recursos destinados para la equidad social. El programa Global para el fomento de microempresas y el Programa de iniciativa de la Secretaría de Relaciones Exteriores (1998): buscó una relación en política exterior y las mejoras laborales de la mujer a partir de la llamada perspectiva de género en los objetivos de la política exterior y mejoramiento de la condición de la mujer trabajadora".

En la actualidad, según el Consejo Nacional de Población. CONAPO para el año 2020 habrá una demanda laboral femenina cercana a los 20 millones de empleos., unido al Covid hacen un entorno muy complejo para el mercado laboral indistinto de género en toda México.

Otro estudio hecho en Tijuana que refleja el perfil de la mujer moderna mejicana por Valladares-Icedo, O., & Izquierdo-De Dios, R. (2020)

> En los actuales momentos la mujer es más independiente, y existe una tendencia a gestionar sus propias necesidades, buscar alternativas de solución, y cortar la dependencia que tenía anteriormente del hombre. El marketing utilizado deberá replantearse en los talleres, deberán aplicar enfoque hacia el género femenino, aplicar la transversalización o bien construir un servicio especializado que genere confianza en el cliente (pág. 36).

Aspectos que han ayudado a cierta autonomía de la mujer en México y por ende en Chihuahua, lo presentan Herrera, B. A. S., & Sánchez, I. V. (2020) quienes señalan que "han creado políticas públicas en el gobierno de Vicente Fox llamada Programa Nacional de Igualdad y no discriminación hacia mujeres durante años 2001 a 2006, también existió en Programa Nacional de igualdad para las mujeres y hombres en la administración del Presidente Felipe Calderón, durante los años 2009 al 2012; además del Programa Nacional para la igualdad de Oportunidades y no discriminación contra las mujeres, en la Administración de Enrique Peña Nieto", los tres programas lograron sensibilizar más los obstáculos de la mujer en el ámbito laboral y valorar como persona, pero no se corrobora la autonomía de la mujer en el ámbito social, económico y de reproducción.

No obstante, se reconocen la creación del Centro de Justicia para las Mujeres (CJM) a partir de la creación de Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (CONAVIM) durante la Administración de Enrique Peña Nieto.

En la actualidad, en el año 2021 la rotación laboral ha aumentado, las mujeres están teniendo cabida en el mercado laboral y buscan plaza al igual que los hombres, hay demanda laboral por parte de las empresas y al mismo tiempo oportunidades en otras partes que hacen de la migración en la frontera mexicana sea de bastante dinamismo.

Figura 2. Mujeres en maquilas en Chihuahua
Nota. La figura muestra mujeres laborando en maquilas en Chihuahua. Fuente: http://www.elagora.com.mx/

Se observa en la Figura 2 la ocupación con enfoque de género en un ambiente adecuado para el trabajo.

Tabla 3. Ocupación y empleo en Chihuahua en año 2020

Población	**Características**	**Indicadores**
Desocupada o Población Económicamente Activa inactiva. PEAI	No consiguió trabajo, pero lo está buscando	3.5% PEAI con 61.569 personas
Ocupada	Personas que están laborando en la actualidad	61.3% con 1.717.000 ocupados. 60.7% hombres y 39.3% mujeres.
Población Económicamente Activa subocupada	Laboran y buscan trabajo adicional	4.7% con 80.235 personas 70% hombres y 30% mujeres
Sectores que más ocupan	Terciario o de servicios	Terciario 52.4% con 899.665 empleos, secundario 36.6% y primario 9.3%
Rama de actividad económica	Micronegocios o microempresas no agropecuarios	31.8%
Por posición de la ocupación	Se divide en subordinados y remunerados, empleadores, por cuenta propia	Subordinados y remunerados 78.9% con 1.354.752, empleadores 4.7% con 80.773 y por cuenta propia son 15.3% que representa a 263.091 personas

Nota. Tomados de INEGI (2020) en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020

De acuerdo con la Tabla 2 y apoyados en el INEGI, a pesar de la pandemia que ha frenado en parte la producción mundial, la ciudad de Chihuahua se mueve por el comercio, casi el 80% se mueve como empleados de las empresas y hay más del 15% emprendiendo con sus negocios.

En cuanto al mercado laboral se incluye en México y por ende en la ciudad de Chihuahua el concepto de subocupación que a primera instancia pareciera significar que es un empleo de baja calidad o nivel de ingreso de acuerdo con la preparación de la fuerza laboral, pero no se trata de eso. La subocupación es el empleo adicional que hacen en México la fuerza laboral cuando adiciona otra labor remunerada, es decir, si trabaja de 7:00 am a 4:00 pm; la persona busca y trabaja de 5:00 pm. A 9:00 pm, a manera de ejemplo.

Por otra parte y aunque no es el tema central de este artículo y no está relacionado con maquilas, existen otros sitios que hacen interesante a Chihuahua y por eso también se quedan laborando en la ciudad, es por eso por lo que se presenta a continuación y a manera de información algunos sitios de interés de la ciudad capital de Chihuahua, entre esos están:

- Quinta Gameros, monumento arquitectónico Manuel Gameros fue su propietario y en la actualidad queda la Universidad Autónoma de Chihuahua.

- Museo de Historia de la Revolución Mexicana, Abierto en 1982 que muestra la vida de Francisco Villa más conocido como Pancho Villa, tiene muchos objetos del héroe revolucionario.

- Catedral de Chihuahua, es de estilo barroco y gran cúpula está dedicada a San Francisco de Asís y Nuestra Señora de la Regla.

- La Plaza de Armas que tiene gran vista a la ciudad entre esos el Edificio de Presidencia Municipal

- Casa Chihuahua Centro de Patrimonio Cultural, con salas que ilustran el patrimonio cultural de Chihuahua y fue construido S XVIII es un Palacio que aún conserva su fachada.

- Centro Histórico Cultural de Chihuahua, se halla en su Centro: la Catedral de Chihuahua, Palacios del Gobierno y del ayuntamiento, la Plaza Mayor, La Plaza de Armas.

- Templo de San Francisco de Asís, considerado el más antiguo de la ciudad.

- Barrancas del Cobre, constituido por 7 barrancas o desfiladeros para deportes extremos y observar pueblo indígena de Tarahumaras

- Batopilas, a los que les gusta el ecoturismo en barrancas, con gran vista panorámica.

- Museo Semilla, para la Ciencia y la Tecnología con actividades lúdicas y con seis salas para el aprendizaje

- Museo de la Lealtad Republicana. Casa de Juárez, hogar de Benito Juárez y también fue Palacio Nacional de México.

CONCLUSIONES:

La situación del Estado de Chihuahua y específicamente su ciudad Chihuahua ha generado un gran crecimiento en materia de mercado laboral desde que llegaron las empresas industriales de automóviles, insumos electrónicos y se fortaleció la agroindustria y la minería, con el avance de la economía de mercado y la situación geologística de ser ciudad fronteriza hacia Estados Unidos favoreció la industria de maquilas.

Las principales vocaciones empresariales de los chihuahuenses y los migrantes está hacia el sector servicios con un 52.4% ya que es una ciudad comercial y entendible por ser fronteriza, le sigue el sector industrial con 36.6% en donde están las maquilas y el sector primario con 9.3%. Su aporte al Producto Interno Bruto o todos los viernes y servicios que se producen dentro de su área geográfica y por sectores está así: Actividades terciarias o de servicios 49.6%, actividad secundaria o industrial y manufacturera en 43.7% y actividad primaria o agrícola en 6.7%, muy parecida a las vocaciones de sus moradores.

En cuanto al mercado laboral femenino 3 de cada 10 mujeres buscan un empleo adicional en México se les llama subocupadas en el contexto socioeconómico de Chihuahua, aunque la población subocupada no pasa el 5%. El Mercado laboral femenino está casi 20 puntos o más bien 20% por debajo del mercado laboral masculino en el año 2020 según el INEGI, representados así: 60.7% hombres y 39.3% mujeres.

También se puede inferir que el 20% de la población tiene cierto grado de sostenibilidad laboral al trabajar por cuenta propia y al mismo tiempo se incluye los empresario o dueños de negocios.

Se hace la anotación que las cifras pertenecen al Estado y se incluyen las otras ciudades como Ciudad Juárez que, si muestra algunos datos de violencia hacia la mujer, pero también gran crecimiento como zona de buen mercado laboral. El proyecto se enfocó es hacia Chihuahua la capital del Estado.

En cuanto a la situación en materia laboral de la Industria de maquilas existen más de 500 empresas maquiladoras en Chihuahua que representan más del 10% de las maquilas instaladas en México.

El desplazamiento de la mano de obra en maquilas que inicia 1975 en 72%, ya finalizado el primer lustro del segundo milenio no pasaba el 14% disminuyendo en un 58%. La mujer en Chihuahua se encontraba laboralmente en desventaja con respecto al hombre, hoy día las cosas han cambiado, aunque por efectos del covid había tenido una incidencia a la baja.

En cuanto a Políticas Públicas no se perciben apoyadas por que una cosa dice la política pública y otra cosa hacen las Industrias maquiladoras, dada la situación de seguridad al frenar en parte las actividades económicas por efectos del Covid 19 y problemas propios de inseguridad las mujeres poco comunican su situación a pesar del gran avance de Asociaciones y Sindicatos que les respalda.

En cuanto al mercado laboral de Chihuahua se orienta hacia la industria automovilística y de insumos electrónicos, alimentación y confecciones. La mujer también se ha ido preparando en los diferentes sectores de la economía que se brindan en Chihuahua, no obstante, los indígenas que han migrado de campo a

la ciudad no han logrado conectarse laboralmente y sufren discriminación y especialmente en las mujeres, como es el caso de los que provienen de la Sierra Tarahumara en el propio estado de Chihuahua.

En cuanto a retos que tiene la mujer son seguir apoyándose en los programas de gobierno mexicano, persistir como asociaciones de mujeres que existen desde hace varios años, como el Instituto Nacional de Mujeres. Inmujeres, el Instituto Chihuahuense de las Mujeres. Ichmujeres y el Movimiento Estatal de Mujeres. MEM.

La mujer migrante y la chihuahuense debe seguir preparándose en el campo laboral y trabajar en la cultura del respeto hacia la mujer desde el hogar.

BIBLIOGRAFÍA

Altamirano, Y. C., Anaya, J. A., Hernández, M. E. L., & Ríos, J. C. C. (2021). Género, derechos humanos y políticas públicas para hacer frente a la violencia feminicida en México. *LIDERAZGO COLECTIVO E INNOVADOR EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCATIVAS*, 47.

Bensusán, G., & Reygadas, L. (2000). Relaciones laborales en Chihuahua: un caso de abatimiento artificial de los salarios. *Revista Mexicana de sociología*, 29-57.

Blancas, P. R. (2007). La salud de las obreras de las maquiladoras en la ciudad de Chihuahua. *Salud Problema*, (25), 39-45.

Boyano-Fram, T. O., & Hernández-Cobo, J. S. (2018). Análisis comparativo de la logística sostenible entre el Puerto de Veracruz en México y el Puerto de Cartagena de Indias. *Revista científica anfibios*, *1*(1), 19-31.

Carlos, O. A. S., & Flores, E. B. (2017). La producción quesera en el noroeste de Chihuahua: el queso tradicional menonita. *Chihuahua Hoy*, *15*.

Chávez Pineda, Jesús Arturo. (2021). Grado de implementación de las prácticas del sistema técnico de administración esbelta en la industria maquiladora de manufactura de México. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, [S.l.], p. 41 - 68, ISSN 2007-5278. Disponible en: <https://recai.uaemex.mx/article/view/15295>. Fecha de acceso: 03 jul. 2021

Daaren, L. (2001). *Enfoque de género en la política económica-laboral: El estado del arte en América Latina y el Caribe*. CEPAL.

DRAE (2021). Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, recuperado de https://dle.rae.es/maquila

Fram, T. O. B. (2016). De ciudades a empresas sostenibles. *Gerencia Libre*, 2, 65-81.

INEGI (2020). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Censo de Población de México.

Herrera, B. A. S., & Sánchez, I. V. (2020). La violencia contra las mujeres en las políticas públicas con perspectiva de género: Avances y retos. *La política social de México en tiempos de desigualdad*, 133.

Limas Hernández, M. (2020). Segregación laboral por razones de género. Experiencias de empleadas y empleados en una empresa maquiladora certificada en el modelo de equidad de género en Ciudad Juárez, 2017. *Instituto de Ciencias Sociales y Administración*.

Limas, M., & Martínez, F. N. F. (2020). ¿Experiencias de segregación o acoso en la maquiladora? Testimonios de trabajadores (as) en Ciudad Juárez, Chihuahua. *Chihuahua Hoy*, *18*.

López, S. N. (2020). LIDERAZGOS POPULARES FEMENINOS Y LA RECONSTRUCCIÓN DEL "TEJIDO SOCIAL" EN LA COLONIA NUEVO TRIUNFO DE LA CIUDAD DE CHIHUAHUA1. *Segui buscando en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO http://biblioteca. clacso. org*, 131.

Manuel, J., Alva, M. (2019). El impacto de la Organización Económica en Chihuahua. Documento de Partido Acción Nacional. Recuperado de http://www.panchihuahua.org.mx/IMG/pdf/el_impacto_de_la_organizacion_economica_en_chihuahua._1.pdf

Martinez Ramos, P. J., Ollivier Fierro, J. O., & Escobedo Cisneros, H. C. (2013). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño de la organización: Un estudio en empresas maquiladoras de la ciudad de Chihuahua. *RECAI. Revista de estudios en contaduría, administración e informática*, (3), 77-100.

Martínez, M. E. D. L. O. (2006). Geografía del trabajo femenino en las maquiladoras de México. Papeles de población, 12(49), 91-126.

Valdovinos Rodriguez, S. E. (2020). Violencia contra la mujer en la industria y diseño gráfico. Estrategias visuales para promover la cultura de paz: contribuciones del diseño gráfico a la industria manufacturera. *Instituto de Arquitectura Diseño y Arte*.

Vega, C. A. (1998). Tres regiones de México ante la globalización: los casos de Chihuahua, Nuevo León y Jalisco. *Las regiones ante la globalización*, 189.

Valladares-Icedo, O., & Izquierdo-De Dios, R. (2020). El comportamiento de mercado como ruta de cambio en los talleres mecánicos de Tijuana Baja California. Revista Científica Anfibios, 3(1), 28-38

EL PAPEL DE LA TOMA DE DECISIONES EN EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Julian Garid Barrera González[1]
Miriam Consuelo Martin León[2]

RESUMEN

La toma de decisiones no es solo dar pasos para resolver un problema en particular; sino también de aquellas actividades de responsabilidad de la organización. La planificación, a su vez, significa que se tiene que controlar todo lo estructurado por la organización, siendo un proceso clave, para evitar la indecisión. En algunos casos resulta comprensible, pero este tipo de problemas no ofrece muchas veces la cantidad suficiente de datos para obtener certezas. No obstante, pueden ocurrir casos donde la situación se no sea la deseada, es entonces que los lideres capacitados deben reconocer su falla e implementar las acciones pertinentes para corregirla. Es entonces que factores como los estilos de liderazgo, sesgos cognitivos, el clima social entre otros, se convierte en factores que inciden en este proceso.

PALABRAS CLAVE
Liderazgo organizacional, Toma de decisiones, Gerencia, Estilos de liderazgo

ABSTRACT

Decision making is not just taking steps to solve a particular problem; but also, of those activities of responsibility of the organization. Planning, in turn, means that everything structured by the organization has to be controlled, being a key process, to avoid indecision. In some cases, it is understandable, but these types of problems often do not offer enough data to obtain certainty. However, cases may occur where the situation is not the desired one, it is then that the trained leaders must recognize their failure and implement the pertinent actions to correct it. It is then that factors such as leadership styles, cognitive biases, social climate, among others, become factors that influence this process.

KEYWORDS
Organizational leadership, Decision making, Management, Leadership styles

1 Escuela de Formación de Infantería de Marina. Correo electrónico: julian.barrera@armada.mil.co ORCID iD: https://orcid.org/0000-0001-9942-1902
2 Escuela de Formación de Infantería de Marina. Correo electrónico: mmartin07@gmail.com ORCID iD: https://orcid.org/0000-0002-9983-5299

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a cambios rápidos nunca vistos. La globalización y los avances tecnológicos ha brindado a los mercados oportunidades de crecimiento y desarrollo. El liderazgo permite modificar la actitud y conducta de los miembros de un equipo para alcanzar los objetivos

Los líderes deben estar seguro de su decisión para mantener el compromiso de las partes involucradas, de no ser así perderá credibilidad. También, debe ser capaz de reconocer sus errores y avanzar implementando acciones para alcanzar la solución. Si un líder no es capaz de escuchar a su equipo, cae en el problema de las malas decisiones por no entender la situación generando una mala política y provocando la liquidación de muchas organizaciones, debido a una mala administración. Igualmente, otro problema es la falta de conocimiento sobre cómo diseñar un ambiente de decisiones positivas, habilidades de comunicación saludables y herramientas esenciales para la toma de decisiones de liderazgo en toda la organización.

El presente artículo tiene como objetivo analizar el papel que tiene las decisiones sobre el liderazgo organizacional y que factores influyen en las mismas.

REFERENTES TEÓRICOS

Tomando en consideración que son dos las vertientes teóricas principales del presente trabajo investigativo, siendo estas la toma de decisiones y el liderazgo organizacional, se procederá a plantear los principales referentes teóricos de estas, destacando los autores más importantes que han contribuido en cada una de esas literaturas.

Toma de decisiones

De acuerdo con Lazzati (2013) cualquier problemática debe considerar un método de actuación, cuya finalidad es alcanzar o por lo menos acercarse al cumplimiento del objetivo o la resolución del problema. Esto es significa que, tomar una decisión significa estar en ante una problemática y comenzar a buscar una solución como objetivo principal, minimizando así situaciones que no conducen al objetivo propuesto. Por otra parte, la toma de decisiones puede considerarse sinónimo del término resolución de problemas, ya que ambos están incursionas hacia la resolución de obstáculos.

La toma de decisiones comienza con una situación problemática y termina con la implementación de una decisión, es decir, la aplicación de los términos que indican la solución al problema planteado. En otras palabras, la toma de decisiones no es solo dar pasos para resolver un problema en particular; sino también de aquellas actividades de responsabilidad de la organización. La planificación de actividades, a su vez, significa que se tiene que controlar todo lo planificado y estructurado por la organización.

En base a la descripción realizada, se debe tener en cuenta que, a la hora de tomar una decisión, luego de incorporar las medidas de planificación y control, se debe desplegar la información necesaria en cada nivel de las fases y pasos en el proceso de toma de decisiones. De forma específica, el proceso de decisión

se debe considerar como un sistema en el cual las variables de entrada sea información específica y la salida sea una decisión orientada a elementos de ejecución o acción.

En esa misma línea, Amaya Amaya (2010) entiende la toma de decisiones como un aspecto fundamental debido a que el ser humano necesita tomar decisiones. Esto es que para las, personas que ostentes cargos institucionales y relacionados a la alta dirección en la toma de decisiones, Esto puede considerarse como un proceso de reflexión ordenado, continuo y concentrado, que se encuentra contenido en diversas disciplinas del conocimiento, como la filosofía del conocimiento, la ciencia, la lógica y la creatividad de los responsables de la toma de decisiones. De acuerdo con el autor anteriormente mencionado, la persona responsable de la toma de decisiones tiene derecho a dar una respuesta casi inmediata ante cualquier evento que pueda ocurrir, y necesita tomar decisiones rápidas y precisas en poco tiempo. Esta persona debe ser capaz de afrontar una serie de elecciones y consecuencias conflictivas o inesperadas en la toma de decisiones.

Por otra parte, la toma de decisiones se entiende con base a dos modelos de decisiones denominados el Modelo determinista y el Modelo Probabilístico. En el primero, la base de la toma de decisiones tiende a considerar la decisión correcta, es decir, aquella que puede producir buenos resultados, porque el resultado esperado se obtiene de la decisión, por eso se le llama toma de decisión determinista. Ahora, con respecto al modelo probabilístico, el resultado puede ser incierto. Sin embargo, en este método, la decisión correcta no produce necesariamente buenos resultados.

Harvard Businees Essentials considera que la toma de decisiones es un proceso sistemático que consta de cinco (05) pasos, que implican establecer metas claras en la toma de decisiones, crear un ambiente que produzca éxito y exponer adecuadamente los problemas, generando así métodos alternativos para soluciones evaluables en el proceso elegir la mejor solución al problema planteado para tomar una decisión eficaz (Luecke & Hall, 2006). Los pasos anteriormente mencionados se describen de la siguiente forma.

En el primer paso es necesario establecer el contexto para el éxito basado en crear un espacio (ambiente) donde sean posibles las decisiones efectivas. Seguidamente, se exponer el problema adecuadamente haciéndose necesario conocer con objetividad la situación problema qué sucedió y cómo afectó los objetivos de la organización. Es decir, si no está claro el tipo de problemática en la que se está inmersa, la decisión se verá afectada. El tercer paso consta de generar alternativas implicando la objetividad del paso anterior, De esta forma, se podrán descifrar las múltiples opciones para afrontar correctamente el problema. Seguidamente, se requiere evaluar las alternativas en la que, una vez producidas las múltiples opciones, cada opción debe ser cuidadosamente evaluada para establecer todos los elementos que permitan mantener el rumbo de las metas establecidas por la organización, o evaluar su posible impacto. Finalmente se requiere elegir la mejor alternativa optando por aquella que proteja los objetivos organizacionales.

En síntesis, el proceso de toma de decisiones permite considerar las coincidencias a partir de la definición de variables, es decir, que todos parten de su punto de vista, pero han llegado a un nivel de acuerdo que acepta los estándares marcados y ante esta situación, de acuerdo con lo afirmado por Lazzati

(2013), la toma de decisiones es un proceso que comienza analizando el problema planteado hasta que se ejecuta la decisión en la solución final. Es decir, hasta que se encuentre la alternativa más conveniente para mantener efectivos los objetivos de la organización.

Aspectos Básicos En La Toma De Decisiones

Solano-Brenes (2013) define que los elementos básicos de la toma de decisiones se refieren a una serie de pasos o elementos que pueden permitir y orientar al equipo o personal responsable de la decisión en su consecución o para lograr buenos resultados en la decisión tomada. Dentro de esos elementos Es necesario considerar que en cada decisión que se tome siempre habrá un cierto grado de incertidumbre, y esta incertidumbre cambiará con el tiempo. Dentro de los elementos principales destacados por este autor se menciona que la información que se necesita recolectar, el conocimiento que debe brindar el equipo y la experiencia, son los factores básicos para lograr una buena decisión, además que el análisis y el buen juicio pueden lograr la mejor decisión

Asimismo, Lazzati (2013), define estos elementos fundamentales como aspectos o factores organizacionales que llevan a la toma de decisiones, y son utilizadas como estrategia para obtener una respuesta satisfactoria al final o para llegar a una solución efectiva. En ese sentido, El autor lo describe como: los diferentes tipos de información disponibles, las herramientas disponibles para brindar soluciones, la escala de personas que deben tomar decisiones y los métodos teóricos que deben utilizarse.

Siguiendo esta misma línea teórica, Harvard Businees Essentials, Luecke & Hall, (2006), considera la existencia de etapas que deben ser resueltas en la toma de decisiones, en este sentido, el autor esta institución define como un proceso paso a paso que puede identificar situaciones desfavorables y favorables en la toma de decisiones. En la clasificación, la descripción de los mismos proviene de: la información procesada por la información de clasificación, la definición del problema conocido, las condiciones satisfactorias, la determinación de lo correcto, incluyendo la acción a realizar y el establecimiento de medidas de control para proporcionar comentarios sobre la solución alcanzada.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, es posible establecer ciertas discrepancias conceptuales, sin embargo, los elementos mencionados por Solano-Brenes (2013) son transformados para los otros autores como etapas, factores o aspectos organizacionales. Esto es que todos se fundamentan en una estructura jerárquica para la toma de decisiones. Es así como el referente teórico utilizado en el presente trabajo investigativo se basa en la postura de Solano-Brenes (2013), describiendo cinco elementos principales.

Información

Solano-Brenes (2013) considera que la información es poder, debido a que mucha información ayudará a la toma de decisiones. Sin embargo, es importante considerar los costos y beneficios de recopilar dicha información, lo anterior quiere decir que la información obtenida de la situación problemática que surja ayudará a fortalecer la toma de decisiones. Sin embargo, es necesario considerar los posibles elementos de costo de dicha información y evaluar los beneficios que puede traer a la organización.

En ese sentido, Luecke & Hall, (2006) describe a la información como si tuviera conocimiento o datos sobre la situación a la que se enfrentan. Es decir, describe de forma teórica los elementos de la decisión que tienen más información sobre el caso. En este caso, el autor cree que permite obtener conocimiento sobre todos los elementos del caso.

Ante esto, Ravelo Pérez (2015) define la información como un componente en el que, en función de la situación representada en los datos disponibles, es decir, a la mano cuando sea necesario. Esto significa que la información debe proporcionar conocimiento de la situación problemática representada en la organización, ya que esto permite seleccionar las medidas o estrategias más favorables.

Con base en los tres autores consultados, la coincidencia es que la información juega un papel importante en la toma de decisiones porque pueden profundizar en los problemas obvios de la organización. Por ello, el autor de este trabajo se ha posicionado en base a la definición de Solano-Brenes (2013) porque lo describió como una herramienta que puede brindar la capacidad de comprender temas de actualidad, lo que permitirá y facilitará la toma de decisiones.

Conocimientos

Sanabria & Núñez (2017) sostiene que el conocimiento define como las bases circunstanciales que se encuentran en torno al problema o cualquier situación con características similares, lo que le permite tomar medidas ventajosas para brindar las soluciones correspondientes. n cualquier caso, si el equipo de toma de decisiones o los tomadores de decisiones no tienen los conocimientos necesarios para implementar la decisión, es necesario solicitar opiniones o intervenir por expertos familiarizados con la situación.

Es así que para Ravelo Pérez (2015) el conocimiento es una parte esencial del proceso de toma de decisiones porque puede brindarle una comprensión precisa de la situación del problema. Este conocimiento proporciona insumos para seleccionar acciones o estrategias en condiciones óptimas, haciéndolo lo más beneficioso posible.

En la misma línea, Solano-Brenes (2013) considera el conocimiento como una de las herramientas más importantes, ya que en la toma de decisiones este elemento es capaz de especificar las condiciones que causan problemas en la organización. En cualquier caso, si la organización no cuenta con expertos y no comprende la situación específica, la organización debe recurrir a agentes externos conocedores que puedan brindar el asesoramiento suficiente para resolver el problema.

Luego de la consulta teórica de este elemento, se puede determinar que estos tres anteriores son consistentes con la definición de conocimiento, porque declaran el conocimiento como una acción, que permitirá a las personas comprender todos los aspectos inherentes al problema y tomar decisiones al respecto. En este sentido, se toma la definición de Solano-Brenes (2013) porque considera que este elemento en la toma de decisiones cuenta con todos los elementos de conocimiento específico que debe poseer el responsable de la toma de decisiones organizacionales

Experiencia

De acuerdo con Sanabria & Núñez (2017) este elemento se define como la capacidad de una persona para resolver un problema de una manera específica, incluso si los resultados dados brindan un margen para resolver el problema, no hay margen. Sin embargo, esto le permitirá al individuo tener experiencia y saber dónde está el error, ganando así experiencia en la situación. Sin embargo, es importante considerar que este tipo de acciones no deben suponer un gran riesgo para la organización.

En ese marco, Ravelo Pérez (2015) considera la experiencia como aquella que proporciona o transmite información útil y necesaria cuando se brindan soluciones efectivas. Por otro lado, se cree que el individuo o equipo responsable de brindar soluciones debe tener el nivel de pericia o habilidad para resolver el problema, es decir, la experiencia debe ser parte del activo que promueve la experiencia del individuo o equipo. solución.

En complemento, Solano-Brenes (2013) sostiene que la experiencia es un requisito primordial para la toma de decisiones eficientes debido a que debe ser utilizado como elemento esencial al formar parte de un grupo de gestión o equipo responsable de la toma de decisiones. Por tanto, las personas con una rica experiencia pueden correlacionar rápidamente situaciones que ya han vivido, obteniendo así respuestas satisfactorias en menos tiempo.

Partiendo de la descripción teórica de la experiencia como elemento básico de la toma de decisiones, la definición de todos los autores consultados es consistente, porque describe el camino de conocimiento profesional que debe tener una persona o equipo para concretar la decisión tomada. Éxito organizacional. Por ello, el autor de este estudio se posicionó en la definición de Solano-Brenes (2013), y definió el componente como el elemento básico a la hora de tomar decisiones.

Análisis

Sanabria & Núñez (2017) señalaron que este componente puede combinar todos los elementos o estructuras teóricas para determinar cuál de las soluciones propuestas alcanzará el mejor estado. Sin embargo, enfatiza que no existe exclusividad en un solo método de análisis en la toma de decisiones, por lo que se debe abrir el abanico de opciones para realizar análisis y posterior toma de decisiones. El autor también señaló que puede utilizar la intuición cuando no puede aplicar un método específico, situación que es muy cuestionada por otros expertos.

Ravelo Pérez (2015) representa los componentes básicos de las acciones de toma de decisiones, afirmando la existencia de múltiples formas de lograr un análisis efectivo. Sin embargo, aclara que en ocasiones es importante combinar diferentes métodos existentes y basados en esta combinación para lograr el análisis más preciso de soluciones efectivas.

Tomando como ejemplo a Solano-Brenes (2013), considera que el análisis se trata del desarrollo de la capacidad analítica de la persona o equipo responsable de la toma de decisiones, utilizando diferentes métodos para lograr la mejor decisión, no obstante, cuando estos métodos no resuelven el problema, la intuición se puede utilizar como una forma de análisis en la toma de decisiones.

En esta triangulación teórica se puede observar que los autores Sanabria & Núñez, (2017) y Solano-Brenes (2013) son completamente consistentes, y ambos agregan la intuición, como decisión de adoptar una forma de análisis. Ravelo Pérez (2015) solo considera la aplicación y combinación de diferentes métodos para lograr su propio análisis. A partir de esta descripción, el autor de este trabajo se posiciona en el trabajo de Solano-Brenes (2013), quien define el análisis como la aplicación de métodos analíticos probados y considera la intuición como una forma.

Buen juicio

Para Sanabria & Núñez (2017), el buen juicio solo se define como juicio, y se determina que "es necesario combinar información, conocimiento, experiencia y análisis para elegir un curso de acción adecuado". No hay sustituto del buen juicio" (p. 103). El autor señala que este componente es una combinación o aplicación exacta de los cuatro primeros elementos, por lo que es imposible dejarlo de lado a la hora de tomar decisiones en la organización.

En el caso expresado por Ravelo Pérez (2015), también lo denominó juicio y lo definió como un factor que debe integrarse con los elementos internos del individuo, como la madurez, el sentido común, la capacidad para establecer razonamientos consistentes y la toma de decisiones. experiencia. Cuando se requiere que una organización tome decisiones importantes, todos estos elementos del individuo son parte del equilibrio.

A su vez, Solano-Brenes (2013) lo denominó buen juicio y lo definió como "el último elemento, que debe combinar información, conocimiento, experiencia y análisis para elegir un curso de acción adecuado. Se puede decir que es la integración de elementos de toma de decisiones" (p. 103). Es decir, se considera que es la combinación de todos los componentes anteriores, ante lo cual toman decisiones en base a argumentos aceptados.

Los tres autores son consistentes en la definición proporcionada, pero los autores Ravelo Pérez (2015) y Sanabria & Núñez (2017) lo llaman juicio, mientras que Solano (2012) lleva la palabra "Bueno". Pero al final todo coincide en que este es el representante común de los primeros cuatro componentes. En base a esto, el autor del libro define a Solano-Brenes (2013) como una posición porque la define como una combinación perfecta de los cuatro componentes anteriores.

Factores De La Toma De Decisiones

Solano-Brenes (2013) considera que esto define factores como parte del proceso característico en cualquier tipo de proceso de toma de decisiones organizacionales. Se describen como cinco (05) factores que representan la toma de decisiones. Entre ellos, el desempeño sobresaliente es: impacto futuro esperado, posible reversibilidad en la toma de decisiones, impacto en la organización y su impacto colateral, la calidad y el efecto multidimensional que desencadena en la organización afectando el desempeño en los distintos niveles (Ramírez-Fernández, Machado-Licona & Fernández-Ramírez, 2019) y el impacto cíclico de la decisión de liberación.

La Universidad de León, define estos factores en base a dos aspectos importantes: el primero es dividir la toma de decisiones en niveles superiores e inferiores. En el primer caso, es necesario implementar un proceso que involucre los siguientes aspectos: análisis, investigación de posibles opciones, un plan bien estructurado y un proceso de ejecución y evaluación de muy alto desempeño. Al mismo tiempo, para los casos de bajo nivel, las decisiones se pueden tomar en un corto período de tiempo con muy poco esfuerzo (Universidad de León, 2014).

Para la toma de decisiones denominadas de alto nivel y bajo nivel, sus decisiones pueden resumirse tomando en cuenta dos elementos esenciales los cuales se describen en la siguiente tabla, como manera de establecer las formas para la toma de decisiones en las áreas sometidas a un evento o situación problema en la organización de acuerdo a la siguiente tabla 1.

Tabla 1. Resumen de factores en la Toma de decisiones.

Toma de Decisiones de Alto Nivel	**Toma de Decisiones de Bajo Nivel**
Decisiones que afectan el futuro	Decisiones que no afectan el futuro
Decisiones difícilmente reversibles	Decisiones reversibles
Decisiones de amplio impacto	Decisiones de escaso impacto
Decisiones que afectan a numerosos factores relevantes de calidad	Decisiones que afectan a pocos factores relevantes de calidad
Decisiones excepcionales	Decisiones que se toman con frecuencia.

Fuente: (Universidad de León, 2014)

La tabla anterior refleja un resumen específico del alcance de las decisiones que se pueden implementar, dependiendo del nivel en el que se produjo la decisión. En otras palabras, la toma de decisiones en la organización tiende a separar la toma de decisiones de la ejecución para mantener la toma de decisiones sin problemas. Pero esto no significa que uno sea más importante que el otro, al contrario, son una respuesta a los objetivos estratégicos de las operaciones de la organización (Universidad de León, 2014)

Asimismo, Castro Martin (2014) señaló que los factores de la toma de decisiones parten de dos aspectos, estos factores se definen como: toma de decisiones planificada y toma de decisiones no planificada. En el caso de la denominada programadas, esto se debe a factores que inciden en el grado de libertad, que afectan decisiones distintas a las ya tomadas. Es decir, son aquellas decisiones que suelen estar listas para ser ejecutadas. Para soluciones no programadas, debido a que no se utilizan con frecuencia, se debe dedicar más tiempo a estas soluciones en el proceso del sistema; en este caso, se crearán algunas soluciones alternativas.

Para el propósito de este trabajo, el autor estableció una posición definida descrita por la Universidad de León (2014), en la que se señala que estos factores describen la forma en que se toman las decisiones de acuerdo a las cinco formas que describe.

Liderazgo En Las Organizaciones

Con independencia de la presencia de entidades públicas u organizaciones, siempre es necesario contar con un líder que inspire a sus subordinados. Para Serrano Orellana & Alexandra Portalanza (2014), el liderazgo necesita influir en las habilidades de un grupo de personas para lograr un objetivo establecido. El liderazgo durante décadas se ha centrado en estudiar el comportamiento de quienes dirigen organizaciones e influyen en el desempeño organizacional (Avolio & Bass, 1995). Fundamentalmente, decidieron realizar investigaciones sobre instituciones militares para mejorar la gestión de quienes dirigen dichas organizaciones (Hamad, 2015).

Por su parte, Horn & Walker (2008), que el liderazgo es un componente clave de la alta moral y se entiende como "espíritu personal, emoción y estado mental". Para Chiavenato (1994, p. 34), el liderazgo "constituye la influencia interpersonal que se ejerce en el proceso de comunicación interpersonal como el proceso de lograr una o varias metas específicas". En las fuerzas armadas, el líder o comandante es la persona que ordena a los subordinados que cumplan con sus deberes y realicen acciones, y ellos son responsables de mantener alta la moral (Fuerza Aérea Colombiana, 2015).

De esta forma, la organización militar adoptó el término liderazgo, por lo que se le llama liderazgo militar. Según Jason (2009, p. 34), "el liderazgo militar es el arte de influir en las tropas de los soldados para que realicen tareas realizadas por el cuartel general de nivel superior", y "dirige, inspira, permite las tareas profesionales y el proceso de realización de las tareas" (Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2005).

Daft (2006, p. 27) argumentó que el término líder militar se refiere a la "relación de influencia entre el líder y sus seguidores. A través de esta relación, las dos partes buscan lograr cambios y resultados reales que reflejen metas comunes". Para Huntington (1995), los líderes militares deben liderar, persuadir y persuadir a sus subordinados para que persigan un objetivo, lo que generalmente significa poner en peligro sus vidas para realizar la tarea.

Para Bradley (2012), el comandante que lidera el escenario de conflicto debe ser capaz de coordinar el trabajo de los soldados e implementar en él nuevas ideas que ayuden a resolver con éxito sus actividades.

El liderazgo de un régimen militar es un requisito previo y siempre debe respetar a los subordinados, colegas y superiores. Por lo tanto, se puede exigir el cumplimiento de las normas generales de las fuerzas armadas. Por lo tanto, este es un modelo a seguir para la sociedad civil por los principios, valores, habilidades y conocimientos impartidos por la escuela de formación. En el mismo orden, Alcañiz (2016) señaló que los tres pilares básicos que forman los jefes militares son la competencia, es decir, la comprensión de la profesión y su desarrollo. Explicar sus habilidades, comunicación, motivación, trato y bienestar del personal; así como los valores, disciplina, espíritu emprendedor, amistad y lealtad que representan.

Charan (2018) afirma que hay seis rasgos personales que pueden influir en los líderes militares para que se conviertan en buenos líderes. Estas características son ambición, agresividad y tenacidad, auto-

confianza, apertura, realismo e interés por aprender. Avolio & Bass (1995) creen que existen tres tipos de liderazgo: a) Liderazgo transaccional, que se caracteriza por relaciones de intercambio, en las que el líder motiva a los seguidores ofreciendo recompensas o castigos a cambio de resultados; b) Liderazgo laissez-faire, que se caracteriza por que los líderes renuncian a responsabilidades, retrasan la toma de decisiones, no implementan procedimientos de retroalimentación y no apoyan a los subordinados para lograr sus metas; c) Liderazgo transformacional, "conectando líderes y seguidores con una causa que trasciende sus propios intereses con compromisos éticos" (Avolio & Bass, 1995, p. 26)

Es de esta manera que se expusieron los principales referentes teóricos de la toma de decisiones y el liderazgo haciendo énfasis en los principales autores, permitiendo así un soporte teórico para los resultados del presente artículo.

METODOLOGÍA

Para Del Rio Sánchez (2011), un correcto análisis de las fuentes para una revisión bibliográfica, parte desde la identificación, extracción, recopilación y sistematización de la información. Para el caso del presente escrito es analizar el papel de la toma de decisiones en el liderazgo organizacional. Para tal fin, se inició con una revisión bibliográfica de la temática en cuestión en base de datos tales como Scopus, WOS y Google Académico.

La investigación de este escrito es descriptiva, debido a que tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes (Guevara Alban et al., 2020). Posterior a esto se realizan algunas conclusiones y se proponen discusiones.

RESULTADOS

La toma de decisiones y su rol en el liderazgo organizacional

Para Botero Pinzón (2017) y Glanz (2002), un liderazgo optimo debe tomar decisiones razonadas y a la vez reflexivas. Para emitir un juicio, el líder deberá contar con un pensamiento crítico y ser ágil en las respuestas.

El liderazgo organizacional es el plan que los líderes tienen implementado para la organización sin importar el tamaño de esta, con el fin de alcanzar los objetivos de una empresa a través de la toma diaria de decisiones que impactará en el crecimiento económico de la misma (Aguilar-Bustamante & Correa-Chica, 2017; Buitrago Acuña et al., 2017; Canto et al., 2013; Fierro et al., 2017; Fong-Silva et al., 2019; Galarza Torres et al., 2017; Rozo-Sánchez et al., 2019).

La toma de decisiones es un proceso clave, la evitación de incertidumbre resulta comprensible, pero este tipo de problemas no ofrece muchas veces la cantidad suficiente de datos para obtener certezas (Riquelme-Castañeda et al., 2020). No obstante, pueden ocurrir casos donde la situación se no sea la

deseada, es entonces que los lideres capacitados deben reconocer su falla e implementar las acciones pertinentes para corregirla (Alvaro et al., 2018).

La complejidad y rapidez con la que suceden los cambios hace necesario que la responsabilidad de toma de decisiones ya no recaiga en un solo líder, sino más bien se comparta el liderazgo en el equipo (Vega Raymondi & Villanueva Vega, 2020). Quienes desde la gerencia son los encargados de llevar toda la responsabilidad de lograr los objetivos propuestos para toda la organización (Carpenter, 2002; Ma & Seidl, 2018; Tihanyi et al., 2000).

Los procesos de complejos que acompañan a las organizaciones, tanto el líder como el gerente deben ser consciente que las decisiones inciden en el crecimiento económico a través de la integración de estrategias, recursos tecnológico, capacitación a los trabajadores, reajustando las políticas y mantener estándares éticos teniendo en cuenta la identidad corporativa (Buitrago Acuña et al., 2017; Fong-Silva et al., 2019; Rozo-Sánchez et al., 2019).

Para Strain et al. (1998), los lideres tienen ese reconocimiento de saberlo todo, y es gracias a que comprenden la situación y el propósito de las operaciones de la organización, siendo posible gracias a los sistemas de información de la gerencia, debido a que es la herramienta de que dispone una organización para recaudar, almacenar, sintetizar y presentar la información veraz y pertinente para la toma de decisiones (David, 2003, citado en González et al. 2019)

Sin embargo, hay factores que influyen en la toma de decisiones, para Rodríguez-Ponce (2007) los estilos de liderazgo, sesgos cognitivos, el clima social y los resultados de la organización, recursos tecnológicos, responsabilidad social, la importancia de la decisión, la relevancia del compromiso, la probabilidad de éxito de la decisión, la experiencia del líder y del grupo, las edades, el nivel socioeconómico, el apoyo del grupo para el logro de los objetivos y las competencias del equipo (Vroom, 2000, citado por Rodríguez-Ponce, 2007).

Un líder debe ser consciente de la situación antes de tomar una decisión. Como se mencionó anteriormente, hay muchos factores que inciden en la toma de decisiones de liderazgo en las organizaciones.

CONCLUSIONES Y DISCUSIONES.

Este escrito analizo la relación entre la toma de decisiones y liderazgo organizacional a su vez demostrando su impacto en aspecto como el desarrollo de nuevas ideas y el desempeño organizacional, fungiendo como uno de los principales elementos para afrontar las problemáticas a las cuales se enfrentan las organizaciones.

De acuerdo con la literatura consultada, la toma de decisiones y el liderazgo constituyen uno de los conceptos mas relevantes, desafiantes y continuos para las organizaciones en el sentido que, aquellos que toman las decisiones requieren las cualidades de un líder para que estas cumplan su propósito. Es así como, el liderazgo fomenta la efectividad de la toma de decisiones debido a que es un medio para lograr los cambios requeridos por dinamismo del mercado.

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS.

Aguilar-Bustamante, M. C., & Correa-Chica, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: una revisión sistemática de la literatura. *Universitas Psychologica*, *16*(1). https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.avae

Alcañiz, C. M. (2016). Reflexiones sobre liderazgo y Fuerzas Armadas. *Instituto Español de Estudios Estratégicos*, *54*, 1–14. http://www.ieee.es/contenido/noticias/2016/05/DIEEEO54-2016.html

Alvaro, G., Antonio, H., & Gil, P. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, *42*(95), 242–252. https://www.researchgate.net/profile/Henry-Pacheco-Gil/publication/328149255_Del_Cantico_de_las_Criaturas_a_Primavera_Silenciosa_y_mas_alla/links/5bbba1614585159e8d8c47fb/Del-Cantico-de-las-Criaturas-a-Primavera-Silenciosa-y-mas-alla.pdf#page=242

Amaya Amaya, J. (2010). *Sistemas de información gerenciales: Hardware, software, redes, Internet, diseño* (ECOE EDICIONES (ed.)).

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, *6*(2), 199–218. https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90035-7

Botero Pinzón, L. D. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria. *El Liderazgo En La Gestión Administrativa Como Impulsor de La Estrategia Para La Competitividad Internacional Empresaria*, *25*(38), 271–276. https://doi.org/rces.v25n38.a1

Bradley, O. (2012). Liderazgo. *Military Review*, 49–54.

Buitrago Acuña, R., Hernández Rivas, M., & Hernández Malpica, P. (2017). Liderazgo resonante y su efecto dinamizador en la negociación ante conflictos organizacionales. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables*, *9*(1), 97–111. http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2727/2919

Canto, T. C., Echeverría, R. E., & Ortega, C. A. (2013). Hacia la apropiación de modelos organizacionales de liderazgo: comprensión y aprendizaje colectivo. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, *3*(6), 63–69. http://redi.uady.mx:8080/bitstream/handle/123456789/2689/52-1-98-1-10-20170921.pdf?sequence=1

Carpenter, M. A. (2002). The implications of strategy and social context for the relationship between top management team heterogeneity and firm performance. *Strategic Management Journal*, *23*(3), 275–284. https://doi.org/10.1002/smj.226

Castro Martin, P. (2014). *Toma de decisiones asertivas para una gerencia efectiva* [Universidad Militar Nueva Granada]. http://hdl.handle.net/10654/11746

Charan, R. (2018). *Six Personality Traits of a Leader*. Military.Com. https://www.military.com/veteran-jobs/career-advice/on-the-job/6-traits-for-improved-leadership-skills.html

Chiavenato, I. (1994). *Administración de los recursos humanos*. McGraw-Hill.

Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo* (3.ª ed). Thomson.

Del Rio Sánchez, O. (2011). El proceso de investigación : etapas y planificación de la investigación. *La Investigación En Comunicación. Métodos y Técnicas En La Era Digital*, 67–93.

Fierro, I., Alejandro Lindao, M. F., Alejandro Lindao, C. A., & Ramos Holguín, J. N. (2017). Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, *2017_02*, 1–23. http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/02/influencia.html

Fong-Silva, W., Taron-Dunoyer, A., & Zabaleta-Mesino, R. (2019). Nuevo liderazgo organizacional para fortalecer instituciones universitarias débilmente acopladas según Weick. *IPSA Scientia, Revista Científica Multidisciplinaria*, *4*(1), 60–70. https://doi.org/10.25214/27114406.938

Fuerza Aérea Colombiana. (2015). *Guía del Comandante (MACOM)* (p. 86). República de Colombia. https://www.fac.mil.co/sites/default/files/guia_del_comandante_macom_fac-0.3.1-e_primera_edicion_0.pdf

Galarza Torres, S., García Aguilar, J., Ballesteros Trujillo, L., Cuenca Caraguay, V., & Fernández Lorenzo, A. (2017). Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Pichincha. *Revista Cooperativismo y Desarrollo (COODES)*, *5*(1), 19–31.

Glanz, J. (2002). *Finding Your Leadership Style: A Guide for Educators* (ASCD (ed.)). Alexandria, VA. http://www.ascd.org/publications/books/102115.aspx

González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos*, *21*(1), 242–267. https://doi.org/10.36390/telos211.12

Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de La Investigación y El Conocimiento*, *4*(3), 163–173. https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173

Hamad, H. B. (2015). Transformational Leadership Theory: Why Military Leaders are More Charismatic and Transformational? *International Journal on Leadership*, *3*(1). https://doi.org/10.21863/ijl/2015.3.1.001

Her Majesty the Queen in Right of Canada. (2005). *Leadership in the canadian forces: Conceptual foundation*. Gobierno de Canada. http://publications.gc.ca/site/archivee-archived.html?url=http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/ dn-nd/D2-313-2-2005-eng.pdf

Horn, B., & Walker, R. W. (2008). *The military leadership handbook* (Dundurn Press (ed.); eds).

Huntington, S. P. (1995). I. Reforming Civil-Military Relations. *Journal of Democracy*, *6*(4), 9–17. https://www.journalofdemocracy.org/articles/armed-forces-and-democracy-reforming-civil-military-relations/

Jason, M. P. (2009). Reevaluando el liderazgo del Ejército en el siglo XXI. *Military Review*, 33–41.

Lazzati, S. (2013). *Toma de decisiones: Principios, procesos y aplicaciones*. Ediciones Granica.

Luecke, R., & Hall, B. J. (2006). *Performance management*. *Measure and Improve the Effectiveness of Your Employees* (Harvard Business Press (ed.)).

Ma, S., & Seidl, D. (2018). New CEOs and their collaborators: Divergence and convergence between the strategic leadership constellation and the top management team. *Strategic Management Journal*, *39*(3), 606–638. https://doi.org/10.1002/smj.2721

Ramírez-Fernández, R., Machado-Licona, J., & Fernández-Ramírez, O. E. (2019). Calidad en la educación universitaria, desde el programa de ingeniería de sistemas: una visión cualitativa de la educación superior. Revista científica anfibios, 2(2), 41-50.

Ravelo Pérez, T. (2015). *La toma de decisiones como competencia del liderazgo de los futuros profesionales* [Universidad de La Laguna]. https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1466/La+toma+de+decisiones+como+competencia+del+liderazgo+de+los+futuros+profesionales..pdf?sequence=1

Riquelme-Castañeda, J. A., Pedraja-Rejas, L. M., & Vega-Massó, R. A. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación Universitaria*, *13*(1), 135–144. https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135

Rodríguez-Ponce, E. (2007). Estilos de Liderazgo, Toma de Decisiones Estratégicas y Eficacia: Un Estudio Empírico en Pequeñas y Medianas Empresas. *Revista Interciencia*, *32*(8), 522–368. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0378-18442007000800007&script=sci_arttext

Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, *7*(2), 62–68. https://doi.org/10.15649/2346030X.543

Sanabria, G., & Núñez, F. (2017). La probabilidad como elemento orientador de la toma de decisiones. *Revista Digital Matemática Educación e Internet*, *17*(2), 1–13. http://tecdigital.tec.ac.cr/revistamatematica/index.html

Serrano Orellana, B. J., & Alexandra Portalanza, C. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, *5*(11), 117–125. https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6

Solano-Brenes, A. I. (2013). Toma de decisiones gerenciales. *Revista Tecnología En Marcha*, *16*(3 SE-Artículo científico), pág. 44-51. https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/1467

Strain, M., Dennison, W. F., Ouston, J., & Hall, V. (1998). *Policy, Leadership and Professional Knowledge in Education*. Sage Publications (CA). https://books.google.co.in/books?id=ROm59utyNt4C

Tihanyi, L., Ellstrand, A. E., Daily, C. M., & Dalton, D. R. (2000). Composition of the Top Management Team and Firm International Diversification. *Journal of Management*, *26*(6), 1157–1177. https://doi.org/10.1177/014920630002600605

Universidad de León. (2014). *Toma de decisiones y solución de problemas* (p. 28). https://servicios.unileon.es/formacion-pdi/files/2013/03/TOMA-DE-DECISIONES-2014.pdf

Vega Raymondi, V. L., & Villanueva Vega, L. K. (2020). *Liderazgo compartido en la toma de decisiones en la empresa corporativa* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653759/Vega_RV.pdf?sequence=3&isAllowed=y

CULTURA ORGANIZACIONAL COMO ELEMENTO GARANTE DE LA ÓPTIMA GESTIÓN DE RIESGOS EN LOS PROYECTOS

Jhorquis Machado Licona[1], *Zilath Romero González*[2]

RESUMEN

La cultura organizacional es uno de los elementos de mayor incidencia en el éxito de los proyectos, se sabe que una cultura organizacional rígida es incapaz de observar y adaptarse a los requerimientos que pueda llegar a demandar un proyecto, por lo cual la organización con rigidez organizacional tendrá la habilidad de hacer frente a situaciones con alto grado de incertidumbre. Por lo anterior es necesario que las organizaciones que gerencian proyectos sean flexibles con alto grado de adaptabilidad que le permita hacer frente a los riesgos propios de los entornos cambiantes. El presente artículo de revisión se traza como objetivo analizar como interactúan los conceptos de cultura organizacional y gestión de riesgo, y el cómo su simbiosis se convierte en garante para el éxito de los proyectos. La metodología implementada es cualitativa, de corte no experimental y la técnica utilizada es el análisis bibliográfico mediante fuente secundarias. La principal conclusión es que la gestión de riesgos debe insertarse como un elemento propio del ambiente organizacional, soportado en la cultura organizacional.

PALABRAS CLAVE
Organización; cultura organizacional; dimensión; gestión de riesgos.

ABSTRACT

It is known that a rigid organizational culture is incapable of observing and adapting to the requirements that a project may demand; therefore, an organization with organizational rigidity will have the ability to face situations with a high degree of uncertainty. Therefore, it is necessary for organizations that manage projects to be flexible with a high degree of adaptability that allows them to face the risks inherent to changing environments. The objective of this review article is to analyze how the concepts of organizational culture and risk management interact, and how their symbiosis becomes a guarantor for the success of projects. The methodology implemented is qualitative, non-experimental and the technique used is the bibliographic analysis through secondary sources. The main conclusion is that risk management should be inserted as an element of the organizational environment, supported by the organizational culture.

1 Magister Gerencia de Proyectos. Docente investigador CURN. Correo electrónico: jhorquis.machado@curnvirtual.edu.co ORCID iD: https://orcid.org/0000-0002-6987-7658
2 PhD en Ciencias de la Educación. Magister en Administración. Par Minciencias. Directora Grupo de Investigación Ciencia Libre. Docente Titular de la Universidad Libre. Correo electrónico: zilathromero@yahoo.com ORCID iD:https://orcid.org/0000-0003-4588-288X

KEYWORDS
Organization; organizational culture; dimension; risk management

INTRODUCCIÓN

Uno de los elementos claves para comprender que es la cultura organizacional (CO) es la percepción como elemento generador de comprensión y aprendizaje del entorno, al respecto (Rousseau, 1990) define la cultura organizacional como un conjunto de cogniciones que comparten los individuos de una especifica unidad social, a través de procesos de relacionamiento de los mismos con otros y con las actividades. Por su parte (Martin, 2001), conceptualiza la cultura organizacional como un lente que permite observar con exactitud la vida y el común actuar de las organizaciones; por su parte (Schein, 2010), coincide con Rousseau (1990), ya este comprende la CO, como el resultado del aprendizaje de los individuos ante la relación con los diversos retos colectivos, lo que un fin se puede entender como la forma como los individuos interpretan, perciben, piensan y se sienten frente a dichos retos colectivos. Los conceptos propuestos nos permiten ver el papel que juegan los individuos en la construcción de la cultura organizacional, ya que es la percepción de los mismo lo que permite establecer lo que en esencia es la CO. Autores como (Santana y Cabrera, 2007), aseguran que la cultura organizacional es el resultado de las diversas culturas de los individuos que confluyen en un mismo ambiente; este concepto separa la perspectiva de que la cultura organizacional también se fundamenta en elementos propios de la organización, elemento un grado alto de incidencia en los comportamientos desarrollados por los colaboradores. Para (Denison, 1990), la cultura es un elemento que se mantiene en el tiempo debido a que los valores, las creencias, supuestos y las prácticas como elementos que la componen tienen valor para los individuos de las organizaciones; la cultura organizacional está vinculada el involucramiento, la consistencia y la adaptabilidad de las organizaciones.

En términos generales partiendo de la abstracción en lo propuesto anterior es comprensible que la CO, parte de los elementos básicos de la organización y se hace más compleja en la medida en que las interacciones entre los individuos para la solución de conflictos y retos se hacen más profundas.

Abordaje teórico

Para comprender a profundidad lo que conlleva la cultura organizacional se debe abordar los modelos más representativos al respecto como el propuesto por Schein (1988) y Hatch (1993), por solo mencionar dos, siendo quizás el modelo Schein uno de los más aceptados y referenciados por la comunidad académica.

La cultura organizacional establece algunas normas de conducta a seguir por los colaboradores en las organizaciones, estableciendo de este modo el marco conductual basado en los valores e ideales bajo los cuales se interrelacionan e integran los diversos componentes y niveles de la organización. El modelo propuesto por Schein (1988) establece tres elementos básicos para la construcción de la cultura organizacional:

Figura 1. Modelo Schein (1988)
Fuente: Elaboración a partir de Schein (1988)

- **Los supuestos básicos:** Para Schein (1988) los supuestos básicos consisten en todas creencias, percepciones, pensamientos cocientes e inconscientes, de los individuos que afectan su comportamiento dentro de la unidad social. Estos no se observan a simple vista, por lo cual solo a través del transcurrir del tiempo son apropiados por los colaboradores.
- **Valores adoptados:** Constituidos por las estrategias, metas, pensamiento y filosofía propias de las organizaciones y que los individuos adoptan. Dependen en gran medida de la educación brindada por las organizaciones, para que los colaboradores se alineen.
- **Artefactos:** Son patrones fácilmente observables por los individuos, son elementos que componen las organizaciones (como la tecnología, infraestructura, componentes, herramientas y otros)

Se puede indicar que el modelo propuesto por Schein (1988) cuanta con factores tangible e intangibles, al igual que aspectos propios de la organización, como de la personalidad de los individuos. Aun así, es un modelo simple para la explicación a profundidad de la cultura organizacional, como elemento clave del éxito en las organizaciones.

La gestión de Riesgos

La gestión de riesgos es una parte esencial en la gestión de proyectos que coadyuva a la mitigación de los posibles riesgos que puedan sufrir los proyectos. Los riesgos se definen como eventos o condiciones inciertos que, si ocurren, tendrían un impacto negativo o positivos en una o más de las restricciones a

la cuales se ve relacionado el proyecto (costo, tiempo, calidad). Identificar y hacer frente a los riesgos en etapas tempranas del ciclo de vida de los proyectos reduciría el costo a largo plazo y aumentaría las posibilidades de éxito del proyecto. (Huynh & Nguyen, 2020)

Los riesgos deben ser evaluados constantemente, para lo cual se requiere se tomen a consideración elementos de estructura y cultura organizacional (Jerarquía de autoridad, centralización, liderazgo, gestión de recursos). Cabe aclara que existen diversas naturalezas de riesgos desde los técnicos, internos de control y externos; todos ellos deben ser tomados a consideración (McFarlan, 1989).

Los riesgos técnicos son del contexto y se encuentran vinculados a la naturaleza y características de los proyectos. Los factores de riesgo organizacional son internos y los factores de riesgo ambiental son endógenos a las organizaciones, pero tiene un mayor impacto en las mismas, ya que no pueden ser fácilmente controlados y así mismo podrían representar una amenaza para un gerente de proyecto en el logro de los objetivos predefinidos del proyecto. Sin embargo, como ya se ha indicado el impacto de los riesgos también puede ser positivo propiciando nuevos proyectos y oportunidades comerciales. En respuesta a los cambios dinámicos en la tecnología, las regulaciones y el medio ambiente, un gerente de proyecto debe evaluar constantemente no solo el efecto adverso de esos cambios en el alcance y la planificación del proyecto, sino también en las oportunidades de nuevos proyectos. (Chen et al., 2020)

Aunque los riesgos de alto probabilidad de ocurrencia pueden resultar en un bajo rendimiento del proyecto, la aplicación efectiva de controles formales e informales para gestionar los riesgos identificados y emergentes puede mejorar el rendimiento de un proyecto (Liu y Deng, 2015). El enfoque de evaluación ex-post afirma que una práctica eficaz de gestión de riesgos del proyecto consiste en la constante evaluación mediante la recolección de información de los riesgos de diversa naturaleza o fuente logrando de este modo prever posibles cambios de los riegos y sus impactos a lo largo de ciclo de vida de los proyectos (McFarlan, 1989).

La gestión de riesgos es una función integradora que afecta casi todas las demás funciones de gestión de proyectos o áreas de conocimiento. Los objetivos de la gestión de riesgos incluyen no solo el triángulo habitual tiempo-alcance-costo, sino también otros objetivos igualmente importantes, como seguridad, protección, rentabilidad, ventaja competitiva, cumplimiento normativo y protección ambiental (Yeo, Ren & Ren, 2016). Para una mejor comprensión de lo implica la gestión de riesgos como función integradora se puede observar en el modelo propuesto por Yeo, Ren & Ren (2016), representado en la fig. 2.

Se puede observar que en el modelo de gestión propuesto Yeo, Ren & Ren (2016), contempla los distintos niveles de las organizaciones desde un nivel de procesos mediado por la técnica y la tecnología hasta el nivel organizacional (gobernanza). El modelo muestra que el mayor grado de madurez se encuentran en los niveles más altos de la organización, donde se gestionan y optimizan la gestión de riesgos; algo que cabe destacar es que el nivel de gobernanza de los proyectos posee la capacidad de hacer frente a la materialización de riesgos conocidos por medio del alto grado de robustez en el manejo de origen exógeno. En los niveles más operativos de las organizaciones donde solo se alcanza un nivel de madurez definido (establecido pero básico) se hace frente a los riesgos conocidos y se afrontan mediante tecnología y procesos que se enfocan en garantizar la seguridad.

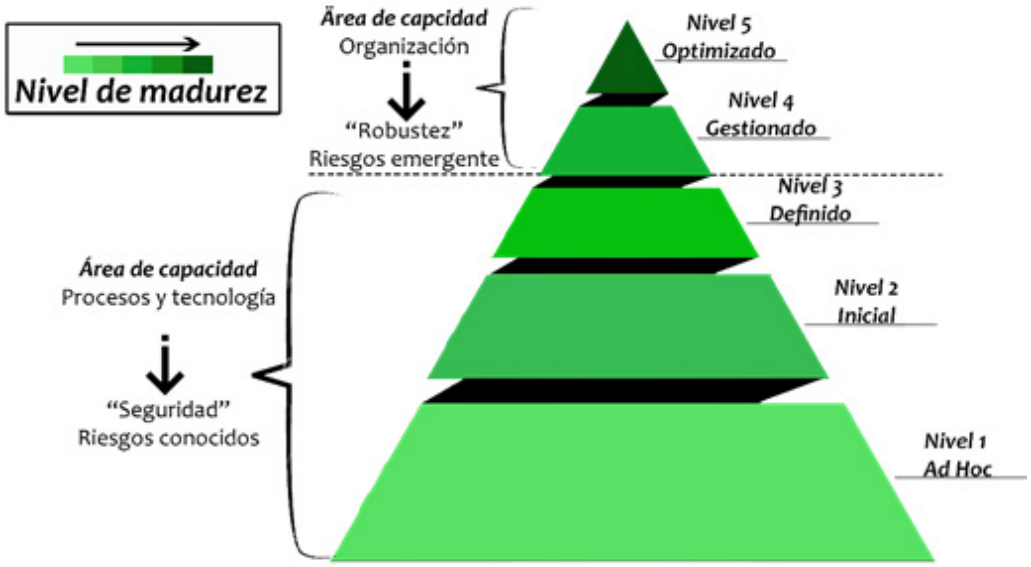


Figura 2. Modelo de gestión de riesgos
Fuente: Elaboración a partir de Yeo, Ren & Ren (2016)

Por su parte, Chapman y Ward (2003) sugieren que los procesos integrales de gestión de riesgos tienden a ser más útiles cuando los proyectos involucran recursos sustanciales, novedad significativa, horizontes de planificación amplios (planificación estratégica), gran tamaño, complejidad, varias organizaciones y problemas políticos importantes. Si bien la postura de los autores se aleja de los propuesto por Yeo y Ren (2009) es visible que no es del todo divergente, ya que contempla factores como la complejidad y la planificación estratégica propias de los niveles más altos de la organización.

La postura de De Bakker, Boonstra y Wortmann (2010) respecto a los riesgos es bastante elemental ya que indican que los riegos son situaciones o eventos que ocasionan el cese de la ejecución del plan, y que ponen en peligro el cumplimiento del proyecto en términos de costo tiempo y alcance.

La literatura muestra que gestionar los riesgos solo a nivel de proyectos no es suficiente porque no se considera una visión estratégica y holística del riesgo. No incluye otras consideraciones importantes sobre la gestión de riesgos en su propio entorno de cartera de proyectos, ni el efecto generado por las interdependencias entre proyectos y entre riesgos. (Guan et al., 2017; Ghasemi et al., 2018). En esa misma línea Yeo & Ren (2009) consideran que la gerencia de riesgo debe ir más allá y contemplar aspectos de la organización que gestiona los proyectos, como lo son la estructura organizacional, los procesos, la tecnología y la madurez de la organización como elementos esenciales para hacer frente a riesgos conocidos o detectado y riesgos emergentes.

Metodología

La metodología empleada en la investigación es cualitativa, esta suele caracterizarse por poseer un diseño adaptable con el cual se pueden estudiar los fenómenos de la realidad permitiendo analizar a profundidad

las interacciones de las poblaciones estudiadas; por su adaptabilidad y flexibilidad ofrece a los investigadores la posibilidad de integrar diversos conceptos de las ciencias sociales. Es recurrente en esta metodología ser ligada con los métodos descriptivos y las estructuras teórico-conceptuales. (Tamayo, 2004) Por la naturaleza metodológica de la investigación, el método seleccionado por los investigadores es el descriptivo. Este método se enfoca en la descripción detallada de los rasgos de los fenómenos mediante el uso de registros, análisis e interpretación, observación, con la finalidad de tener un acercamiento que le permita identificar el trasfondo de las personas, grupos sociales o conjunto de objetos; sus resultados se basan en los hallazgos dominantes. (Tamayo, 2004)

La investigación documental consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio. En la actualidad es una de las técnicas más aprovechadas por los investigadores debido a los grandes flujos de información provenientes de diversas plataformas y la facilidad de acceso a repositorios, librerías y revista científicas. (Bernal, 2006)

Resultados y discusión

Luego del breve recorrido teórico y posterior a la comprensión de los conceptos centrales de la investigación, se pudo observar que factores como la cultura, la madurez y los distintos niveles de la organización delimitan claramente la capacidad de ciertas áreas para afrontar los diversos retos que imponen los riesgos. Dentro de los modelos planteados el propuesto por Yeo, Ren & Ren (2016) muestra el derrotero por el cual deber transitar los gerentes de proyectos; si bien el modelo propuesto por los anteriormente mencionados autores no indica explícitamente la cultura como factor central de la gestión de riesgos, se comprende que la relación entre ambos elementos es marcada ya que diversos autores así lo corroboran, dentro de los que se destaca Montaño & Corona (2010), quienes aseguran que uno de los elemento sustanciales para medir la madurez organizacional es precisamente su cultura, ya que esta puede convertirse en un impulso o una barrera para que las organizaciones maduren.

El comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO) establece un conjunto de prácticas para la gestión de riesgos al interior de la organización (ver fig. 3), dichos principios son aplicables a la gestión de proyectos y sus riesgos. En su marco establece claramente cinco componentes a tomara a consideración para la gestión del control, dentro de los cuales se puede apreciar un componente relacionado como entorno de control, en el cual se hace énfasis en los aspectos propios de la cultura organizacional como los son: los valores, responsabilidades, autoridad y liderazgo; siendo estos el componente base para para el desarrollo, establecimiento y monitoreo de las acciones de respuesta frente a riesgo detectados y materializados.

La propuesta de COSO, combina los cinco aspectos relevantes para la gestión de los riesgos en la organización, afrontando los pilares que permiten la gestión efectiva dentro de las organizaciones.

Figura 3. Prácticas COSO para la gestión de riesgos al interior de la organización
Fuente: Elaboración a partir de COSO (2017)

Conclusión

Es necesaria una mejor sincronía entre la cultura organizacional y la gestión de riesgos, siendo la primera la base para que la segunda logre establecerse como parte fundamental de la ideología de las organizaciones y sus líderes. El desarrollo de una cultura organizacional propicia, demanda la participación de la gobernanza y del principio de desglose de los fundamento y estrategias de alto nivel, con fin último de hacer comprensibles en todos los niveles los cambios en materia de cultura organizacional.

En cuanto al éxito en los proyectos, este se ve mediado en gran medida por las estrategias y planes que se desarrollen para la detención, análisis, mitigación de impactos negativos y maximización de impactos positivos, y de la efectividad de los mismo. Por ello es importante que las organizaciones ya sean funcionales o proyectizadas, dedique esfuerzos en apropiarse de la gestión de riesgos como como parte fundamental de su cultura.

Bibliografía

Bernal, T. C. A. (2006). Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson educación.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. John Wiley & Sons.

Chapman, C. and Ward, S. (2003) Project Risk Management: Processes, Techniques and Insights, 2nd ed., Wiley, Chichester, UK

Chen, C. C., Nakayama, M., Shou, Y., & Charoen, D. (2020). Increasing Project Success in China from the Perspectives of Project Risk, Methodology, Tool Use, and Organizational Support. In Start-Ups and SMEs: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications (pp. 1267-1287). IGI Global.

De Bakker, K., Boonstra, A., & Wortmann, H. (2010). Does risk management contribute to IT project success? A meta-analysis of empirical evidence. International Journal of Project Management, 28(5), 493-503. https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2009.07.002

Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. Academy of management review, 21(3), 619-654. https://doi.org/10.2307/258997

Ghasemi, F., Sari, M., Yousefi, V., Falsafi, R., & Tamošaitienė, J. (2018). Project Portfolio Risk Identification and Analysis, Considering Project Risk Interactions and Using Bayesian Networks. Sustainability, 10(5), 1609. MDPI AG. Retrieved from http://dx.doi.org/10.3390/su10051609

Guan, D., Guo, P., Hipel, K. W., & Fang, L. (2017). Risk reduction in a project portfolio. Journal of Systems Science and Systems Engineering, 26(1), 3-22. https://doi.org/10.1007/s11518-016-5296-2

Huynh, Q. T., & Nguyen, N. T. (2020). Probabilistic method for managing common risks in software project scheduling based on program evaluation review technique. International Journal of Information Technology Project Management (IJITPM), 11(3), 77-94. https://doi.org/10.4018/IJITPM.2020070105

Liu, S., & Deng, Z. (2015). How environment risks moderate the effect of control on performance in information technology projects: Perspectives of project managers and user liaisons. *International Journal of Information Management*, 35(1), 80–97. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2014.10.003

Martin, J. (2001). Organizational culture: Mapping the terrain. Sage publications.

McFarlan, F. W. (1989). Portfolio approach to information systems. In Software Risk Management (pp. 17-25).

Montaño, A. O., & Corona, A. J. C. (2010). Metodología para identificar la madurez de una organización CASO: Pequeña Empresa Manufacturera. de" El Rol de las ciencias Administrativas en el Desarrollo Social", Monterrey. http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/C15P34C.pdf

Ricardo, R., & Gómez, I. (2008). Perfil cultural y desempeño organizacional en empresas bogotanas. Revista: GESPYE-Gestión pública y empresarial, (12). https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/171

Rousseau, D. M. (1990). Normative Beliefs in Fund-Raising Organizations: Linking Culture to Organizational Performance and Individual Responses. Group & Organization Studies, 15(4), 448–460. https://doi.org/10.1177/105960119001500408

Santana, P. J., & Cabrera, Y. A. (2007). Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno? In Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM (p. 19). Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM).

Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). John Wiley & Sons.

Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa.

Yeo, K.T. & Ren, Y. (2009) Risk management capability maturity model for complex product system (CoPS) projects, Systems Engineering, 12 (4), 275–294. https://doi.org/10.1002/sys.20123

Yeo, K. T., Ren, Y., & Ren, Y. (2016). Risk management maturity in large complex rail projects: a case study. International Journal of Project Organisation and Management, 8(4), 301-323. https://doi.org/10.1504/IJPOM.2016.081674

SEGURIDAD TURÍSTICA EN CARTAGENA-COLOMBIA[1]

Victor Elias Raad Manjarres[2]
Cristian Medrano[3]

RESUMEN

En el área turística, la seguridad es un factor vital, afecta la prestación en los servicios que ofrece este sector, en las diferentes locaciones y servicios, de igual forma para los más altos estándares y mercados competitivos que mejoran anualmente a nivel global de forma significativa. Por tanto, el factor esencial en el impulso de la competitividad en este mercado, es el cumplimiento y garantía de las necesidades básicas de seguridad para todo el personal involucrado en el sector turismo, se pretende conocer la percepción de los participantes dentro de las zonas de turismo y poder determinar los planes de acción que ayuden a aumentar la seguridad en los servicios turísticos de la región de Cartagena-Colombia para todo el personal que participa tanto como prestador del servicio como usuario del mismo.

PALABRAS CLAVE
Turismo, Planificación, Colombia, Gestión, Acción, Seguridad Turística, Plan Estratégico.

ABSTRACT

In the tourist area, security is a vital factor, since it affects the quality of the services that make up this activity, for the different destinations and products, as well as for the demanding and changing markets that increase annually throughout the world in a spectacular. Therefore, the fundamental element for the promotion of the competitiveness of the sector is the fulfillment and guarantee of the minimum security conditions for all the personnel involved in the tourism sector, it is intended to know the perception of the participants within the tourism areas and to be able to determine the action plans that allow increasing the security of tourist services in the Cartagena-Colombia region for all the personnel that participate both as a service provider and as a user.

KEYWORDS
Tourism, Planning, Colombia, Management, Action, Tourist Security, Strategic Plan.

1 Articulo resultado del proyecto de investigación SEGURIDAD TURISTICA, presentado como requisito para optar por el titulo de Especialista en Alta Gerencia.
2 Mercadólogo de la Universidad Libre, Cartagena. Estudiante de la Especialización en Alta Gerencia. Funcionario de la Alcaldía de Cartagena, Secretaría del interior Email: Victorraad@hotmail.com
3 Mercadólogo de la Universidad Libre, Cartagena. Estudiante de la Especialización en Alta Gerencia. Email: Cmedranopuello@gmail.com

INTRODUCCIÓN

La oferta turística ha adquirido un rol de alto significado en el área económica y social que tienen las naciones para su desarrollo, ya que concibe al turismo como una de las nuevas locomotoras para la economía, sino como factor fundamental para el bienestar del ser humano y como actividad que debe ser sustentable para los entornos donde se presenta.

La seguridad para el turismo es un aspecto fundamental que afecta calidad de la prestación de estos servicios, en los diferentes locaciones y servicios, de igual forma para los más altos estándares y mercados competitivos que mejoran anualmente a nivel global de forma significativa.

Sin embargo, en la actualidad Colombia, específicamente la ciudad de Cartagena presenta muchas carencias en el ámbito de seguridad turística, debido a que no dispone de personal con profesional capacitado para el sector desde el nivel operativo hasta el estratégico, así como también se observa la carencia de estrategias del gobierno nacional y regional para incentivar la competencia turística en la región. Además, la deficiencia de unidades de Policía turistica presentes en las principales calles y alrededores de las zonas turísticas genera sosiego e incertidumbre. Por otra parte, la ausencia de señalización turística y el estado deficiente de las vías constituyen factores que inciden en que el turismo disminuya su percepción de seguridad.

Debido a esto, el gobierno Nacional, mediante el MINCIT, en alianza con los organismos pertinentes en el área turística de Cartagena deben ser la el factor determinante para seguir con la creación de nuevas plataformas para los sitios y los turistas, asegurando y supervisando de planes para la cooperación en temas de seguridad que necesita el turismo en la región de Cartagena.

Esta situación demuestra que el factor indispensable para el aumento de la competitividad del sector es asegurar condiciones favorables para la seguridad y todo el personal involucrado en el ramo turístico. En consecuencia, la hipótesis principal de este trabajo de investigación es el gestiona miento óptimo de estrategias y planes de acción referidos a la Seguridad Turística en la ciudad de Cartagena para el fortalecimiento de la competitividad turística regional.

MARCO TEÓRICO

La seguridad es una responsabilidad vital a cargo del Estado Colombiano, que están fundamentados dentro de los artículos 1 y 2 de la Constitución Política, comprenden la necesidad de las personas de poder ser libres y desarrollar su dignidad sin ningún inconveniente, de igual forma la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 declaro como el ideal común entre los individuos y las instituciones como un parte fundamental del texto, asimilado a otros, artículos y otros derechos fundamentales: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.” (ONU, 1948) a nivel turístico, es de vital importancia asegurar el respeto al derecho de la seguridad, ligado al libre movimiento, en los cuales se basan los actores involucrados en el espacio turístico como su principal acción, sea el orientador de sus manifestaciones: “Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado”. “Toda persona tiene derecho a salir de cualquier

país. Incluso del propio, y a regresar a su país" (ONU, 1948) La OMT se ha enfocado en la contribución para el reconocimiento de la libertad de desplazarse de manera segura, como volviéndolo un derecho fundamental que disfruten todos los ciudadanos del mundo. En este ámbito, la Declaración de Manila sobre el Turismo Mundial, considera "que el turismo puede desarrollarse en un clima de paz y seguridad". (OMT, 1980) de igual forma Carta de Turismo y el Código del Turista de 1985, en su artículo IV, numeral 4, invita a los Estados velar por la garantía en la seguridad e integridad de las personas y de sus bienes por medio de las acciones preventivas o de protección para mitigar los riesgos del crimen y accidentes y en el artículo XV, se habla sobre la libertad para viajar y la seguridad tenidos en cuenta como un derecho.

Tomando en cuenta a Colombia y sus características, sumado a su dinámica en materias del sector seguridad, fue necesario la creación del "Ministerio de Comercio, Industria y Turismo", además del desarrollo de leyes para este sector, lo que hizo necesaria al actualización en 2016 de algunos parágrafos de este documento técnico y para poder enforcarlos a las nuevas necesidades.

De igual forma dentro del CONPES 3397 de 2005 se estableció una Política Sectorial de Turismo a por medio de lineamientos que ayudan al desarrollo del sector y los mecanismos necesarios para su cumplimiento, en este se profundiza sobre los problemas para el desarrollo turístico, para que pueda llegar a ser una fuente de desarrollo económico para el país, con temáticas tales como, poca seguridad, problemas de orden público, falta de políticas públicas, poco control de calidad del servicio, mano de obra poco calificado en los prestadores de servicios turísticos, poco seguimiento y profundidas en las estadísticas específicas del sector y la poca infraestructura en tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el libre desarrollo de la actividad turística (CONPES 3397, p. 8), lo cual afecta de manera directa a la seguridad de los ciudadanos.

Según Agarwal (2021), es reconocida que la seguridad turística se centra en la protección de los turistas contra la posibilidad de situaciones o eventos globales, internacionales o locales en los que el daño sea intencional y deliberado los cuales comprenden incidentes como, asaltos, crimen y lesiones personales e incluso asesinato. Cuando la protección se extiende más allá de la seguridad personal de los turistas para abarcar los destinos y la economía del turismo, a menudo se utiliza el término "seguridad turística". Esto implica la imposición de un sistema que busca erradicar o mitigar el riesgo para proteger a los turistas de daños u otras consecuencias indeseables, dentro de la seguridad turística está el concepto interconectado al protección del turística.

Si bien ambos involucran la protección del turista, la distinción principal entre la seguridad del turista y la protección del turista es que la última se relaciona con consecuencias no deseadas de naturaleza involuntaria como de incendios o accidentes de tránsito, en oposición a las intenciones deliberadas en el caso de la primera. Dado que las concepciones modernas de seguridad han evolucionado más allá de la defensa de los estados-nación, para abarcar una variedad de problemas globales e individuales que van desde amenazas de acciones militares, cambio climático, escasez de recursos, delincuencia internacional, salud y bioseguridad, la distinción entre ambos conceptos se ha vuelto menos clara. Existen límites borrosos, como se implica en las tipologías turísticas de "vagabundo", "explorador" y "alocéntrico" de Cohen (1972) y Plog (1974), todas las cuales están motivadas por la novedad y tienen aversión al

riesgo, además, en algunas formas de turismo como los, mochileros y turismo de aventura, la búsqueda de emociones y sensaciones, y el posible daño físico son fundamentales para la experiencia turística A pesar del problema de la semántica en torno a la seguridad y la protección como términos, ambos influyen en las intenciones de viajar internacionalmente y las percepciones de riesgo de los turistas sobre la seguridad personal y la seguridad del destino afectan tales decisiones

DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Para la presente investigación se utilizó como instrumento metodológico para la recolección de la información inicial la entrevista, la cual se aplicó a representantes de la Policía de Turismo a nivel regional y de algunas Oficinas Departamentales de Turismo de la Ciudad de Cartagena.

Además, se aplicaron encuestas a grupos de visitantes y residentes de la ciudad de Cartagena con el propósito de hacer un diagnóstico de la situación de seguridad actual de la región.

Seguidamente los dos tipos de encuestas realizadas fueron tabuladas para su análisis respectivo.

Este cuestionario presenta las siguientes preguntas

¿Siente que la seguridad en las zonas turísticas son las adecuadas, con las siguientes respuestas; Muy segura, Segura, intermedia, Insegura, Muy insegura

¿Ha sido testigo o víctima de algún suceso de inseguridad en las zonas turísticas y si ha sido testigo? o ¿víctima de algún suceso de inseguridad en las zonas aledañas a las turísticas? con las siguientes respuestas; si o no

¿Cuál cree que puede ser la razón de que haya eventos de inseguridad en las zonas turísticas siguientes respuestas?; Crecimiento del número de ¿extranjeros sin verificaciones judiciales, Bandas criminales, Desigualdad en oportunidades y brechas sociales, ¿Poca presencia de entes de control?

¿Cuál cree que puede ser la mejor opción para mejorar la seguridad en las zonas turísticas? mayor presencia de la policía, presencia del ejército, presencia de vigilancia privada, capacitaciones a turistas y actores turísticos, para mantener la seguridad, mejorar los programas sociales para reducir las brechas sociales, mayores controles migratorios

Por último, se usaron las bases de datos institucionales para poder determinar según referentes y otras investigaciones que planes de acción se han tomado en otras regiones turísticas en el mundo, para poder asegurar la seguridad de todos los actores del proceso turístico dentro de la ciudad de Cartagena

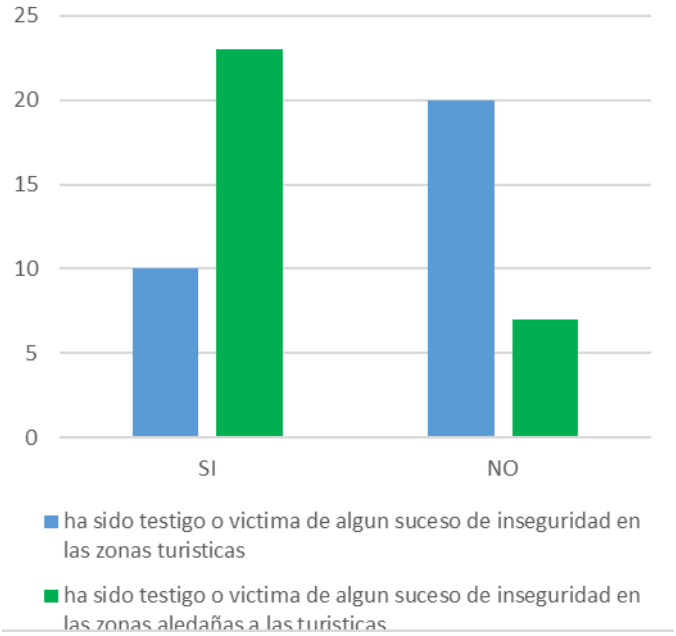
RESULTADOS

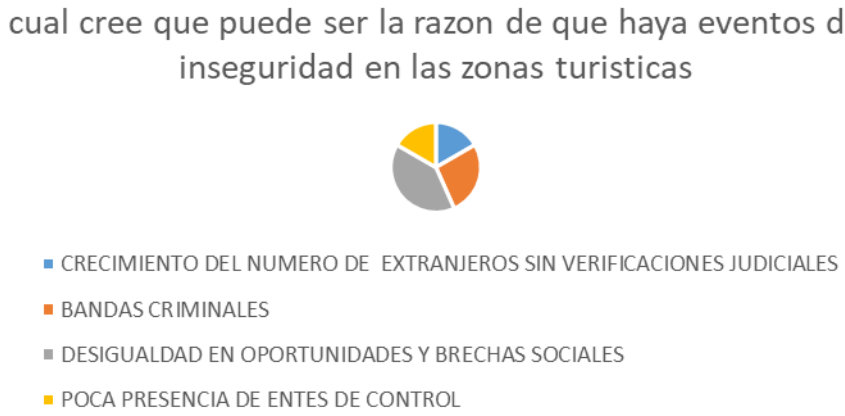
Dentro del proceso de investigación primeramente se estipularon los resultados de la encuesta realizada a diversos actores dentro del proceso turístico, basados en representantes del gremio y en turistas el cual dejo los siguientes resultados:

PERCEPCIÓN DE LA SEGURIDAD EN ZONAS TURÍSTICAS

Dentro de los resultados obtenido en a la aplicación en la encuesta a 30 aplicó a representantes de la Policía de Turismo a nivel regional y de algunas Oficinas Departamentales de Turismo de la Ciudad de Cartagena y a 100 visitantes y residentes, se tuvieron los siguientes resultados.

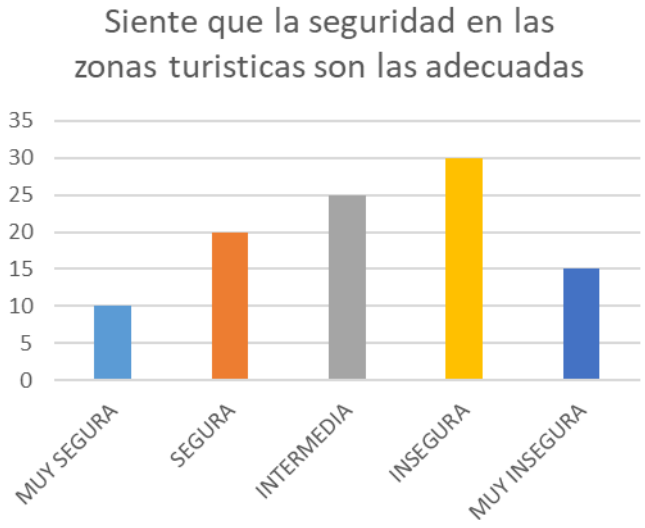
Representantes del Turismo a nivel regional

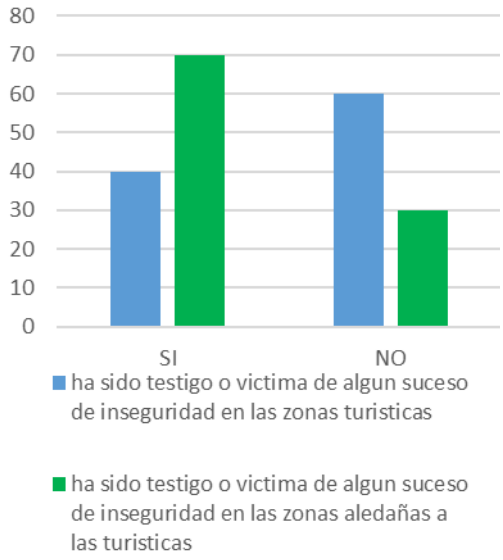


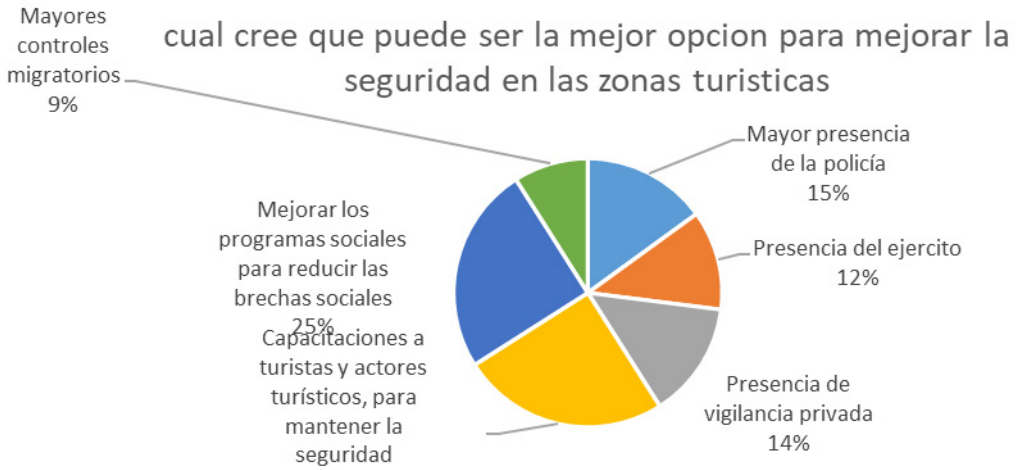


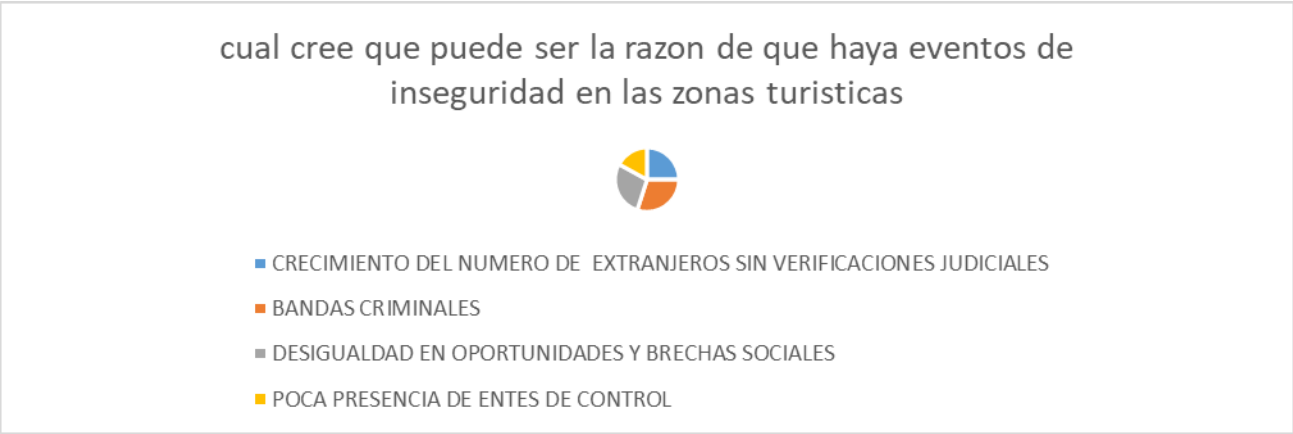
cual cree que puede ser la mejor opcion para mejorar la seguridad en las zonas turisticas
Mayores controles migratorios 7%
Mayor presencia de la policía 17%
Presencia del ejercito 6%
Presencia de vigilancia privada 13%
Capacitaciones a turistas y actores turísticos, para mantener la seguridad 27%
Mejorar los programas sociales para reducir las brechas sociales 30%

Turistas


Siente que la seguridad en las zonas turisticas son las adecuadas
35
30
25
20
15
10
5
0
MUY SEGURA
SEGURA
INTERMEDIA
INSEGURA
MUY INSEGURA


80
70
60
50
40
30
20
10
0
SI
NO
ha sido testigo o victima de algun suceso de inseguridad en las zonas turisticas
ha sido testigo o victima de algun suceso de inseguridad en las zonas aledañas a las turisticas


cual cree que puede ser la mejor opcion para mejorar la seguridad en las zonas turisticas
Mayores controles migratorios 9%
Mayor presencia de la policía 15%
Presencia del ejercito 12%
Presencia de vigilancia privada 14%
Capacitaciones a turistas y actores turísticos, para mantener la seguridad
Mejorar los programas sociales para reducir las brechas sociales 25%



Los resultados mostraron que 16 de los 30 representantes encuestados y 45 de los 100 turistas creen que las zonas turísticas son inseguras, mostrando un porcentaje alto de una percepción negativas de esta así mismo en la pregunta que si han visto hechos de inseguridad en las zonas de turismo, pocos han sido victimas o han visto situaciones de este tipo, sin embargo, en las zonas aledañas donde no se concentra la autoridad o hay vigilancia de este.

En el otro grupo de preguntas 20 de los 30 representantes y 58 de 100 turistas creen que el problema de inseguridad se puede tratar por bandas criminales, combinadas con las problemáticas sociales, que demuestran el foco en el cual se deben enfocar las estrategias para reducir los potenciales actos de inseguridad lo cual se relaciona con la ultima pregunta que se relaciona con la perspectiva de los participantes que la mejor estrategia para poder reducir la materialización de este tipo de eventos se basa la creación de programas sociales, para impulsar el trabajo y reducir las brechas sociales, evitando la criminalidad por medio de la oportunidades de desarrollo

EJEMPLOS DE SEGURIDAD TURÍSTICA

Dentro de los ejemplos de planes para el aseguramiento de la seguridad turística se tienen planes tales como:

El presentado por Esquivel (2017), muestra la creación de la creación del CESTUR, la cual se conforma por inmuebles en diversos aspectos del territorio cuyo objetivo es asegurar más estabilidad y mejor ayuda a los turistas, y a su vez, dar alojamiento merecedor para el personal; sin embargo, el territorio cuenta con 30,000 policías habituales, 1,800 policías turísticos y 1,200 operativos

De igual forma esta se centra en 5 ejes estratégicos que tratan sobre:

- Integración y Coordinación: agrupa cada una de las instituciones que componen el dispositivo de estabilidad del Estado, organismos de socorro, la zona turístico y otras entidades de servicios.
- Capacitación y Tecnificación del Personal: genera programas de concienciación y sensibilidad sobre la trascendencia del turismo en el territorio, ademas de tener programas para el fortalecimiento del personal por capacitaciones a nivel técnico, inicial y frecuente, en donde se brindan

enseñanzas en el sector para dar soporte como atención a primeros auxilios, idiomas y atención al cliente para lograr contestar frente a cualquier incidente
- Aumento Capacidad Operativa Logística: cuenta con su propio sistema de emergencia de atención, con marcar 911 a partir de cualquier teléfono se da atención o procedimiento inmediato a cualquier emergencia
- Organización y Regulación: En este eje se generan operativos de fiscalización y control a los prestadores de servicios, para evadir la informalidad, desorganización y estafa por parte de guías, transportadores, hoteles, resorts, restaurantes y otros establecimientos turísticos
- Programa de Concientización Ciudadana: Se brindan charlas a alumnos de grado medio preeminente sobre el cómo y por qué, la sociedad dominicana debería proteger a los turistas; además, los adolescentes se les capacita y muestran oportunidades de como ingresar al sector y tener trabajo digno

A si mismo en la investigación de Pincay (2020), planta la creación de un programa de "Seguridad turística en el Cantón Puerto López", el cual se basa en 4 proyectos primarios como son:

- Implementación de facilidades para fortalecer la seguridad turística en las playas del cantón: que consiste en la construcción de torres salvavidas, banderines y panales de información, señalización, baños públicos, centro de atención en información, guía y primeros auxilios y cámaras de vigilancia
- Capacitación dirigida al personal administrativo y operativo de los establecimientos turísticos: basado en temáticas, como atención al cliente, hospitalidad, comunicación no verbal, primero auxilios, rescate, atención a desastres, BPM e higiene
- Implementación de un sistema de control y vigilancia con la participación de los organismos de asistencia y seguridad y la participación ciudadana: creando redes de comunicación, entre los participantes de la función turística, redadas, controles de seguridad, terrestre y marítimo, charlas y frentes de seguridad entre los diferentes representantes
- Elaboración e implementación de manuales y mecanismos de prevención, comunicación y difusión para precautelar el bienestar y la seguridad turística: con la implementación de folletos informativos, con lugares de interés y consejos turísticos, creación de canales de comunicación, mapa de riesgos potenciales y comités con representantes de las entidades de control y representantes de los hoteles, restaurantes y población de la zona, para socializar necesidades, riesgos, problemáticas y crear compromisos entre todos y fortalecer la prestación de los diversos servicios.

De igual forma se puede tener en cuenta el proyecto investigativo de Henrique Costa (2020), el cual plantea unos cumplimientos mínimos que exigen la "seguridad" y los requisitos que se tienen que tener para una estrategia de estabilidad turística, el cual se basa en dos ejes tales como:

- Las señales turísticas ayudan para advertir o informar la realidad de cualquier riesgo o peligro, las conductas que se poseen continuar para evitarlos, la ubicación de los puntos de vista de interés, las limitaciones que existe, por esta razón creemos que hacer una buena señalización es primordial para cualquier destino para prestar un servicio de más grande calidad a los turistas y visitantes.

- Desarrollar Programas de prevención, mitigación y administración de accidentes y emergencias, ademas de métodos preventivos y de actuación para todas las amenazas identificadas y la coordinación de los métodos o desempeño de accidentes o emergencias, o los dos

También se puede referenciar la investigación de Vicente (2005), mostro estrategias especiales para poder fortalecer el turismo y mantener la seguridad de todos los participantes basados en:

- Desarrollo de una conciencia turística local
- Formación de una policía turística.
- Mejoramiento de la recolección de basura en el centro histórico
- Elaboración y aplicación de una estrategia estratégico de vialidad.
- Construcción de un corredor artesanal, centros información turística, módulos de información turística, una vivienda de la cultura, vivienda de artesanías, infraestructura para ocupaciones de distracción de calidad y espacios para el turismo ecológico.
- Construir, reordenar y dignificar los mercados municipales
- Terminación de obras simples de la vialidad local.
- Restauración y conservación de monumentos históricos.
- Formación guías de turismo bilingüe y trilingües
- Impulsar de la gastronomía en funcionalidad del turismo
- Creación de infraestructura de servicios al turismo
- Apoyo a microempresas de servicios para el centro histórico
- Creación de sanitarios en el centro histórico y en destinos turísticos
- Ampliación de los espacios para estacionamientos
- Aseguramiento de agua potable a la urbe.
- Construcción de escuelas de artes y oficios para la metrópoli
- Ampliación y mejoramiento de infraestructura para ocupaciones culturales

DETERMINAR PLANES DE ACCIÓN QUE PERMITAN INCREMENTAR LA SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS TURÍSTICOS EN LA REGIÓN DE CARTAGENA-COLOMBIA

Dentro de las principales estrategias que se pueden obtener de los diferentes exponentes teóricas y prácticos sobre como mejorar la seguridad en las zonas turísticas se pueden tener los siguientes resultados:

Generación de trabajo social: por medio de programas donde se generen nuevos proyectos y propuestas turísticas, por medio de la innovación, capacitación, emprendimiento y la sostenibilidad, en donde participe la comunidad local, para la generación de nuevos empleos, para reducir los ciclos de pobreza, ademas de proyectos para las áreas circundantes, de infraestructura para mejorar las condiciones y calidad de vida de los habitantes, ademas de realizar mesas de trabajo con las comunidades y los demas actores del proceso turístico, para determinar las necesidades de esto, crear compromisos y buscar estrategias conjuntas para mejorar la seguridad de todo

Frentes de seguridad o comités de trabajo conjuntos: que se basen en capacitar a todos las participantes sobre como detectar casos de inseguridad dentro de las zonas turistas, evitar su prevalencia y además de como alertar a los entes de control para poder intervenir los hechos delictivos, de igual forma por medio de la cooperación y la comunicación constante, determinar debilidades u oportunidades de mejora en la prestación del servicio

CONCLUSIONES

Durante el desarrollo investigativo de este documento se ha podido evidenciar la necesidad de determinar acciones estratégicas que sean determinantes y enfocadas en esencia a la seguridad zona turística de Cartagena, asegurando su inclusión en el Plan de Desarrollo Turístico regional, que esta centrado en la educación y la reducción de brechas sociales y económicas, que en su mayoría tomando en cuenta la percepción de los participantes son los principales factores que tienen una mayor ponderación en la materialización de la inseguridad y delincuencia en las zonas turísticas, que afecta no solo estas áreas, sino las zonas circundantes, donde es necesario asegurar la protección de todos las participantes, dentro y fueras de las partes turísticas, sino el crecimiento de toda la sociedad.

En este sentido, la seguridad constituye uno de los factores primordiales para el fortalecimiento de la competitividad del turismo en Colombia, por tanto, la prioridad de la gestión del Estado debe ser la de gestionar los mecanismos de coordinación y supervisión en la aplicación de medidas para la reactivación de la actividad turística, destacando así su importancia en el ámbito social, económico y de progreso. Finalmente, el reconocimiento de la seguridad turística contribuirá al progresivo mejoramiento y calidad de los destinos, con la consecuente competitividad turística. Las dificultades para definir y comprender al riesgo vienen a menudo asociadas a políticas que no logran proteger al turista en forma eficiente (Korstanje, 2012), además de crear un impacto social donde todos sean beneficiados y creen un ambiente prospero para los participantes.

Debido a esto es necesario que todos los participantes dentro del proceso turístico creen un compromiso, sostenible a lo largo del tiempo, el cual tenga como objetivos, la reducción de las brechas sociales y desigualdad, el aumento de las oportunidades laboréales y educativas, la protección de la integridad, física, material y mental de todos los participantes y el crecimiento social y económico de las zonas turísticas y su población.

REFERENCIAS

Agarwal, S., Page, S. J., & Mawby, R. (2021). Tourist security, terrorism risk management and tourist safety. Annals of Tourism Research, 89, 103207.

Chajín Flórez, M. (2002). Reflexiones sobre el paradigma dialógico. Ensayos Disciplinares, 2.

Chajín Flórez, M. (2010). Las potencialidades de desarrollo: un enfoque estratégico para la sostenibilidad empresarial y organizacional. Congreso Internacional de Estrategias Empresariales. San José de Costa Rica: TEC.

Chajín, M. (2006). La perspectiva dialógica como un paso hacia la unificación de la ciencia. Ensayos Disciplinares, 4.

Chajín, M., y Mendoza, L. (2011). Desarrollo de ventajas competitivas en el turismo del departamento del Atlántico. Ponencia presentada en el Congreso Cinca, Academia Journals, Universidad Veracruzana, Boca del Río Veracruz, México.

Chajín, M., y Mendoza, L. (2019). Potencialidades de desarrollo turístico del departamento del Atlántico. Grupo de investigación Tendencias Contables, Económicas y Administrativas. "POTENCIALIDADES DE DESARROLLO". Universidad Libre. Ediciones Corporación Universidad Libre-Barranquilla. Colombia.

Corzo, D. (2018). Análisis de la seguridad turística en Colombia a través de los Consejos de Seguridad Turística 2006 -2013. Universidad Autonoma de Bucaramanga; Universidad Nacional de Quilmes. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3644424

Díaz, E., y Palma, J. (2011). Potencialidades del ecoturismo en el municipio de Usiacurí frente al TLC. Investigación Formativa, director: Miguel Chajín, Programa de Administración de Empresas, Universidad Autónoma del Caribe, Barranquilla.

Esquivel, J. D. (2017). Seguridad turística: acercamiento para la conformación de un modelo integral para los destinos turísticos.

Henrique Costa, J., & González Herrera, M. R. (2020). Criminalidad, seguridad pública y turismo en la zona fronteriza de Ciudad Juárez, México. Estudios fronterizos, 21.

Korstanje, M. E. (2012). ¿Se puede ponderar la seguridad turística? Un ensayo conceptual. Revista International Journal of Safety and Security in Tourism and Hospitality. Curitiba.

OMT. (1980). Declaración de Manila sobre el turismo mundial. Manila -Filipinas: Organización Mundial del Turismo.

ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. París: Organización de Naciones Unidas.

Pincay Quiroz, Á. B. (2020). DISEÑO DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD TURÍSTICA EN EL CANTÓN PUERTO LÓPEZ.

Manuel, G. (2016, marzo 7). Director del CESTUR afirma Puerto Plata cuenta con la mejorplataforma de seguridad turística RD. puertoplatahabla.com. Puerto Plata, República Dominicana. Recuperado a partir de http://puertoplatahabla.com/pp/director-del-cestur-afirma-puerto-plata-cuenta-con-la-mejor-plataforma-de-seguridad-turistica-rd/

Vicente, A. S., & Morales, M. P. (2005). Desarrollo local y turismo: relaciones, desavenencias y enfoques. Economía y sociedad, 10(16), 49-64.

FACTORES DETERMINANTES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO DIGITAL PARA MITIGAR EL IMPACTO ECONÓMICO DEL COVID19 EN EL SECTOR TURÍSTICO DE SAN JACINTO - BOLÍVAR.

Livis Luz Montaño Chacón[1]
Sandy Joan De Mares Reyes[2]

RESUMEN

A través del presente trabajo de investigación aplicada tecnológica, se logra identificar los factores determinantes para la implementación de una estrategia de fortalecimiento digital para mitigar el impacto económico del covid19 en el entorno del turismo de San Jacinto, por medio de la identificación de estrategias que permitan fortalecer las capacidades digitales en los emprendedores y empresas del sector turismo, generando mecanismos que permitan aumentar los niveles de competitividad digital y que incentiven la participación del sector privado en el uso y apropiación de plataformas tecnológicas. Por otra parte, conocer de qué forma y qué estrategias se deben tener en cuenta para establecer los elementos precisos para el desarrollo de la estrategia de fortalecimiento digital se realizó la revisión de literatura sobre turismo cultural, turismo rural, turismo comunitario sostenible, turismo sostenible, desarrollo económico, social y sostenible, se realizó análisis de casos de éxito nacional en la implementación y desarrollo de Turismo Comunitario sostenible impulsados por medio de las tecnologías de comunicación e información. Se estudiaron por regiones (Amazónica, Andina, Caribe, Insular, Orinoquía, Pacífico) los tres (3) destinos turísticos comunitarios rurales más importantes o destacados de cada región. Se determinaron los factores fundamentales sobre la implementación de herramientas digitales que permitan robustecer el turismo Comunitario y a su vez fortalecer el desarrollo Económico de San Jacinto, logrando así de esa manera concluir que, el municipio de San Jacinto, requiere la implementación y diseño de una guía de transformación digital en turismo, que permita definir mecanismos que tracen las líneas de un plan de acción digital para el robustecimiento del tejido empresarial en la cadena del sector turismo.

PALABRAS CLAVE
Turismo digital; Redes sociales; Investigación, desarrollo e innovación i+D+i; Turismo comunitario; Tecnologías 4.0; Tecnologías de información y comunicación.

1 Administradora de Empresas de la Universidad Libre, Cartagena. Estudiante de la Especialización en Alta Gerencia. E mail: livisl-montanoc@unilibre.edu.co
2 Contadora Pública de la Universidad Libre. Estudiante de la Especialización en Alta Gerencia. Email: Sandyj-demasresr@unilibre.edu.co

ABSTRACT

Through this applied technological research work, it is possible to identify the determining factors for the implementation of a digital strengthening strategy to mitigate the economic impact of covid-19 in the tourism environment of San Jacinto, through the identification of strategies that allow strengthen digital capacities in entrepreneurs and companies in the tourism sector, generating mechanisms that allow increasing levels of digital competitiveness and that encourage the participation of the private sector in the use and appropriation of technological platforms. On the other hand, to know how and what strategies should be taken into account to establish the precise elements for the development of the digital strengthening strategy, a literature review on cultural tourism, rural tourism, sustainable community tourism, sustainable tourism, was carried out. economic, social and sustainable development, an analysis of national success cases was carried out in the implementation and development of sustainable Community Tourism promoted by means of communication and information technologies. The three (3) most important or prominent rural community tourism destinations in each region were studied by region (Amazon, Andean, Caribbean, Insular, Orinoquía, Pacific). The fundamental factors on the implementation of digital tools that allow strengthening Community tourism and in turn strengthening the economic development of San Jacinto were determined, thus achieving the conclusion that the municipality of San Jacinto requires the implementation and design of a guide of digital transformation in tourism, which allows defining mechanisms that trace the lines of a digital action plan for the strengthening of the business fabric in the tourism sector chain.

KEYWORDS

Digital tourism; Social networks; 3. Research, development, and innovation R + D + I; Community tourism; Technologies 4.0; Information and communication technologies

INTRODUCCIÓN

Según el análisis hecho por estudiantes de la Universidad Católica de Colombia, sobre Economía Colombiana en tiempos del Covid-19, el país no ha sido ajeno a la crisis causada por la pandemia del Covid19 y ha afrontado a la tarea de establecer medida que buscan minimizar la propagación de eta pandemia, lastimosamente, han causado muchas dificultades en términos económicos, afectando todos los entornos de producción y mercantiles del estado colombiano. Básicamente, el país ha tenido que enfrentarse a un cambio repentino y radical, tanto en sus costumbres sociales como en aquellas laborales, que se han debido adaptar a las normativas de seguridad, como, por ejemplo, la cuarentena.

Con la llegada de esta pandemia se acabaron todos los pronósticos de crecimiento social que se pretendían para este año 2021 en materia de turismo; según cifras de la Asociación Colombiana de Agencias de Viajes y Turismo – ANATO. Se evidenció disminución en las ventas brutas del 70%, que se traduce en, por lo menos, $50 mil millones de pesos de ingresos dejados de percibir.

Pulido y Cabello, (2020) exponen que la Asociación Hotelera y Turística de Colombia COTELCO, estableció que en términos de visitas a los hoteles se experimentó una disminución del 44%; durante los

meses de marzo y abril de 2021, aquí se presentó un nivel de ocupación del 6,4%, ha sido principalmente de médicos o personal que labora en clínicas y hospitales.

Para el contexto de la ciudad de Cartagena, el entorno del turismo es uno de los que más pertinencia cobra en la ciudad, por las ganancias y empleos que este sector le genera a la ciudad anualmente. Partiendo de lo establecido en el DANE, se define que alrededor del 30% de los empleos están relacionados con empleos en el ámbito turístico, comercio e industria turística en general. El 70,3% del PIB del departamento de Bolívar lo aporta Cartagena siendo el 4,4% producto de la actividad turística.

El departamento de Bolívar se caracteriza por su inmensa riqueza artesanal y ancestral que lo hace notable dentro del estado colombiano, teniendo lugares artesanales muy significativos, como el municipio de San Jacinto. Según Colombia Travel, a través de la experiencia del Turismo comunitario sostenible en espacios urbanos y rurales se impulsa la oferta variada de servicios turísticos en la Ruta turística San Jacinto Cultura y tradición de los Montes de María. Esta ruta permitirá a los turistas descubrir y vivir lo mágico y maravilloso de los atractivos culturales y naturales de esta población de los Montes de María.

Ahora bien, para contrarrestar as dificultades consecuentes del Covid-19 en la economía de San Jacinto, se debe implementar una estrategia de fortalecimiento digital en el sector turístico en el municipio; esta estrategia debe permitir fortalecer las capacidades digitales de los emprendedores y empresas del sector.

En el turismo y sus viajes, la mayor parte del tiempo se emplea en la búsqueda de información en internet; específicamente en os entornos turísticos que tienen mucha historia, para seleccionar los transportes públicos con el objetivo de elegir rutas adecuadas para llegar a los destinos, lugares excelentes y disfrutar de las mejores experiencias. Por lo cual, aplicar estrategias de marketing y posicionamiento a los diferentes destinos turísticos de San Jacinto, permitirá atraer más turistas y aumentar los ingresos de sus habitantes.

Respecto a la definición de competitividad turística, se puede comprender como la capacidad que tienen las entidades inmersas en el mercado de crear e incluir productos con un mayor valor que ayuden mantener los recursos locales y a su sociedad como tal, conservado una buena posición y reputación en el entorno turístico. El municipio de San Jacinto, requiere mayor posicionamiento en los viajeros y turistas del departamento de Bolívar; las tecnologías de la información y comunicaciones, permiten dar a conocer e impulsar comercialmente los destinos turísticos del municipio, debido a esto, una estrategia importante a desarrollar consiste en definir estrategias que permitan aumentar los niveles de competitividad digital y establecer mecanismos que conlleven a motivar la inclusión del sector privado en el uso y apropiación de plataformas tecnológicas que permitan modernizar su oferta de servicios.

En conclusión, la economía de San Jacinto requiere una intervención que permita establecer el planteamiento de un plan de acción que posibilite el robustecimiento del tejido empresarial en la cadena del sector turismo, que permita generar empleo y nuevas oportunidades para sus habitantes.

METODOLOGIA

Este trabajo de investigación se fundamenta en la investigación aplicada tecnológica, a través de la cual se genera conocimiento para desarrollar en el entorno turístico, con el objetivo de aumentar un eficiente resultado en la economía de San Jacinto, por medio de los documentos, el estudio y la investigación analística de la información recolectada.

El proceso inició con una fase de revisión profunda de la literatura que ha servido para dar estructura conceptual y práctica a lo largo del proceso de investigación.

Las actividades se iniciaron revisando temas muy importantes en el mundo del turismo (turismo, cultura, turismo rural, turismo comunitario sostenible, turismo sostenible, competitividad turística, herramientas digitales del sector turismo). Después, se investigó de modo más amplio toda la información obtenida, estableciendo temáticas más globales como: el desarrollo económico, social y sostenible del Municipio de San Jacinto a través del turismo, analizando las prácticas del turismo rural en las diferentes regiones del territorio colombiano.

La metodología aplicada para llevar a cabo este proyecto se fundamenta en tres (3) etapas:

1. Revisión de literatura sobre turismo cultural, turismo rural, turismo comunitario sostenible, turismo sostenible, desarrollo económico, social y sostenible. Se revisaron diversas fuentes (Procolombia, catálogo de publicaciones de la Universidad Libre, Ministerio de Cultura de Colombia, Colombia Travel, portal web turismo por bolívar, trabajos de investigación y monografías, entre otros) para realizar el acopio, revisión, análisis de información contenida en revistas, trabajos de investigación, documentos oficiales, entre otros en relación directa con la temática del proyecto.
2. Análisis de casos de éxito nacional en la implementación y desarrollo de Turismo Comunitario sostenible impulsados a través de las tecnologías de información y comunicaciones. Se estudiaron por regiones (Amazónica, Andina, Caribe, Insular, Orinoquía, Pacífico) los tres (3) destinos turísticos comunitarios rurales más importantes o destacados de cada región. Se estudiaron de los dieciocho (18) destinos turísticos sus inicios en turismo, desarrollos, objetivos, metas, planes a corto y mediano plazo.
3. Factores determinantes sobre la implementación de herramientas digitales que permitan robustecer el Turismo Comunitario y a su vez fortalecer el Desarrollo Económico de San Jacinto. En esta etapa de la investigación se efectuaron las siguientes actividades:
   - Se trazaron las diferentes estrategias para el fortalecimiento de las capacidades digitales de los actores del sector turístico en San Jacinto.
   - Se realizaron estudios e investigación sobre las herramientas digitales actuales para impulsar el turismo.
   - Se documentaron cuáles deben ser las herramientas digitales para fortalecer el turismo comunitario y como estas permiten mitigar los impactos negativos ocasionados por la pandemia de COVID19.
   - Se estableció el plan de acción digital que posibilita el robustecimiento del tejido empresarial en la cadena del sector turismo en San Jacinto.

RESULTADOS

Siguiendo las fases de este trabajo de investigación, y tras realizar la primera etapa que sirvió para fundamentar la revisión de la literatura de este artículo, esta parte expone los resultados de la fase de análisis (análisis de casos de éxito nacional en la implementación y desarrollo de Turismo Comunitario sostenible impulsados a través de las tecnologías de comunicación e información) y la tercera fase (implementación de herramientas digitales que permitan robustecer el Turismo Comunitario).

El marketing moderno sugiere centrar la atención en el consumidor y como este se relaciona para adquirir bienes y servicios, de manera que permita a los emprendedores a predecir el comportamiento del consumidor, lo cual servirá de puente para pronosticar el comportamiento de las ventas y persuadir al consumidor a que prefiera una marca y no la de la competencia.

Así, nos centrándonos en la segunda etapa, donde se estudiaron por regiones (Amazónica, Andina, Caribe, Insular, Orinoquía, Pacífico) los tres (3) destinos turísticos comunitarios rurales más importantes o destacados de cada región. Se estudiaron de los dieciocho (18) destinos turísticos sus inicios en turismo, desarrollos, objetivos, metas, planes a corto y mediano plazo.

Tabla 1. Tabla de Destinos turísticos estudiados

Ítem	Región	Destino destacado
1	Amazonía	Leticia
2		Florencia
3		Mocoa
4	Andina	Bucaramanga
5		San Gil
6		Barichara
7	Caribe	Cartagena
8		Barranquilla
9		Santa Marta
10	Insular	San Andrés y Providencia
11		Islas de San Bernardo Islas del Rosario
12		Isla Gorgona
13	Orinoquía	Villavicencio
14		Macarena
15		Puerto Gaitán
16	Pacífico	Buenaventura
17		Quibdó
18		Isla de Gorgona

Siguiendo con la etapa tres (3) implementación de herramientas digitales que permitan robustecer el Turismo Comunitario, se logró determinar que en los dieciocho (18) municipios estudiados que corres-

ponden a casos de éxito en las diferentes regiones de Colombia, implementaron diversas herramientas de tecnologías de la información y comunicaciones.

En la región Amazonia, el turismo está orientado hacia la naturaleza (ecoturismo), pero a pesar de ello, consideraron que las TIC permiten dar a conocer sus destinos turísticos ante los turistas nacionales y extranjeros, para lo cual implementaron estrategia de marketing digital a través de mundo virtual para aumentar el ecoturismo en la zona.

En la actualidad en el sector de las TIC una de los servicios tecnológicos más explotados es la realidad aumentada. La tecnología ha revolucionado la manera como los turistas realizan sus viajes, conectados a dispositivos que ofrecen información completa de los lugares que visitan, la creación de rutas y mapas digitales favorecen la aparición de servicios que se vuelven indispensables para la planeación de los viajes de los turistas.

Por su parte la región Andina, posee un plan de innovación digital para el impulso del turismo, en el cual a partir de las brechas identificaron as ideas a partir de ejecutamiento de Softwares que garantizaran un valor adecuado al entorno del turismo logrando los objetivos sectoriales; crearon el Sistema Integrado de Turismo (SIT) denominado estrategia Colibrí, en el que plantean la evolución del negocio y generación de un objetivo funcional que representa la interactividad para el usuario funcional. En la región Andina diseñaron una hoja que de ruta que garantizara os tiempos establecidos según la percepción de estado, con la matea de sacar provecho en el campo tecnológico en una económica cada vez más perfeccionada a través de la teología.

La región Caribe, implementó el concepto de destinos turísticos inteligentes, también trataron todo lo relacionado con lo necesario a la hora de aplicar e incluir en el Caribe colombiano una eficaz gestión e innovación en el entorno turístico, este modelo de Destinos Turísticos Inteligentes (DTI) desarrollado en España que permite a los destinos identificar sus necesidades, priorizar la inversión y acciones a implementar, compartiendo buenas prácticas tanto en España como en la región de América Latina y el Caribe.

La región Insular, estableció una política de turismo sostenible, donde se puede comprender que:

> Busca la implementación de tecnologías de la cuarta revolución industrial para la evaluación y la gestión del desempeño ambiental de la actividad turística. De acuerdo con WWF (2018) la transformación digital es un componente esencial para el turismo sostenible y según el FEM (2019) la Cuarta Revolución Industrial ha marcado el comienzo de una era en la que la conectividad digital es un componente esencial de la gestión de destinos. Sin embargo, en Colombia la tecnología no está siendo suficientemente aprovechada por el sector del turismo para capturar y analizar altas cantidades de información compleja, implementar estrategias de gestión de la oferta, conocer las preferencias de la demanda, o promocionar la sostenibilidad como ventaja competitiva del país. A nivel mundial, por el contrario, cada vez es más aceptado que las herramientas de big data, inteligencia artificial, internet de las cosas y realidad aumentada son aliadas en los objetivos de mejorar la experiencia de los turistas, fomentar la participación de los residentes en el desarrollo

> del sector, construir infraestructura turística y de movilidad a la medida de las necesidades de los destinos, medir y monitorear los impactos de la actividad turística, y reducir los efectos negativos del turismo sobre el capital natural y las comunidades locales. Restrepo, et al., (S.f)

La región Orinoquía, diseñó el Plan Sectorial de Turismo

> El cual impulsa proyectos con enfoque regional y de interés nacional para la conectividad digital, como estrategia de fortalecimiento para aumentar las capacidades de la región en desarrollo de política pública TIC. La región Orinoquia diseñó proyectos de infraestructura turística, coordinadamente con MinCultura y MinAmbiente, para generar conectividad sostenible en territorios con atractivos turísticos naturales, paisajísticos y culturales emblemáticos del país. Restrepo, et al., (S.f)

La región Pacífico, implementó una estrategia de transformación digital en alianza con El Centro de Desarrollo Tecnológico para la Transformación Digital y la Industria 4.0 – CIDTI, en la cual se basó en crear Innovación y Desarrollo para la Transformación Digital y la Industria 4.0 CIDTI 4.0 en la región Pacifico. Establecieron técnicas pertinentes útiles en la toma informada de decisiones, la evaluación e impacto de políticas públicas, planes, programas y proyectos turísticos para la región Pacífico, que inciden en una mejor implementación de los mismos, con el fin de encontrar sinergias y temáticas en común que promuevan el avance científico, tecnológico e innovación, establecidos en el Pacto por el Pacífico incluido en el Capítulo Pacífico del Plan Nacional de Desarrollo, "Pacto por Colombia, pacto por la equidad", formando conexiones entre la ciencia y la industria para la estructuración creación del saber, la competitividad y la invención en nuestra región a partir de actividades investigativas, Desarrollo e Innovación I+D+I.

CONCLUSIONES

Luego de estudiadas las seis (6) regiones de Colombia (Amazónica, Andina, Caribe, Insular, Orinoquía, Pacífico) y sus respectivos casos de éxito, los municipios: Leticia, Florencia, Mocoa, Bucaramanga, San Gil, Barichara, Cartagena, Barranquilla, Santa Marta, San Andrés y Providencia, Islas de San Bernardo Islas del Rosario, Isla Gorgona, Villavicencio, Macarena, Puerto Gaitán, Buenaventura, Quibdó e Isla de Gorgona, se concluyen los siguientes aspectos:

- El municipio de San Jacinto, requiere la implementación y diseño de una guía de transformación digital en Turismo, que permita definir mecanismos que tracen las líneas de un plan de acción digital para el robustecimiento del tejido empresarial en la cadena del sector turismo.
- En San Jacinto Bolívar, los emprendedores y empresas del sector turismo requiere aumentar sus capacidades en herramientas tecnológicas que les permitan aumentar sus ingresos y ofrecer un servicio con experiencia moderna y tecnológica.
- Las redes sociales contienen mucha información sobre planes, sitios y destinos turísticos, se han convertido en una plataforma fundamental para la planeación de viajes para los turistas. Los turistas para planificar sus viajes cuentan con usuarios en redes sociales, olvidándose de los canales de venta convencionales, por lo cual el fortalecimiento de las capacidades en marketing digital

y creación de contenidos digitales modernos e innovadores sobre los destinos turísticos de San Jacinto es un mecanismo para conseguir llegar a una audiencia interesada en realizar turismo.

- Crear sinergias con la comunidad académica para construir herramientas digitales de marketing, empleando procesos tecnológicos e innovadores de la cuarta revolución industrial:
  - o Cloud computing: la implementación de computadoras en la nube, le aprueba a el campo de industria y viajes a minimizar los gastos, porque está fundamentada en un modelo de pago por uso, lo que permite adaptar el presupuesto TI a las necesidades reales de las empresas en cualquier momento y disminuye la operación. Un ejemplo para la implementación de cloud computing, son los sistemas de información de reservas turísticas check-in.
  - o Realidad Virtual y Aumentada: Un mecanismo para incentivar al turista a explorar los destinos de San Jacinto, consiste en acercarse a través de la experiencia de manera anticipada a la realización del viaje, analizando imágenes virtuales de los lugares que se tienen paneado presenciar "sitios y destinos turísticos".
- Se debe incrementar el uso y apropiación de las TIC para el beneficio del Turismo en el municipio San Jacinto.
- Se debe realizar un estudio de vigilancia tecnológica del turismo en San Jacinto.

REFERENCIAS

Acerenza, M. (2009). Competitividad De Los Destinos Turísticos.

Cardona, D, Balza, Bladimir, Henríquez, G & Torrenegra, Á. (2028). El comportamiento del consumidor: estrategias y tácticas del marketing. Universidad Libre

Castro, A & Marrugo, Li. (2018). Universidad Libre. Turismo sostenible: caso de gestión de la responsabilidad ambiental en un establecimiento hotelero en Cartagena.

Mincomercio. (2028). Plan Sectorial de Turismo 2018 – 2022. Turismo: El propósito que nos une.

Mincomercio. Política de Turismo Sostenible.

Pulido, L & Cabello, E. (2020). Análisis del impacto económico del coronavirus en el sector turismo en Colombia. Universidad Católica de Colombia. https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24709/1/An%C3%A1lisis%20del%20impacto%20econ%C3%B3mico%20del%20coronavirus%20en%20el%20sector%20turismo%20en%20Colombia.pdf

Restrepo, J, Guerrero, J & Olaya, N. (S.f). Política de Turismo Sostenible. https://www.mincit.gov.co/minturismo/calidad-y-desarrollo-sostenible/politicas-del-sector-turismo/politica-de-turismo-sostenible/documento-de-politica-politica-de-turismo-sostenib.aspx

Vargas, H & García, D. (2019). Estrategia de marketing digital mediante la realidad virtual para potencializar el ecoturismo en la vereda El Manantial Municipio de Florencia-Caquetá Colombia.

Fernández, Francisco. (2012). Formación, investigación e innovación en turismo.

Cabra, C, Rodríguez, D, Castellanos, C, Rojas, C & Forero, C. (2021). Plan de transformación digital para la promoción turística en el viceministerio de turismo. caso de estudio: departamento de Boyacá.

Fondo de promoción turística de Colombia. (2012). Plan de Desarrollo Turístico – Departamento del Amazonas.

ANÁLISIS DEL IMPACTO AMBIENTAL Y DE LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA GENERADA POR LA ECONOMÍA CIRCULAR EN COLOMBIA

Alba Cecilia Cañate Beltran [1]
Moises Samir Palomino Amador[2]

RESUMEN

En el presente artículo se analizó el impacto ambiental y de sostenibilidad económica generado por la industria de la economía circular en Colombia. De igual manera se identificó el potencial de aprovechamiento de residuos creados por las principales industrias más influyentes. Se resaltaron algunos casos de éxito relacionados con emprendimientos verdes considerados ejemplares en el país. Entre las unidades de análisis investigadas, está la contribución del modelo económico a la economía y al medio ambiente en Colombia. Por lo tanto, las principales variables tenidas en cuenta en este documento son: economía circular, impacto ambiental, sostenibilidad económica y emprendimientos sostenibles dentro del contexto nacional. Es importante indicar que la metodología utilizada está basada en análisis cualitativos y descriptivos teniendo en cuenta fuentes de información secundaria debidamente citadas. Entre los principales hallazgos está la alta contribución en la generación de empleos y el aporte al PIB nacional. Se demuestra que la tendencia de crecimiento de los negocios verdes en la región es mayor y Colombia no se queda atrás, al ser unos de los países en América Latina, donde se suscita la innovación a partir de sistemas de producción sostenibles, incentivando a los diversos actores económicos para que desarrollen nuevos modelos de negocios en donde sean todos los que ganen (empresas, clientes, y medio ambiente).

PALABRAS CLAVE
Economía circular, economía lineal, emprendimiento, sostenibilidad.

ABSTRACT

In this article, the environmental and economic sustainability impact generated by the circular economy industry in Colombia was analyzed. In the same way, the potential for taking advantage of waste created by the main most influential industries was identified. And some cases of successes related to green ventures considered examplary in the country were highlighted. Among the units of analysis investigated is the contribution of the economic model to the economy and the environment in Colombia. Therefore, the main variables taken into account in this document are: circular

1 Contador Público de la Universidad Libre, Cartagena. Especialista en Alta Gerencia de la Universidad Libre, Cartagena. Email: albacabe10@gmail.com
2 Administrador de Empresas de la Universidad Libre, Cartagena. Especialista en Alta Gerencia de la Universidad Libre, Cartagena. Email: moisesamirp@hotmail.com

economy, environmental impact, economic sustainability, and sustainable ventures within the national context. It is important to indicate that the methodology used is based on qualitative and descriptive analysis, taking into account duly cited secondary information sources. Among the main findings is the high contribution to job creation and the contribution to the national GDP. It is shown that the growth trend of green businesses in the region is greater and Colombia is not far behind, as it is one of the countries in Latin America, where innovation arises from sustainable production systems, encouraging the various economic actors so that they develop new business models where everyone wins (companies, customers, and the environment).

KEYWORDS
Circular economy, linear economy, entrepreneurship, sustainability.

INTRODUCCIÓN

La economía circular hace referencia al principio del ciclo de la vida del producto, en el que ningún factor de producción se destruye, sino que se transforma (Jiménez et al., 2019). Mientras en la economía lineal se generan bienes utilizando recursos que después se transforman en residuos, en la economía circular se prolonga el tiempo y la utilidad de los factores (Moreno González, 2018).

Dados estos beneficios que se plantean en la teoría, algunas empresas colombianas han comenzado a incorporar este modelo en sus procesos productivos, causando directa o indirectamente externalidades positivas y negativas (Gutiérrez y Vargas, 2017). Por eso, en esta publicación se analiza el impacto ambiental y de sostenibilidad económica que ha generado la economía a partir de esta tendencia de crecimiento, y a su vez se describe la gran cantidad de aprovechamiento de la materia generada en el país colombiano a través de su economía, logrando de esta manera identificar aquellos productos altamente contaminantes que más se reutilizan para emprender ideas de negocios sustentables.

Se espera que este artículo contribuya en el enriquecimiento del marco conceptual que gira en torno a la temática, en beneficio de los estudiantes y el profesorado de la especialización en Alta Gerencia de la Universidad Libre sede Cartagena.

RESULTADOS

Basados en las fuentes de información secundaria consultadas y debidamente citadas, a continuación, se desarrollan los hallazgos y datos encontrados en el ejercicio de la investigación, cumplimiento del objetivo general de analizar el impacto ambiental y de sostenibilidad que ha generado la industria de la economía circular en Colombia.

Dichos hallazgos surgen al dar respuestas a las siguientes cuatro dudas metódicas:

¿Cómo la economía circular ha impactado al medio ambiente y a la economía en Latinoamérica y Colombia?; ¿Cuál es el potencial de aprovechamiento de materiales utilizados en la economía colombiana?;

¿Cuáles son esos productos considerados ejemplos de economía circular? Y ¿cuáles son esas empresas consideradas casos de éxito en el mundo y en Colombia?

Es importante precisar el término de "economía circular" partiendo de tres definiciones básicas: Por un lado, según la Fundación Ellen Macarthur, (2014) "es aquella en donde los productos y sus componentes mantienen su utilidad en todo momento" (p. 2). Para Viesgo, (s.f) se trata de como los recursos renovables se conservan en la economía durante mucho tiempo generando menos residuos. Por otra parte, según el portal EcoCircular, engloba los negocios verdes acortando el uso de los recursos para mitigar su impacto en los recursos naturales, ¿Qué es la economía circular?, 2018). Es vital también entender que los actores principales son: el Gobierno, las industrias, el sector social y la comunidad en general (EcoCircular, s.f). Por su parte, también es pertinente definir su contraparte: "la economía lineal": es aquella que se basa en la extracción recursos según la vida útil del producto para después desecharlos sin importar el daño al medio ambiente (Fundación Ellen MacArthur, 2014 p.2).

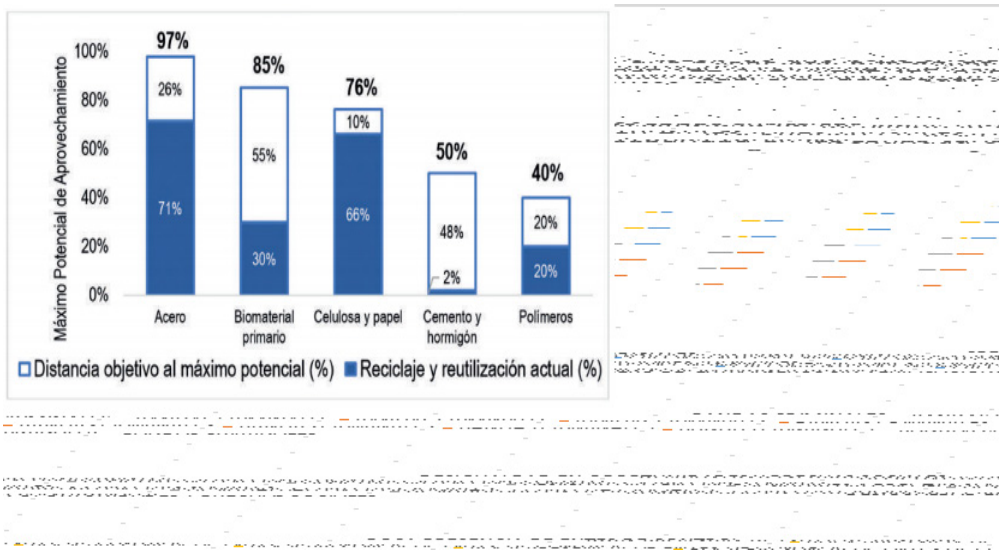


Ilustración 1. Comparación entre economía circular y economía lineal
Fuente: Fundación Ellen MacArthur, (2014)

Ahora bien, entendida la definición surge la pregunta: ¿Cómo la economía circular ha impactado al medio ambiente y la sostenibilidad económica en Latinoamérica y Colombia? El hallazgo es el siguiente:

Una de las diversas razones que han motivado a muchos actores en América Latina y el Caribe, obedece a la necesidad de preservar su riqueza natural (Lambrecht et al., 23 de diciembre de 2019). Por ejemplo, este continente cuenta con recursos naturales como reservas de agua dulce, bosques naturales, biodiversidad abundante y con los ecosistemas de más pertinencia para velar por una calidad e vuda umana excelente (Cepal, 2014). Sin embargo la situación ambiental en esta área es bastante compleja debido al uso irracional de los recursos, atentando contra el equilibrio ecológico de la región (Vitalis, 2014). Por ello, la sociesiedad internacional en 2015 estableció un actual trato de desarrollo general, conocido como la agenda 2030; uno de los objetivos es proteger al mundo a traves de una producción y consumo responsable (Naciones Unidas, 2019).

La consecución de los ODS generaría importantes impactos en América Latina y el mundo. Se proyecta una contribución de al menos 12 billones de dólares de crecimiento para el 2030, creando más de 380 millones de empleos (Cepal, 2019, prr 2). Según el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y la fundación Ellen MacArthur (2015), las diferentes estrategias encaminadas hacia la economía circular pueden impactar al PIB global en el orden del 0.8% y 7.0% y generar un incremento del 3% en la creación de puestos de trabajo. Así mismo, ayudarían a reducir las emisiones de carbono en más del 70%.

En Colombia se estima que en el 2018 se crearon cerca de 129 mil empleos relacionados con actividades ambientales, de los cuales 79 mil se consideran empleos verdes (DANE, 2019). Por su parte, según *la Estrategia Nacional de Economía Circular* (Gobierno de la República de Colombia, 2019) "En cuanto a gases efecto invernadero, Colombia tiene bajas emisiones por persona (3,7 ton CO2 /persona) y aporta sólo un 0,4% del total mundial (IDEAM et al., 2018). En cuanto a los sectores económicos, la energía, incluyendo el transporte (35%), y el sector agropecuario (55%) son los que más aportan a los gases efecto invernadero, aunque sus contribuciones al PIB oscilan alrededor del 7% (IDEAM et al., 2018).

Dentro del sector de la industria agropecuaria se consume también el agua con un 51% del agua superficial extraída y el 73% de la subterránea, prosiuiendo al sector de energuía, que consume cerca del 24% del agua potable. Otros sectores de alto consumo son el sector piscícola, el doméstico, el industrial, el minero, el de hidrocarburos, el de servicios y finalmente el de construcción (Gobierno de la República de Colombia, 2019)

Desde el Gobierno nacional se han estimado vías que permiten la implementación de un modelo económico circular lideradas por el DNP, en donde se reconoce la oportunidad de generar un ambiente favorable para el emprendimiento que se alinee con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (Tecnalia, 2018). En los últimos diez años, el país ha experimentado un crecimiento económico, lo que ha llevado al Gobierno Nacional a direccionar especial atención a las empresas que protegen los recursos naturales (Colciencias, 2017).

Para concluir con la primera pregunta relacionada con el impacto de la economía circular en la economía colombiana, es importante indicar que en el periodo de 2014 y 2016 en Colombia se identificaron más de 796 negocios verdes en el marco de la ejecución de los programas regionales de mercados verdes, los cuales se estima generaron más de 4 mil empleos directos y alrededor de 81 mil millones de pesos en ventas (Colciencias, 2017).

Ahora se abordará la segunda pregunta: ¿Cuál es el potencial de beneficio de materiales utilizados en el sector economico de Colombia? Los hallazgos son los siguientes: Un estudio realizado para fundamentar la Política de Crecimiento Verde (DNP, 2019), describe de manera ilustrada el potencial de reutilización de residuos industriales en la economía colombiana. Los materiales más utilizados y que más se aprovechan según la gráfica son: el acero, el biomaterial primario, la celulosa y papel, el cemento y hormigón y los polímeros.

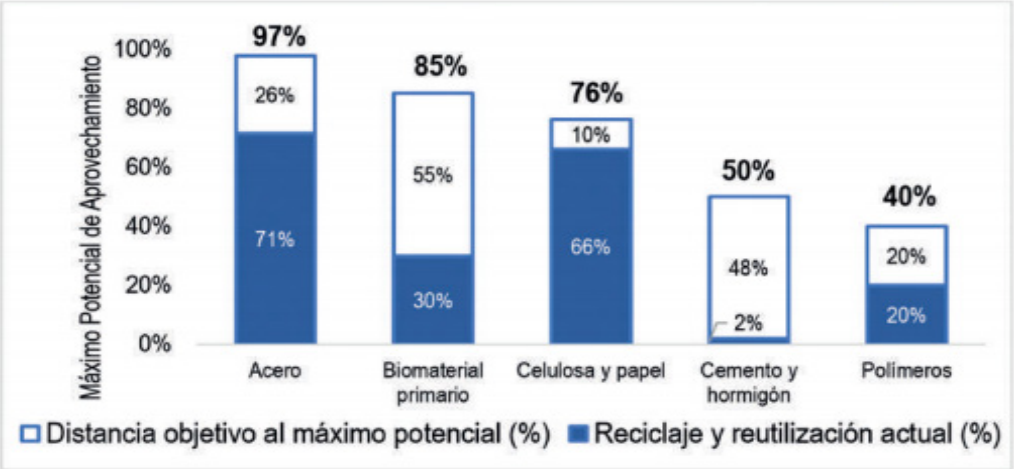


Ilustración 2. Potencial de aprovechamiento materiales utilizados en la economía colombiana
Fuente: Minambiente & Mincomercio, (2019)

La priorización de los flujos de materiales como foco principal de la Estrategia Nacional de Economía Circular estipula seis líneas de acción (Gobierno de la República de Colombia, 2019):

La primera línea de acción de flujos son los materiales industriales y productos de consumo masivo. Por otra parte, la segunda línea de acción de flujos son los envases y empaques:

> Los materiales priorizados dentro este flujo son los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), los residuos peligrosos y residuos especiales. La segunda línea de acción de flujos son los materiales de envases y empaques: "se caracterizan por su vida útil y uso corto. Estos son: plástico, papel y cartón, metales, vidrio y materiales compuestos". (Gobierno de la República de Colombia, 2019, p. 33)

La segunda linea de acción de flujos de materiales de envases y empaques:

> Se caracterizan generalmente por su vida útil y uso corto. En el mundo y en Colombia, el uso de materiales para envases y empaques se concentra en sectores como el de alimentos, bebidas, farmacéuticos y cosméticos. Los principales materiales utilizados para elaborar los envases y empaques en el mundo y en Colombia son: plástico, papel y cartón" (Minambiente y Mincomercio, 2019. p 33).

La tercera línea de acción de flujos es la de biomasa y la cuarta es la de fuentes y flujos de energía :

> El sector agroalimentario representa una de las principales actividades del metabolismo de biomasa y es el principal generador de biomasa residual. La cuarta línea de acción [es la] de fuentes y flujos de energía: "la generación de energía demanda materias primas, entre las cuales se encuentran tradicionalmente el agua y los combustibles fósiles. (Gobierno de la República de Colombia, 2019. p 33)

La cuarta linea de acción de fuentes y flujos de energía:

> La generación de energía demanda materias primas, entre las cuales se encuentran tradicionalmente el agua y los combustibles fósiles. (Minambiente y Mincomercio" 2019. p 33).

La quinta línea de acción son los flujos de agua:

> Esta línea "considera las fuentes de agua superficial, agua subterránea y agua lluvia. Los principales consumidores del agua son el sector agrícola, el de energía, el consumo doméstico y el consumo industrial, incluyendo el sector pecuario, el piscícola, la minería y el de hidrocarburos, entre otros. (Gobierno de la República de Colombia, 2019, p. 33)

La sexta línea de acción es de flujos de materiales de construcción:

> Están compuestos por arcillas, cemento, madera, plásticos, vidrio, yeso, entre otros materiales. Son un flujo prioritario en cuanto a su crecimiento durante la última década, debido a la construcción de edificaciones, viviendas y obras civiles, y a los requerimientos de área para su disposición final. (Gobierno de la República de Colombia, 2019, p. 33).

Entendido lo anterior, surge el siguiente interrogante: Teniendo en cuenta todas las líneas de materiales aprovechables, ¿cuáles son esos productos considerados ejemplos de economía circular elaborados por emprendedores colombianos?; ¿ cuáles son esos casos empresariales considerados de éxito? Los últimos hallazgos de la investigación son los siguientes:

Según nota elaborada por Ford, (2019) "Ford, reutiliza millones de botellas de plástico para elaborar otros productos. Por ejemplo, la camioneta EcoSport que a partir de la reutilización de 470 botellas PET para fabricar sus alfombrillas". Por otra parte, en el país existen dos sociedades ejemplares dedicadas a la transformación de botellas de plástico en resina para producir diferentes recipientes. "Se trata de Enka, en Medellín, y Apropet, en Bogotá. En las dos compaías se crea una cantidad aproximada de 40.000 toneladas al año" (El negocio del reciclaje PET, 2019).

En la ciudad de Barranquilla existe una empresa llamada Amanita, la cual a través de una plataforma web para reciclar botellas PET sirve de proveedor para otras empresas dedicadas a "la fabricación de fibras para maletas, ropa y calzado, piezas de construcción, madera plástica, insumos para impresión 3D, entre otros productos, elaborados con materiales reciclados" (Amanita, una plataforma para reciclar, 2018). En esta misma ciudad existe una empresa llamada Rueda Verde que hace tapetes para gimnasios y parques infantiles, además se dedica a la venta de caucho pulverizado y triturado por kilos para asfalto y escenarios deportivos (Greiffenstein 2014).

Cambiando de región, empresas como Mundo Limpio de la ciudad de Medellín le apostaron a utilizar de manera eficiente las llandas de la basura. Una parte importante se reutiliza básicamente para la fabricación de suelos de parques para nios, luares de entrenamiento y caballerizas (Industrias antioqueñas realizan reciclaje de llantas, 2018). Estos emprendimientos se consideran de economía circular, porque

son empresas que disminuyen sus costos de producción utilizando menos insumos. Protegen al medio ambiente y le apuestan a la sostenibilidad (Oxfan, 2018).

Para terminar con el desarrollo del artículo científico es importante mencionar algunos planteamientos provenientes de personalidades que tienen criterio profesional para conceptualizar en temas relacionados con la economía circular en Colombia.

En Colombia es necesario redoblar esfuerzos en materia de economía circular, porque de no tomarse en serio los ODS, indudablemente habrá un deterioramiento en el entorno ambiental con la exposición a los riesgos climáticos y en sentido global con la pérdida del ambiente del aparato producción. Es importante considerar que la contaminación está terminando con la capacidad de brindar agua potable a las comunidades y que la deforestación ocasionada por la irracionalidad industrial está destruyendo los suelos y los ecosistemas, así que hay muchos factores por los cuales, si no se desarrollan los ODS como debe ser, el panorama a futuro del país podría llegar a ser considerablemente preocupante.

DISCUSIÓN

De todo el análisis anterior, los principales hallazgos que dan lugar a una interpretación o discusión son los siguientes:

América Latina y el Caribe es una región rica en biodiversidad natural; sin embargo, la situación ambiental en esta área es bastante compleja debido al uso irracional de sus recursos. Por ello, en 2015 la comunidad internacional adoptó un nuevo pacto global de desarrollo, conocido como la Agenda 2030, en donde uno de los objetivos es proteger que a través de la producción y el consumo responsable se manetangan los buenos ambientes. De cumplirse este se proyecta que para el 2030 la economía circular estaría generando al menos unos 12 billones de dólares de crecimiento con unos 380 millones de puestos de trabajo en el mundo. Así pues, el impacto económico de este modelo de negocios en el mundo se estima con una contribución a la economía mundial en el orden del 7% y un aporte al crecimiento en la generacion de empleos del 3%. A su vez se reducirían las emisiones de carbono entre un 85% y un 70%.

Específicamente en Colombia, se estima que en el 2018 se crearon cerca de 129 mil empleos relacionados con actividades ambientales de los cuales 79 mil se consideran empleos verdes. Sin embargo, los sectores de mayor consumo de recursos naturales son el sector agropecuario, energía, piscícola, minero, hidrocarburos, el de servicios y finalmente el de construcción.

Dado que en la última decada el país ha experimentado un crecimiento económico importante, el Gobierno nacional a direccionado especial atención a las empresas que protegen los recursos naturales. Asimismo, se creó la Estrategia Nacional de Economía Circular, a través de la cual se busca incentivar la reutilización de materiales, los cuales se clasifican en seis líneas de acción. Estas son: la de los materiales industriales y productos de consumo masivo; la de materiales de envases y empaques; la de biomasa; la de energía; la de los flujos de agua, y la de materiales de construcción.

A pesar de estos esfuerzos, para Baptiste es necesario redoblar esfuerzos en materia de economía circular en Colombia, porque de no tomarse en serio los ODS, indudablemente habrá un deterioro ambiental con la exposición a los riesgos climáticos y en general con la destrucción ambiental del aparato productivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amanita, una plataforma web para reciclar. (2018). *El Tiempo*. https://www.eltiempo.com/colombia/barranquilla/la-historia-de-amanita-la-plataforma-web-para-reciclar-286146

Cepal. (2014). *Recursos naturales: situación y tendencias para una agenda de desarrollo regional en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas. https://www.cepal.org/fr/notas-informativas/cepal-publica-recursos-naturales-situacion-y-tendencias-para-una-agenda-de#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20documento%2C%20en%20la,Venezuela%20y%20M%C3%A9xico)%2C%20entre%20otros

Cepal. (2019). *Carta Circular de la Red de Cooperación en la Gestión Integral de Recursos Hídricos para el Desarrollo Sustentable en América Latina y el Caribe*. (Carta circular Núm 51, noviembre 2019). Naciones Unidas.

Colciencias. (2017). *Los negocios verdes impulsan el desarrollo de Colombia*. https://minciencias.gov.co/sala_de_prensa/los-negocios-verdes-impulsan-el-desarrollo-colombia

DANE. (2019). *Cuenta ambiental y económica de las actividades ambientales y transacciones*. Boletín Técnico Cuenta Satélite Ambiental (CSA) 2017 provisional – 2018 preliminar.

DNP. (2019). *"Estudio en la intensidad de utilización de materiales y economía circular en Colombia*.Tecnalia. Banco Mundial. https://www.dnp.gov.co/Crecimiento-Verde/Documents/ejes-tematicos/Circular/MATEC%20Producto%202_v5.pdf

El negocio del reciclaje del PET: la metamorfosis de las botellas. (2019). *Dinero*. https://www.dinero.com/empresas/articulo/por-que-se-fortalece-el-negocio-del-reciclaje-del-pet/277457

Fundación Ellen MacArthur. (2014). *Hacia una economia circular: motivos economicos para una trancision acelerada*. https://www.ellenmacarthurfoundation.org/assets/downloads/publications/Executive_summary_SP.pdf

Gobierno de la República de Colombia. (2019). *Estrategia nacional de economía circular. Cierre de ciclos de materiales, innovación tecnológica, colaboración y nuevos modelos de negocio*. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible; Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Presidencia de la República

Greiffenstein, R. (2014). *Proyecto une a 52 empresas colombianas para reciclar adecuadamente las llantas usadas*. Vida Más Verde. https://vidamasverde.com/2011/proyecto-une-a-52-empresas-colombianas-para-reciclar-adecuadamente-las-llantas-usadas/

Gutiérrez, L., & Vargas, S. (2017). *Segmentación de las empresas que operan bajo la economia circular en Colombia. Una aproximacion cuantitativa a partir de indicadores financieros*. (Tesis de grado de maestría). Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA.

IDEAM,PNUD, MADS, DNP, Cancillería & FMAM. (2018). *Segundo reporte bienal de actualización*.

Idea de negocio transforma llantas recicladas en ´Ecomuebles´. (2018). *Noticias en la Facultad de Minas*. UNAL. https://minas.medellin.unal.edu.co/noticias/facultad/1699-idea-de-negocio-transforma-llantas-recicladas-en-ecomuebles

Industrias antioqueñas realizan reciclaje de llantas. (2018). *La República*. https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/industrias-antioquenas-realizan-reciclaje-de-llantas-2727104

Jiménez, L., Pérez, E., & Valero, A. (2019). *Economía Circular-Espiral: Transición hacia un metabolismo económico cerrado*. Madrid: Ecobook.

Lambrecht, N., Peláez, P. & Navas, R. (23 de diciembre de 2019). *Liberando la economía circular en América Latina y el Caribe*. BID Invest. https://blogs.iadb.org/bidinvest/es/liberando-la-economia-circular-en-america-latina-y-el-caribe/

Moreno González, A. Y. (2018). *Economiía circular: Crecimiento inteligente, sostenibilidad e integrador*. (Tesis de pregrado). Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales. Programa de Ingenería Comercial.

Naciones Unidas. (2018). *Preguntas frecuentes*. Objetivos de desarrollo sostenible. https://nacionesunidas.org.co/ods/preguntas-frecuentes/

Oxfan. (2018). *Economía circular: ejemplos en el día a día*. https://blog.oxfamintermon.org/economia-circular-ejemplos-en-el-dia-a-dia/

¿Qué es la economía circular? (2018). *ECO-circular*. https://eco-circular.com/que-es-la-economia-circular/#:~:text=Actores%20de%20la%20econom%C3%ADa%20circular,acerca%20de%20sus%20necesidades%20reales.

Tecnalia. (2018). *Estudio en la intensidad de utilización de materiales y economía circular en Colombia para el sector de la manufactura y de la construcción*. https://dnp.gov.co/Crecimiento-Verde/Documents/ejes-tematicos/Circular/MATEC%20Producto%203.pdf

Viesgo. (sf). *¿Por qué es importante la economía circular?* https://www.viesgo.com/es/por-que-es-importante-la-economia-circular/

Vitalis. (2014). *Principales problemas ambientales de América Latina en 2014*. http://vitalis.net/actualidad-ambiental/principales-problemas-ambientales-de-america-latina-en-2014/#:~:text=Entre%20los%20problemas%20ambientales%20m%C3%A1s,%C3%A1reas%20verdes%20urbanas%20y%20rurales.&text=Deterioro%20del%20ambiente%20urbano%20de,de%20e

ESTADO

CONFLICTO ARMADO Y DEFORESTACIÓN: UN ANÁLISIS EN EL CARIBE COLOMBIANO

Amelia Cristina Espitaleta Banqueth[1]

RESUMEN

El conflicto en la región caribe ha dejado amplias zonas deforestadas producto de las fumigaciones que, tienen como objetivo eliminar las plantaciones de coca. No obstante, la evidencia ha demostrado que es un círculo de nunca acabar, debido a que los cocaleros retoman las plantaciones mudándose de área, ocasionado que sean intervenidas por el gobierno, dejando nuevamente daños irreparables en el territorio.

Esta tendencia aumenta debido a que esta iniciativa del estado, destruyo cultivos de alimentos y a su vez la coca aumento su valor. Por otro lado, las garantías posacuerdo no han sido ejecutadas por parte del Gobierno para estos campesinos, volcando la situación para beneficio de las FARC.

PALABRAS CLAVE
Deforestación, coca, posacuerdo, FARC

ABSTRACT

The conflict in the Caribbean region has left large areas deforested as a result of fumigations that aim to eliminate coca plantations. However, the evidence has shown that it is a never-ending circle, due to the fact that the coca growers retake the plantations by moving from one area to another, causing them to be intervened by the government, again leaving irreparable damage to the territory.

This trend increases because this state initiative destroyed food crops and in turn coca increased its value. On the other hand, the post-agreement guarantees have not been executed by the Government for these peasants, turning the situation upside down for the benefit of the FARC.

KEYWORDS
Deforestation, coca, post-agreement, FARC.

1 Escuela de Formación de Infantería de Marina. Correo electrónico: amelia.espitaleta@efim.edu.co ORCID iD: https://orcid.org/0000-0002-2300-9310

INTRODUCCIÓN

Desde su fundación, las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia, más conocida como las FARC, ha cobrado la vida de muchas personas en los más de sesenta años de conflicto. Según Rueda Esteban & Bonilla (2017), con el apogeo de la marihuana y la coca en la década de los 80, generó una problemática socioambiental que, hasta la fecha afecta la biodiversidad del país debido a los beneficios monetarios de estos cultivos ilícitos para estos grupos. Según Páramo (1998), el conflicto es el resultado del narcotráfico, la apropiación y consecuentes cambios de cultivos en las propiedades rurales, y por último, invasión de zonas naturales protegidas.

Para combatir esta problemática, el gobierno inicio un programa de fumigación, no obstante, en el año 2015 el gobierno suspendió la aspersión aérea con este químico, que sin embargo se sigue utilizando en programas de fumigación terrestre (Morales, 2017), pero contrario a lo que puede ser una solución, esto permite que se trasladen a diferentes zonas donde no hay presencia de las fuerzas oficiales, por lo que agrava el problema ambiental debido también a la fumigación de estos cultivos (Cely Mariño et al., 2018).

El 12 de noviembre de 2016, se firmó un acuerdo de paz entre las FARC-EP y el gobierno colombiano (Gobierno Nacional de Colombia y FARC-EP, 2016), sin embargo, esto no ha cambiado en los efectos ambientales de la producción de hoja de coca en el contexto del posacuerdo debido al problema de la dependencia económica de algunas comunidades al cultivo de hoja coca (Leguizamón-arias et al., 2020), lo que ha provocado la deforestación para establecer cultivos ilícitos y actividades agropecuarias por parte de los grupos armados, generando daños en los ecosistemas y funciones de los bosques provocando un impacto negativo en la biodiversidad.

Por lo anterior, el presente artículo analizar esa problemática ambiental en Colombia, más específicamente en la región Caribe con el objetivo de conocer aquellos factores que han provocado la presencia de estos cultivos, aún con la existencia de un acuerdo de paz.

REFERENTES TEÓRICOS

Tomando en cuenta que el objetivo principal del presente artículo se central en examinar el conflicto armado y la deforestación y su incidencia en el caribe colombiano, a través de un recorrido por los aspectos principales que resaltan de esta problemática. Por lo anterior, es necesario referenciar algunos conceptos teóricos respecto a estas temáticas.

Conflicto Armado

El 81% de los conflictos armados que se dieron alrededor del mundo entre 1950 y 2000 tuvieron como escenario zonas de alta biodiversidad y especialmente vulnerables, también conocidas como Puntos Críticos de Biodiversidad (Villamil Castillo, 2020). La aparición de esta problemática en Colombia tiene su formalización en los años sesenta, pero el génesis de las tensiones yace en la década de 1940 con acontecimientos que sirvieron de base para una evolución que desencadenaría en la aparición de la

FARC y el ELN. (Niño González, 2017). Cabe anotar que este último grupo, ha estado relacionada con la extorsión a economías extractivas y no con cultivos ilícitos (Lopez et al., 2019).

Lastra M. (2015), afirma que es abundante la literatura en la que queda establecido que buena parte del cambio rural a urbano en la estructura poblacional en Colombia, se debió al conflicto armado. Asimismo, Sarmiento-Erazo (2018), asevera que es común que zonas rurales, donde se encuentran estos grupos, es más notable, que también ocurran efectos adversos por cambio climático, tales como captura de entidades públicas por grupos al margen de la ley, cultivos ilícitos, minería ilegal, cultivos lícitos que incrementan el estrés hídrico, etc.

Por otra lado, Puello Osses (2019), argumenta que el Estado debe adoptar una postura activa en la intervención e implementación de medidas que permitan salvaguardar los derechos fundamentales de la población y que minimicen los efectos ambientales derivados del conflicto armado. Sin embargo, más 2 (dos) décadas atrás, en un estudio realizado por Vargas (1999), concluyó que la práctica de las fumigaciones aéreas, una de las estrategias del Gobierno, desata un destructivo círculo vicioso de polución química, destrucción del sustento, migración hacia áreas incluso más vulnerables, deforestación del Amazonas, desplazamiento y expansión de las áreas de cultivos ilícitos las cuales son a su vez otra vez fumigadas.

Esta conclusión, se reafirma con un estudio realizado recientemente por Cely Mariño et al. (2018), en el que expone que:

> Entre las consecuencias más notorias se resaltan los cultivos ilícitos y la deforestación, esto debido a que como el gobierno ha estado erradicando esta clase de cultivos, esto permite que se trasladen a diferentes zonas donde no hay presencia de las fuerzas oficiales, por lo que agrava el problema ambiental debido también a la fumigación de estos cultivos, esto ha traído consigo una gran destrucción de bosques andinos e interandinos en los cuales se desarrollan y viven la gran mayoría de biodiversidad Colombiana (p. 36)

Es decir, la deforestación para establecer cultivos ilícitos y actividades agropecuarias por parte de los grupos armados genera daños en los ecosistemas y funciones de los bosques provocando un impacto negativo en la biodiversidad.

Deforestación

A nivel mundial las consecuencias ambientales resultan evidentes, el cambio climático, la deforestación, la pérdida de biodiversidad, las sequias y los fenómenos naturales están a la orden del día, produciéndose cada vez más frecuentemente y con mayor intensidad (Hansen et al., 2013; Lastra M., 2015).

Por el aumento de la deforestación en América Latina y, especialmente, en Colombia es una problemática que agrede directamente y a corto plazo a quienes habitan estos territorios boscosos e indirectamente y a mediano plazo a toda la humanidad (Rozo López, 2020).

En un estudio publicado por Negret et al. (2019), señala las siguientes variables para explicar los patrones de deforestación en Colombia:

Tabla 1. Variables utilizadas para explicar los patrones de deforestación

Tipo variable	Descripción de la variable	Año	Resolución	Recurso
Elevación	Modelos digitales de elevación – DEM de Colombia	2014	30m	Instituto Humboldt
Pendiente	Modelos digitales de elevación – DEM de Colombia	2014	30m	Instituto Humboldt
Región biótica	Regiones bióticas de Colombia	2014	___	Instituto Humboldt
La erosión del suelo	Zonificación de suelos por grado de erosión	2010	1000m	Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM
Departamentos	Departamentos de Colombia	2014	Departamentos	Sistema de información geográfica para la planificación y ordenamiento territorial – SIGOT
Población	Densidad de población por Km^2	2005	100m	www.worldpop.org
Deforestación	Distancia a la zona boscosa más cercana	___	1m	Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM
Distancia a los ríos	Distancia al río navegable más cercano	___	1m	Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM
Distancia a carreteras	Distancia a la carretera pavimentada más cercana	2011	1m	Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC
Distancia a carreteras	Distancia a la carretera sin pavimentar más cercana	2011	1m	Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC
Área protegida	Parques naturales	2014	___	Sistema Nacional de Áreas Protegidas – SINAP
Área protegida	Reservas indígenas	2015	___	Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC
Área protegida	Tierras colectivas afrocolombianas	2015	___	Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC
Coca	Distancia a la plantación de coca más cercana	2000 a 2010	30m	Sistema Integrado de Monitoreo de Cultivos Ilícitos – SIMCI
Minería	Distancia a la concesión minera más cercana	2000 a 2010	1m	Agencia Nacional de Minería – ANM
Explotación petrolera	Distancia al pozo de petróleo explotado más cercano	2000 a 2010	1m	Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH
Intensidad del conflicto armado	Número de acciones armadas por zona	2000 a 2010	Municipio	Sistema de información geográfica para la planificación y ordenamiento territorial – SIGOT

Fuente: (Negret et al., 2019)

Entre los hallazgos del estudio, el autor expone que, la desforestación está altamente asociada con el conflicto armado y las plantaciones de coca especialmente en la Amazonía de Colombia. Asimismo, señalo que la contigüidad de aquiescencia mineras, la red de carreteras y pozos de petróleo también son causas de la problemática del país.

Asimismo, Díaz Escobar & Sánchez Torres (2004), afirma que el conflicto armado ha favorecido en un 70% los cultivos de coca, atribuido por las actividades de las FARC en el año 2000. Para visualizar el problema, la siguiente imagen ilustra dos mapas, el primero muestra la perdida de las zonas verdes con las 17 variables anteriormente mencionadas y, el segundo solo con el conflicto armado.

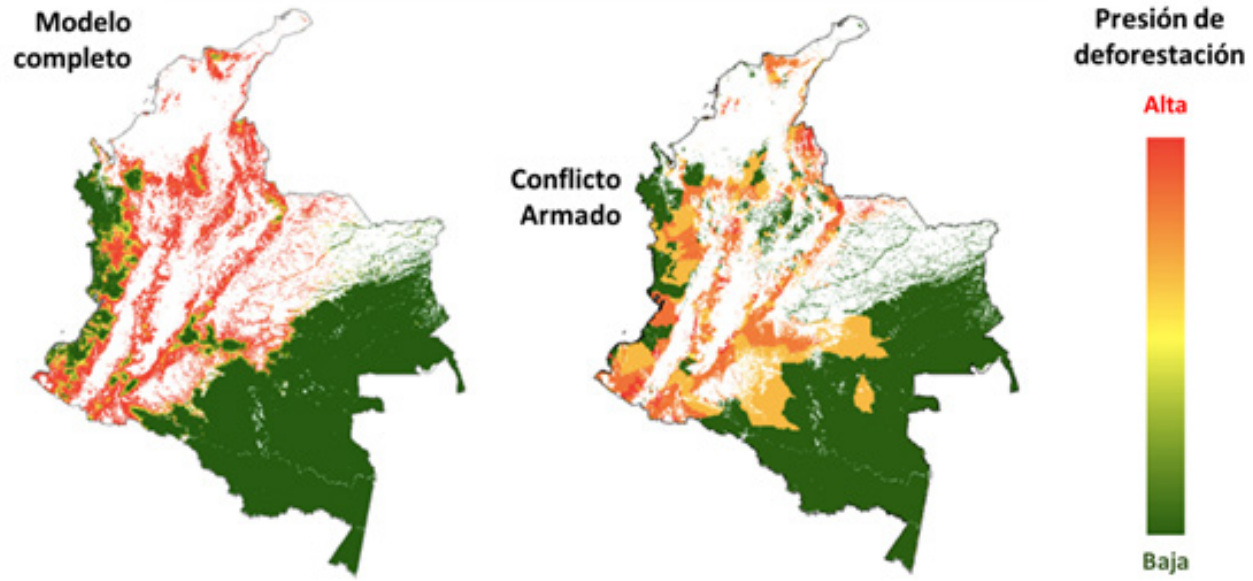


Imagen 1. Mapas de las zonas con mayor desforestación
Nota. Adaptado de "Presión de deforestación en Colombia, en áreas rojas con alta presión de deforestación y en áreas verdes con baja presión de deforestación" (p. 187), por Negret et al., 2019, Biological Conservation, 108176.

De modo que, para frenar esta problemática, cumpliendo los compromisos de la lucha antidrogas adquiridos con Estados Unidos, en Colombia se han formulado políticas públicas orientadas al control de la siembra ilícita mediante la fumigación, la erradicación manual y las alternativas de sustitución (Camargo Vargas, 2017).

Asimismo, otro estudio acerca del proceso de paz con las FARC y cultivos de coca en el período 2013-2017 realizado por Lopez et al. (2019) arrojaron que:

> Los resultados indican que para un municipio FARC promedio el crecimiento de cultivos de 2012 a 2016 fue superior en 604 hectáreas al de un municipio no FARC. Esto implica que los 51 municipios FARC explican el 31% del incremento total de cultivos de coca entre 2012 y 2016, período de las negociaciones con el grupo guerrillero. Sin embargo, el aumento persiste en 2017 y es aún mayor: 1,033 ha. Por último, las actividades de erradicación manual y aspersión aérea fueron menos intensas en los municipios FARC en el período analizado. No obstante, la incautación de hoja de coca y de clorhidrato de cocaína, así como la destrucción de laboratorios se intensificó en los municipios FARC. (p. 26)

Esto último se debió a que en octubre de 2015 el gobierno suspendió la aspersión aérea con este químico, que sin embargo se sigue utilizando en programas de fumigación terrestre (Morales, 2017).

METODOLOGÍA

El presente artículo pretende analizar la relación del conflicto armado con la deforestación en el caribe colombiano, a partir de una revisión documental recurriendo a trabajos científicos en las temáticas en mención, utilizando como fuente principal a base de datos tales como Scopus, WOS y Google Académico. El proceso constaba de una identificación, extracción y recopilación de la información existente sobre el tema, realizando una sistematización de la misma (Del Rio, 2011), regida bajo la investigación descriptiva, describiendo y comprobando la asociación entre variables de investigación (Mendez Alvarez, 2013).

Luego de dicha revisión documental, se exponen la relación entre el conflicto armado y la deforestación examinados en los referentes teóricos para exponer como afecta a la región Caribe durante los periodos de acuerdo y posconflicto. Para finalizar, se realizan algunas conclusiones y se proponen discusiones.

RESULTADOS

Inicialmente los resultados presentan un análisis de la relación entre las zonas con presencia del conflicto armado y los cultivos de coca. Luego da una mirada al recorrido violento de la región frente a esta problemática. Posteriormente, expone los resultados del gobierno con el uso de la fumigación. Y, para finalizar, responde por qué la tendencia campesina de seguir cultivando.

Incidencia del conflicto armado en la deforestación en el caribe colombiano

En Colombia, una autoridad dominante podría ser el gobierno o un grupo ilegal (como las FARC), los cuales normalmente tienen una aplicación estricta para prevenir la degradación forestal (Castro-Nunez et al., 2017). Sin embargo, de acuerdo a los datos del boletín de alertas tempranas de deforestación, la región Amazónica es la más afectada del país, seguida de la región Andina y la región Caribe, zonas dónde hay fuerte presencia del grupo guerrillero (Villamil Castillo, 2020). Como se observa en la imagen 2, Tumaco, Catatumbo, San Lucas, la Macarena y Sierra Nevada de Santa Marta, son las zonas con la más alta presencia de conflicto armado y cultivo de coca (Negret et al., 2019).

Barbosa et al. (2018), argumenta que en la región caribe, entre los años 1980 y 2012, se dieron 455 masacres, poseían un cuarto de los desplazados y una de las tasas de secuestro más alta del país y 2’104.415 hectáreas abandonadas (Absalón Machado et al., 2010). Las zonas afectadas directamente por el conflicto, se encuentran los Montes de María, la Sierra Nevada de Santa Marta, y el sur de los departamentos de Bolívar y Córdoba (Trejos Rosero et al., 2019). Siendo estos son indicios de que el conflicto armado golpeó con fuerza a las poblaciones de esta región al norte del país y, por lo cual debe pensar esos escenarios territoriales en el marco de posacuerdo resulta fundamental (Trejos Rosero et al., 2020).

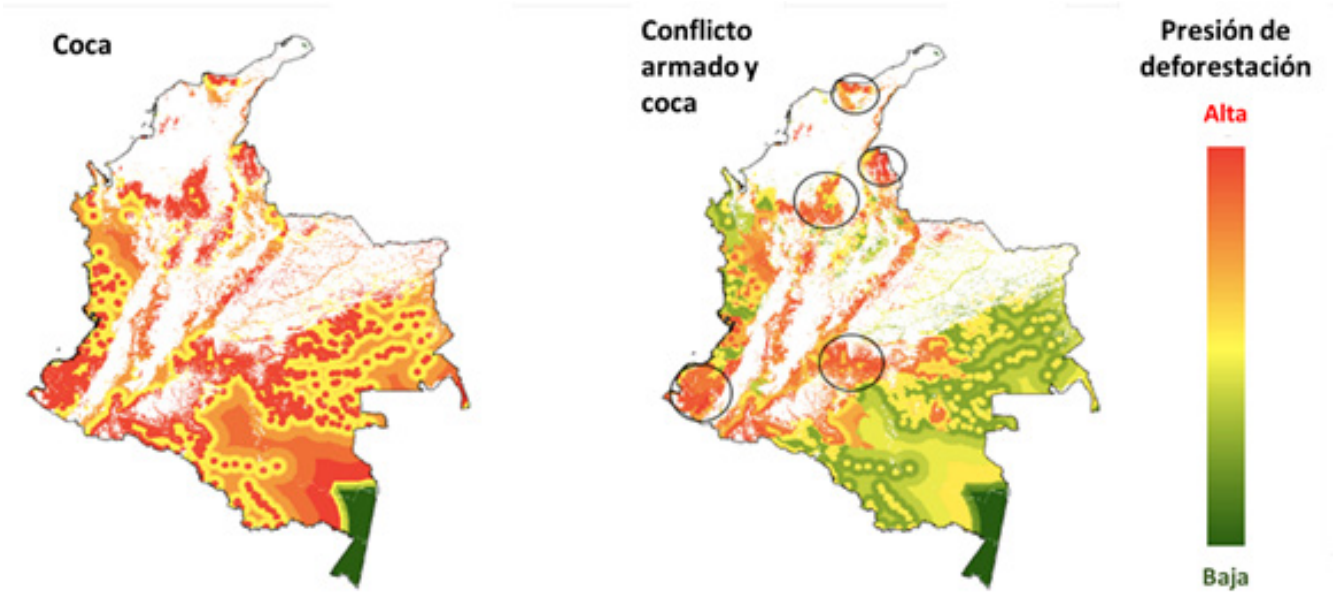


Imagen 2. Mapas de las zonas con presencia de cultivos ilícitos.
Nota. Adaptado de "Presión de deforestación en Colombia, en áreas rojas con alta presión de deforestación y en áreas verdes con baja presión de deforestación" (p. 187), por Negret et al., 2019, Biological Conservation, 108176.

El país está pasando de un pasado violento a una era de posconflicto cuando el grupo armado ilegal más fuerte, las FARC-EP, y el gobierno colombiano firmaron un acuerdo de paz el 12 de noviembre de 2016 (Negret et al., 2019) a su vez abrió el camino para que se diera una ampliación de la oferta institucional en la región (Trejos Rosero et al., 2019). Ese mismo año, de acuerdo a Leguizamón-arias et al. (2020), la Corte Constitucional mediante Sentencia T-236/17 ordenó al Consejo Nacional de Estupefacientes no reanudar el Programa de Erradicación de Cultivos Ilícitos mediante Aspersión Aérea con Glifosato más bien, mediante el Plan de Erradicación y Sustitución de Cultivos Ilícitos sustituirla por aspersión terrestre, siendo menos intensas en el período 2013 y 2017 (Lopez et al., 2019).

Por lo anterior, se acentuó la tendencia campesina de seguir cultivando la hoja de coca, no solo porque aumentó su valor, sino porque la fumigación acabó con otros cultivos comercializables como la yuca, maíz, arroz, caña de azúcar, plátano, etc. (Leguizamón-arias et al., 2020). Asimismo, tuvo efectos sobre la salud de los pobladores de estas zonas y sus efectos residuales sobre las fuentes de agua (Morales, 2017), resultando en el reciente informe de la UNODC (2018) en que se alertó sobre el aumento desmesurado del área sembrada de coca en el departamento de Córdoba; el aumento entre el 2016 y el 2017 fue de 2.112 has, es decir, 79% (Trejos Rosero et al., 2019). Yagoub (2018), argumenta que después del Acuerdo, una de las causas se debe a baja autoridad de la zona, debido a la ausencia de las FARC; tomando control algunos disidentes y otros grupos ilegales.

Alguno autores como Lopez et al. (2019), argumenta que, los acuerdo generados después de dicha firma han impulsado el cultivo de hoja de coca en la región Caribe por dos razones aparentes, el primero la ralentización de las actividades de erradicación en el territorio para evitar el riesgo del escalamiento del conflicto durante las negociaciones y el segundo, este grupo armado ha alentado a los cultivadores por

la creencia de un escenario de posconflicto donde el Gobierno Nacional orientará inversiones y subsidios en los municipios productores. Por otro lado, Sastoque et al. (2019), explica que existen ventajas competitivas en términos de costos operativos, además de las condiciones de la población en el corredor del Pacífico son más precarias en comparación con las de Centroamérica permitiendo así que estos grupos ajusten sus rutas. En definitiva, la región caribe, tiene una particularidad debido a las cualidades del territorio aptas la siembra de coca (Allen, 2005) y a su vez un alto valor estratégico para los actores armados del conflicto, principalmente por su condición fronteriza con las Repúblicas de Venezuela y Panamá, como por la salida al mar en el Urabá, tanto hacia el mar caribe como al océano Pacífico (Salazar, 2016; Sastoque et al., 2019).

CONCLUSIONES Y DISCUSIONES.

Las políticas de fumigación por parte del gobierno no han logrado su objetivo, debido a la carencia de oportunidades que permitan mejorar la calidad de vida de los cocaleros de la región caribe.

La lucha debe redireccionarse, como señala la evidencia con relación a la deforestación en las zonas con presencia de las FARC ya que, en definitiva, la aspersión aérea y la erradicación manual de cultivos ilícitos ha demostrado ser poco efectiva, debido a sus altos costos y daños irreparables en los territorios fumigados, comprometiendo seriamente la biodiversidad de la región.

Son muchos los países que, después de largos y arrasadores conflictos, han aprovechado sus recursos naturales para promover su economía, convirtiendo al medio ambiente y su riqueza en flora y fauna como sus mayores aliados en pro de su desarrollo y, en tal dirección debe caminar el proceso de paz de Colombia.

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS.

Absalón Machado, A. S., Álvaro Camacho, C. C., S.J., F. G., Nubia Bello, M., Riaño, P., Abad Colorado, J., León Valencia, M. E. W., & Uribe, M. V. (2010). *La tierra en disputa - Memorias de despojo y resistencia campesina en la costa Caribe (1960 - 2010)* (Hernán Darío Correa y Equipo de Investigación Línea Tierra y Conflicto (ed.); Grupo de M). Taurus. http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes2010/tierra_conflicto/la_tierra_en_ disputa.pdf

Allen, C. M. (2005). *An Industrial Geography of Cocaine* (B. Illustrations (ed.); 1st Editio).

Barbosa, F., Estrada, C., López, A., & Gómez, J. (2018). *"Yo sobreviví ". Memorias de guerra y resistencia en Colombia*. Universidad del Rosario. https://doi.org/10.12804/th9789587841473

Camargo Vargas, L. C. (2017). *Lineamientos para la gestión de la deforestación, generada por los cultivos ilícitos asociados al conflicto armado, en el municipio de Tibú, en el contexto del posconflicto* [Pontificia Universidad Javeriana]. https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/38071/CamargoVargasLauraCecilia2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro-Nunez, A., Mertz, O., & Sosa, C. C. (2017). Geographic overlaps between priority areas for forest carbon-storage efforts and those for delivering peacebuilding programs: implications for policy design. *Environmental Research Letters*, *12*(5), 054014. https://doi.org/10.1088/1748-9326/aa6f20

Cely Mariño, H. G., Jaimes Villamizar, O. G., & Moreno Rey, C. H. (2018). *La sanción del delito ambiental e el contexto del conflcito armado* [Universidad Libre]. https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15503/TESIS FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Del Rio, O. (2011). El proceso de investigación : etapas y planificación de la investigación. *La Investigación En Comunicación. Métodos y Técnicas En La Era Digital*, *January 2011*, 67–93. https://www.academia.edu/2443422/EL_PROCESO_DE_INVESTIGACION_ETAPAS_Y_PLANIFICACION_DE_LA_INVESTIGACION_EN_COMUNICACION

Díaz Escobar, A. M., & Sánchez Torres, F. J. (2004). *Geografía de los cultivos ilícitos y conflicto armado en Colombia* (Documento CEDE 2004-18). https://repositorio.uniandes.edu.co/flexpaper/handle/1992/7865/dcede2004-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=1

Gobierno Nacional de Colombia y FARC-EP. (2016). *Final Agreement for the Ending of the Conflict and the Construction of a Stable and Lasting Peace*. https://www.mesadeconversaciones.com.co/sites/default/files/24-1480106030.11-%0A1480106030.2016nuevoacuerdofinal-1480106030.pdf

Hansen, M. C., Potapov, P. V., Moore, R., Hancher, M., Turubanova, S. A., Tyukavina, A., Thau, D., Stehman, S. V., Goetz, S. J., Loveland, T. R., Kommareddy, A., Egorov, A., Chini, L., Justice, C. O., & Townshend, J. R. G. (2013). High-Resolution Global Maps of 21st-Century Forest Cover Change. *Science*, *342*(6160), 850–853. https://doi.org/10.1126/science.1244693

Lastra M., R. (2015). Degradación Medioambiental Como Consecuencia Del Conflicto Environmental Degradation As a Result of the Armed Conflict in. *Legem*, *3*(1), 59–70.

Leguizamón-arias, W. Y., Silva-ruiz, A., & Ramírez-hernández, N. E. (2020). El daño ambiental y otras externalidades negativas del cultivo de hoja de coca en la era del Posacuerdo. *Revista Jurídica*, *17*(2), 199–219. https://doi.org/10.17151/jurid.2020.17.2.11

Lopez, M., Guarín Núñez, C. A. C., Medina, O., & Zuleta, H. (2019). Proceso De Paz Con Las Farc Y Cultivos De Coca En El Período 2013-2017 (Peace Process with the FARC and Coca Crops in the Period 2013-2017). *SSRN Electronic Journal*, *3*, 1–37. https://doi.org/10.2139/ssrn.3449221

Mendez Alvarez, C. E. (2013). Metodologia : diseño y desarrollo del proceso de investigación. *SERBIULA (Sistema Librum 2.0)*.

Morales, L. (2017). *La paz y la protección ambiental en Colombia: Propuesta para un desarrollo rural sostenible* (p. 36). El Diálogo, Liderazgo para las Américas. http://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2017/01/Envt-Colombia-Esp_Web-Res_Final-for-web.pdf

Negret, P. J., Sonter, L., Watson, J. E. M., Possingham, H. P., Jones, K. R., Suarez, C., Ochoa-Quintero, J. M., & Maron, M. (2019). Emerging evidence that armed conflict and coca cultivation influence deforestation patterns. *Biological Conservation*, *239*, 108176. https://doi.org/10.1016/j.biocon.2019.07.021

Niño González, C. A. (2017). Breve historia del conflicto armado en Colombia. *Revista de Paz y Conflictos*, *10*(1), 327–330. https://www.redalyc.org/pdf/2050/205052042015.pdf

Páramo, G. (1998). Ecosistemas naturales colombianos en conflicto. In Eco Fondo (Ed.), *La manzana de la discordia, Bogotá, Tercer Mundo* (Segunda Ed).

Puello Osses, R. J. (2019). *Conflicto Socioambientales derivados del conflicto armado colombiano* [Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13937/1/2019_conflicto_armado_colombiano.pdf

Rozo López, D. P. (2020). *Deforestación en Colombia : "una verdadera guerra contra los mundos relacionales."* https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/47904/Documento de Investigación Damaris Rozo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rueda Esteban, N. R., & Bonilla, J. (2017). Turismo y Posconflicto en el Municipio de la Macarena, Meta - Colombia. *RITUR - Revista Iberoamericana de Turismo*, *7*(1), 114–134. https://doi.org/10.2436/20.8070.01.49

Salazar, G. S. (2016). El conflicto armado y su incidencia en la configuración territorial: Reflexiones desde la ciencia geográfica para la consolidación de un periodo de pos negociación del conflicto armado en Colombia. *Bitácora Urbano Territorial*, *26*(2), 45. https://doi.org/10.15446/bitacora.v26n2.57605

Sarmiento-Erazo, J. P. (2018). Migración por cambio climático en Colombia: entre los refugiados medioambientales y los migrantes económicos. *Jurídicas*, *15*(2), 53–69. https://doi.org/10.17151/jurid.2018.15.2.4

Sastoque, T. G., Yesid Gómez, C., & Mantilla, S. C. (2019). Los estudios sobre el fenómeno de los cultivos ilícitos de coca en Colombia: una revisión desde los enfoques de la geografía. *Análisis Político*, *97*, 22–44.

Trejos Rosero, L. F., Badillo Sarmiento, R., & Irreño Quijano, Y. (2019). El caribe colombiano: entre la construcción de paz y la persistencia del conflicto. *JURÍDICAS CUC*, *15*(1), 9–46. https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019.01

Trejos Rosero, L. F., Rodríguez Rodríguez, A., Tuirán Sarmiento, Á. A., Martínez Martínez, F., Badillo, S. R., Gutiérrez Gutiérrez, A., Guzmán Cantillo, J., & Irreño Quijano, Y. (2020). *Capacidad institucional y posacuerdos* (Universidad del Norte (ed.)).

Vargas, R. (1999). *Fumigación y conflicto: Políticas antidrogas y deslegitimación del Estado en Colombia*. Transnational Institute.

Villamil Castillo, H. A. (2020). El pos-acuerdo, “detonante ambiental en colombia.” *Revista Academia & Derecho*, *11*(21), 23.

Yagoub, M. (2018). With Armed Strike in Colombia, ELN’s Warmongers Seek Upper Hand. *InSight Crime*. https://insightcrime.org/news/analysis/armed-strike-colombia-eln-warmongers-seek-upper-hand/

LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS FINANCIEROS Y TRIBUTACIÓN DE LAS UNIDADES ESTRATÉGICAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE RECREACIÓN, BIENESTAR Y ALOJAMIENTOS MILITARES DE LA ARMADA NACIONAL DE COLOMBIA

Edwin Alexander Rumbo Camelo[1]

RESUMEN

El presente trabajo de investigación considera como objetivo general la Optimización de los Procesos Financieros y Tributación de las Unidades Estratégicas del Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos Militares de la Armada Nacional de Colombia. Para lo cual se desarrollará la solución a tres objetivos específicos, que son el caracterizar el funcionamiento de los Centros de Recreación de la Armada Nacional y sus Unidades Estratégicas de Negocio, determinar los procedimientos administrativos y financieros con los que operan los Centros de Recreación de la Armada Nacional y sus Unidades Estratégicas de Negocio; y finalmente establecer el manejo tributario de los Centros de Recreación de la Armada Nacional y sus Unidades Estratégicas de Negocio. Lo anterior se logrará investigando la información estados e indicadores financieros y tributarios de los Centros de Recreación, Cámaras Oficiales y Suboficiales bajo un enfoque mixto el cual es un procedimiento de recolección y análisis que vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio a través de una investigación con la generalización de resultados que se recolectan con datos numéricos de los objetos, o unidades participantes, que demostrara la viabilidad o no de los resultados obtenidos en la muestra a una población seleccionada.

PALABRAS CLAVE
Bienestar Militar; Centros de Recreación; Unidades Estratégicas de Negocio; procesos financieros; tributación unidades estratégicas.

ABSTRACT

This research work to apply for the title of Master in Financial and Tax Management considers the Optimization of Financial Processes and Taxation of the Strategic Units of the Integrated System of Recreation, Welfare and Military Accommodations of the Colombian National Army as a general objective. For which the solution to three specific objectives will be developed, which are to characterize the

1 Administrador Empresas, UAN. Mag Gerencia Financiera y Tributaria, UAN. Administrador Cámara de Oficiales, Base de Entrenamiento de Infantería de Marina. Asesor Metodológico y Docente Escuela de Formación de Infantería Marina. Correo electrónico: edwinrumbo@gmail.com

operation of the Recreation Centers of the National Army and its Strategic Business Units, determine the administrative and financial procedures with which the Army Recreation Centers operate. National and its Strategic Business Units and finally establish the tax management of the Recreation Centers of the National Navy and its Strategic Business Units. This will be achieved by investigating the information, financial and tax statements and indicators of the Recreation Centers, Official Chambers and NCOs under a mixed approach is a collection and analysis procedure that links quantitative and qualitative data in the same study through research with the generalization of results that are collected with numerical data of the objects, or participating units, that demonstrate the viability or otherwise of the results obtained in the sample to a selected population.

KEYWORDS
Military Welfare; Recreation Centers; Strategic Business Units; financial processes; taxation of strategic units.

INTRODUCCIÓN

Se considera que, para un militar en servicio activo, como lo manifiesta (Delfino, 2014). Basado en Diener que La felicidad, junto a la satisfacción con la vida, son los principales indicadores del bienestar subjetivo. Por un lado, la felicidad implica altos niveles de emociones y estados de ánimo placenteros y/o positivos, bajos niveles de emociones y estados de ánimo displacenteros y/o negativos y, por otro lado, una alta satisfacción con la vida refiere a las creencias y sentimientos de los individuos sobre si tienen una vida deseable y gratificante (Diener, 2012, págs. 590-597).

Siempre resaltando que el papel de la familia como un elemento importante de la en la felicidad de militar, debido a que se tiene en cuenta como el factor motivacional que incrementa la estabilidad emocional y afectiva del uniformado.

De acuerdo a esta premisa dentro del Ministerio de Defensa Nacional que busca resaltar bienestar general de su personal y su familia como el foco trascendental en el empuje de vida, moral combativa del uniformado, contribuyendo a que esto permita seguir contando con una Fuerza Pública fortalecida para garantizar el cumplimiento de su misión, enfrentando los nuevos retos del país y ser un referente internacional en materia de seguridad. Es por esta razón que con esta investigación basado en la información financiera y tributaria de vigencia con 2019 de las Unidades Estratégicas de negocio al interior de la Armada Nacional, se demostrará la viabilidad de establecer un sistema integrado de estas organizaciones, para lograr la optimización de sus procesos financieros y tributarios.

MARCO TEÓRICO

Las organizaciones del mundo moderno se encuentran inmersas en entornos volátiles, con alta incertidumbre, complejidad y ambigüedad, en gran medida estos entornos están se fortalecen por debido a la gran disponibilidad de información con la que cuentan las competencias, los clientes y los entes reguladores; esta situación lleva a los gerentes a plantear estrategias integradoras que permitan que los servicios que oferten alcancen la calidad total (Vergara-Streinesberger et al., 2019). Para garanti-

zar la calidad total es necesario comprender esta como un concepto multidimensional, que puede ser observado desde diversas perspectivas (Ramírez-Fernández, Machado-Licona & Fernández-Ramírez, 2019) y que necesariamente implica la sincronía de los diversos actores presentes en las organizaciones (Peinado-Aldana, 2018).

A la par de la calidad es importante optimizar los recursos, principalmente los financieros para lo cual las organizaciones cuentan con varias herramientas contables que facilitan el análisis financiero que de acuerdo con Espino-Hernández et al., (2018) es una técnica que facilita observar el comportamiento de las operaciones de las organizaciones dentro de un periodo, para de este modo identificar cual es estado presente y la tendencia fututa de las finanzas; el análisis financiero ayuda a la consecución de los objetivos financieros y el desarrollo de estrategias para hacer frente a los entornos turbulentos.

Como herramienta el análisis financiero permite observar escenarios futuros producto de la toma de decisiones en el alto nivel, por lo cual esta herramienta facilita la elección de ruta más acertada que asegure el sostenimiento de las organizaciones en el tiempo y segmentos de mercado donde operan (Weston, Brigham & Mont, 1987). Desde la visión de García (2005) el análisis financiero es facilitador que optimiza la toma de decisiones y el desarrollo de acciones que repercuten en el sistema de información contable (SIC), desde las actividades de decidir hasta los informes de los resultados estados financieros. Por su parte Berstein (1993), asevera que el análisis financiero es un conjunto de fases encaminadas a la evaluación del estado financiero pasado y presente, con fin último de guiara el establecimiento de las mejores estimaciones referente a los resultados y condiciones futuras.

Molina et al., (2018) coincide con los expresado anteriormente, ya que considera que el análisis financiero es el factor clave que hace posible que tanto a gerentes como administradores estudiar minuciosamente las posibles decisiones que puede asumir una empresa frente a una situación. Dentro de las virtudes del análisis financiero en términos generales se encuentra el entender que tan eficientemente se esta trabajando con el fin de mejorar aquello sensible de mejora; para el análisis financiero es importante contar con el estado de resultado.

METODOLOGÍA

Enfoque, tipo y diseño de investigación: Se realizó una investigación bajo un enfoque mixto el cual es un procedimiento de recolección y análisis que vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio a través de una investigación de tipo descriptivo, con muestreo simple aleatorio, donde se dará el valor adecuado.

Población y muestra: La población estuvo representada por el total de la Centros de Recreación y Unidades Estratégicas de Negocio, para el cálculo de la muestra se utilizará el muestreo simple aleatorio, donde se dará el valor adecuado para que esta investigación tenga la validez necesaria para lo cual me permito anotar la población objeto de esta investigación que hacen parte de Unidades Estratégicas de negocio las cuales son 09.

Entonces:

Margen de error:10%
Tamaño de Poblacion:9
Nivel de confianza: 99%
Tamaño de muestra: 9

Si se obtuvo información de 09 unidades estratégicas de negocio, el 99% de las veces el dato que quieres medir estará en el intervalo ±10% respecto al dato que observes en la información recibida.

Variables:

Tabla 1. Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES
Rentabilidad del Patrimonio ROE = (Utilidad Operacional / Patrimonio) con valor porcentual ente 3% a 10% al establecer un sistema integrado de servicios de recreación, bienestar, alimentación y alojamiento	Optimo: del 5% al 10% Aceptable: del 3% al 5%
Endeudamiento. (Pasivo total sobre activo total) con valor porcentual entre 15% a 40% al establecer un sistema integrado de servicios de recreación, bienestar, alimentación y alojamiento	Optimo: del 26% al 40% Aceptable: del 15% al 25%
Liquidez. (Activo corriente sobre pasivo corriente) con valor numérico entre 1 a 3 al establecer un sistema integrado de servicios de recreación, bienestar, alimentación y alojamiento	Optimo: de 1.5 al 3 Aceptable: de 0.1 al 1.5
Aplicación Impuesto Sobre La Ventas	Aceptable: Se aplique siempre
Aplicación de Deducciones (Retefuente-Rete IVA – ReteICA)	Aceptable: Se aplique siempre
Pago Impuesto Renta de Persona Jurídica	Aceptable: Se aplique siempre
VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES
Bienestar Social Sector Defensa Armada Nacional = (Cantidad de tripulantes hacen uso Centros de Recreación y Unidades Estratégicas de Negocios	Optimo: del 40% al 60% Población Armada Nacional Aceptable: del 20% al 40% Población Armada Nacional

Fuente: Elaboración Propia

Instrumentos para la recolección de la información: Para esta investigación el instrumento de recolección de información será la circular No. 20190042342414063 / MDN-COGFM-COARC-SECAR-JEDHU-DIBES-DIVAD-43.17 la cual trata de la idea Unificación de los Centros de Recreación de la Armada Nacional y sus Unidades Estratégicas de Negocio, dentro de un Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos Militares, con la cual se solicita a las unidades estratégica de negocio la información Centros Recreacionales Oficiales y Suboficiales, Cámaras Oficiales y Suboficiales no tercerizadas pertenecientes a esos comandos, direcciones y unidades operativas adscritas.

- La información requerida deberá tener como mínimo el siguiente contenido así:
- Rentabilidad del patrimonio ROE. (Utilidad Operacional / Patrimonio)
- Endeudamiento. (Pasivo total / activo total)
- Liquidez. (Activo corriente / pasivo corriente)

- Aplicación impuesta sobre las ventas: SI (CANT VALOR ANUAL) o NO
- Aplicación de deducciones (Retefuente - Rete IVA – ReteICA): SI (CANT VALOR ANUAL) o NO
- Pago impuesto renta de persona jurídica: SI (CANT VALOR ANUAL) o NO

Además de lo anterior, para la recolección de la información requerida se hizo trabajo de campo para recibir asesoría en la en la Cámara de Cámara de Bogotá; para el desarrollo de la investigación, se usó un correo electrónico de carácter oficial de la Armada Nacional el cual se puso a disposición para que las unidades estratégicas de negocio aclararen las dudas e inquietudes que se les presentaran con respectos a la información que debían recopilar.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Caracterización del funcionamiento de los Centros de Recreación de la Armada Nacional y sus Unidades Estratégicas de Negocio.

De acuerdo con la (Comando Armada Nacional, 2016) Disposición 010 del 22 de abril de 2016, los Centros de Recreación son dependencias orgánicas internas de la Armada Nacional y tienen como finalidad la prestación de servicios de bienestar al personal militar y sus familias, haciendo énfasis en las actividades deportivas, de recreación, alimentación, alojamiento y aquellas que propenden por el mejoramiento del nivel recreativo, deportivo y cultural de los miembros y su grupo familiar.

La Armada Nacional dentro sus procesos de apoyo y bienestar al personal cuenta dentro de las instalaciones de las Bases, Batallones, Escuelas de Formación Militar y Brigadas con unidades estratégicas de negocio, denominadas así:

Cámara de Oficiales

Que presta servicios a Socios Activos de la Cámara de Oficiales como son los Oficiales de Planta y Empleados Militares con categoría de oficial, orgánicos de la unidad y que aportan al fondo de casino para el funcionamiento del mismo. También presta servicios a Socios Honorarios de la Cámara de Oficiales como son los Oficiales de las Fuerzas Militares y Empleados Militares en servicio activo que se encuentren en comisión del servicio o de paso por la guarnición. También los Oficiales en uso de buen retiro, Oficiales de la Reserva, Autoridades Civiles y Eclesiásticas y personalidades de la guarnición, o que se encuentren de paso por la misma.

Cámara de Suboficiales

Que presta servicios a Socios Activos de la Cámara de Suboficiales como son los Suboficiales de Planta y Empleados Civiles con esta categoría orgánicos de la unidad y que aportan al fondo de casino para el funcionamiento del mismo. También presta servicios a Socios Honorarios de la Cámara de Suboficiales como son los Suboficiales de las Fuerzas Militares y Empleados Civiles en servicio activo con esta categoría que no aportan al fondo de casino o de funcionamiento. También los Suboficiales de las Fuerzas Militares y Empleados Civiles en servicio activo que se encuentren en comisión del servicio o de paso

por la guarnición. De igual forma los Suboficiales en uso de buen retiro residentes en la guarnición, o que se encuentren de paso por la misma.

Su principal finalidad es brindar a los socios activos y honorarios de los mismos, un lugar de descanso, diversión, alojamiento y esparcimiento, de igual forma fomentar el desarrollo de actividades que permitan mantener estrechos vínculos con personalidades de la población civil de cada guarnición. Como parte de la planificación del Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos Militares se define la Caracterización de procesos (Secretaría Distrital de Salud, 2019) como la herramienta que describe la manera cómo funciona un proceso de conformidad a sus requisitos, allí se identifican componentes tales como: salidas (productos/servicios), entradas, actividades, proveedores, clientes, recursos, objetivo, alcance, entre otros.

La Caracterización del funcionamiento del proceso Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos será un documento entendido como la hoja de vida del proceso, el cual describe de manera específica el objetivo y alcance del proceso, así como los elementos de entrada, actividades de transformación de acuerdo al ciclo PHVA y salidas hacia los clientes o usuarios (Secretaría Distrital de Salud, 2019). Adicionalmente, en este documento se hace referencia a otra serie de elementos que caracterizan al proceso como: la política de operación, los riesgos asociados, los activos de información, la gestión documental, los recursos necesarios para la operación del proceso, la normatividad aplicable, los mecanismos de monitoreo y seguimiento, entre otros.

En esta investigación se aplicó a los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación; inicia desde la definición del objetivo, alcance, responsable del proceso, definición de actividades, hasta la identificación de salidas, recursos, riesgos. En términos del Sistema de Gestión de Calidad, la (ICONTEC, 2015) en el numeral 4.4 del Sistema de gestión de calidad y sus procesos, establece lo siguiente: ("…") La organización debe determinar los procesos necesarios para el sistema de gestión de la calidad y su aplicación a través de la organización, y debe:

- Determinar las entradas requeridas y las salidas esperadas de estos procesos;
- Determinar la secuencia e interacción de estos procesos;
- Determinar y aplicar los criterios y los métodos (incluyendo el seguimiento, las mediciones y los indicadores del desempeño relacionados) necesarios para asegurarse de la operación eficaz y el control de estos procesos;
- Determinar los recursos necesarios para estos procesos y asegurarse de su
- disponibilidad;
- Asignar las responsabilidades y autoridades para estos procesos;
- Abordar los riesgos y oportunidades determinados de acuerdo con los requisitos del apartado 6.1 ("…").

Procedimientos Administrativos y Financieros con los que operan los centros de recreación de la Armada Nacional y sus Unidades Estratégicas de Negocio.

Desde la perspectiva Administrativa y financiera los Centro de Recreación cuentan con la siguiente estructura de ingresos para su financiación así:

- Aportes hechos por los usuarios al momento de la afiliación al Centro de Recreación, los cuales no son de carácter reembolsable, ni serán negociables y transferibles a ningún título valor.
- Las cuotas de fomento y cuotas extraordinarias que aportan los usuarios los cuales no son de carácter reembolsable, ni serán negociables y transferibles a ningún título valor.

Para los Centros de Recreación de Oficiales Antares

Capitán de Navío o Coronel de I.M	4,90% Del sueldo Básico
Capitán de Fragata o Teniente Coronel de I.M	5,60% Del sueldo Básico
Capitán de Corbeta o Mayor de I.M	5,80% Del sueldo Básico
Teniente de Navío o Capitán de I.M	6,10% Del sueldo Básico
Teniente de Fragata o Teniente Efectivo de I.M	5,80% Del sueldo Básico
Teniente de Corbeta o Subteniente de I.M	5,50% Del sueldo Básico

Para el Centro de Recreación de Suboficiales Cartagena Crespo

Marinero Segundo o Cabo Tercero	2% Del sueldo Básico
Marinero Primero o Cabo segundo	2% Del sueldo Básico
Cabo Primero o Cabo Primero	2% Del sueldo Básico
Sargento Segundo o Suboficial Segundo	2% Del sueldo Básico
Suboficial Primero o Sargento Viceprimero	2% Del sueldo Básico
Suboficial Jefe o Sargento Primero	2% Del sueldo Básico
Jefe Técnico o Sargento Mayor	2% Del sueldo Básico
Jefe Técnico Comando o Sargento Mayor Comando	2% Del sueldo Básico

- Todas las utilidades derivadas de los servicios que presta cada Centro de Recreación.
- Otros ingresos casuales o extraordinarios que sean reconocidos legalmente y provenientes de eventos programados por cada Centro de Recreación.

Cabe anotar que se dejó establecido por el alto mando naval que las contribuciones hechas por los usuarios de los Centros de Recreación bajo ninguna circunstancia constituyen una relación de asociación y por lo mismo no se entiende como una acción comercial o ningún título valor, no genera derechos sucesoriales o patrimoniales, ni permite realizar actividad comercial alguna (clubnavalantares.mil.co, 2019).

Para las Unidades Estratégicas de Negocios denominados cámaras también se establecen cuotas de fomento que aportan los usuarios los cuales no son de carácter reembolsable, las cuales no serán negociables y transferibles a ningún título valor, y estuvieron fijados para la vigencia 2019 así:

Cámara de Oficiales:	$10.000
Cámara de Suboficiales:	$10.000

Manejo tributario de los Centros de Recreación de la Armada Nacional y sus Unidades Estratégicas de Negocio.

Para el Centro de Recreación de Oficiales Antares, se investigó la siguiente información así:

RUT: 900958413-5

- Actividad Principal 8413: Regulación de las actividades de organismos que prestan servicios de salud, educativos, culturales y otros servicios sociales, excepto servicios de seguridad social
- Actividad Secundaria 9499: Actividades de otras asociaciones n.c.p
- Otras Actividades 9319: Otras actividades deportivas
- Responsabilidades, calidades y atributos: Retención en la Fuente a título de rent, retención en la fuente en el impuesto, ventas de régimen común, infórmate de exógena, ingresos y patrimonio, impuesto nacional al consumo.

Tabla 2 *Información tributaria por servicios en el 2019 del Centro de Recreación de Oficiales de Bogotá.*

Aplicación sobre las ventas:	Si	$ 29.247.083
Retefuente	Si	$70.698.357
ReteICA	Si	$15.845.926
Pago impuesto de renta de personas jurídicas	No	0

Fuente: Elaboración Propia

Para el Centro de Recreación de Oficiales Cartagena, se investigó la siguiente información así:

RUT 900417735-0

- Actividad Principal 8413: Regulación de las actividades de organismos que prestan servicios de salud, educativos, culturales y otros servicios sociales, excepto servicios de seguridad social
- Responsabilidades, calidades y atributos: Retención en la Fuente a título de rent, retención en la fuente en el impuesto, ventas de régimen común, infórmate de exógena, ingresos y patrimonio, impuesto nacional al consumo, obligado a llevar contabilidad.

Tabla 3 *Información tributaria por servicios en el 2019 del Centro de Recreación de Oficiales de Bogotá.*

Aplicación sobre las ventas:	Si	$129.455.000
Aplicación deducciones (RTE FTE-RTE IVA- RTE ICA)	Si	$120.975.044
Pago impuesto de renta de personas jurídicas	No	0

Fuente: Elaboración Propia

Para el Centro de Recreación de Suboficiales Cartagena, se investigó la siguiente información así:

RUT 900352085-0

- Actividad Principal 8413: Regulación de las actividades de organismos que prestan servicios de salud, educativos, culturales y otros servicios sociales, excepto servicios de seguridad social
- Responsabilidades, calidades y atributos: Retención en la Fuente a título de rent, retención en la fuente en el impuesto, ventas de régimen común, infórmate de exógena, ingresos y patrimonio, impuesto nacional al consumo, obligado a llevar contabilidad.

Tabla 4 *Información tributaria por servicios en el 2019 del Centro de Recreación de Suboficiales de Cartagena.*

Aplicación sobre las ventas	Si	$80.259.641
Aplicación deducciones (RTE FTE-RTE IVA- RTE ICA)	Si	$205,927.259
Pago impuesto de renta de personas jurídicas	No	0

Fuente: Elaboración Propia

La Armada Nacional de acuerdo con sus políticas institucionales para apoyar las actividades de bienestar a nivel macro en cada una de las guarniciones de la Armada Nacional cuenta con estas Cámaras (sitios de esparcimiento, alimentación y alojamiento) de Oficiales, Suboficiales las cuales son administradas a través de los Comités de Bienestar del Armada Nacional, sin embargo, estas no poseen personería jurídica. Dada esta problemática cabe aclarar que esta práctica dentro de la Unidades Estratégicas de Negocio llamadas Cámaras tiene los siguientes riesgos:

- No poder presentarse a procesos de contratación pública
- Prácticas inadecuadas de adquisición de servicios financieros de nombre o NIT
- Sanciones por parte de las entidades de inspección, vigilancia y control en el momento de una visita. CCB.org (2020)
- Otra empresa puede usar el nombre de su empresa. El nombre legal, será el que primero se registró en la Cámara de Comercio de Bogotá. CCB.org (2020)
- No puede acceder a los beneficios que el gobierno genera para los empresarios. CCB.org (2020)

Valoración de Información Financiera Centros de Recreación y Unidades Estratégicas de Negocio.

Basado en los métodos contables se relaciona el proceso de valoración de una empresa así:

Determinar el Objetivo: Optimizar los Procesos Financieros y Tributación de las Unidades Estratégicas del Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos Militares de la Armada Nacional de Colombia.

Bienestar Financiero: Según (Medola, 2018) El bienestar financiero se refiere a la salud financiera de cualquier entidad y su capacidad para administrar de manera correcta sus ingresos. Es decir, que los gastos que realice se mantengan proporcionales a los ingresos recibidos.

Por lo anterior en el campo de las finanzas modernas, es generalizado el uso de herramientas de medi-

ción, como los indicadores financieros. Actualmente, existen diferentes métodos que permiten evaluar distintos aspectos financieros internos y externos a la organización (Correa_Garcia, Gomez Restrepo, & Londoño Castañeda, 2018), algunos de los cuales serán abordados en la investigación, se recurre a los indicadores financieros de uso común.

Dentro de los resultados de esta investigación se consta de la elección de las variables o indicadores, a partir de los cuales se realizaron los cálculos pertinentes para ser presentados comparativamente entre los años de estudio y el nivel de supervisión que agrupan los Centros de recreación y las unidades estratégicas de negocio que enviaron la información. Por lo anterior se establece si los indicadores apuntan a la generación de valor en este sector de la economía y para la Armada Nacional y cuáles lo logran en mayor medida.

Es por lo anteriormente expuesto que de manera preliminar se hace una verificación de promedio de indicadores financieros de las unidades de negocio investigadas para dar un primer índice de viabilidad a la Unificación de los Centros de Recreación de la Armada Nacional y sus Unidades Estratégicas de Negocio, dentro de un sistema integrado de recreación, bienestar y alojamientos militares, para que se optimicen sus procesos financieros y tributarios.

Tabla 5. Promedio Indicadores Centros de Recreación de la Armada Nacional y sus Unidades Estratégicas de Negocio.

Centro de Recreación Antares	0,03
Centro de Recreación Castillo	0,03
Centro de Recreación Crespo	0,01
Cámara Mixta Corozal	0,50
Cámara Oficiales ENAP	0,42
Cámara Oficiales BN1	1,41
Cámara Oficiales BN5	0,41
Cámara Suboficiales BN5	1,38
Cámara Oficiales BEIM	0,55
Cámara Suboficiales BEIM	0,75
Promedio ROE	**0,55**
Centro de Recreación Antares	0,76
Centro de Recreación Castillo	0,40
Centro de Recreación Crespo	0,05
Cámara Mixta Corozal	0,00
Cámara Oficiales ENAP	0,30
Cámara Oficiales BN1	0,04
Cámara Oficiales BN5	0,41
Cámara Suboficiales BN5	1,38
Cámara Oficiales BEIM	0,45
Cámara Suboficiales BEIM	0,38
Promedio Endeudamiento	**0,42**

Centro de Recreación Antares	1,10
Centro de Recreación Castillo	1,42
Centro de Recreación Crespo	4,93
Cámara Mixta Corozal	4,30
Cámara Oficiales ENAP	3,27
Cámara Oficiales BN1	12,51
Cámara Oficiales BN5	2,60
Cámara Suboficiales BN5	0,62
Cámara Oficiales BEIM	4,20
Cámara Suboficiales BEIM	3,73
Promedio Liquidez	**3,87**

Centro de Recreación Antares	11.969
Centro de Recreación Castillo	15.940
Centro de Recreación Crespo	15.334
Cámara Mixta Corozal	1.765
Cámara Oficiales ENAP	590
cámara Oficiales BN1	2.837
Cámaras BN5	225
Cámaras BEIM	4.675
Promedio Personal Usa Servicios	**53.335**

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 6. Información anterior llevada a variables del trabajo de investigación.

Variable independiente	Dimensiones
ROE = (Utilidad Operacional / Patrimonio) Con este resultado se deja como premisa que cuanto más alto sea el ROE, mayor será la rentabilidad que una empresa puede llegar a tener en función de los recursos propios que emplea para su financiación. Pymesyautonomos (2019)	Resultado por encima del Optimo: planteado del 5% al 10% **Resultado: 55%**
Endeudamiento. (Pasivo total sobre activo total) Con este resultado se deja como premisa que, con carácter general, este debe situarse como mucho entre el 40 y el 60%. Si está por encima, significa que hay una dependencia demasiado elevada de los recursos ajenos; y si está por debajo, es posible que la empresa no esté empleando de forma eficiente los recursos propios.	Resultado por encima del Optimo: planteado del 26% al 40% **Resultado: 42%**
Liquidez. (Activo corriente sobre pasivo corriente) Con este resultado se deja como premisa que, cuanto mejor sea el índice de liquidez de una empresa, mayor será su salud financiera. esto significa que la empresa tiene un buen margen de capital y es capaz de pagar sus deudas sin comprometer las inversiones.	Resultado por encima del Optimo: planteado del de 1.5 al 3 **Resultado: 3,87**

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 7. Resultado personal Armada Nacional hizo uso Centros de Recreación y Unidades Estratégicas de Negocios.

Personal Armada Nacional 2019	
Suboficial	8.622
Soldado Profesional	6.910
Oficial	2.695
Civil	2.148
Total general	**20.375**
Variable Dependiente	Dimensiones
Bienestar social sector defensa Armada Nacional = (Cada tripulante de la Armada Nacional hizo uso Centros de Recreación y Unidades Estratégicas de Negocios, por lo menos 2 veces en el 2019.	Resultado por encima del Optimo: planteado del 40% al 60% Población Armada Nacional **Resultado: 53.335=262%**

Fuente: Elaboración Propia

Método Valor Contable

El método de valoración de las empresas basado en el valor contable consiste en obtener el valor de las acciones a través del valor de los recursos propios que aparecen en el balance. (Fernández, 2008). Al valor contable también lo podemos conocer como valor en libros, fondos propios o patrimonio neto y es el valor de los recursos propios que aparecen en el balance de situación, que en este caso sería para los Centros de Recreación que son los que actualmente rinden estados financieros a los entes de control. Esta metodología se apoya en el modelo de partida doble, con los cual, el valor de la compañía es el valor del patrimonio.

V = E = A – P Donde:

V= Valor de la compañía.
E = Patrimonio
A = Activo
P = Pasivo

Tabla 8. Valor contable de los Centros de Recreación.

Empresa	Valor En Libros	Patrimonio	Activos	Pasivos
Centro de Recreación Antares	$3.468.355.267	$3.468.355.267,00	$15.092.587.446,00	$11.624.232.179,00
Centro de Recreación Castillo	$6.205.270.820	$6.205.270.820,00	$10.786.161.994,00	$ 4.580.891.174,00
Centro de Recreación Crespo	$16.918.806.104	$16.918.806.103,67	$17.550.101.381,05	$ 631.295.277,38

Fuente: Elaboración Propia

El valor Presente Neto (VPN)

Para el método de valoración del Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos Militares se procede a calcular (VPN) relacionado todos los flujos de caja al momento presente descontándolos a un tipo de interés determinado.

Tabla 9 Flujos de Efectivos del Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos Militares.

Empresa	Flujos de Efectivo 2020	Flujos de Efectivo 2021[2]	Flujos de Efectivo 2022	Flujos de Efectivo 2023
Centro de Recreación Antares	$ 118.806.344	$ 122.370.534	$ 126.041.650	$ 129.822.900
Centro de Recreación Castillo	$ 18.246.058	$ 18.793.440	$ 19.357.243	$ 19.937.960
Centro de Recreación Crespo	$ 436.687.571	$ 449.788.198	$ 463.281.844	$ 477.180.299
Unidades estratégicas de Negocio	$ 28.775.420	$ 29.638.683	$ 30.527.843	$ 31.443.678
Total Flujos de Efectivo Directo	$ 602.515.393	$ 620.590.855	$ 639.208.581	$ 658.384.838

Fuente: Elaboración Propia

Teniendo en cuenta que la tasa de descuento es el tipo de interés que nos permite "traducir" el dinero del futuro a dinero del presente. (Yirepa, s.f.), se aclara que la financiación de la puesta en marcha del Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos Militares para la unificación de los Centros de Recreación de la Armada Nacional y sus Unidades Estratégicas de Negocio será 100% con recursos propios de la Armada Nacional a través de sus Centros de Recreación por valor de:

Tabla 10 Inversión aprobada para el Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos Militares

Inversión Club de Recreación Suboficiales Crespo	$387.360.552
Inversión Club de Recreación Oficiales Bogotá/Cartagena	$396.389.572
Total Inversión	$783.750.124

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con lo anterior se establece la tasa como un Coste de Oportunidad según (Yirepa, s.f.) la nueva inversión debemos exigirle, al menos, lo mismo que dejaríamos de obtener por no dedicar nuestros fondos a otra inversión alternativa. Es decir, la rentabilidad de la inversión que estamos evaluando debe igualar, como mínimo, la más alta rentabilidad que obtendríamos con nuestro dinero en otra inversión con una duración similar, como puede ser un plazo fijo, un depósito bancario, bonos del estado, etc. Basado en lo anterior se estableció por el Conceso Asesor Nacional el 3,25 basado en la tasa de intervención en el mercado impuesta por El Banco de la República (Tiempo, 2020).

2 Incremento del 3% establecido por el Consejo Asesor Nacional

Tabla 11 Calculo VPN del Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos Militares

$$VAN = -Io + \sum_{j=1}^{n} \frac{FNj}{(1+i)^j}$$

Tasa Estimada			3,25%	
		VPN		
Vigencia	Año	Valor Flujos de Efectivo (FNE)	(1+i)^	FNE/(1+i)^
2019	0	-$ 783.750.124		$ -783.750.124
2020	1	$ 602.515.393	1,03	$ 583.550.018
2021	2	$ 620.590.855	1,07	$ 582.137.064
2022	3	$ 639.208.581	1,10	$ 580.727.531
2023	4	$ 658.384.838	1,14	$ 579.321.411
VALOR PRESENTE NETO				$ 1.541.985.898

Fuente: Elaboración Propia

Dado que El VPN representa el valor del proyecto, en términos de efectivo, el día de hoy. Por lo tanto, se considera que los proyectos buenos son aquéllos que tienen un VPN positivo (Berk & Demarzo, 2008)

Tabla 12. Calculo TIR del Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos Militares

$$TIR = \sum_{T=0}^{n} \frac{Fn}{(1+i)^n} = 0$$

TIR	69,36%

Para realizar el análisis de viabilidad del sistema, la tasa de rendimiento interno debe ser comparada con una "tasa mínima de corte", que representa el costo de oportunidad de la inversión. Se trata de dos porcentajes que pueden ser comparados de forma directa, y el que sea mayor, representará entonces una mayor rentabilidad. (Torres, 2019), es otras palabras para Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos Militares a partir una tasa de 69,36% el proyecto deja ser viable.

Determinar Modelo

Como se evidencia en el punto anterior optimizar los Procesos Financieros y Tributación de las Unidades Estratégicas del Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos Militares de la Armada Nacional de Colombia., es viable financieramente, por esta razón se debe adelantar la unificación contable, por lo cual la Armada Nacional a través del Comité Administrador del el Fondo de Bienestar y Recreación de la Armada Nacional el cual funge como una figura administrativa reglamentada mediante la Resolución Ministerial No.1061 del 15 de julio de 2005 la cual es financiada por la prima de vacaciones del personal de oficiales y suboficiales por la cual se descuenta el valor correspondiente a tres (3) días de sueldo básico, aprobó la financiación del proyecto para la adquisición de un Software contable para el Centro de Recreación de Oficiales Bogotá, Castillo Grande y Centro Recreacional de Suboficiales

Crespo en Cartagena contribuyendo con esta a dar un primer paso para coadyuvar al objetivo principal del presente trabajo de investigación.

Para la personería jurídica de acuerdo con la información suministrada por la Cámara de Comercio de Bogotá en trabajo de campo con asesores jurídicos expertos en materia tributaria de mencionada entidad y basado en los lineamentos de la Armada Nacional la mejor opción para objetivo del presente trabajo de investigación es La Sociedad por Acciones Simplificada (SAS) es un tipo societario creado por la Ley 1258 de 2008, caracterizado por ser una estructura societaria de capital, regulada por normas de carácter dispositivo que permiten no sólo una amplia autonomía contractual en el diseño del contrato social, sino además la posibilidad de que los asociados definan las pautas bajo las cuales han de gobernarse sus relaciones jurídicas. CCB.org (2020).

Esta se debe constituir por las 03 personas jurídicas así:

Centro de Recreación De Oficiales Antares NIT: 900958413-5
Centro de Recreación De Oficiales Castillo Grande NIT: 900417735-0
Centro de Recreación De Suboficiales Crespo NIT: 900352085-0

La solicitud de constitución de la SAS debe presentarse en la cámara de comercio con jurisdicción en el lugar donde tendrá su domicilio principal CCB.org (2020). El Consejo Asesor Nacional de la Armada Nacional deberá determinar mediante escritura pública de constitución firmada por los representantes legales de los Centro de Recreación De Oficiales Antares, Centro de Recreación De Oficiales Castillo Grande, Centro de Recreación De Suboficiales Crespo. La apertura de la sucursal debe ser aprobada por el órgano determinado en los estatutos para ello.

CONCLUSIONES

Optimizar los Procesos Financieros y Tributación de las Unidades Estratégicas del Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos Militares de la Armada Nacional de Colombia. De acuerdo a esta investigación, se determinó la viabilidad de acuerdo con los métodos de valoración expuestos en el presente trabajo. De acuerdo con las asesorías del Cámara de Comercio de Bogotá, los Centros de Recreación como personas jurídicas pueden actuar en la constitución de SAS que será la razón social Unificación de los Centros de Recreación de la Armada Nacional y sus Unidades Estratégicas de Negocio, dentro de un sistema integrado de recreación, bienestar y alojamientos militares. La Armada Nacional deberá destinar personal en comisión del servicio para la administración y la operatividad del sistema unificado de los Centros de Recreación de la Armada Nacional y sus Unidades Estratégicas de Negocio. La Armada Nacional deberá determinar dentro su modelo integrado de gestión la caracterización del Sistema Integrado de Recreación, Bienestar y Alojamientos Militares de la Armada Nacional.

REFERENCIAS

Berk, J., & Demarzo, P. (2008). Finanzas corporativas. Mexico: Pearson Educacion.

Bernstein, L. A. (1993) Análisis de estados financieros: Teoría, aplicación e interpretación. 2. ed. Madrid. http://catalogo.rebiun.org/rebiun/record/Rebiun02207005

CCB.org (17 de febrero de 2020). Beneficios de la formalidad y riesgos de la informalidad. https://www.ccb.org.co/Fortalezca-su-empresa/Temas-destacados/Formalice-su-empresa/Beneficios-de-la-formalidad-y-riesgos-de-la-informalidad

Clubnavalantares.mil.co. (2019). Obtenido de www.clubnavalantares.mil.co

Comando Armada Nacional. (22 de abril de 2016). Disposición 010.

Correa Garcia, J., Gomez Restrepo, S., & Londoño Castañeda, F. (20 de mayo de 2018). Indicadores financieros y su eficiencia en la explicación de la generación de valor en el sector cooperativo. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión. https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/3859/3066#info

Delfino, G. I. (diciembre de 2014). Bienestar psicosocial y satisfacción con la vida en estudiantes militares. https://www.researchgate.net/publication/282672528_Bienestar_psicosocial_y_satisfaccion_con_la_vida_en_estudiantes_militares

Diener, E. (2012). New findings and the future directions for Subjective Well-Being Research. American Psychologist.

Espino-Hernández, J, L., & Jarillo-Rodríguez, J., & Castillo-Gallegos, E., & López-Ortiz, S., & Dávalos-Flores, J. L., & Escobar-Hernández, R., (2018). Análisis financiero de la producción de materia seca de Brachiaria/Megatyrsus con y sin sombra de Melia azedarach. Avances en Investigación Agropecuaria, 22(1),39-40. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83757427016

Fernández, P. (2008). Métodos de valoración de empresas. IESE Business School-Universidad de Navarra, 771, 1-49.

García, J. A. C. (2005). De la partida doble al análisis financiero. Contaduría Universidad de Antioquia, (46), 169-194.

ICONTEC. (2015). "Sistemas de Gestión de Calidad". 9001: ISO. Colombia.

Medola, L. (23 de 03 de 2018). Cómo lograr el bienestar financiero. Obtenido de America Economia: https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/como-lograr-el-bienestar-financiero

Molina, J., Oña, J., Tipán, M., & Topa, S. (2018). Análisis financiero en las empresas comerciales de Ecuador. Revista de investigación Sigma, 5(01), 8-28.

Peinado-Aldana, A. (2018). Propuesta de un plan estratégico logístico para una empresa de carácter social sin ánimo de lucro (Seccional Cali). Revista Científica Anfibios, 1(2), 60-68.

Pymesyautonomos(23 de junio de 2019). ¿En qué consiste el ROE y para qué sirve?. https://www.pymesyautonomos.com/administracion-finanzas/en-que-consiste-el-roe-y-para-que-sirve

Ramírez-Fernández, R., Machado-Licona, J., & Fernández-Ramírez, O. (2019). Calidad en la educación universitaria, desde el programa de ingeniería de sistemas: una visión cualitativa de la educación superior. Revista Científica Anfibios, 2(2), 41-50.

Secretaría Distrital de Salud. (2019). Caracterización de Procesos. Bogota.

Tiempo, P. e. (30 de abril de 2020). Banco de la República baja de nuevo su tasa y la deja en 3,25 %. Obtenido de https://www.eltiempo.com/economia/sector-financiero/coronavirus-banco-de-la-republica-baja-en-medio-punto-mas-su-tasa-de-interes-y-la-deja-en-3-25-490500

Torres, M. (10 de octubre de 2019). Rankia. Obtenido de Tasa Interna de Retorno (TIR): definición, cálculo y ejemplos: https://www.rankia.cl/blog/mejores-opiniones-chile/3391122-tasa-interna-retorno-tir-definicion-calculo-ejemplos

Vergara-Streinesberger, F., Robledo-Fernández, J., Aguilera-Prins, Z., & Camargo-Gutiérrez, G. (2019). Estrategias no convencionales de servicio: un desafío en el diseño organizacional. Revista Científica Anfibios, 2(1), 31-48.

Weston, J. F., Brigham, E. F., & Mont, J. G. (1987). Fundamentos de administración financiera. Nueva Editorial Interamericana.

Yirepa. (s.f.) Determinación de la tasa de descuento.https://yirepa.es/determinar-tasa-descuento.html

RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO: PERSPECTIVAS Y RETOS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA

Carmen Emilia Cuadrado[1], Carmen Tatiana Pérez[2]

RESUMEN

En el presente estudio, se realizó un recorrido histórico relacionado al riesgo psicosocial dentro del ordenamiento jurídico colombiano y en referencia al sistema general de riesgos laborales, las unidades de análisis se centraron en el riesgo psicosocial como elemento de alteración del individuo. El estudio también se enfocó en la revisión de causas y factores que incrementan el riesgo psicosocial, siendo las principales variables la seguridad y la prevención en todas sus formas, por lo tanto, se centraron en los aspectos descriptivos del fenómeno en los diversos ambientes laborales, sociales y empresariales vinculados al estereotipo laboral colombiano. Se aplicó la hermenéutica como herramienta de interpretación y análisis de los resultados, así como también, se utilizó material bibliográfico de reconocidos expertos desde donde se extrajeron datos cualitativos para fundamentar los argumentos teóricos expuestos. Las principales conclusiones demuestran que en Colombia existe una legislación completa en temas de análisis de riesgos psicosociales, sin embargo, no se han concretado del todo, la instalación del sistema de vigilancia empresa por empresa, por otra parte, se concluyó que en Colombia existen más de siete millones de personas inmersas en algún tipo de riesgo psicosocial derivado de los trabajadores informales y los migrantes provenientes de la Diáspora venezolana.

PALABRAS CLAVE
Riesgo Psicosocial, Factores de Riesgo, Seguridad, Salud, Ambiente de Trabajo.

ABSTRACT

In the present study, a historical journey related to psychosocial risk was carried out within the Colombian legal system and in reference to the general system of occupational risks, the units of analysis focused on psychosocial risk as an element of alteration of the individual. The study also focused on the review of causes and factors that increase psychosocial risk, the main variables being safety and prevention in all its forms, therefore, they focused on the descriptive aspects of the phenomenon in different work environments, social and business related to the Colombian labor stereotype. Hermeneutics was applied as a tool for the interpretation and analysis of the results, as well as bibliographic material from recognized experts from which qualitative data were extracted to support the theoretical

1 Abogada. Estudiante: Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad Libre sede Cartagena. Correo electrónico: carmene-cuadradoe@unilibre.edu.co
2 Abogada. Estudiante: Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad Libre sede Cartagena. Correo electrónico: carment-perezm@unilibre.edu.co

arguments presented. The main conclusions show that in Colombia there is complete legislation on psychosocial risk analysis issues, however, they have not been fully materialized, the installation of the company-by-company surveillance system, on the other hand, it was concluded that in Colombia there are more of seven million people immersed in some type of psychosocial risk derived from informal workers and migrants from the Venezuelan Diaspora.

KEYWORDS
Psychosocial Risk, Risk Factors, Safety, Health, Work Environment.

INTRODUCCIÓN

En el mundo entero existe el debate y el análisis relativo al tema actual del "riesgo psicosocial[3]", sus implicaciones, consecuencias y como atenderlo desde sus diferentes escenarios, es por ello, que en EEUU el fenómeno está severamente implicado en todo tipo de intervenciones a nivel social y es investigado en casi todo aspecto de la vida, oficios y profesiones, debido a esto, Sureda et al. (2019) consideran que la exposición a tales riesgos, no solo pone en jaque al individuo sino que también corroe la vida laboral de la sociedades sometidas a tales circunstancias.

Mientras tanto, insiste Sureda et al. (2019) que, en Europa, existe una resistencia importante por las partes interesadas en la priorización de la gestión de riesgos psicosociales tanto en los negocios como en la formulación de políticas públicas como indican Leka, Van Wassenhove y Jain (2015). Una de las razones de esta barrera es que dichos riesgos no son fáciles de vincular directamente con los entendimientos clásicos de lo que es un riesgo para H&S[4]. Por su parte, Walters (2011), indica que también, es importante señalar que los riesgos psicosociales no se gestionarían ni únicamente a través de una perspectiva de H&S ni a través de una Perspectiva de gestión de recursos humanos, sino atreves de una perspectiva estratégica tanto a nivel organizacional como político coincidiendo con Langenhan, Leka y Jain (2013).

En el caso latinoamericano, Uruguay, a criterio de González et al. (2012) se han realizado descubrimientos sobre las relaciones existentes entre los riesgos psicosociales y las condiciones laborales, denominándolos "nuevos riesgos emergentes" los cuales tienen su principal fuente, en la forma en que se organiza el trabajo al interior de las empresas, entes y corporaciones, actualmente se dispone de numerosas evidencias científicas que confirman que, "la exposición a los factores de riesgo psicosocial afecta de manera significativa a la salud de los trabajadores como lo establecen Almodóvar et al. (2003), y Llaneza (2009) siendo que, a corto plazo, estos riesgos se manifiestan a través del concepto general de estrés laboral, que incluye diversos aspectos de la salud física, mental y social; mientras que a largo plazo, la exposición a los riesgos psicosociales puede provocar alteraciones cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinas, musculo-esqueléticas y de la salud mental". (p. 76)

3 Según Llanesa (2009) "podemos definir de forma genérica a estos riesgos como, aquellas condiciones presentes en el ámbito laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. De este modo, se conceptúa que los factores psicosociales son aquellas características del trabajo -y sobre todo de su organización- que afectan a la salud de las personas, a través de distintos mecanismos psicológicos o fisiológicos". (p.76)
4 H&S, por sus siglas en inglés, traducen Salud y Seguridad.

Tomando en consideración lo expuesto anteriormente, en Colombia en consideración de Díaz y Rentería (2017) la legislación sobre salud ocupacional en el trabajo se abordó inicialmente desde una perspectiva derivada de la ocurrencia del accidente y con el paso del tiempo, se empezó a visualizar desde las perspectivas del riesgo, dando pasó al reconocimiento normativo del estrés y el síndrome de burnout, entre otros, como fenómenos psicosociales resultantes de la exposición a riesgos psicosociales existentes en el trabajo que afectan la salud de los trabajadores.

En este sentido, se justifica entonces, la construcción de acercamientos teóricos que permitan indagar sobre los retos y perspectivas de los riesgos psicosociales y con más atención aun, como se aborda desde la visión del propio Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, con lo que se plantean los siguientes objetivos: mostrar un panorama sobre la normatividad aplicada en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, así también, analizar de forma detallada los instrumentos jurídicos de que dispone el trabajador colombiano y por último caracterizar los avances recientes en este tema de trascendental importancia.

Estado del Arte

De conformidad con Díaz y Rentería (2017) citando a Bronstein (1998) y García (2008) el marco regulatorio en América Latina dio sus primeros pasos a comienzos del siglo XIX y a inicios del siglo XX, empezando con las normas civiles de arrendamiento las cuales crearon un marco histórico sobre varias legislaciones laborales. Acto seguido, en Europa y América Latina se crearon las primeras leyes que protegían y regulaban el trabajo dándole una forma jurídica que consistía en el alquiler de los servicios prestado por el trabajador, sus capacidades y fuerzas, dando paso a que dichas estructuras ingresaran con posterioridad a los códigos civiles y por ello, todo lo relativo a derecho del trabajo nace con formas mercantiles, asumido en sus primeros momentos como una actividad civil-mercantil y regulada en tribunales civiles de todo el continente.

Es por lo que, en 1917, México se adelanta y formula un estatuto doctrinario sobre los deberes y responsabilidades del Estado frente a la protección del trabajador estableciéndolo en su Constitución, a los fines de crear una base sobre las que se desarrollen tales protecciones en materia de salvaguarda del trabajo, cumpliendo su papel como intermediario en dicha relación social, en 1931 se crea la Ley Federal del Trabajo de México y en ese mismo año nace en Chile, el Código del Trabajo de Paraguay tuvo que esperar treinta años más y en 1961, vió su nacimiento, lo que denota un desfase en Latinoamérica en materia de seguridad y protección en el trabajo. En la década de los 70´s y hasta adentrados la década de los 90´s del siglo pasado, esta materia vivió varios retrocesos y flexibilizaciones de conformidad con Díaz y Rentería (2017).

En base a las consideraciones que preceden, las investigadoras consideran imprescindible realizar una mirada a los diferentes estadios involucrados en la detección del Riesgo Psicosocial, con el propósito de evidenciar las fortalezas y debilidades del sistema y que estas permitan la construcción de una hoja de ruta flexible que logre la interacción de todos los actores y sectores que de forma inherente y conexa son responsables de minimizar sus impactos sobre la salud, es por ello, que se requiere la verificación histórica del tema.

Recorrido histórico-legal del caso colombiano

En el caso específico colombiano, Díaz y Rentería (2017) citando a Cruz (1996) concuerdan que los inicios de la normativización de la salud en el trabajo se originan en atención al discurso propiciado por el General Rafael Uribe Uribe quién, imbuido por los desarrollos en materia de seguridad auspiciados en territorio europeo planteó en su conferencia la responsabilidad del Estado colombiano en materia del trabajo, salud y seguridad, así mismo, las luchas sindicales gestadas por los obreros impulsaron ambos sobre infraestructura, transporte y agricultura, entrando en vigencia la Ley 57 de 1915 la cual introdujo por primera vez la obligación de reparación por accidentes a empresas de alumbrado, acueductos, ferrocarriles albañilería, construcción entre otras.

Es por ello importante, realizar el recorrido histórico con el propósito de evidenciar la diversidad de experiencia en temas de seguridad y determinación gradual de riesgos, esta selección incluye los instrumentos jurídicos en materia legal del siglo pasado y el avance en dicha materia partir del nuevo siglo XXI, que se resumen en las siguientes tablas, siendo la nueva Constitución Política un antes y un después en este trayecto, en virtud al cambio de paradigma y a los principios antropocentristas de nuestra Carta Magna:

Tabla 1. Primeras Leyes en materia de seguridad en Colombia antes de la Constitución Política de 1991.

N°	Denominación	Propósito
1	Ley 57 de 1915	Reparación de accidentes
2	Ley 46 de 1918	Salud pública y salas de baño
3	Ley 37 de 1921	Seguro de vida Colectivo
4	Ley 10 de 1934	Creación de la Oficina de Medicina Laboral
5	Decreto 652 de 1935	Se reglamenta la ley 10 de 1934
6	Ley 96 de 1938	Se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y Economía Nacional.
7	Ley 6 de 1945	Ley sobre normas de salud ocupacional
8	Ley 90 de 1946	Se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales Obligatorio
9	Decreto 3767 de 1949	Política de Higiene y Seguridad en el Trabajo
10	Decreto 2663 de 1950	Nacimiento del Código Sustantivo del Trabajo
11	Decreto 905 de 1951	Condiciones de Trabajo
12	Ley 9 de 1979	Protección a la Salud del Trabajador
13	Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial
14	Decreto 614 de 1984	Bases para la organización de la salud ocupacional
15	Resolución 2013 de 1986	Creación y funcionamiento de los comités paritarios COPASO.
16	Resolución 1016 de 1989	Funcionamiento de los programas de salud ocupacional de empresas.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Como se puede evidenciar, en el país existe legislación aplicada que data de más de cien (100) años en materia de Salud, riesgos y eventualidades desprendidas de las relaciones de trabajo, y esto solo en lo que respecta al siglo pasado, ahora se describirá el desarrollo jurídico de este nuevo período posterior al año 2000, en la siguiente tabla:

Tabla 2. Legislación en materia de seguridad en Colombia después de la Constitución Política de 1991.

N°	Denominación	Propósito
1	Ley 100 de 1993	Nace el Sistema de Seguridad Social Integral
2	Ley 1295 de 1994	Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
3	Decreto 1530 de 1996	Se empiezan a investigar los accidentes de trabajo y enfermedad con ocasión de la muerte del trabajador
4	Ley 776 de 2002	Organización, administración y prestación del SGRP[5]
5	Ley 1010 de 2006	Ley sobre prevención de acoso laboral
6	Resolución 1404 de 2007	Reglamento de Investigación de accidentes de trabajo
7	Resolución 2346 de 2007	Regulación de evaluaciones médicas ocupacionales y manejo de contenido de las historias clínicas.
8	Decreto 2646 de 2008	Responsabilidades para el control de factores Psicosociales
9	Decreto 2566 de 2009	Actualización de Lista de enfermedades laborales
10	Resolución 1918 de 2009	Modificación de artículos 11 y 17 de Resolución 2346 de 2007
11	Circular 0038 de 2010	Obligación de mantener el espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en el entorno empresarial
12	Resolución 652 de 2012	Conformación del Comité de Convivencia Laboral
13	Resolución 1409 de 2012	Reglamento sobre caídas y protección de alturas
14	Ley 1562 de 2012	Modificación del SRL[6]
15	Resolución 4502 de 2012	Reglamento del procedimiento. Requisitos para otorga y renovar licencias de salud ocupacional
16	Decreto 1443 de 2014	Disposiciones para la Implementación del SG-SST[7]
17	Resolución 3368 de 2014	Modificación al reglamento para la protección contra las caídas de trabajo de altura
18	Decreto 0472 de 2015	Criterios de Graduación de multas por infracción de ormas de SSTyRL[8]
19	Decreto 1072 de 2015	Implementación del SG-SST
20	Resolución 1111 de 2017	Definición de Estándares mínimos del SG-SST
21	Resolución 3246 de 2018	Reglamento de Instalación y uso obligatorio de cintas retroreflectivas
22	Resolución 4919 de 2018	Prórroga de aplicación del Reglamento 3246 de 2018
23	Resolución 0312 de 2019	Establecimiento de Estándares mínimos del SG-SST
24	Resolución 2404 de 2019	Adopción de la Batería de Instrumentos.

Fuente: Elaboración propia (2021)

En este mismo hilo argumental, Colombia ha ideado y puesto en marcha una serie de mecanismo de diversa índole que conforman toda una fauna de disposiciones en el ordenamiento jurídico a los fines de proteger el bien tutelado supremo: la salud, la seguridad y la higiene de los trabajadores bajo dependencia. En este sentido, se justifica la verificación y el análisis del riesgo psicosocial en el trabajo, tomando como base las perspectivas de dicho sistema y los retos aun por superar en la aplicación e implementación del sistema general de riesgos laborales en el país.

5 SGRP. Sistema General de Riesgos Profesionales.
6 SRL. Sistema de Riesgos Laborales.
7 SG-SST. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
8 SSTyRL. Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

Partiendo entonces de la existencia inexorable e inherente de los riesgos a las actividades laborales, y al hecho de que existe corresponsabilidad del Estado y de los Empleadores, se deben establecer las posibles situaciones de riesgo psicosocial y como este sistema detecta y previene sus efectos nocivos sobre la salud y seguridad del trabajador.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se parte del hecho identificador de los Riesgos Psicosociales y sus diferentes formas de presentarse en nuestra escena laboral y así mismo, identificar las posibles debilidades aún sin determinar a los fines de hacer el análisis teórico que impulse su posible corrección en beneficio de la clase trabajadora colombiana.

Caracterización de los Riesgos Psicosociales

En posición de Charria et al. (2011) el trabajo es fundamental como Derecho Humano, como desarrollo de la sociedad y al mismo tiempo como medio de supervivencia del individuo, sin embargo, estas fuentes de interacción permiten la satisfacción, crecimiento e influencia muchas veces degenerativa y negativa sobre el individuo, por ello, existe una necesidad de protección. En criterio de dichos expertos, en la actualidad los sistemas de trabajo desde la Primera Revolución Industrial han intentado organizar el trabajo aplicando metodologías científicas respaldadas por aspectos globalizadores donde a nivel económico se vive una lucha encarnizada por los aspectos propios de la competitividad y la profundización de las exigencias cada vez más grandes de la internalización de los mercados, lo que ha llevado a que las innovaciones tecnológicas y las diversificación del trabajo surtan como correas de transmisión de las nuevas tendencias laborales.

En este sentido, Charria et al. (2011) explica que hoy se nota un "adelgazamiento y flexibilización de las estructuras organizacionales", donde se hace énfasis a las competencias y al trabajo mental que al físico en las neoestructuras empresariales, la reproducción de la denominada "tercerización" o atomización de servicios, los entornos virtuales de trabajo, entre otras maneras y estrategias que persiguen la sostenibilidad y el desarrollo del mundo moderno, es por ello, que tales modificaciones preocupan en temas de salud ocupacional (p. 381) Entre tanto, la prevención de riesgos y su determinación, permiten el reconocimiento de los accidentes de trabajo permitiendo la prevención enfermedades Laborales.

En este orden de ideas, diversas patologías que han afectado la salud a trabajadores se han transformado en instrumentos jurídicos, como las analizadas en el Decreto 2566 de 2009 como los estados de ansiedad y su prevalencia en la aparición de estados depresivos, y aunque el decreto hoy día no está vigente, siguen haciéndose avances en materia médica sobre los aspectos derivados de la hipertensión arterial, infartos y muchas otras urgencias cardiovasculares, que en resumen pueden ser derivados de ambientes donde existe alto riesgo psicosocial por las características sociopolíticas, económicas y tecnológicas presentes en el ambiente donde se presta el servicio (p. 388).

Por su parte, Pulido et al. (2021) citando a la Asociación Nacional de Empresarios (2015,2016) coincide en variados escenarios con los resultados obtenidos en otras investigaciones que demuestran las correlaciones existentes en el riesgo social y el ausentismo laboral, siendo esta una causa dicho por el autor, poco investigada en Colombia, dándose variada investigación sin embargo, no se observan modelos

explicativos, más bien, "se han centrado en determinar los alcances descriptivos y correlacionales y muy pocos estudios el su conexión con los efectos ocupacionales y organizacionales" (p. 153) como indica Cantillo (2020) y Pulido (2015), con lo que se extrae que desde el estudio se presentan efectos nulos respecto de cualquier forma de ausentismo con respecto al riesgo psicosocial, más bien se determinan las causas del ausentismo por estrecha con enfermedades, riesgo ante relaciones interpersonales y otras, muchas de ellas extralaborales.

En el mismo orden de ideas, Jiménez (2015) advierte que, en Colombia, algunos autores están inmersos en la tendencia de centrarse en la seguridad y prevención de accidentes para reducir considerablemente el ausentismo, obviando así, los efectos de la exposición a riesgos psicosociales sobre las ausencias del personal y sus labores. Para Guzmán (2017) hay que analizar a cada segmento de trabajadores y sus factores por separado por cuanto en su investigación los que pertenecen a modalidades de contrato diferentes poseen diferentes riesgos psicosociales, aunque no se midió en su estudio tal factor al ser de tipo descriptiva.

Entre tanto, sugiere Vieco et al. (2014) que, a diferencia de Pulido (2015) y Pulido et al. (2021) "la psicología de la salud ocupacional y la medicina del riesgo han establecido en múltiples estudios alrededor del mundo (Kawakami y Tsutsumi, (2010), Siegrist (2008), Van Vegchel et al. (2005) que el trabajo con altas exigencias de tipo cognitivo, psicológico y emocional, asociado a un escaso control de la tarea, bajo apoyo social de pares y jefes, y una deficiente calidad del liderazgo en profesionales que laboran en servicios humanos, está fuertemente asociado a factores de riesgos entre ellos, cardiovasculares con probabilidad alta de eventos cerebro-vasculares y cardiopatía isquémica", (p. 356) como establecen, Belkic (2004), Hausser et al. (2010); Juárez (2007), Smith et al. (2005), Steptoe, Hamer y Chida (2007).

Así mismo, "otros estudios demuestran también una importante relación entre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y diferentes tipos de trastornos, como musculoesquelético, como indica Palliser et al. (2005) estrés laboral como denotan Shultz et al. (2010), Valverde (2007) y Wang et al. (2009), es por lo que, cada día 6.300 personas mueren como resultado de accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, lo que representa cerca de tres millones de muertes al año siendo que cada año se presentan 337 millones de accidentes mortales y no mortales en los espacios laborales, incidiendo de manera negativa en los índices económicos mundiales hasta por el orden del 4% del producto interno bruto global" (p. 357), según datos de la OIT (2011).

Por otra parte, Valdivieso (2019) citando a Guzmán (2003) indica que "el desempeño de una relación laboral exige una interacción simbiótica entre el empleador-empleado, que permita una adecuada productividad en la organización paralelamente al cumplimiento de objetivos personales, laborales y económicos para el trabajador. Esta relación es particular para cada caso, ya que cada individuo deriva de un medio sociodemográfico específico, con características como edad, sexo, condiciones socioeconómicas, carácter o personalidad única y por supuesto con conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas durante su vida; mientras que, del otro lado del escenario, el empleador requiere a personas capacitadas según sus exigencias para el puesto de trabajo. Cuando estos requerimientos no son alcanzados o no se mantienen condiciones laboradas adecuadas por parte del empleador, el trabajador se ve expuesto a factores de riesgo psicosocial" (p. 40).

En sintonía con lo anterior explicado, Valdivieso (2019) realiza el análisis en su estudio con relación a diversos factores conexos con el riesgo Psicosocial definiendo varias categorías de análisis que son perceptibles en casi toda relación laboral y que realzan su valor, debido a su intrínseca relación con los entornos socioproductivos los cuales pueden contemplarse como referencias a los estudios transversales que se efectúan sobre el tema, dicho esto el estudio contempló como perfil de valoración las siguientes dimensiones: Tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés/compensación, desempeño del rol, y relaciones/apoyo social, con las cuales completó su estudio.

En retrospectiva, se evidencia que cada puesto de trabajo del mundo puede estar sometido a una carga mayor o menor de riesgos psicosociales y que determinarlos es responsabilidad del Estado y de los empleadores de forma directa, así como localizarlos, analizarlos y minimizar su impacto en la salud y el deterioro de las condiciones humanas en razón de los efectos del trabajo como indica Noroño et al (2021) y la exposición al ambiente laboral, es por ello, fundamental para el trabajador colombiano la participación activa en estos temas que incluyen su visión como protagonista y principal afectado.

En este escenario, la inobservancia o falta de interés en determinar los riesgos psicosociales en los ambientes laborales puede acarrear consecuencias de todo tipo no solamente sobre los individuos sino también legales, en este caso, Álvarez (2009) considera que, existe hoy día "una nueva concepción de la salud tiene una trascendencia muy importante al resaltar la triple dimensión de la salud y la importancia de lograr que el organismo, la mente y las relaciones sociales estén en equilibrio" (p. 40) Es decir, que no solo basta con poseer una serie de instrumentos jurídicos que señalen el norte, sino que se debe realizar la determinación puesto por puesto para establecer los riesgos aparentes en cada lugar de trabajo.

Riesgos Psicosociales en Colombia

En un primer escenario, Álvarez (2009) citando a Villalon et al. (2007) establece que: "El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social puede verse como un sistema normativo de identificación y distribución de riesgos sociales, proveyendo a sus destinatarios un cierto nivel de seguridad a estos riesgos. Así pues, cuando el sistema jurídico construye un riesgo social a través de sus categorías normativas y judiciales, lo hace para distribuir los costos de la producción o prevención de ese riesgo entre diversos sujetos y actores sociales, lo que supone la imputación total o parcial del riesgo a uno o varios de estos sujetos. En la medida en que el riesgo no aparezca como especialmente protegido, se imputará finalmente sobre la persona que sufre la contingencia, que en su caso podría trasladarlo al mercado (aseguramiento privado) o a la familia y otras redes de relación personal" (p. 370).

Dicho esto, se procede al establecimiento de los conceptos relacionados a la protección de los trabajadores colombianos y a los instrumentos que definen la materia de protección en términos de salud y riesgos laborales. En un primer momento, es la propia Constitución Política de Colombia (1991) la que en materia de prevención establece:

> *"**Artículo 25**: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la protección especial del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"*

A su vez, la actividad legislativa en materia de prevención y salud ocupacional he desarrollado una serie de Leyes, Decretos y Resoluciones que amplían la garantía constitucional y permiten un abanico de oportunidades para minimizar, corregir, adaptar y afinar la materia de seguridad junto con los riesgos laborales que en conjuntos conforman la base jurídica, científica y técnica donde reposan los derechos de los trabajadores colombianos al disfrute de una vida laboral digna, plena, segura, sin riesgos fatales eventuales.

En este sentido, el Congreso de Colombia expidió la Ley 1562 de 2012, donde se introducen modificaciones al Sistema General de Riesgos definiendo dicho sistema cada concepto relativo a la materia de seguridad, en el entendido, que abarca la organización, la conceptualización, las indemnizaciones y la base de cálculo, los reportes de información de actividades de resultados y promoción de prevenciones en este aspecto, se detalla:

> *"**Artículo 4**: Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a **factores de riesgo**[9] inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre· la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes."*

Por su parte, el Ministerio del Trabajo en Resolución en Resolución 2646 de 2008, y la Resolución N° 2404 de 2019, publicó un documento que se denominó "Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de Factores Psicosociales y sus efectos en la Población Trabajadora y sus protocolos Específicos" desde donde nacen los protocolos técnicos, de intervención sobre la evaluación dentro de los ambientes empresariales e industriales en referencia a la aplicación de sus SGST[10]. En dicha norma, se fundamentan los procesos de promoción, acción, intervención, gestión, actuación del SGR de Colombia, determinándose las guías para el análisis psicosocial y sus factores de evaluación.

Bajo el mismo hilo argumental el ICONTEX, dictó la Guía técnica para la identificación de peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, la cual se denomina GTC-45[11]. Lo más resaltante de dicho instrumento es el contenido del "Anexo A", donde se detallan los siguientes conceptos:

Dicho anexo, establece una descripción detallada de la clasificación de riesgos en sus múltiples de definiciones y escalas valorativas, donde se incluyen los aspectos psicosociales como riesgos determinantes derivados de las relaciones laborales y sus vínculos con la salud y la seguridad.

Por otra parte, y como soporte complementario el Ministerio del Trabajo promulgó el Decreto 1477 de 2014 donde ya se había definido los agentes etiológicos, así como los factores de Riesgo Ocupacional para la prevención de enfermedades laborales incluyendo en la Sección I, numeral 4, los riesgos Psicosociales, dentro de los que se enumeran, caracterizan y sintetizan la Gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, las características del grupo social, las condiciones de la tarea,

9 Negrillas de las autoras.
10 SGST. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
11 GTC-45. Guía Técnica Colombiana #45.

ANEXO A
Informativo)

Tabla de peligros

Descripción	Clasificación						
	Biológico	**Físico**	**Químico**	**Psicosocial**	**Biomecánicos**	**Condiciones de seguridad**	**Fenómenos naturales***
	Virus	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitacional)	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
	Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto
	Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)	Vendaval
	Ricketsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
	Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).		Accidentes de tránsito	Derrumbe
	Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	Material particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)
	Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en alturas	
	Fluidos o excrementos					Espacios confinados	

* Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa, se considerarán todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.

Activar Windows

Imagen N°1. "Anexo A" CGT-45
Fuente: CGT-45

la carga física, las condiciones del medioambiente de trabajo, la interfase persona-tarea, la jornada de trabajo (horarios y jornadas laborales extenuantes).

Sin embargo, en el caso colombiano la situación es más grave que la reconocida, en razón a que la población formal a la que se le puede medir los riesgos es casi igual a la población que se encuentra en la informalidad sin ninguna clase de protección, en este esceario el DANE informa que:

Desde el informe se puede establecer según cifras oficiales que "en el trimestre abril – junio 2021, en las 13 ciudades y áreas metropolitanas, la proporción de hombres ocupados que eran informales fue de 46,5%, mientras que esta proporción para las mujeres fue de 48,4%", esto, indica que existen más de cinco millones de trabajadores se encuentran en la informalidad, por otra parte, dicho informe técnico, también destaca las siguientes condiciones:

Tales datos demuestran que, "el 90,5% de los ocupados en las 13 ciudades y áreas metropolitanas en el período abril - junio 2021 reportaron estar afiliados a seguridad social en salud. En cuanto a pensiones, la proporción de ocupados cotizantes fue 50,3%", siendo el sexo femenino, más afectado con 48% de ocupación informal, y 45 % en el sexo masculino, dejando en evidencia a una población vulnerable y sin acceso a verificación de los efectos psicosociales en el país y sin una seguridad social que permita hacer frente a estos eventos derivados.

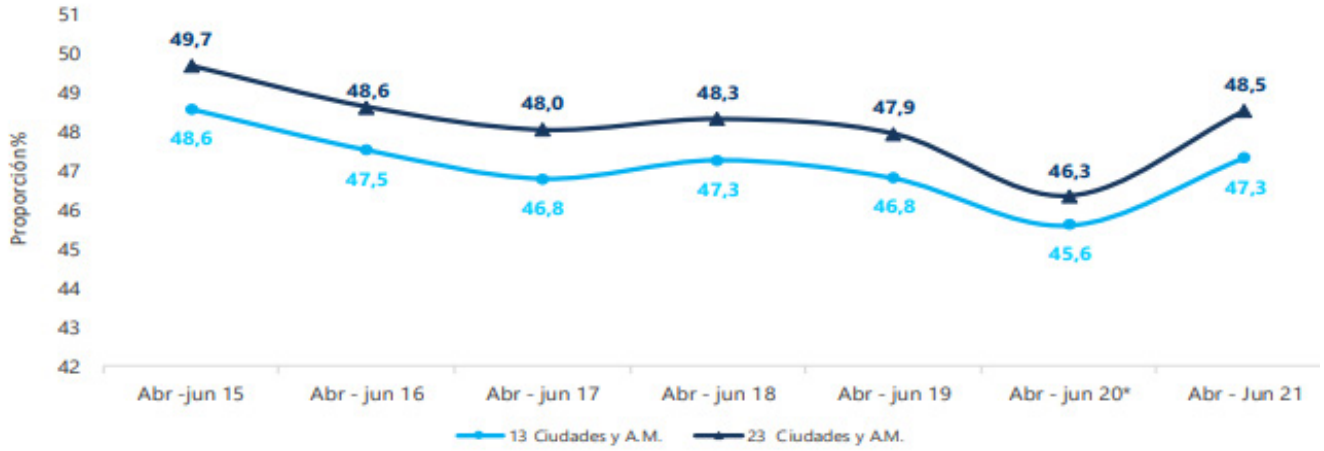


Imagen N° 2. Datos DANE empleos informales en Colombia (2021)
Fuente: Dane (2021)[12]

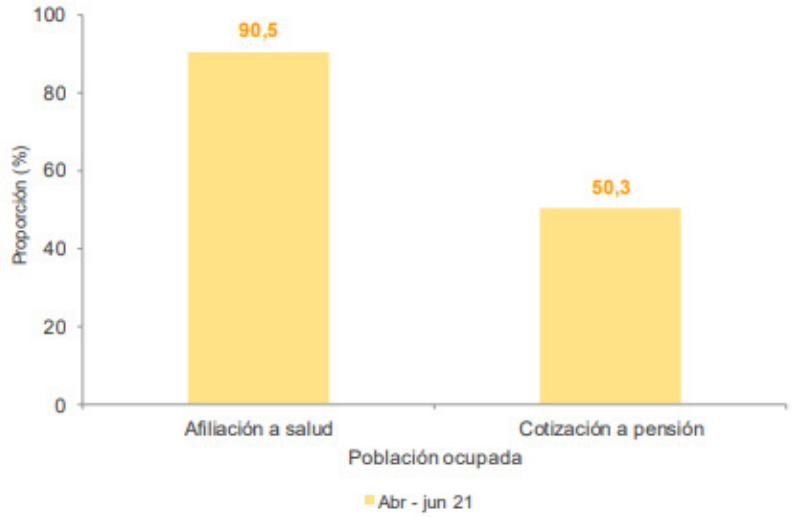


Imagen N°3. Proporción de la población ocupada, según afiliación al régimen de seguridad social en salud y cotización a pensión
Fuente: Informe Técnico del Dane (2021)

Es por lo que, Unda et al (2016) y Muñoz et al. (2018) coinciden en que los factores de riesgo psicosocial son diversos y aun se encuentran bajo estudio e investigación por lo cual, merece la atención de todos los interesados incluyendo al Estado en el desarrollo de políticas públicas que estudien, categoricen e incluyan los riesgos psicosociales como factor preponderante en la estrategia de combate a las enfermedades y patologías derivadas a la exposición de estos sobre la población trabajadora.

Riesgos psicosociales en la Población migrante presente en Colombia

Un nuevo fenómeno a tener en cuenta es, la reciente ola migratoria que ha recibido el país en años recientes provenientes del hermano país Venezuela, debido a la crisis política, social y económica que ha

12 Para mayor información véase: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_abr21_jun21.pdf

generado una "Diáspora[13]" por primera vez en más de 200 años de historia republicana de dicha población. En este sentido, Montiel, Peña y Martínez (2020), así como Martínez y Martínez (2018) establecen que tales grupos poblacionales están sometidos muchas veces a "estrés por aculturación, prejuicio étnico, relaciones interculturales, redes de apoyo social, empoderamiento cultural, integración comunitaria" (p. 96) entre otras situaciones detectadas mediante diversos estudios.

En enero de 2021 se reportaron más de Un millón setecientos mil migrantes venezolanos en Colombia[14] (1.700.000) de los cuales 56.4% presentó un estatus migratorio irregular y 43.6% con estatus regular, de ese 43.6% regular 51% son hombre y 49% son mujeres que poseen algún documento de identificación en Colombia, siendo el 56,4% de los migrantes totalmente desconocidos para el país y de los cuales se desconoce filiación laboral, procedencia, antecedentes familiares y legales, entre otros.

En este sentido, el gobierno colombiano el pasado 8 de febrero de 2021 anunció la expedición de una identificación para el migrante venezolano en suelo colombiano denominado Estatuto Temporal de Protección, como una medida para identificar, cuantificar y hacer visibles a toda la población prácticamente obligada a salir de su país en busca de una mejor calidad de vida, situación que ha sometido al país y a las instituciones a una mayor presión en toda índole sobre los niveles de riesgos psicosociales a tales olas migratorias recibidas.

Hoy en día, y según datos de la Cancillería de Colombia[15] más de Un millón doscientas treinta y tres mil personas de esta población migrante ya ha sido inscrita y registrada a los fines de lograr en un primer paso identificarlas y así poder estructurar políticas públicas para su inclusión en la protección y legislación vigente con respecto a las medidas de salvaguarda y vigilancia de los riesgos sociales emergentes dentro de esta población vulnerable en el país en concordancia con Gutiérrez et al (2014).

Para Martínez y Martínez, el riesgo psicosocial en estas poblaciones deriva de "un elemento de coacción, incluyendo las amenazas a la vida y los medios de subsistencia, ya sea por causas naturales o provocadas por el hombre: movimientos de refugiados y personas internamente desplazadas, así como personas desplazadas por desastres naturales o ambientales, desastres químicos o nucleares, hambrunas o proyectos de desarrollo" (p. 97) por lo cual, es necesario que los estados receptores posean un ordenamiento jurídico que contemple tales elementos de auxilio ante tales desavenencias emergentes e inesperadas, con lo cual, se pueda atender en la medida de lo posible a tales individuos, en cumplimiento de la legislación internacional en materia de migraciones.

Por otro lado, "un entorno hostil puede originar lo que se ha denominado estrés por choque cultural. Si estas circunstancias adversas se perpetúan en el tiempo puede aparecer el Síndrome de Ulises o síndrome del estrés crónico del inmigrante según Achotegui (2009), aunque no es la única consecuencia negativa del incremento de vulnerabilidad, sino que también se ha descrito depresión, abuso de alcohol y otras sustancias, prostitución, etc. Ante esta situación, y desde la perspectiva de la diversidad humana afirmativa, la intervención psicosocial se centra más en las fortalezas y los recursos de las personas migradas en sus contextos que en sus déficits y debilidades en concordancia con Martínez, Calzado y

13 Diáspora. Según el Diccionario de la Real Academia Española, se refiere a la dispersión de grupos humanos que abandonan su lugar de origen.
14 https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Venezolanos%2520en%2520Colombia_2021%2520%2528ESP%2529_17062021%2520_4.pdf
15 https://www.cancilleria.gov.co/estatuto-temporal-proteccion-migrantes-venezolanos

Martínez (2011). Dado que la migración a menudo implica estrés, el concepto de resiliencia es útil en el estudio de experiencias migratorias y en los proyectos de intervención correspondientes" (p. 101)

METODOLOGÍA

Para la redacción y estructuración del presente artículo de investigación se hizo un recorrido histórico por la legislación colombiana en materia de seguridad, salud y en detalle se analizó el riesgo Psicosocial en sus diferentes dimensiones como recomienda Camacho (2017), se consultaron diversas fuentes documentales, páginas web y se hizo consulta de documentos oficiales del Dane y de la Cancillería colombiana, se aplicó la hermenéutica como herramienta de interpretación de datos y resultados. En este sentido, se hizo una selección detallada de todas las leyes, decretos y resoluciones dentro del cuerpo orgánico jurídico colombiano, y que según Raffo et al (2013) se puede establecer una revisión teórica de sus más importantes instrumentos, aplicados al tema concreto.

Posteriormente se sistematizó la recolección de información desde el estudio y análisis cualitativo de trabajos altamente específicos relacionados con la temática desde donde se extrajo información valiosa para su aplicación dentro del escenario colombiano, con lo cual, se construyó la una base teórica sólida en referencia al objeto de estudio, como lo es los riesgos psicosociales y con lo cual se pudo visualizar las perspectivas y retos del sistema general de riesgos laborales en Colombia.

RESULTADOS

Como principal resultado derivado del presente artículo, se debe tener en cuenta que la legislación colombiana en materia de seguridad, higiene y salud posee más de cien años en circulación en nuestro ordenamiento jurídico, que no es un dato menor, siendo que estas leyes especializadas se han desarrollado modernamente en virtud del avance tecnológicos y científicos de las últimas décadas. Por otra parte, en el cuerpo jurídico orgánico vigente en el país se observa muy bien estructurado, es decir, cuenta con todos los instrumentos para la verificación, supervisión e implementación de las políticas públicas destinadas a la protección del trabajador colombiano, sin embargo, se hacen esfuerzos para transformar tales instrumentos legislativos en acciones concretas que disminuyan los riesgos psicosociales entre los colombianos.

Se observa del recorrido realizado que en Colombia se cuenta con instituciones y directrices claras en la conceptualización del fenómeno psicosocial, sin embargo, se requieren mayores esfuerzos para dinamizar la implementación de planes estratégicos por empresa con el propósito de minimizar la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales producto de los riesgos psicosociales.

Se detecta que, con referencia al tema de la atención primaria, en concordancia con Pulido et al. (2021) y Valdivieso (2019) que existe una estigmatización concreta sobre las implicaciones de los riesgos psicosociales y la salud mental de los trabajadores, así mismo, tal novedad de la ley ha generado un déficit de psicólogos expertos en este fenómeno, siendo que, en la práctica, son los únicos profesionales autorizados por la ley, para aplicar la batería de riesgo psicosocial, con lo cual, las autoridades competentes deben abocarse a cubrir las demandas reales del sector.

Se determinó con base en las estadísticas consultadas, que en Colombia existen más de cuatro millones y medio de trabajadores informales que se encuentran fuera de las estadísticas relativas al análisis y detección de posibles riesgos psicosociales, y de los cuales no se poseen mayores datos con los cuales determinar su vulnerabilidad y menos aún, existen políticas destinadas a determinar el impacto de dichos riesgos en sus entornos laborales.

Se constató, que en suelo colombiano existen mas de un millón setecientos mil venezolanos migrantes según datos de la Cancillería colombiana y que de conformidad con Martínez y Martínez (2018) son poblaciones migrantes sumergidas en toda clase de vulnerabilidades de las cuales apenas se tienen datos y con las cuales de deben aplicar políticas públicas a los fines de consolidar una atención y detección de riesgos psicosociales por causa de la Diáspora venezolana presente en el país.

CONCLUSIONES

Se concluye del presente proceso de investigación, que el riesgo psicosocial estará presente en la vida de los trabajadores de forma intrínseca, ya que es el humano el motor dinamizador económico, social y cultural por excelencia, el cual, está siendo sometido a factores externos que implican una diversa gama de riesgos para la salud. Por ende, se debe entender que existen responsabilidades compartidas entre el Estado y la Empresa en minimizar tales factores de riesgos que den lugar a enfermedades y accidentes laborales.

En tal sentido, también se concluye que, Colombia cuenta con una legislación especializada para la detección, análisis y supervisión de los riesgos psicosociales, sin embargo, se hacen esfuerzos para lograr la implementación de todos los sistemas de vigilancia y protección a todo el parque empresarial presente en territorio colombiano.

Se concluye que, existen a la fecha mas de 7 millones de personas en sumergidas en alguna clase de riesgo psicosocial en virtud de la cantidad de personas que laboran en la informalidad y al número de migrantes venezolanos de los cuales no se tienen datos sobre los riesgos psicosociales de dicha población, las cuales llegan al país en situación de vulnerabilidad. Siendo estos, el mayor reto que enfrenta el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales en toda su historia, con motivo a que nunca nuestro país había experimentado una migración abrupta, inesperada y desorganizada como la provocada por la Diáspora venezolana.

REFERENCIAS

Achotegui, J. (2009). Migración y salud mental. El síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (Síndrome de Ulises). Zerbitzuan, 46, 163-172.

Almodóvar, M. A., Berjón, M. A., Cuenca, M. R., Fraile, A., García de Castro, M., Del Hoyo, M. A., Martín-Daza, F., Nogareda, C., Nogareda, S., Oncins, M., Urrutia, M.

& Zubizarreta, I. (2003). Psicosociología del trabajo. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Álvarez Briceño, Pedro (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. Telos, 11(3),367-385.[fecha de Consulta 19 de Septiembre de 2021]. ISSN: 1317-0570. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99312516006

Asociación Nacional de Empresarios. (2015). Encuesta Ausentismo, Incapacidades y Restricciones Médicas 2015. http://www.andi.com. co/SBCB/Paginas/Divulgación-.aspx Asociación Nacional de Empresarios. (2016). Informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo. http://www.andi.com.co/ Uploads/(2) Primer informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2016 23052018.pdf

Asociación Nacional de Empresarios. (2016). Informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo. http://www.andi.com.co/ Uploads/ (2) Primer informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2016 23052018.pdf

Blanco Guzmán M. (2003) El estrés en el trabajo. Revista Ciencia y Cultura. 2003;(12):71-8.

Belkic, K. (2004). Is job strain a major source of cardiovascular disease risk?. Scand Journal Work Environmental Health, 30, 85-128.

Bronstein, A. (1998). Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina. http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/ mdtsanjose/papers/pasado

Charria O, Víctor H., & Sarsosa P, Kewy V., & Arenas O, Felipe (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29(4),380-391.[fecha de Consulta 18 de Septiembre de 2021]. ISSN: 0120-386X. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004

Camacho Ramírez, Adriana, & Mayorga, Daniela Rocío (2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. Prolegómenos. Derechos y Valores, XX(40),159-172.[fecha de Consulta 26 de Septiembre de 2021]. ISSN: 0121-182X. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87652654011

Cantillo, J. (2020) Responsabilidad social empresarial de las empresas extractivas en el departamento de Sucre: un análisis de concepciones. J. Cantillo (Eds. 1), Enfoques y perspectivas de la responsabilidad (pp 87-91). Universidad Libre. http://www.unilibre.edu.co/cartagena/images/investigacion/libros/Enfoques-y-perspectivas.pdf

Cruz, A. (1996). Grandes Oradores Colombianos. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.

Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. Estudios Socio-Jurídicos, 19(2), 129-155.

García, A. (2008). El Sistema General De Riesgos Profesionales vigente en Colombia —una visión interna y desde la decisión 584, instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo—. International Law Revista Colombiana de Derecho Internacional, 13, 215-253.

González-Trijueque, David, & Giachero, Silvana, & Delgado, Sabino (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL LUGAR DE TRABAJO: APROXIMACIÓN TEÓRICA Y MARCO LEGAL EN URUGUAY. Ciencias Psicológicas, VI(1),75-87.[fecha de Consulta 12 de Septiembre de 2021]. ISSN: 1688-4094. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459545416007

Guzmán, D. F. (2017). Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral de una industria licorera por modalidad contractual (Universidad del Valle). http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10893/12557/CB-0574770.pdf?sequence=1

Hausser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M. & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the job demand-control (-support) model and psychological well-being. [Review]. Work and Stress, 24(1), 1-35. doi:10.1080/02678371003683747

Jiménez, L. K. (2015). Psycho-labor risk factors in the mining sect. Tesis Psicológica, 10(1), 116–130. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139044651009

Juárez, A. (2007). Psychosocial work factors associated to blood pressure and cardiovascular symptoms among Mexican nurses. Salud Pública Mex, 49(2), 109-117. DOI: S0036-36342007000200006

Kawakami, N. & Tsutsumi, A. (2010). Job stress and mental health among workers in Asia and the World. Journal of Occupational Health, 52(1), 1-3.

Langenhan, M., Leka, S., & Jain, A. (2013). Psychosocial risks: is risk management strategic enough in business and policy making? Safety and Health at Work, 4(2), 87–94.

Llaneza, F. J. (2009). Ergonomía y psicosociología aplicada. Manual para la formación del especialista. Valladolid: Lex Nova.

Leka, S., Van Wassenhove, W., & Jain, A. (2015). Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. Safety Science, 71, 61-67

Martínez, M.F. Calzado, V. & Martínez. J. (2011). Intervención social y comunitaria en el ámbito de la Inmigración. En I. Fernández, J.F. Morales & F. Molero (Coords.), Psicología de la Intervención Comunitaria, (pp. 245-288). Bilbao: Desclée de Brouwer.

Martínez, M y Martínez J (2018) procesos migratorios e intervención psicosocial. Papeles del Psicólogo, vol. 39, núm. 2, 2018 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, España Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77855949003

Montiel, S., Peña, A., & Martínez, C. (2020). Cultura tributaria: Formas de mejorarla. (1.a ed., Vol. 1) [Libro electrónico]. Universidad Libre.

o Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D. C., & De-La-Ossa-Guerra, S. J. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. Saber, Ciencia Y Libertad, 14(2), 283–294. https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893

https://www.unilibre.edu.co/cartagena/index.php/investigacion/catalogo-de-publicaciones

Muñoz Rojas, Delvis, & Orellano, Nataly, & Hernández Palma, Hugo (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente, 21(40),532-544.[fecha de Consulta 26 de Septiembre de 2021]. ISSN: 0124-0137. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497557156015

Noroño Sánchez, J. G., Baquero Suarez, T. M., Vílchez Pirela, R., & Soto, O. L. (2021). Ética en las organizaciones sindicales venezolanas: una mirada desde lo teórico-legal. *Revista Venezolana De Gerencia*, *26*(94), 644-660. https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.11

OIT (2011) en Ingles ILO (2011). (vi-109) International Journal of Labour Research - 2011. International Journal of Labour Research (VI-109).

Palliser, C. R., Firth, H. M., Feyer, A. M. & Paulin, S. M. (2005). Musculoskeletal discomfort and work-related stress in New Zealand dentists. Work and Stress, 19(4), 351-359.

Pulido, E. G. (2015). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión. Inclusión y Desarrollo, 3(1), 83–95. https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.3.1.2016.83-95

Pulido Guerrero, Edgar Guillermo, & Lora Carrillo, Lesby Johanna, & Jiménez Ruiz, Luz Karine (2021). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo. Interdisciplinaria, 38(1),149-162. [fecha de Consulta 18 de septiembre de 2021]. ISSN: 0325-8203. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18065114010

Raffo Lecca, Eduardo, & Ráez Guevara, Luis, & Cachay Boza, Orestes (2013). Riesgos psicosociales. Industrial Data, 16(1),70-79. [fecha de Consulta 26 de Septiembre de 2021]. ISSN: 1560-9146. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81629469008

Shultz, K. S., Wang, M., Crimmins, E. M. & Fisher, G. G. (2010). Age differences in the demand-control model of work stress an examination of data from 15 european countries. Journal of Applied Gerontology, 29(1), 21-47. doi: 10.1177/0733464809334286

Siegrist, J. (2008). Effort-reward imbalance and health in a globalized economy. Scandinavian Journal of Work Environment & Health, 163-168.

Smith, L. A., Roman, A., Dollard, M. F., Winefield, A. H. & Siegrist, J. (2005). Effort-reward imbalance at work: the effects of work stress on anger and cardiovascular disease symptoms in a community sample. Stress and Health, 21(2), 113-128. doi: 10.1002/smi.1045

Steptoe, A. & Kivimäki, M. (2012). Stress and cardiovascular disease. Nat Rev Cardiol. doi: nrcardio.2012.45 [pii]10.1038/nrcardio.2012.45

Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2018). Factores de riesgo psicosocial, conflicto organizacional y satisfacción laboral: Un modelo de ecuaciones estructurales. Anales de Psicología / Annals of Psychology, 35(1), 106–115. https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711

Unda, Sara, & Uribe, Felipe, & Jurado, Samuel, & García, Mirna, & Tovalín, Horacio, & Juárez, Arturo (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 32(2),67-74. [fecha de Consulta 26 de septiembre de 2021]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231346516001

Valdiviezo Gilces, Diana Carolina, & Rodríguez Nieves, Rodolfo Ricky, & Parrales Abarca, Fanny Leonor, & Ibarra Vélez, Lissette Stephanie, & Carvajal Prado, Melissa Monserrat, & Tripul Villamar, Mario Francisco, & Sarmiento Segarra, Karen Brenda, & Laines Jiron, María Gabriela (2019). Identificación y evaluación de los factores de riesgo psico-social en personal que labora en una central de llamadas de emergencia, Ecuador-2018. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38(1),39. [fecha de Consulta 19 de septiembre de 2021]. ISSN: 0798-0264. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55959379010

Valverde, M. (2007). Radiografía de los riesgos psicosociales. Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención, 34, 32-35

Van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H. & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. Social Science & Medicine, 60(5), 1117-1131 doi:10.1016/j.socscimed.2004.06.043

Vieco Gómez, Germán F., & Abello Llanos, Raimundo (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. Psicología desde el Caribe, 31(2),354-385. [fecha de Consulta 19 de Septiembre de 2021]. ISSN: 0123-417X. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21331836004

Villalón, Jesús; Fernández, María Luisa y Álvarez del Cubillo, Antonio (2007). "Concepto y Tratamiento Jurídico de los Riesgos Psicosociales". En Fernández, María Luisa (responsable). Análisis de la Regulación Jurídico-Laboral de los Riesgos Psicosociales. Editado por el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. España.

Walters, D. (2011). Worker representation and psycho-social risks: A problematic relationship? Safety Science, 49, 599-606.

Wang, J. L., Schmitz, N., Dewa, C. & Stansfeld, S. (2009). Changes in perceived job strain and the risk of major depression: results from a population-based longitudinal study. American Journal of Epidemiology, 169(9), 1085-1091. doi: 10.1093/Aje/Kwp037

Legislación Consultada:

1. Ley 57 de 1915
2. Ley 46 de 1918
3. Ley 37 de 1921
4. Ley 10 de 1934
5. Decreto 652 de 1935
6. Ley 96 de 1938
7. Ley 6 de 1945
8. Ley 90 de 1946
9. Decreto 3767 de 1949
10. Decreto 2663 de 1950
11. Decreto 905 de 1951
12. Ley 9 de 1979
13. Resolución 2400 de 1979
14. Decreto 614 de 1984
15. Resolución 2013 de 1986
16. Resolución 1016 de 1989
17. Ley 100 de 1993
18. Ley 1295 de 1994
19. Ley 879 de 2000
20. Ley 776 de 2002
21. Ley 1010 de 2006
22. Resolución 1404 de 2007
23. Resolución 2346 de 2007
24. Decreto 2646 de 2008
25. Decreto 2566 de 2009
26. Resolución 1918 de 2009
27. Circular 0038 de 2010
28. Resolución 652 de 2012
29. Resolución 1409 de 2012
30. Ley 1562 de 2012
31. Resolución 4502 de 2012
32. Decreto 1443 de 2014
33. Decreto 1477 de 2014
34. Resolución 3368 de 2014
35. Decreto 0472 de 2015
36. Decreto 1072 de 2015
37. Resolución 1111 de 2017
38. Resolución 3246 de 2018
39. Resolución 4919 de 2018
40. Resolución 0312 de 2019
41. Resolución 2404 de 2019
42. GTC-45
43. Resolución 2404 de 2019

TRASTORNOS MÚSCULOESQUELÉTICOS Y EL SECTOR CONSTRUCCIÓN: LOS RETOS DE LA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN COLOMBIA

Zuley Salcedo[1],Luis Villegas[2]

RESUMEN

Para el presente artículo de investigación se hizo un recorrido por la legislación colombiana y por prestigiosos estudios referidos a los Trastornos Musculoesqueléticos que presentan específicamente el sector construcción en Colombia. Siendo un sector en vertiginoso crecimiento, se observa la aparición de cifras alarmantes en la ocurrencia de accidentes laborales, relacionadas con la falta de aplicación de políticas públicas, falta de vigilancia a las empresas presentes en el sector entre otros factores claves determinados durante el estudio. Para el presente desarrollo, se utilizó metodología cualitativa y se hizo uso de la hermenéutica jurídica para la estructuración de los análisis y resultados obtenidos. Los principales resultados demuestran que cerca del 70% de la población de trabajadores del sector construcción en Colombia esta desprotegida y que cerca del 30% de las empresas del sector no cumple con las normas referentes al tratamiento y abordaje de los TME, así como una gran falencia a nivel de vigilancia de las instituciones del Estado en materia de epidemiología, seguridad y salud laborales.

PALABRAS CLAVE
Trastornos musculoesqueléticos, Sector Construcción, Vigilancia, Políticas Públicas, Riesgos.

ABSTRACT

For this research article, a tour was made of Colombian legislation and prestigious studies referring to Musculoskeletal Disorders that specifically present the construction sector in Colombia. Being a sector in vertiginous growth, the appearance of alarming figures in the occurrence of occupational accidents is observed, related to the lack of application of public policies, lack of vigilance to the companies present in the sector among other key factors determined during the study. For the present development, qualitative methodology was used and legal hermeneutics were used to structure the analyzes and results obtained. The main results show that about 70% of the population of workers in the construction sector in Colombia is unprotected and that about 30% of the companies in the sector do not comply with the regulations regarding the treatment and approach of MSDs, as well as a large failure at the level of surveillance of State institutions in matters of epidemiology, occupational health and safety.

1 Ingeniero Ambiental y Sanitario. Correo electrónico: zuleysalcedo@gmail.com
2 Medico General. Correo electrónico: luizevillegasrios@gmail.com

KEYWORDS
Musculoskeletal disorders, Construction Sector, Surveillance, Public Policies, Risks.

INTRODUCCIÓN

Una vez que la humanidad hizo su ingreso a la primera revolución industrial y con ella la participación directa del humano como motor de transformación y primera herramienta de trabajo, el trabajo ha sido un factor de atención por cuanto incide directamente sobre las condiciones del cuerpo. A nivel mundial, y establecido por la propia Organización Mundial de la Salud[3] (en lo sucesivo OMS), cerca de 1710 millones de personas padecen trastornos musculoesqueléticos[4], 568 millones de personas sufren de dolores lumbares, siendo dichos trastornos la primera causa de discapacidad en mas de 160 países, es por ello, que crece incesantemente el interés en este tema, en razón a que tales trastornos limitan, afectan y minimizan la movilidad, destrezas, bienestar y capacidades de quienes los padecen.

Por otra parte, insiste la OMS, que los trastornos musculoesqueléticos están provocando jubilaciones anticipadas, con lo cual, se acorta la vida laboral útil del trabajador y sometiendo a presiones innecesarias a los sistemas de salud y de pensiones a los países, en este sentido, no se avizora un panorama alentador, al contrario, las cifras cada día son más significativas y alarmantes, constatándose un vertiginoso aumento en los próximos decenios.

Según datos aportados de la Organización Internacional del Trabajo (2014, 2015, 2016) (en lo sucesivo OIT) son los trabajadores del sector construcción los expuestos a mayor cantidad de riesgos de variada índole pero en especial los relacionados a los TME, entretanto, poseen menos información de la cantidad de riesgos laborales que cada actividad y puesto de trabajo pudiera poseer, en este escenario, debe ser esa la línea que debe asumir, el Estado, la Empresa y la academia, a los fines de llenar el vacío existente para este caso emblemático colombiano.

A nivel latinoamericano, Cieza et al. (2020) establece que, en la región, se deben implementar mecanismos de control, prevención, detección y rehabilitación dentro de los sistemas de Seguridad e Higiene nacionales a los fines de brindar una respuesta satisfactoria al trabajador inmerso en esta clase de afecciones producto de la exposición al trabajo, los esfuerzos y los movimientos repetitivos sobre el cuerpo. Por otra parte, aduce el autor, que las debilidades históricas de los sistemas de salud y seguridad en el trabajo del continente americano hoy día representan un mayor riesgo en la prevención de los TME, y, por ende, incremento de las posibilidades de lesiones graves en la población laboralmente activa.

En el caso colombiano, se han hecho estudios que demuestran el grado de exposición al riesgo laboral mayormente en sectores como la construcción, siendo el que aporta datos derivados del tipo de trabajo y esfuerzo a que son expuestos los trabajadores que laboran dentro de este rubro. A sabiendas, que las actividades propias son exigentes Bedoya (2018)el autor aduce que, la "forma como la actividad laboral determina la vida humana, en ellas se debe tener en cuenta los peligros a los cuales está sometido el trabajador, debido a que la construcción es una de las mayores industrias del mundo, agrupa activi-

3 OMS: Trastornos musculoesqueléticos: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions
4 Trastornos Musculoesqueléticos, en lo sucesivo TME.

dades como ingeniería civil, demolición, renovación, reparación y mantenimiento dejando expuestos trabajadores a una gran variedad de situaciones peligrosas, causantes de accidentes como los ocurridos en distintos entornos de la construcción" (p. 2).

En razón a ello, y a sus muchas aristas el presente estudio abordará los lineamientos legales y teóricos relativos a los TME, específicamente en el sector construcción y evidenciará como el actual sistema de seguridad de Colombia interactúa, dirige y supervisa las actividades del sector construcción, haciendo un recorrido teórico sobre tales aspectos, en especial haciendo una revisión crítica sobre los escenarios mas destacados para el trabajador colombiano, intentando realizar un aporte sobre las debilidades y flaquezas del sistema de salud hoy aplicado, así como sobre la normativa vigente en materia de TME.

ESTADO DEL ARTE

Desde hace más de 100 años, Colombia viene ajustando su legislación acorde a las tendencias novedosas resultantes de los convenios internacionales y al producto de la investigación, en este sentido, los trabajadores no están desprovistos de legislación sobre el tema de los TME, sin embargo, esto tampoco ha resultado en mejorías significativas para los trabajadores del sector construcción.

Claro está, que los avances científicos han demostrado de forma innegable que a medida en que se incluye esfuerzo físico en la actividad que se desempeña, aumentan los riesgos de secuelas derivadas de este, es por ello, que se debe esclarecer lo relativo a la terminología en materia de TME, a los fines de diferenciarlos de cualquier otra patología.

Es menester entonces aclarar que, cuando se hace referencia a los TME, Paredes (2018) los define como "lesiones del aparato locomotor que pueden tener un origen laboral. Afectan principalmente a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores. funcionales), asociadas al aparato locomotor: músculos, tendones, ligamentos, nervios o articulaciones. Los TME de origen laboral son alteraciones que sufren estas estructuras corporales, causadas o agravadas fundamentalmente por el trabajo y los efectos del entorno en el que éste se desarrolla". (p. 2)

Insisten los autores que, "la mayor parte de los TME se deben a una exposición repetida a cargas durante un período de tiempo prolongado y afectan principalmente a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, aunque también pueden afectar a las inferiores. Los síntomas principales son el dolor asociado a inflamación, pérdida de fuerza y limitación funcional de la parte afectada, dificultando o impidiendo la realización de algunos movimientos". (p. 3) Por otra parte, Cárdenas et al. (2015) citado por Garcés (2019) lo definen como, "alteraciones físicas y funcionales, que se definen como una de las patologías laborales con más apariciones que perjudica a miles de empleados mundialmente (Cárdenas, 2015), dichos trastornos generalmente afectan diversas partes del cuerpo, considerando su ubicación, las lesiones musculoesqueléticas se separan. En dos importantes grupos: las de afectación a la espalda y columna vertebral y las que afectan las extremidades o miembros superiores, en esta ocasión ahondando en la afectación de espalda y columna vertebral". (p. 3)

En este mismo orden de ideas, la UGT sobre este mismo particular establece que "se puede entender por TME de origen laboral al conjunto de trastornos producidos en tendones, músculos, articulaciones, huesos, cartílagos, ligamentos y nervios. Además, hay que tener en cuenta que los coordina el sistema nervioso y que dicho conjunto óseo-muscular a su vez puede influir indirectamente en los sistemas circulatorio, digestivo y respiratorio. Siendo algunos de ellos: lumbalgia, tendinitis, epicondilitis, hernias, cervicalgias y síndrome del túnel carpiano. Al ser una gama de dolencias tan extensa, los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo y formados para evitar este tipo de dolencias, según los puestos de trabajo y tareas que se tengan que realizar para concienciar y sensibilizar" (p. 3)

Visto como ha sido su reconstrucción, tales afecciones son causadas por el tipo de labor, con posibles agravantes relacionadas al cuerpo, el peso y la edad, con ello, se identifican circunstancias que deben ser visualizadas en cada entorno laboral para prevenirlos, sin embargo, la lista es larga, es por ello, que se debe analizar desde diferentes ángulos la situación colombiana partiendo entonces desde lo actual y vigente, para brindar una perspectiva a futuro.

En Colombia, existe legislación aplicada al tema, comenzando por la propia Constitución Política (1991) cuando expresa en su artículo 25:

> *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".*

En este aspecto, parte desde la propia Carta Magna, la voluntad y la orden de propender a la protección del trabajador procurando condiciones dignas, justas y cabe agregar libre de riesgos a su salud en ocasión de ello. Por tal motivo, el legislador patrio posee en primer lugar, la responsabilidad de crear fuente de empleado, pero al mismo tiempo de generar políticas públicas que protejan al trabajador de daños relacionados a este. En el siguiente recuadro, se hará un resumen cronológico de las leyes, decretos y resoluciones en materia de protección e indemnización por esta clase de factores de riesgo dentro del ordenamiento jurídico colombiano.

Tabla 1. Normas en materia de Protección al Trabajo

N°	Norma
1	Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
2	Ley 1295 de 1994. Normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de enfermedades y accidentes (COTIZACION).
3	Decreto 1607 de 2002. Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas.
	Ley 776 del 2002 (sobre la organización y prestación del sistema general de riesgos profesionales).
4	Ley 797 de 2003. Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993.

N°	Norma
5	Resolución 1401 del 2007. Con el cual se Establecen obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
6	Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan nuevas disposiciones en la materia de salud ocupacional.
7	Decreto 1072 de 2015 (decreto único reglamentario del sector del trabajo).
8	Resolución 0312 de 2019 Estándares mínimos.
9	Decreto 676 del 2020. Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales.

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Desde la entrada en vigor de la Constitución Política de Colombia en 1991, se han hecho avances significativos en materia de higiene, seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, esto no quiere decir que el sistema funcione perfectamente, por ende, se hace necesario verificar si se requieren ajustes para proponer su corrección con estrategias de primer nivel que apalanquen el mejoramiento continuo para el beneficio del trabajador colombiano como bien único, e irrepetible.

CARACTERIZACIÓN

El sector construcción de Colombia, esta constituido por una gran diversidad de empresas y labores, sin embargo, estas requieren casi en su mayoría del esfuerzo físico para lograrlas, las tecnologías modernas han logrado minimizar el uso de la mano de obra, pero nunca lograremos eliminar al hombre de estas actividades. En este sentido, se entiende que este sector posee gran parte de trabajo rudimentario, que puede consistir en levantamiento de peso, posiciones incomodas de trabajo, exposición a ambientes hostiles entre muchos otros, que tarde o temprano causarán su impacto en el cuerpo humano, es por tales circunstancias conocidas por demás, que se debe realizar todo lo posible por minimizar tales consecuencias sobre la vida del trabajador.

Por tal motivo, se requiere tener presente que los riesgos son inevitables, pero se puede intentar maximizar las protecciones para minimizar los impactos, la búsqueda de mejores condiciones para que las actividades de avance y progreso social que promueve el sector construcción sigan dando frutos y generando riqueza para el país, sin costes sobre la condición corporal del individuo que dinamiza con su aporte físico el sector. Razón por la cual, se deben tomar las medidas que sean necesarias para que tal actividad no impacte negativamente.

En este sentido, el sector construcción de Colombia presenta una variada información que es importante tener en cuenta a la hora de establecer una política de atención a este flagelo cada vez mas recurrente en el país, es por ello que se ofrecen las siguientes estadísticas que evidencias las incidencias propias de este sector en la siguiente gráfica:

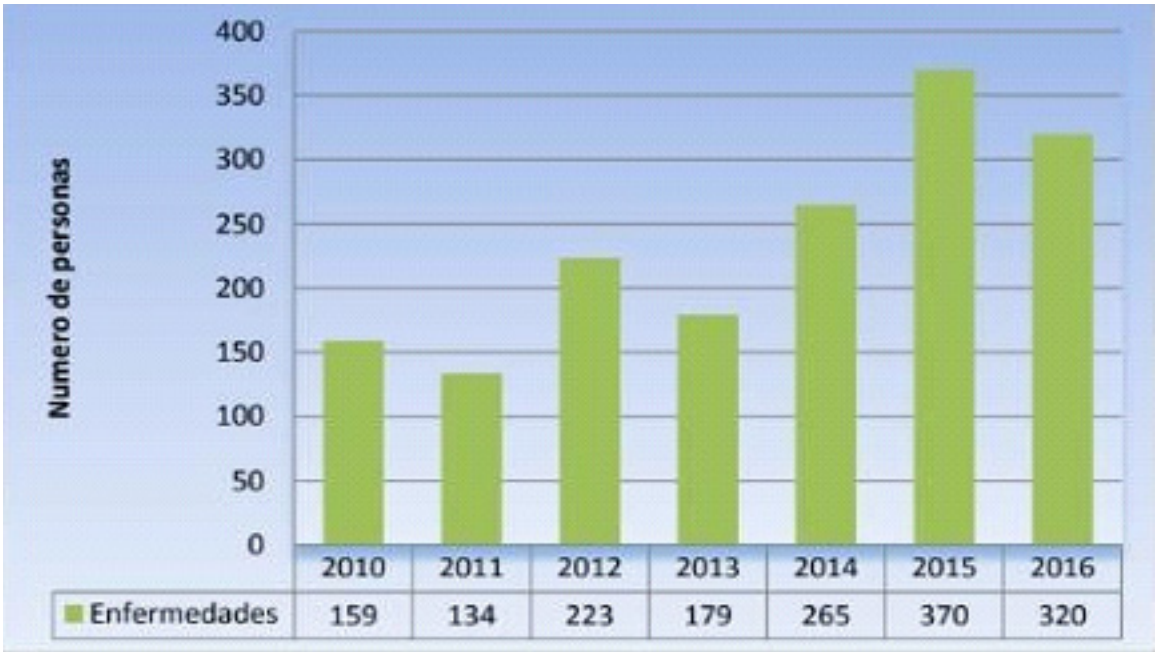


Gráfico 1. Estadísticas FASECOLDA
Fuente: Informe estadísticas FASECOLDA (2016-2020)

Este informe demuestra la ocurrencia constante de afectaciones únicamente del sector construcción en Colombia hasta el 2016, fue mas de 300 personas en el año resultando afectadas con una incapacidad derivada de la siniestralidad del sector. A este respecto, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)[5]emitió un informe actualizado desde el año 2018 que a continuación se expone:

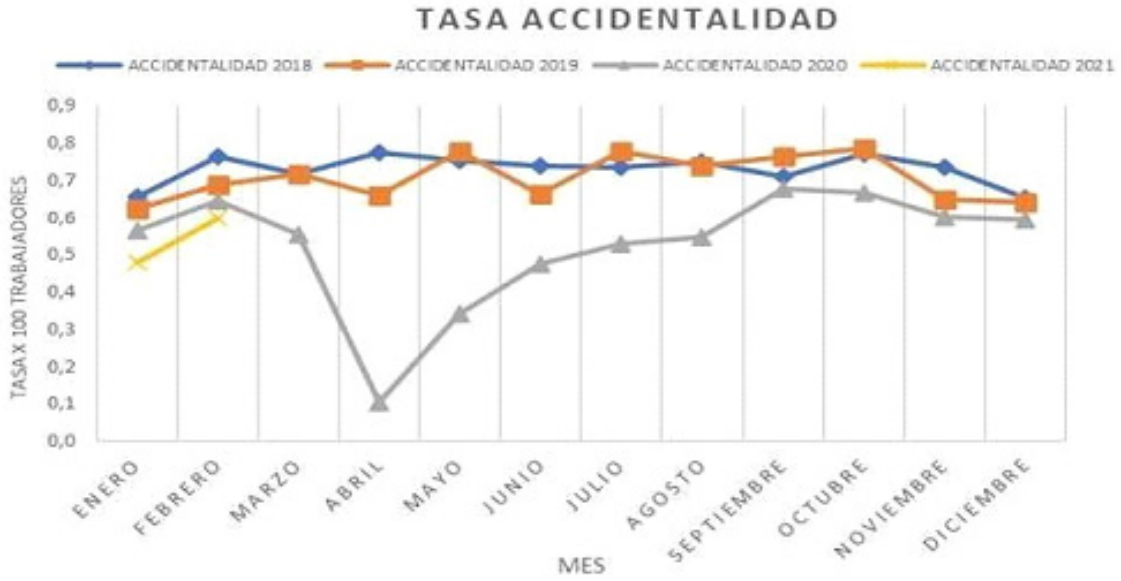


Gráfico 2. Siniestralidad en el Sector Construcción 2018-2021
Fuente: Consejo Colombiano de Seguridad (2021)

5 Para más información véase: https://ccs.org.co/articulos-tecnicos/como-ha-estado-la-siniestralidad- laboral-en-el-sector-de-la-construccion/

De conformidad con el Consejo Colombiano de Seguridad, en el año 2020 hubo la ocurrencia de 984 accidentes laborales solo en el sector construcción, cifras que se desprenden desde todos los departamentos, con una tasa de accidentalidad de 6,4 accidentes por cada 100 trabajadores en comparación con la tasa nacional que fue de 4,4 por cada 100, en este sentido, se observa que en promedio existe la ocurrencia de 156 accidentes por día a nivel nacional en dicho sector.

Es entonces determinante la necesidad de hacer acercamientos teóricos que permitan abordar la problemática del sector construcción y que se generen cambios a lo interno con el fin de coadyuvar no solo con cifras sino con propuestas que resulten en una disminución de eventos que afecten positivamente en la seguridad y en especial sobre los TME.

TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS EN COLOMBIA

Los TME en Colombia vienen a representar una circunstancia seria y que debe ser atendida con la urgencia del caso, en virtud de los alarmantes casos de ocurrencia con que vienen en aumento, en este sentido Diez et al. (2007) establece que, es importante determinar, que todas las circunstancias de riesgo están incluidas en un mismo sector productivo y todas pueden coincidir en una misma actividad, con lo cual aumenta la posibilidad de ocurrencia de un TME, esto denota que, en el sector construcción aumenta en su conjunto la exposición a estos riesgos dada su propia naturaleza.

Es por lo que, Hernández (2017) informa que cerca del 70% de los trabajadores del sector construcción en Colombia trabajan en informalidad y solo cerca del 30% de las empresas cumple con los aportes y leyes en materia de seguridad, lo que coloca en gravedad y riesgo al trabajador por parte del patrono, es decir, se debe iniciar la verificación empresa por empresa y obra por obra para garantizar que todos los trabajadores del sector estén amparados al menos con lo referente a salud.

Tomando en consideración los criterios expuestos, López (2017) identifica que el sector construcción colombiano está plagado de condiciones inseguras, partiendo desde la falta de un empresario responsable que persiga primero la seguridad y luego la rentabilidad, es por tanto conveniente, resaltar lo expresado por Nadhim (2016) que mucho dependerá de la estructura empresarial donde ocurran los eventos fortuitos, ya que los TME, son más comunes que las enfermedades virales y en el caso que nos ocupa, en el sector construcción existe la alta posibilidad cuando la entidad de trabajo no invierte en prevenir sino en corregir.

Es por lo que Romo (2020) determina que "la presencia de estos trastornos se manifiesta inicialmente a partir de síntomas manifestados en molestias, antes de que el trabajador pueda contar con un diagnóstico de TME. Dentro de los factores de riesgo relacionados a estos trastornos se identifican aquellos derivados de la carga física, se incluyen actividades como la manipulación manual de cargas, donde se ha demostrado que puede resultar en la aparición de TME, por efecto de las fuerzas ejercidas en acciones tales como: levantar, transportar y empujar, acompañado con tareas repetitivas, posturas de trabajo incómodas e inadecuadas, entre otras, lo cual conlleva a un alto riesgo de lesiones, principalmente, a nivel dorsal y lumbar, seguido de cuello y extremidades tanto superiores como inferiores" (p. 12)

Siendo que en el sector construcción colombiano se encuentran todas las características que mundialmente han generado la aparición de los TME causante de grandes pérdidas a nivel económico para las empresas, se debe trazar y describir como un todo, los tipos de riesgos que se exponen los trabajadores de dicho sector con el propósito de construir teoría que impulse el avance de las políticas destinadas a perseguir el menor impacto

RIESGOS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN COLOMBIANO

El sector construcción en Colombia no se diferencia mucho del resto del mundo, en lo atinente a la similitud de riesgos presentes se refiere, por ejemplo, en el caso español, aduce Castellanos (2020) el sector construcción presenta alta ocurrencia de "golpes, caídas en altura, cortes y pinchazos, caídas al mismo nivel, caída de objetos, materiales o herramientas, desplome o derrumbamientos, sobreesfuerzos, proyección de partículas". (p. 31) Por otra parte, dadas las connotaciones geográficas de cada Departamento existen diversidad de factores que inciden en algunas más que otras.

Es por ello, que se considera común en nuestro sector construcción la carga de objetos pesados y la aplicación de esfuerzos para su manipulación, en algunos sitios de trabajo suelen poseer posturas forzadas, muchas veces incluso posturas estáticas, por otro lado, suelen verse actividades que implican movimientos repetitivos, incluso la exposición a vibraciones y en algunos departamentos, la exposición a trabajos donde existe exposición permanente al frío, o en su defecto a altas temperaturas ambientales.

En este sentido insiste Castellanos (2020) que "los trabajos de construcción están asociados a muchos riesgos que pueden ocasionar accidentes de diversas índoles incluso mortales: caer desde una altura; quedar atrapado por la tierra o los escombros; recibir golpes por la caída de materiales y herramientas; sufrir cortes, contusiones, esguinces o problemas de espalda al manipular cargas; entrar en contacto con sustancias peligrosas, entre otras. La materialización de los accidentes se puede dar por causas primarias como las distracciones, descuidos, excesos de confianza, realización de tareas no asignadas, y condiciones inseguras". (p. 11) Por otra parte, este sector está expuesto al uso de maquinaria pesada para remover, eliminar o trasladar objetos y materiales, donde, dicha maquinaria interviene de forma habitual en la generación de vibración que expone a todo el cuerpo a estas fuerzas que de forma inmediata no generan efecto alguno, pero que nunca dejan de ocasionar daños en las articulaciones lumbares, ya que generan microdesgastes que con la exposición prolongada dañan las articulaciones. Así también, la falta de programas adecuados de mantenimiento de estas maquinarias genera esta clase de vibraciones que a la larga se permean en una afección sobre el trabajador expuesto.

EPIDEMILOGÍA Y LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS EN COLOMBIA

En este aspecto tan específico, resulta de suma importancia el criterio de Caraballo (2013), cuando expone que "los trastornos musculo esqueléticos (TME) fueron reconocidos por tener factores etiológicos ocupacionales a inicios del siglo XVIII. Sin embargo, no fue sino hasta 1970 que los factores ocupacionales fueron usados usando métodos epidemiológicos, y las condiciones relacionadas con el trabajo comenzaron a aparecer regularmente en la literatura científica" (p. 4).

Insiste la autora que, hoy por hoy es un "problema relevante de salud en el ámbito laboral, sin embargo, su difícil abordaje y definición como entidad patológica han hecho compleja su vigilancia epidemiológica y más aún su investigación. Actualmente no se tiene un término oficial para hacer referencia a ellos. Algunos nombres descriptivos han sido usados tales como: desorden por el uso y desgaste, lesiones por sobre-uso, lesiones por movimientos repetitivos, lesión por trauma acumulativo, desordenes músculo esqueléticos o trastornos músculo-esqueléticos; siendo este último el que más uso se le ha otorgado a esta situación que afecta a casi todo trabajador" (p. 5).

Haciendo referencia al caso concreto de la "National Institute for Occupational Safety and Health" (NIOSH), Caraballo (2013) sostiene que dicho instituto realizó un muestreo epidemiológico de más de 2000 trabajas con los cuales detectaron una alta presencia de TME, y aunque en primera instancia se hizo a deportistas, se demostró que existe una relación casual entre los TME y factores de carga física relacionados con el trabajo si estos se combinan. Razón ello que se evidencia en la siguiente imagen:

Parte del cuerpo	Factor de Riesgo	Fuerte evidencia +++	Evidencia ++	Insuficiente evidencia +?0	Ningún efecto (-)
Nuca	Repetitividad		√		
	Fuerza		√		
	Postura	√			
	Vibración			√	
Hombros	Repetitividad		√		
	Fuerza			√	
	Postura		√		
	Vibración			√	
Codos	Repetitividad			√	
	Fuerza		√		
	Postura			√	
	Combinación	√			
Mano / muñeca síndrome del túnel del carpo	Repetitividad		√		
	Fuerza		√		
	Postura			√	
	Vibración		√		
	Combinación	√			
Tendinitis	Repetitividad		√		
	Fuerza		√		
	Postura		√		
	Combinación	√			
Espalda	Levantamiento de cargas / esfuerzos	√			
	flexión del tronco		√		
	Trabajo físico pesado		√		
	Vibración del cuerpo entero	√			
	Trabajo estático postural			√	

Imagen 1. Evidencia de TME y factores de carga física
Fuente: National Institute for Occupational for Occupational Safety and Health(NIOSH). Musculoskeletal disorders and workplace factors.

Con esta sólida evidencia, y con los resultados de diversos estudios conexos con con los TME, como el desarrollado por Zorrilla (2013) que inevitablemente en el sector construcción la exposición a cargas, pesos y movimientos repetitivos, producirá tales trastornos a los trabajadores expuestos, es por ello, que se deben tener en cuenta para minimizarlos la implementación de nuevas prácticas y tecnologías que ralenticen su aparición o se minimicen las exposiciones.

Es por lo tanto necesario, que se realicen mayores acercamientos, estudios y análisis al sector construcción colombiano a los fines de aumentar el conocimiento, esto, debido a que muchas de las actividades del sector incluyen movimientos repetitivos, los cuales deben ser detectados, generar una clasificación de los riesgos por tipo de trabajo y, en resumen, se minimicen los posibles TME conforme a los nuevos avances tecnológicos, ya disponibles, no solo por parte de las instituciones de vigilancia epidemiológica del país, sino también por las Cámaras de Construcción y en su mayor grado el Estado colombiano siendo su mayor deber y responsabilidad a la luz del artículo 25 constitucional.

En este sentido, Hernández, Garrido y López (2000) definen que las posturas con mejores resultados en los análisis poblacionales donde se intentan diseñar modelos epidemiológicos, siempre resultan ser aquellos, donde se le imprime celeridad a la eliminación de las causas, incidiendo positivamente sobre los efectos adversos que por norma general causan sobre las poblaciones, dicho de otro modo, si se ha detectado que el sector construcción es altamente vulnerable para la aparición de síntomas de TME, las políticas públicas deben gestarse, aplicarse y generarse para minimizar los impactos y maximizar la protección de los trabajadores expuestos.

METODOLOGÍA

Para la elaboración, estructuración y redacción del presente artículo de investigación se hizo una selección de múltiples artículos que abordaran el tema de los TME, tanto nacionales como internacionales, así mismo se realizó la búsqueda de criterios emanados de organizaciones multilaterales con competencia en la materia como los fueron la OMS y la OIT, las cuales coinciden en su interés por dignificar al trabajador donde se extrajeron los criterios y datos pertenecientes al sector construcción colombiano.

Es así como, se abordó el estudio desde una perspectiva cualitativa que a criterio de Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que una investigación cualitativa persigue comprender a los individuos, grupos y sectores intentando comprender sus características. Así mismo, con tal método el autor podrá profundizar en posturas analizar las experiencias desde los criterios de otros investigadores y percibir las realidades desde los enfoques derivados de los participantes.

Para la interpretación de resultados se hizo uso de la hermenéutica jurídica y el pensamiento crítico de los autores con la cual se abordan las conclusiones, con las características descritas por Dueñas (2006) es la capacidad del lector de hacer interpretaciones desde los contextos investigativos de autores y contrastados con los conocimientos adquiridos.

RESULTADOS

Una vez realizado el recorrido y la revisión de estudios conexos con la temática se pueden evidenciar una serie de resultados que deben ser tomados en cuenta por las instituciones del Estado, los empleadores colombianos e inclusive las organizaciones sindicales que hacen vida en este sector, en síntesis, se observa un precario reconocimiento de los riesgos potenciales que existen de forma innata en el sector construcción de Colombia.

Esta actitud de resistencia a los temas inherentes al tratamiento de los TME, en primer lugar genera un desconocimiento de las técnicas modernas existentes para minimizar los impactos en la salud de los trabajadores del sector construcción, por otra parte y en concordancia con los informes de siniestralidad, Colombia presenta cifras altas en la ocurrencia de accidentes laborales con incapacidades resultantes y hasta ahora no existe un plan nacional que le imprima dinamismo a la búsqueda de mejores condiciones para los trabajadores actuales ni a los afectados.

En razón a la falta de vigilancia del Estado y de sus instituciones en el país, devenido de las cifras del Consejo Colombiano de Seguridad, ocurrieron en promedio en el año 2020 incluso con las restricciones de movilidad causadas por la pandemia del Covid-19, 156 casos de accidentes laborales al día. Cifras que resaltan la precaria atención y cumplimiento de la normativa referida para el tema seguridad por parte de las empresas constructoras.

Se determinó, en virtud de la revisión teórica realizada, que autores como Romo (2021) Castellanos (2020), Becerril y Meliá (2014) recorrieron sus investigaciones con escaza data, debido a que en el país no se publican resultados específicos referentes a los riesgos y a los TME, en razón a que las políticas públicas si bien existen, y se ofrecen ciertas cifras, no están siendo supervisadas de forma adecuada ni con la persistencia debida por parte de los órganos de control de Higiene y Seguridad para el trabajo, lo que denota la falta de datos derivados de hallazgos o investigaciones en el sector.

CONCLUSIONES

Partiendo del postulado de Urrejola (2021) la cual define que es responsabilidad de las empresas de construcción la generación de políticas para minimizar los impactos de los TME en sus trabajadores, para ello, se pueden implementar pausas preventivas y la realización de ejercicios de higiene articular y flexibilidad en zonas topográficas seleccionadas a fin de pesquisar tempranamente estados de disfunción.

Una vez verificados la inmensa cantidad de riesgos que circundan sobre el trabajo que se realiza en el sector construcción colombiano, vale la pena destacar que en virtud del cumplimiento del artículo 25 constitucional, se concluye que el Estado, como garante de las condiciones y ambientes dignos para que se efectúe el trabajo, debe promover, coadyuvar, supervisar y fiscalizar dicho sector productivo al ser el segmento de nuestra economía que más TME le aporta al sistema de salud.

Se concluye que, cerca del 70% de la población que hace vida en el sector construcción esta desprotegida de garantías empresariales sobre salud, pensiones ARL etc, y que tales empresas, como lo indica Caste-

llanos (2020:11) no poseen programas eficientes de concienciación, sensibilización y supervisión sobre temas conexos con los TME, además, no existen datos específicos sobre situaciones como las posturas forzadas, los trabajos con movimientos repetitivos, la manipulación de carga y desplazamiento de las mismas, y el uso de la fuerza en las actividades de cada trabajador y puesto en el sector construcción.

Por su parte, Hernández, Garrido y López (2000) realizaron un aporte significativo sobre los TME, en referencia al descubrimiento natural de la historia de las enfermedades y del propósito del Estado en la lucha, erradicación, control, supervisión y vigilancia sobre las mismas, estableciendo que, en los casos concretos analizados, definen estrategias causa-efecto y por lo tanto, definidos como han sido los hallazgos, se debe proponer una hoja de ruta célere para evitar mayor exposición a tales trastornos, por lo tanto es misión del estado colombiano, determinar y actuar sobre el sector construcción a los fines de minimizar los casos de apariciones de TME en tal población, ya determinada vulnerable.

Por último, se concluye que siendo el sector construcción uno de los segmentos más generadores de TME, se observa una baja supervisión y fiscalización por parte de las instituciones del Estado, una mínimo abordaje y casi inexistente diseño de políticas públicas y epidemiológicas en atención a este sector, así, bajos niveles de conformación de comités de seguridad de trabajadores y poca efectividad de las políticas de prevención empresarial para paliar los riesgos intrínsecos del trabajo que se realiza.

BIBLIOGRAFÍA

Becerril, M., & Meliá , J. (2014). Conducta de salud y seguridad en el sector de la construcción. Gestion y Seguridad, 1- 3**.**

Bedoya, E; Severiche, C; Sierra, D; Osorio, I (2018) Accidentalidad Laboral en el Sector de la Construcción: el Caso del Distrito de Cartagena de Indias (Colombia), Periodo 2014-2016. Accidentalidad Laboral en el Sector de la Construcción: el Caso del Distrito de Cartagena Bedoya. Revista Información Tecnológica Vol. 29(1), 193- 200 (2018) Disponible web: http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100193

Caraballo, Y (2013) Epidemiología de los trastornos músculo-esqueléticos de origen ocupacional. ISBN: 978-980-00-2735-6 https://www.researchgate.net/publication/291165209_Epidemiologia_de_los_trasto rnos_musculo-esqueleticos_de_origen_ocupacional/citation/download

Cárdenas, B; Holguín, C; Sandoval, E. (2015). Absentismo laboral y prevalencia de síntomas musculoesqueléticos en área de desprese de empresa avícola del Valle del Cauca. (Tesis de especialización). Universidad libre, Cali. Recuperado de https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9663/Cardenas_Holguin_ Sando val_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castellanos, N (2020) Análisis de la accidentalidad en el sector de la construcción en Colombia en el periodo comprendido de los años 2010 a 2016. Causas y riesgos de mayor frecuencia. https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/35973/1/nocastellanosb.pdf

Cieza, A., Causey, K., Kamenov, K., Hanson, S. W., Chatterji, S., &Vos, T. (2020). Global estimates of the need for rehabilitation based on the Global Burden of Disease study 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. The Lancet, 396(10267), 2006-2017.

Dueñas, O (2006) Lecciones de Hermenéutica Jurídica. Editorial Universidad del Rosario de Colombia. ISBN: 958-8298-02-4 https://www.Dueñas%20(2006)%20Hermenéutica%20Jurídica.pdf

Garcés, K (2019) Trastornos musculoesqueléticos (TME) por manipulación de cargas en obra en construcción. https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1580/Proyecto%20Katherin%20Garces%20Tabares%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, L. (27 de Enero de 2017).El heraldo. Construcción se mantiene como un jalonador del crecimiento económico. Recuperado de: https://www.elheraldo.co/masnegocios/construccion-se-mantiene-como-un- jalonador-del-crecimiento-economico-323497

Hernandez, R; Fernandez, C; Baptista, M (2010) Metodología de la Investigación. Editaorial MacGraw Hill. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. A Subsidiary of The McGraw-Hill Companies, Inc. ISBN: 978-607-15-0291-9 https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf

Hernández, M; Garrido, F y López, M (2000) Diseño de estudios epidemiológicos. Revista salud pública de México / vol.42, no.2, marzo-abril de 2000 https://www.scielosp.org/pdf/spm/2000.v42n2/144-154

López, A. B. (2017). Identificacion De Condiciones Y Actos Inseguros Relacionados Con Trabajo Seguro En Alturas En El Valle Del Cauca. 14(1), 55–64.

Martínez, Y (2015) CONDICIONES DE TRABAJO EN SECTOR DE LA CONSTRUCCION: Una revisión de la literatura en el periodo comprendido del 2000 al 2015. https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/554/Condiciones%20de%20trabajo%20en%20sector%20de%20la%20construcci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nadhim, S (2016). Falls From Height In The Construction Industry: A Critical Review Of The Scientific Literature. International Journal Of Environmental Research And Public Health, 13(7), 638.

OMS (2021) Trastornos musculoesqueléticos. Disponible web: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (23 de Marzo de 2015). Obtenido de http://www.ilo.org/safework/areasofwo rk/hazardouswork/WCMS_356582/lang-- es/index.htm

Organizacion Internacional del Trabajo OIT. (24 de Diciembre de 2015). Obtenido de http://www.ilo.org/global/topics/workin g-conditions/lang--es/index.htm

Organizacion Internacional del Trabajo. (2016). Obtenido de http://www.ilo.org/global/topics/safetyand-health-at-work/lang--es/index.htm

Paredes, L; Vásquez, M (2018) Estudio descriptivo sobre las condiciones de trabajo y los trastornos musculo esqueléticos en el personal de enfermería (enfermeras y AAEE) de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales en el Hospital Clínico Universitario de Valladolid. Med Segur Trab (Internet) 2018; 64 (251) https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2018000200161

Romo, R (2020) Prevalencia De Sintomas De Trastornos Músculo-Esqueléticos Y Percepción De Factores De Riesgo Relacionados En Trabajadores De Una Entidad Territorial En Un Municipio Del Departamento Del Magdalena 2019-2020. https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18702/ROMO.pdf?seque nce=1&isAllowed=y

Urrejola, G (2021) . Desorden músculo esquelético en extremidad superior: valoración de riesgos e intervención en trabajadores del área industrial. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2021; 30(1): 63-72

UGT (2019) Trastornos músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2012- 120_sp/default.html#:~:text=Un%20trastorno%20musculoesquel%C3%A9tico%20r elacionado%20con,como%20levantar%2C%20empujar%20o%20jalar

Zorrilla, V (2013) Trastornos musculoesqueléticos de origen laboral en actividades mecánicas del sector de la construcción. investigación mediante técnicas de observación directa, epidemiológicas y software de análisis biomecánico. https://dehesa.unex.es/handle/10662/428

ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA REDACTAR UNA REFORMA TRIBUTARIA ESTRUCTURAL EN COLOMBIA

Silvia María Siolo[1]
Katia Lorena Pastrana Martínez[2]
Andrea Carolina Serrano Saldarriaga[3]

RESUMEN

Colombia requiere una reforma estructural urgente que conduzca a un nuevo sistema tributario, fácil de entender, con procedimientos ágiles, simples y que sean coherentes con el Estado Social de Derecho y los lineamientos de descentralización estipulados en la Constitución de 1991. En nuestro país en la última década se han generado muchas reformas parciales, casi una por año, dedicadas a apagar incendios y no a terminar con las inequidades fiscales. En este sentido, se debe entender que en una reforma tributaria estructural deben primar los intereses generales sobre los particulares y permitir una legislación tributaria suficiente, eficiente, simple y progresiva. Este artículo tiene como objetivo identificar los aspectos que debe tener una reforma tributaria para que sea considerada estructural. Los temas a tratar en este artículo son: tributación y sociedad, equidad, eficiencia y justicia tributaria, por medio de una investigación documental y un análisis de la información compilada. La información consultada se extrajo de bases de datos especializadas, donde se seleccionaron algunos artículos científicos, repositorios universitarios e informes de resultados de otras investigaciones relacionadas con el tema.

PALABRAS CLAVE
Justicia tributaria, equidad, eficiencia y sociedad.

ABSTRACT

Colombia requires an urgent structural reform that leads to a new tax system, easy to understand, with agile and simple procedures that are consistent with the Social Rule of Law and the decentralization guidelines stipulated in the 1991 Constitution. In our country in the last decade many partial reforms have been generated, almost one per year, dedicated to put out fires and not to put an end to fiscal inequities. In this sense, it must be understood that in a structural tax reform, general interests must take precedence over particular interests and allow for sufficient, efficient, simple and progressive tax legislation.

1 Universidad Libre, Facultad de Ciencias Económicas, Programa de Especialización en Gerencia Tributaria. Correo electrónico: silviam-siolo@unilibre.edu.co
2 Universidad Libre, Facultad de Ciencias Económicas, Programa de Especialización en Gerencia Tributaria. Correo electrónico: katial-pastranam@unilibre.edu.co
3 Universidad Libre, Facultad de Ciencias Económicas, Programa de Especialización en Gerencia Tributaria. Correo electrónico: andreac-serranos@unilibre.edu.co

KEYWORDS
Tax justice, equity, efficiency, and society

INTRODUCCIÓN

En Colombia de acuerdo con la Constitución (Art. 95), "Es deber de los nacionales contribuir con la financiación de los gastos e inversiones del Estado". La constitución en su artículo número 150 numerales 11 y 12 indica la responsabilidad que tiene el Congreso de establecer las rentas nacionales, fijar los gastos de administración, establecer contribuciones fiscales y, excepcionalmente, contribuciones parafiscales en los casos y bajo las condiciones que establezca la ley.

Colombia en los últimos diez años ha implementado siete reformas tributarias, lo que hace notar la inestabilidad de nuestro sistema fiscal; las cuales evidencian falta de planificación e improvisación en materia tributaria. Esta situación de inseguridad jurídica fiscal les genera baja confianza a los inversionistas y a los contribuyentes en general. Son muchas las recomendaciones por parte de expertos para simplificar el sistema tributario y hacerlo más justo y equitativo, sin que, hasta la presente, el gobierno prepare y el congreso apruebe un proyecto de reforma que permita lograr tan anhelada estabilidad tributaria.

Es evidente que este tipo de reformas se requieren para que el Estado mejore su recaudo tributario, se fortalezca la hacienda pública y se muestren mejores indicadores en el contexto latinoamericano y ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-OCDE.

Por lo tanto, se debe conocer en detalle el contexto mediante el cual surgen dichas reformas y así poder identificar los aspectos a tener en cuenta para redactar una reforma realmente estructural en materia tributaria. Para realizar el respectivo análisis se partirá identificando la fuente principal del recaudo, los elementos, características y principios del sistema tributario colombiano, detallando información relevante de las siete reformas tributarias realizadas en los últimos diez años en Colombia. Este análisis nos permitirá aportar desde la academia material teórico, que sirva de base para próximas reformas tributarias, que sean coherentes con un Estado Social de Derecho y los lineamientos de descentralización establecidos en la Constitución Política de 1991, y así lograr evitar que primen los intereses particulares que atentan contra una legislación tributaria suficiente, eficiente, progresiva y simple.

REFORMAS TRIBUTARIAS QUE NO FUERON ESTRUCTURALES

El marco tributario del país nace como respuesta a la economía deficiente e inestable, resultado del incremento en los últimos años del gasto público. Como consecuencia de esto, cada Gobierno a través de sus políticas, ha buscado la forma de incrementar los ingresos, lo cual ha dado como resultado la implementación de múltiples reformas tributarias. Tanto es así, que durante el siglo XX se han realizado aproximadamente unas 24 reformas tributarias. Si bien estas han logrado incrementar los ingresos de manera general, solo han sido medidas con efectos transitorios, en comparación con el gasto público que siempre está en aumento, y no parece tener una tendencia a la baja. Dentro de las principales reformas tributarias se pueden destacar las siguientes:

- La Ley 1430 de 2010, dicha ley dio lugar a la eliminación de la deducción en renta por inversión; la cual permitía tomar como deducción el valor de los activos fijos productivos, además creó el impuesto al patrimonio con el fin de apalancar el gasto público y eliminó la sobretasa al consumo de energía eléctrica en el sector industrial, que era de un 20%.

- Para el año 2012 nace la Ley 1607, que crea el Impuesto sobre la Renta para la Equidad-CREE, el impuesto a las ganancias ocasionales, y además grava algunos servicios con tarifa de 5%. Esta ley fue reglamentada en el año 2013 mediante decreto 2701, y crea el Impuesto mínimo alternativo (IMAN) y el impuesto mínimo alternativo simple (IMAS), que vendrían a ser nuevos sistemas para determinar la renta de las personas naturales. Luego en el año 2014 es modificada mediante la Ley 1739, la cual mantiene la tarifa del 4x1.000 hasta el año 2018, e inicia su desmonte gradual desde el año 2019.

- En el año 2016 se aprobó la Ley 1819, que aumentó el porcentaje del IVA, pasando este del 16% al 19%, el cual todavía está vigente. Por otro lado, con relación a la evasión o defraudación fiscal, se tipificaron las penas de prisión de entre cuatro y nueve años.

- En el año 2018 se aprobó la llamada Ley de Financiamiento; en la cual se planteó una reducción gradual del impuesto de renta a un 30% en 2020, un descuento tributario del 50% del ICA hasta llevarlo al 100% en el año 2022, un descuento total del IVA por la adquisición de bienes de capital.

- Por último, en el año 2019 la Ley 2010 o Ley de Crecimiento económico, incluyó la devolución del IVA para hogares vulnerables, tres días sin IVA al año y la reducción en aportes de pensionados. Esta Ley fue declarada inexequible debido a vicios de procedimiento, entre otros muchos aspectos, como el impacto sobre las inversiones.

El propósito de estas últimas reformas tributarias ha sido generar empleo, dinamizar la economía y lograr una mejor distribución del ingreso; pero al analizar de manera concienzuda los efectos de estas reformas en el país, se evidencia que estos propósitos no se han cumplido realmente, tal afirmación se sustenta en que el Estado ha otorgado exenciones, deducciones, descuentos tributarios y tarifas diferenciales, lo cual va en contravía de lo establecido en el artículo 363 de la Constitución Política, que establece: “el sistema tributario se funda en los principios de equidad, eficiencia y progresividad”.

Por tal razón, se puede decir que el cumplimiento de estos propósitos ha sido transitorio, evidenciándose en que, el gobierno cambia las reglas del juego en materia tributaria a través de las denominadas reformas tributarias, que en su gran mayoría han beneficiado solo al sector empresarial, dejando la mayor carga tributaria sobre las personas naturales y la clase media. Aun así, cabe aclarar que los impuestos son necesarios para el buen funcionamiento y el cumplimiento de los fines del Estado, consagrados en la Constitución Política, en su artículo 2.

Pero se debe hacer un buen uso del cobro de impuestos y gravámenes tributarios, el cual radica en que se haga en la debida forma, garantizando derechos y sin otorgar favorecimiento a unos pocos. Puesto que, el fin de una reforma tributaria no es sólo proveer de recursos al Estado, si no lograr un sistema

tributario que sea justo, equitativo y eficiente, accesible a toda la población sin dificultades, y con el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

Para poder definir si una reforma es verdaderamente estructural se debe estudiar si se cumplen los principios tributarios del artículo 363 de la C.P. (equidad, eficiencia y progresividad tributaria); una vez hecho el análisis y evidenciando que no se cumple con lo establecido en el artículo en mención, se plantean algunas acciones que contribuyan a mejorar el sistema tributario.

Es evidente que las reformas tributarias son cada vez más frecuentes y contrarias al principio de seguridad jurídica. han contribuido a que el sistema sea cada vez más injusto y una muestra de ellos es el pago de impuestos regresivos, como el impuesto al valor agregado-IVA, ya que sin importar la capacidad contributiva que posea cada persona se debe pagar lo mismo que los demás, ya sea que tengan muchos o pocos ingresos. Estas reformas no estructurales, han transformado a Colombia en uno de los países con mayor inestabilidad en las reglas de carácter impositivo y con los gravámenes más elevados en el contexto latinoamericano (González & Calderon , Enero 2002).

Si bien es cierto que la principal fuente del recaudo para el Estado son los impuestos, este debe garantizar que la distribución de las cargas impositivas para el logro de este objetivo se dé dentro de los principios de equidad, eficiencia y progresividad tributaria. Al día de hoy son muchos los esfuerzos para incentivar la economía del país y la inversión extranjera; pero en la carrera por lograr este objetivo se han realizado reformas que benefician a ciertos sectores de la economía y afectan a otros; debido al otorgamiento de exenciones, descuentos tributarios, entre otros beneficios.

En particular, estos beneficios tributarios se deben eliminar y en cambio hacer un buen análisis de los diferentes sectores de la economía y de acuerdo al resultado otorgar incentivos que permitan la generación de empleo y el fortalecimiento de la inversión. Uno de los sectores al que se le debe no solo incentivar, si no evaluar el tema de rutas o vías para la comercialización de sus productos es el sector agropecuario; el cual, de acuerdo a informes del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural en el segundo trimestre del año 2021 creció un 3,8% en el PIB.

EQUIDAD TRIBUTARIA

Al hablar de equidad tributaria, se hace referencia al no favorecimiento en materia tributaria de algunos sectores, empresas o personas; es decir, es no darles beneficios exagerados a unos pocos imponiendo a otras cargas excesivas. Un ejemplo de las medidas implantadas en Colombia que, van en contravía de la equidad tributaria, es el aumento del IVA del 16 al 19 %, siendo esta medida muy desacertada, ya que son impuestos regresivos que promueven la inequidad, al afectar en mayor proporción a las personas con menores ingresos.

Este principio de equidad tributaria, debe considerarse en dos dimensiones: vertical y horizontal. Según Jorratt, la equidad vertical busca conocer si el impuesto analizado es de carácter progresivo y en qué grado lo es, esto se explica en que, quienes se encuentren en un nivel diferente deberán ser tratados de acuerdo con su capacidad de pago o, dicho de otra manera, quienes ganen más deben pagar más y

quienes ganen menos deben pagar menos. Por otra parte, la equidad horizontal indica que los contribuyentes deben ser tratados de igual manera por el sistema tributario, o sea, que quienes están en igual situación deben tributar la misma suma de impuestos. Este concepto se utiliza con mayor frecuencia en el impuesto de renta, donde dos o más individuos que afronten la misma renta deberán tener la misma carga impositiva (Arbeláez Rodas & Valencia Fernández, 2017).

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe anotar que el cobro diferenciado de impuestos o sistemas duales en el impuesto de renta, han generado una inequidad horizontal, donde una de las formas de superarlo según expertos, es consolidar las rentas sin distinguir su fuente, utilizando una sola tabla para la aplicación de tarifas. En razón de que todas las personas son libres e iguales ante la ley, tal como lo establece la Constitución Política en su Artículo 13.

Colombia ha tenido la intención de mejorar la equidad en materia tributaria a través de diferentes reformas, caso del Impuesto Mínimo Alternativo Nacional –IMAN creado en la Ley 1607 de 2012, cuyo propósito era simplificar el pago del impuesto de renta de personas naturales y a su vez disminuir las tarifas que oscilaban de un 19,22% hasta un 33%, y llevarlas desde cero hasta un 15%. Este daba cumplimiento a los principios de progresividad y equidad, pues aplicaba la tasa de acuerdo al nivel de ingresos de la persona; es decir, a mayor nivel de ingresos mayor tasa de tributación.

Pero la realidad que muestra el país es adversa, puesto que el centro de poder del país ha estado en las manos de gobiernos de derecha y ultraderecha que procuran grandes beneficios fiscales para los ricos y super ricos, dejando el peso de la tributación en hombros de la clase media; la cual teniendo mayor capacidad de pagar impuestos recibe beneficios que hacen que no aporten lo que en la realidad les corresponde y que aquellos que tienen una capacidad más baja terminen por contribuir más. Esto evidencia que el sistema tributario colombiano no es progresivo como lo establece la ley, por el contrario, la organización tributaria no mejora la distribución del ingreso, que está sumamente concentrada, lo que convierte a la economía colombiana en una de las más desiguales del mundo.

JUSTICIA TRIBUTARIA

El artículo 363 de la Constitución Política de Colombia establece como fundamentos del sistema tributario en Colombia, la equidad, eficiencia y progresividad, los cuales dan soporte al principio de justicia tributaria. “Desde el punto de vista tributario se comprende que la justicia es aquello que va acorde a la capacidad económica de las personas, donde se debe dar a cada quien lo que le corresponde, es decir, que el impuesto debe ser justo y no excesivo, que responda en la medida de la capacidad del contribuyente” (Fajardo, Santa y Ríos, 2016, p. 24). La justicia tributaria debe permitir el cumplimiento de las obligaciones fiscales y generar confianza en el sistema tributario.

Uno de los aspectos que atenta contra la justicia tributaria, es la diferencia social en materia tributaria, reflejado en la aplicación de exenciones y privilegios a ciertos sectores de la economía. Si las políticas fiscales están diseñadas para un sector en particular, como los grandes contribuyentes, u otros actores que tienen el poder de influir significativamente en las decisiones legislativas, son ellos quienes disfrutan de la mayor parte de los beneficios que estas políticas traen, creando asimetrías en la sociedad.

De esta forma se demuestra, que en Colombia el sistema tributario incumple con lo establecido en el artículo 363 y un ejemplo de ello es el impuesto de renta de las personas naturales, que no aporta progresividad al sistema.

Por consiguiente, el actual sistema tributario colombiano no es justo ni disminuye la desigualdad, ya que impone tarifas diferentes a contribuyentes que tienen las mismas características y similitudes de riqueza o de ingresos. Las normas han velado porque algunos impuestos sean equitativos, permitiendo que el contribuyente pague de acuerdo a el nivel de ingresos, entre otros aspectos; pero tributos como, por ejemplo, el impuesto al consumo promueve la injusticia tributaria al no distinguir los niveles de ingreso a la hora de recaudar.

Es aquí donde se debe eliminar la casuística y reformar el estatuto tributario con normas generales, que eviten tratamientos preferenciales y den un equilibrio entre los tributos y los contribuyentes; porque de acuerdo con el ejemplo anterior las personas naturales pueden terminar siendo vulnerables, en razón a que su mínimo vital, se deteriora con tributos injustos.

EFICIENCIA TRIBUTARIA

El principio de eficiencia es un recurso técnico del sistema tributario encaminado a lograr el mayor recaudo de tributos, con un menor costo de operación; por otro lado, es también un principio tributario que guía al legislador para conseguir que la imposición de tributos conduzca al menor costo social para el contribuyente, en razón del cumplimiento de su deber fiscal (gastos para llevar a cabo el pago del tributo)[4].

La cita anterior nos permite identificar al menos tres formas que puede tomar el principio de eficiencia. La primera proviene de la discrepancia que existe entre los beneficios y costos que el Estado ha de soportar en la aplicación de impuestos; la segunda situación se observa no respecto del Estado, sino respecto del contribuyente, puesto que, debe haber un ajuste en el gasto a cargo de una persona para el cumplimiento de su obligación tributaria. La tercera es que los recursos necesarios, tanto para el ejercicio de la posición activa como pasiva de la obligación tributaria, parece ser el principal interés tanto de la Corte Constitucional y como del Consejo El Estado, como lo evidencian a través de sus pronunciamientos respecto al principio de eficiencia (Lewin Figueredo, 2002b). (Uribe, 2013)

El Estado ha hecho esfuerzos en materia de tecnología para lograr un mayor nivel de recaudo tributario, al menor costo posible y que a su vez le permita disminuir la evasión y elusión tributaria; pero la multiplicidad de regímenes hace que el sistema tributario sea complejo y no se logre cumplir con este principio a cabalidad. Un sistema tributario ineficiente, le cuesta al país y puede resultar complejo diseñar un sistema tributario que resulte eficiente. En este proceso se podrían analizar administraciones tributarias similares a la nuestra y medir su nivel de eficiencia. Esto podría ser de gran ayuda como un marco de guía o referencia para una nueva reforma tributaria. De igual manera, es claro que los problemas del sistema tributario están claramente identificados, pero ha hecho falta voluntad política para hacer una reforma estructural.

4 Corte Constitucional. Sentencia C-198 de 2012. M. P.: Nilson Pinilla.

ASPECTOS RELACIONADOS CON LA DESIGUALDAD O INEQUIDAD TRIBUTARIA

a) Exenciones En Renta

Las rentas exentas son aquellos ingresos fiscales que se gravan con tarifa cero, esto con el fin de fomentar la actividad económica de algún sector o población. Estas rentas son intransferibles, y son de orden legal. La ley colombiana establece las exenciones en renta, y son las siguientes:

- De acuerdo a la ley 98 de 1993 en su artículo 28 estarán exentos del pago de impuestos sobre la renta y complementarios, aquellos ingresos que por concepto de derechos de autor reciban los autores y traductores tanto colombianos como extranjeros residentes en el país, por libros de carácter científico o cultural editados e impresos en Colombia, se aplica por cada título y por cada año.

- En el Concepto 76716 de 2005 de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN- se señala que todos los pagos laborales por retiro definitivo de los trabajadores, gozan de la exención del 25% consagrada en el numeral 10 del artículo 206 del Estatuto Tributario, sin tener en cuenta el límite mensual contemplado en la norma.

- La Sentencia C- 837 de 2013, declara exequible la ley 23 de 1993, estipula la exención total del impuesto sobre la renta y complementarios, para empresas editoriales constituidas legalmente en Colombia como personas jurídicas, cuya actividad económica y objeto social sea la edición de los bienes protegidos. Dicha exención se estableció originalmente por veinte (20) años, contados a partir de la vigencia de la ley 23 de 1993, término que vencería en el 2013 (Art. 21). Ley 1379 de 2010 en su artículo 44, prorrogó la exención por el término de veinte (20) años más, que se empezarían a contar desde el 31 de diciembre de 2013.

- El Decreto Único Reglamentario 1625 de 2016, consagra que estará exento del impuesto de renta las actividades correspondientes a la salud, deporte aficionado, educación, cultura, investigación científica o tecnológica y programas de desarrollo social; cuando se destine y ejecute dentro del año siguiente al de su obtención, o dentro de los plazos adicionales establecidos por la Asamblea General o máximo órgano directivo; a su vez, el excedente fiscal se aplicara a las entidades que cumplan las condiciones estipulada en el numeral 1 del artículo 19 del Estatuto Tributario, que establece que estará exento cuando el excedente contable sea reinvertido en su totalidad en las actividades de su objeto social. (Artículo 1.2.1.5.8.).

- En el caso de las entidades del sector cooperativo y las asociaciones mutuales, el beneficio neto o excedente fiscal establece que estarán exentas del impuesto sobre la renta y complementarios, cuando estas cumplan con las condiciones necesarias para ello. (Artículo 1.2.1.5.12.).

- Así mismo, se agrupa la exención de las rentas exentas y de acuerdo a esto, gozarán de exención de impuestos, tasas y contribuciones del orden nacional, los recursos de los Fondos de Pensiones del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, de los Fondos de Reparto del Régimen de

Prima Media con Prestación Definida, de los Fondos para el Pago de los Bonos y Cuotas partes de Bonos Pensiónales, del Fondo de Solidaridad Pensional, de los Fondos de Pensiones de que trata el Decreto 2513 de 1987, y las reservas matemáticas de los seguros de pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivientes, así como sus rendimientos (Artículo 1.2.1.22.2.).

- Según el Decreto 2119 de 2017, las rentas provenientes de la prestación del servicio de transporte fluvial de personas, animales o embarcaciones y planchones de bajo calado, están exentas del impuesto sobre la renta por el término de quince años, empezados a contar a partir del primero de enero del 2018.

- El Decreto 1070 de 2019 Señala los requisitos para la exención del impuesto sobre la renta en la enajenación de predios destinados a vivienda de interés social y/o vivienda de interés prioritario y proyectos de renovación urbana.

- La Ley 2010 de 2019 Establece exenciones a ingresos por concepto de cesantías, aportes obligatorios al Sistema General de Pensiones, rentas de trabajo exentas.

- El Decreto 849 de 2020 indica que, para acceder a la renta exenta del Incentivo tributario para el desarrollo del campo colombiano, el contribuyente deberá acreditar que el mínimo de empleados directos requeridos, no ostentan calidad de administradores de la respectiva sociedad, ni son miembros, socios, accionistas, copartícipes, asociados, cooperados, comuneros o consorciados de la misma.

- Y, por último, el Decreto 1066 de 2020 determina cuales son los requisitos para la procedencia de la exención del impuesto sobre la renta en la enajenación de predios destinados al desarrollo de proyectos de vivienda de interés social y/o de vivienda de interés prioritario, estipulado en el literal a) del numeral 4 del artículo 235-2 del Estatuto Tributario.

b). Tarifas en zonas francas y hoteles

Las Zonas francas son aquellas áreas geográficas que están delimitadas dentro del territorio nacional, estas son utilizadas para el desarrollo de actividades industriales de bienes y servicios de carácter comercial. Estas zonas están regidas por una normatividad especial en materia tributaria, aduanera y de comercio exterior. El Gobierno Nacional otorga a este sector de la economía este tipo de beneficios con el fin de incentivar el desarrollo económico del país. Entre los beneficios podemos mencionar:

- Para el tema del Arancel e IVA, estos no se causan y por esta razón, no hay lugar al pago de derechos, ni impuestos a la importación, por el ingreso de mercancías desde el exterior a las zonas francas (Ramírez, 2019, párr. 6).

- Para el impuesto de renta y complementarios se establece la Tarifa en el 20% para usuarios industriales y operadores de zonas francas; a diferencia de la tarifa general de 33% que se aplica para personas jurídicas y usuarios comerciales (Ramírez, 2019, párr. 4).

- Para el impuesto de las ventas se cuenta con una exención, en relación al derecho a devolución bimestral, para las materias primas, partes, insumos y bienes terminados que se vendan desde el territorio aduanero nacional (TAN) a usuarios industriales de bienes o de servicios, siempre y cuando estos sean necesarios para el desarrollo del objeto social de dichos usuarios (Ramírez, 2019, párr. 5).[5]

- El impuesto de renta a las zonas francas fue creado por la ley 1004 de 2005, donde se fijó una tarifa única del 15% sobre la renta gravable, de las personas jurídicas que sean usuarios de Zona Franca, a partir del 1º de enero de 2007.

Ahora bien, los impuestos no deberían contemplar exenciones fiscales para empresas y personas naturales pues no cumplen con el principio de equidad tributaria. La alta concentración de esos beneficios en pocas empresas da como resultado la concentración de la riqueza y el ingreso. Así, que no tiene sentido reducir la tarifa para las empresas si no se gravan los dividendos que reciben los dueños del capital y si no se eliminan las exenciones fiscales que deterioran la base gravable del impuesto de renta de las personas jurídicas.

ACCIONES PROPUESTAS.

Para buscar el progreso en materia tributaria, y contar con una verdadera reforma estructural, que permita el respeto de los principios constitucionales de Equidad, Eficiencia y Justicia Tributaria, debemos tener en cuenta las siguientes acciones, que parten de la revisión y eliminación de impuestos no eficientes, en tal sentido; tenemos:

a). Se propone eliminar el gravamen a los movimientos financieros (GMF), esta medida fomentaría la bancarización, lo cual sería un alivio a la carga tributaria del contribuyente, y a la vez el Estado puede ejercer un registro, control y seguimiento de los pagos realizados en favor de cualquier persona y/o empresa, evitando delitos como la evasión de impuestos, elusión, lavado de activos, entre otros.

b). Ampliar la base gravable del Impuesto de Renta a personas naturales incluyendo ganaderos, comerciantes y terratenientes que aún están en la informalidad, y paralelamente disminuir las tarifas. Sería de gran importancia actualizar a nivel nacional el censo catastral rural con el fin de que el impuesto predial se liquide sobre bases reales y no desactualizadas.

c). Evitar los tratos especiales o diferenciales, las medidas temporales, deducciones, descuentos, exenciones y exclusiones para ciertos sectores de la economía, puesto que, este tipo de medidas solo benefician a grupos específicos de individuos. Teniendo en cuenta que, los mayores beneficios otorgados a personas jurídicas y contribuyentes cuyas actividades generadoras de ingresos se encuentran en determinados sectores o en áreas geográficas específicas; mientras que las personas naturales con los denominados ingresos del trabajo (sueldos, salarios, comisiones y servicios) no pueden ser exentas, y las reducciones estructurales respecto a los impuestos sobre la renta, es

5 Buriticá Fajardo, A., Forero Quiñonez, M., & Arciniegas Galeano, L. (2020). *Beneficios tributarios para las zonas francas de Colombia*

generalmente bastante restringido (Vargas-Restrepo, 2012, p. 221) (González Echavarría, Trujillo Vargas, & Cortés Gil, julio-diciembre, 2019).

d). De acuerdo al Informe de la Comisión de Expertos en Beneficios Tributarios- CBT de marzo de 2021, el correcto equilibrio en el uso de estos se ha perdido en Colombia, ya que, el país emplea demasiados Gastos Tributarios-GT, cuyos costos superan a sus beneficios. La CBT considera que siempre ha existido y aun continúa existiendo, un uso excesivo y sistémico de GT. Esto ha generado un costo significativo para el pueblo colombiano, reflejado en la disminución en el recaudo de ingresos tributarios, el incremento de las desigualdades horizontales y verticales, la reducción de la eficiencia y la adición de complejidad innecesaria.6 Si bien, es muy difícil pretender eliminar estos beneficios tributarios de manera inmediata, se puede estructurar una reforma que elimine una amplia gama de estas exenciones, exclusiones, entre otros, y de forma paralela reduzca las tarifas tributarias.

e). Revisar y ajustar la estructura del Estado a fin de que se realice una racionalización del gasto público. En Colombia existen varios problemas que afectan e impactan fuertemente el gasto público, entre estos y creemos el más importante es la corrupción, especialmente en la ejecución de obras públicas; donde este fenómeno ocasiona que se tengan que hacer adiciones presupuestales, incrementando el gasto público.

Por tal motivo, se recomienda realizar seguimiento y vigilancia constante a los gobernantes que administran los recursos públicos; rediseñar y reorganizar los procesos de las entidades anticorrupción en Colombia y someterlas a un estricto control de vigilancia, que garantice que estos ejerzan sus funciones acordes al principio de transparencia.

f). Aplicar el principio de neutralidad en los tributos, donde iguales actividades o sectores de la economía reciban el mismo tratamiento tributario y se evite que la inversión se oriente hacia los sectores donde la carga tributaria sea menor o se pueda fomentar la evasión.

g). Fomentar programas de cultura tributaria y de pago, que permitan aumentar la credibilidad de la Administración de Impuestos frente a los contribuyentes y fomentar en este la confianza de que al contribuir de forma correcta le genera unos beneficios no sólo a él si no a la comunidad en general. Estos programas de Cultura tributaria se deben iniciar en las instituciones educativas donde se están formando los futuros contribuyentes del país.

Cabe anotar que en Colombia uno de los obstáculos para el fomento de la cultura tributaria, es la perdida de la credibilidad en el funcionario público, debido a los actos de corrupción que a diario se presentan; motivo por el cual, se debe realizar la socialización de forma continua del Código de Ética de la entidad y de las sanciones aplicables a los actos de corrupción. Es importante incentivar la educación tributaria desde edades tempranas en escuelas y colegios como una política pública del estado.

6 http://www.andi.com.co/Uploads/Informe-Comite-Expertos-DIAN-OCDE2021%20rev%20eomm%202021.pdf

h). Crear mecanismos que faciliten la elaboración, presentación y pago de los impuestos; lo cual va a estimular el cumplimiento voluntario de las obligaciones del contribuyente y permitirá simplificar el sistema de tal manera que cualquier contribuyente sin necesidad de ser experto pueda cumplir con sus obligaciones formales de declarar.

i). Eliminar los tres días sin IVA: Si bien tiene un efecto positivo en el comercio, en cuanto a materia tributaria no podemos decir lo mismo. Aunque no hay una cifra oficial de cuánto dejó el Estado de recaudar por las jornadas de día sin IVA, se estima que son varios billones de pesos, lo que se convierte en un hueco fiscal, difícil de recuperar. Y adicionalmente, este beneficio puede enviar un mensaje equivocado a los contribuyentes y fomentar el no querer pagar impuestos al notar la diferencia de comprar sin este impuesto; lo cual puede incentivar la evasión.

j). Implementar nuevas tecnologías que ayuden a ejercer mejor control y fiscalización en el recaudo y uso de los tributos, al igual que mantener actualizado a los funcionarios públicos en las diferentes áreas del conocimiento que apliquen de acuerdo al cargo.

REFERENCIAS

Arbeláez Rodas, Á. M., & Valencia Fernández, M. C. (2017). La justicia tributaria en Colombia. *Adversia Revista virtual de Estudiantes de Contaduría Pública*, 1-10.

Buriticá Fajardo, A., Forero Quiñonez, M., & Arciniegas Galeano, L. (2020). *Beneficios tributarios para las zonas francas de Colombia*.

Colombia, C. d. (1991). *Constitución política de Colombia*.

Espitia, J., Ferrari, C., Hernández, G., Hernández, I., González, J. I., Reyes, L. C., . . . Zafra, G. (2017). Sobre la reforma estructural que se requiere ne Colombia. *Revista de Economía Institucional*, 149-174.

Fonseca Ariza, R. H., Herreño Pardo, V. V., Pardo Másmela, Y. W., & Avellaneda, C. A. (s.f.). Impacto del impuesto a la riqueza en la economía colombiana. *Portal de revistas*, 1-21.

González Echavarría, D., Trujillo Vargas, M. M., & Cortés Gil, M. (julio-diciembre, 2019). *Reflexión sobre el estudio del concepto de justicia tributaria. Science of Human Action.* Obtenido de https://doi.org/10.21501/2500-669X.3495

González, F., & Calderon , V. (Enero 2002). Las reformas tributarias en Colombia durante el siglo XX (I) Primera edición.

Ley, 1430 (Congreso de la República 29 de diciembre de 2010).

Mesa Abad , M., & Tamayo Mejía , P. (Octubre de 2016). El sistema fiscal colombiano: implicaciones y causas de la evasión, un acercamiento al concepto de cultura tributaria. *El sistema fiscal colombiano: implicaciones y causas de la evasión, un acercamiento al concepto de cultura tributaria*. Medellín, Colombia.

Perry R, G. (2019). HAcia un areforma tributaria estructural. *Colombia 201o_2014: Propuesta de política Pública*, 217-261.

República, C. d. (2010). *Ley 1430*.

República, C. d. (2012). *Ley 1607 de 2012*.

República, C. d. (2016). *Ley 1809 de 2016*.

República, C. d. (2018). *Ley de finaciemiento de 2018*.

República, C. d. (2019). *Ley 2010 de 2019*.

Rodríguez, J. (s.f.). Reformas tributarias no han controlado la evasión de impuestos.

Torres Salazar, M. (2021). *El principio de justicia tributaria en Colombia. Una mirada desde los modelos*. Medellín.

Uribe, L. M. (2013). Principio de eficiencia tributaria y neutralidad: incidencias teóricas y prácticas desde el IVA. *Revista de Derecho Público*, 1-29.

UNIVERSIDAD

IMPACTO DE GESTIÓN GERENCIAL EN LA UNIVERSIDAD LIBRE, SEDE CARTAGENA FRENTE AL COVID 19, EN RELACIÓN CON SUS STAKEHOLDERS

Leidis Hernández Escobar[1], Maria Paz Gutierrez Mora[2]

RESUMEN

La Universidad Libre sede Cartagena ha sido un claro ejemplo de renovación de procesos, actuando de manera rápida ante la situación para mantenerse y cumplir a sus stakeholders.

Durante estos meses transcurridos tan difíciles, podemos apreciar procesos cargados de buen liderazgo estratégico permitiendo la capacidad de tomar las mejores decisiones con ello llevar el mejor servicio y formación a cada uno de los hogares de sus estudiantes, mostrando un panorama favorable, incentivando el ser resilientes, manteniendo en marcha la organización, creando innovación en cada uno de los procesos que lo integran a fin de prestar un servicio de calidad y cumplir con los objetivos y metas propuestas. La universidad libre Recurrió rápidamente a plataformas como teams, WhatsApp, correo institucional y la página web de la universidad para llevar a cabo las clases, ya que estas cuentan con herramientas muy buenas para una buena comunicación y con ello el aprendizaje completo. Logro un plan de marketing para comunicar nuevos programas de posgrado como diplomados y especializaciones. Finalmente ha logrado cumplir a sus stakeholders y cumplir las metas propuestas a pesar de todas las adversidades no previstas. El presente trabajo es un acercamiento a la realidad de comprender a los stakeholders de la universidad libre y trabajar para responder a sus expectativas e intereses siendo un trabajo sumamente importante y de carácter actual, y así verificar su correcta y oportuna relación con ellos ayuda sin lugar a dudas en el camino hacia la excelencia empresarial y académica.

PALABRAS CLAVE
Contingencia, Liderazgo, efectividad, resiliencia, eficacia, eficiencia, tecnología.

ABSTRACT

The free university headquarters Cartagena has been a clear example of process renewal, acting quickly in the face of the situation to maintain itself and meet its stakeholders.

1 Estudiante de la Especialización el Alta Gerencia de la Universidad Libre. Correo electrónico: leidis.hernandez@unilibre.edu.co
2 Estudiante de la Especialización el Alta Gerencia de la Universidad Libre. Correo electrónico: mariap-gutierrezm@unilibre.edu.co

During these difficult months, we can see processes loaded with good strategic leadership, allowing the ability to make the best decisions, thereby bringing the best service and training to each of the students' homes, showing a favorable outlook, encouraging them to be resilient. , keeping the organization running, creating innovation in each of the processes that comprise it in order to provide a quality service and meet the proposed objectives and goals. The free university quickly resorted to platforms such as teams, WhatsApp, institutional mail and the university's website to carry out the classes, since they have very good tools for good communication and thus complete learning. I achieve a marketing plan to communicate new graduate programs such as diplomas and specializations. Finally, it has managed to meet its stakeholders and meet the proposed goals despite all the unforeseen adversities. This work is an approach to the reality of understanding the stakeholders of the free university and working to respond to their expectations and interests, being an extremely important and current work, and thus verifying their correct and timely relationship with them helps without place doubts on the path to business and academic excellence.

KEYWORDS
Contingency, Leadership, effectiveness, resilience, effectiveness, efficiency, technology.

INTRODUCCIÓN

En Cartagena La universidad libre, al enterarse de esta noticia, cerró sus puertas, pero no por completo, sino para reinventarse y traer soluciones eficaces y eficientes hasta la casa de cada uno de sus estudiantes. Durante todos estos meses se realizó un extenso proceso de aprendizaje y adaptación a la nueva realidad, con la esperanza de algún día volver a la presencialidad, Logrando implementar estrategias concisas en todas sus áreas, además, un liderazgo eficiente antes todos sus stakeholders en especial los estudiantes en diferentes escalones académicos de educación superior (pregrado y posgrado). Con todo esto se despliegan dudas como ¿Cuál fue el proceso que afronto la universidad libre ante la contingencia pandemia covid-19 de 2020? ¿Cuál fue el factor clave para determinar las estrategias y saber cómo operar durante la emergencia?

Este artículo tiene el objetivo de plasmar el proceso ante esta contingencia y resaltar las prácticas más eficaces para permanecer y cumplir a cada uno de los stakeholders, ejercicio que es desarrrollado por la universidad para el crecimiento empresaria brindando garantías a sus estudiantes. El desarrollo del presente articulo se encuentra basado en argumentaciones de expertos, un capitulo que expresa como se generaron al interior de la universidad libre las competencias para la superación de obstáculos en materia de funcionamiento empresarial, procediendo a una revisión de resultados reales que demuestra el proceso ejercido por la Universidad.

Desarrollo argumentativo

Las empresas han enfrentado un gran reto que ha paralizado el mundo y en especial para la educación, Colombia recibió a comienzos de marzo la noticia que jamás podría llegar a imaginarse en toda su historia, enfrentar la pandemia generada por el Covid– 19, la cual representaría innumerables desafíos,

puesto que el no conocer a ciencia cierta el origen y la forma de tratarla, generaría trastornos para continuar el desarrollo de las actividades que cada ser humano desempeñaba 'en su ámbito, personal y profesional.

Expertos logran decir y afirmar que las compañías están obligadas a interactuar y socializar de una manera más cercana con el entorno en el cual desarrollan su actividad legal debidamente registrada. Diferente a esto es importante considerar que el planteamiento de la necesidad de diálogo y relación con los grupos de interés aparece como una de las bases más importantes de la Responsabilidad Corporativa, esta situacion se ha visto superada hace tiempo y las empresas son cada vez más conscientes de que todos sus grupos de interés impactan de una manera u otra en el balance de su cuenta de resultados. (*COVID-19 : Three Waves of Crisis Response : CMAAS*, 2020).

Históricamente realizando un recordatorio, fue en el año de 1983 cuando se iniciaron los análisis de la relación con los diferentes stakeholders desde una perspectiva estratégica entendiendo las mismas como claves para el éxito de la estrategia de las compañías. R. Edward Freeman, académico de la Business Roundtable y el Institute for Corporate Ethics, The Darden School, University of Virginia, es considerado el originador de esta visión y padre de la teoría de los grupos de interés o stakeholders. (Moreno, 2015).

Su artículo titulado «Strategic Management: A Stakeholder Approach» dota por primera vez a estas relaciones de un marco estratégico con el que ampliar el foco corporativo, previamente situado de manera exclusiva sobre los propietarios o accionistas de la organización (shareholders), y después extendido a todos aquellos grupos que se ven afectados o pueden afectar el desarrollo de la actividad de la organización (Moreno, 2015). Las Universidades entonces necesitan revisarse en materia de RSU, es así como se presenta continuación un breve Estado del Arte en materia de RSU.

Estado del Arte en Responsabilidad Social Universitaria

En cuanto a Responsabilidad Social Universitaria, Vallaeys, F. (2008) cuestiona el concepto y tiene varias investigaciones que contiene su conceptualización y teorías del concepto, mientras que: Ayala García, M. O. (2011), Beltrán-Llavador, J., Íñigo-Bajos, E., & Mata-Segreda, A. (2014), de la Cuesta González, M., de la Cruz Ayuso, C., & Fernández, J. M. R. (2010) y Domínguez Pachón, M. J., & López Canseco, E. (2009) tienen estudios relacionados con el tema, destacando la importancia en materia de responsabilidad que enfrentan las Universidades como Instituciones de carácter educativo; Martínez de Carrasquero, C., Mavárez, R. J., Rojas, P., & Carvallo, B. (2008) van más allá asociando el concepto RSU con el entorno y por su parte Navarro-Flores, O., Rodríguez, P. L., & Sánchez, L. H. (2020) señalan que desde el Departamento del Tolima se puede aplicar como promotor del desarrollo sobre una región específica, Ríos, M. E. N., & Romero-González, Z. (2016) lo hacen desde un enfoque detallado y minucioso sobre la importancia de tener en cuenta la RSU, Matheus, D. C., González, A. I., & Villada, L. M. Z. (2020) transversaliza su investigación hacia un enfoque ambiental.

Ya en la actualidad, el sector educativo no estuvo ajeno a los desafíos y cambios sufridos en el transcurso de este virus. Fueron cerradas las puertas de todos y cada una de las instituciones de carácter

educativo, para salvaguardar la salud de los estudiantes, docentes y personas del grupo nuclear familiar de estos. Reinventarse era lo que primaba para poder mantenerse activos y seguir prestando un servicio de calidad, capaz de generar profesionales idóneos para una sociedad, la resiliencia esa capacidad de adaptación al cambio, pasar de un aula de clases donde se compartía e interactuaba, a estar detrás una pantalla apoyados en los recursos tecnológicos que hoy en día han tomado mayor fuerza, combinados con la preocupación de muchos por no contar con los recursos necesarios para continuar accediendo a sus clases, por encontrarse sus viviendas en lugares de difícil acceso al internet, o no contar con herramientas de apoyo como computadores portátiles, computadores fijos, teléfonos inteligentes, tabletas inteligentes con acceso a internet para acceder a las clase, incluso la preocupación de muchas familias por no contar con los recursos económicos para que sus hijos continúen en su crecimiento profesional, solo por mencionar algunos de los retos enfrentados por este sector.

La universidad Libre en pro- de seguir proporcionando un servicio educativo de alta calidad, fue una de las primeras universidades en la ciudad de Cartagena en retomar labores y dictar las clases mediados por apoyo tecnológicos utilizado la herramienta app teams que para ese entonces no era conocida por muchos. Afronto de manera efectiva la situación generada por la pandemia covid-19, realizó encuestas vía online a sus estudiantes para conocer su situación y punto de vista, necesidades, equipos con lo que contaban, facilidades acceso a internet, entre otra información personal como la salud, clave para determinar la estrategia a utilizar que permitiría re abrir sus puestas virtualmente, desplego todo su equipo de colaboradores al servicio de los estudiantes, el acompañamiento de personal capacitado ha sido un elemento central en lo pedagógico, emocional, para profesores y estudiantes, exaltando la importancia de la colaboración, apoyando el proceso, vía correo electrónico, WhatsApp y llamadas, adaptándose rápidamente.

La prioridad siempre han sido los estudiantes por ello la importancia de mantener la comunicación directa conforme a los avances del regreso a clases, en la llamada nueva realidad.

Para nadie es un secreto que fue un proceso complicado el adaptarse al cambio de modalidad de clases presenciales a virtuales. Los estudiantes tienen nuevas expectativas basadas en respuestas inmediatas y la completa disponibilidad del contenido pedagógico, por lo que las universidades deben poder responder y adaptarse a las nuevas necesidades demandadas por los mismos.

Durante este periodo muchos estudiantes se rehusaban a dar las clases virtuales porque pensaban no poder concentrarse o no retener la información dada por cada docente, procediendo a retirarse temporalmente.

La universidad libre realizó por medio de docentes capacitados un acompañamiento durante el proceso de adaptación y aprendizaje, liderando de manera efectiva, con dominio de los cambios, visión a futuro y un aprendizaje anticipado, de esta manera capacitando a los estudiantes en las nuevas plataformas y la página web para brindar información completa.

Todos los procesos que integra la universidad realizaron su mayor esfuerzo para que el impacto generado por la situación mundial actual no creara graves consecuencias, por ello fue clave el apoyo de cada

uno de estos, mediante acompañamiento a los estudiantes desde la oficina de Bienestar Universitario, proyección social, y la oficina de mercadeo, realizando planeación estrategias para evitar la deserción estudiantil a través de apoyo psicológico y/o emocional, efectuando seguimiento a los estudiantes, ofreciendo ayudas de tipo tecnológico para que los estudiantes que no tienen la capacidad de acceder a servicios no se vean afectados, asimismo la facilitación de computadores, portátiles para el desarrollo de las clases, donación de libros, alimentos para la comunidad más vulnerable, y para los que culminan su proceso entrega de actas de grado, diplomas casa a casa, creando en ellos la confianza, ese vínculo con los estudiantes que demuestra tener la capacidad para responder, solventar, entender y acompañar en las diferentes situaciones que pueden llegar a suceder en el entorno.

El foco no solo debe estar en el tema técnico o de estudio, sino que también debe apoyar por parte de bienestar universitario las necesidades emocionales y mentales de los estudiantes. Hemos incursionado en una etapa alta tecnología, pero también debe ser alto contacto entre la comunidad académica y los estudiantes.

El liderazgo ejercido por la administración de la universidad, sin duda alguna se ha evidenciado, puesto que han dado respuesta inmediata para encontrar las soluciones pertinentes, el apoyo a los estudiantes desde la parte financiera para tener facilidades de pagos y los descuentos por la cuarentena, y ese acompañamiento cercano para responder a las solicitudes de los mismos. La estrategia operacional desarrollada encuadrada en la realización de los objetivos y en la buena utilización de los recursos que demarcan la competitividad del establecimiento educativo.

La buena gestión en momentos de crisis puede ser considerada como un instrumento de aprendizaje para situaciones que se den en un futuro que tenga cierto parecido con la realidad actual.

El líder de toda organización, debe conservar la unión del equipo y motivarlo en cualquier situación que se logre presentar, sin importar lo difícil que sea o "lo feo que se ponga". Acto que se necesita para conservar cierta efectividad.. En un momento en que la gran parte de los países están luchando contra la pandemia, el papel que desempeñan las organizaciones en cada sector de la economía es esencial, la responsabilidad social, esa forma de llevar a cabo una buena gestión empresarial y, sobre todo una acción que logra garantizar la seguridad y la organización adecuada de todos las partes que la llevan a conformar.

La eficiencia hacer bien las cosas. Es decir, realizar una tarea buscando la mejor relación posible entre los recursos empleados y los resultados obtenidos. La eficiencia tiene que ver con el "cómo". El modelo para la mejora de la eficiencia se apoya en tres pilares básicos: personas, procesos y clientes. Y se logra con personas competentes o con capacidades, actitudes, aptitudes, habilidades y experiencias.

La efectividad es hacer bien las cosas correctas. Es decir, que las tareas que se lleven a cabo se realicen de manera eficiente y eficaz.

Se identifican habilidades y competencias tales como la flexibilidad y adaptabilidad, ser flexible ante los cambios y adaptarse a la nueva modalidad de estudio; el optimismo realista, tener siempre los pies

sobre la tierra afrontando con la mejor actitud y disposición; la automotivación, completamente necesaria, es normal que cuando la situación se torne tan difícil nuestra motivación se pierda; resiliencia clave en todo tipo de situaciones; comunicación positiva y eficaz, entendiendo el punto de vista de cada una de las partes y mejorar con escucha activa y capacidad de dialogo, empatía con la situación de cada uno, creatividad, colaboración, toma de decisiones, pensamiento analítico, resolución de problemas y trabajo en equipo.

Además el liderazgo estratégico, conociendo el momento propicio para avanzar, la capacidad de discernir sobre los recursos a utilizar, poseer una preparación y planificar, manejando los riesgos, de esta manera blindando las estrategias. En la actualidad la universidad ha desarrollado mega habilidades de liderazgo manteniendo, la visión a futuro, dominio de los cambios y el aprendizaje anticipado. (SILVERA GOYZUETA, 2014).

Durante la pandemia, logro crear nuevas oportunidades, desde el área de educación continuada innovando con programas y actividades orientados a la actualización, profundización y complementación de las diferentes habilidades y competencias en distintas áreas del conocimiento, encaminados a los estudiantes en proceso de formación y demás profesionales que deseen continuar su crecimiento creando intercambio de experiencias, para responder a los requerimientos de la sociedad. Estos nuevos programas en forma virtual son de fácil acceso como cursos, seminarios, diplomados, creando proyectos de alto impacto, logrando co-evolución, junto al entorno, al mercado y/o competencia. Teniendo una velocidad de respuesta a sus clientes, este caso estudiantes matriculados.

La gestión de la biblioteca ha sido un punto clave a lo largo del crecimiento, manteniendo un sistema de bases de datos sólidas, con material de recursos bibliográficos, para apoyo al estudio de todos los que acceden a utilizarlos, para cada facultad, asimismo interdisciplinarias y diferentes revistas, dentro de las que se pueden destacar SCOPUS, MC GRAW HILL, EBSCO, MULTI LEGIS, entre otras de gran trayectoria.

La Universidad reconoce en sus egresados un factor fundamental en la construcción de una comunidad académica fortalecida, pertinente y activa. La Oficina de Egresados cumple con la función de desarrollar estrategias y herramientas que permitan rastrearlos en términos de ubicación y roles desempeñados, como también propender por vincularlos de forma activa en el proceso de mejora curricular y la retroalimentación de sus experiencias contribuya a la optimización de los procesos formativos, además de trabajar para mantener un contacto directo con los egresados y brindarles las herramientas, recursos y servicios diseñados con el ánimo que se mantengan vigentes, por ello han continuado en este proceso, para brindar ese acompañamiento al egresado, estimulándolo para que continúe con su crecimiento y desarrollo y de esta forma impactar la sociedad de forma positiva.

La tecnología en estos últimos tiempos ha tenido gran impacto en el desarrollo de las personas de forma individual, colectiva, personal, laboral. Se vivía un periodo de avance y transformación digital, aunque a diferentes velocidades, con cuarentena decretada como símbolo de protección, cada día son más los que deben recurrir a estos métodos tecnológicos para mantenerse en contacto con el mundo exterior, en este sentido el apoyo de la oficina de sistemas ha jugado un papel relevante para que la

universidad pueda mantenerse en marcha, afrontando cada día retos de mantener a los estudiantes, docentes y administrativos conectados digitalmente.

En las instalaciones de la universidad desde el sistema de seguridad y salud en el trabajo, realizó las adecuaciones para cumplir con todos los protocolos de bioseguridad exigidos para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia de covid-19 y salvaguardar la salud de los usuarios que ingresan adaptado para este sector a fin de proteger a sus trabajadores, cabe resaltar que las actividades se han desarrollado en forma virtual salvo algunos eventos en los que sido necesario el ingreso de administrativos y usuarios a la sede.

Para lograr poder comprender cómo operan las distintas empresas en este estudio, la universidad libre, y cómo funciona el mercado, los responsables de las compañías no solo deben comprender la esencia de su negocio o los elementos básicos del mundo empresarial, es este punto también necesitan entender los matices, los conceptos vinculados y los elementos que impactan en cómo se gestionan las compañías, así como la forma en la que se perfilan las estrategias de mercado.

Los stakeholders no son simplemente los accionistas de las empresas.

El término, que fue introducido en los 80 por Robert Edward Freeman, este término, sirve para denominar a todas aquellas personas y organizaciones que se ven impactadas por lo que hacen las compañías. Por tanto, además de los accionistas e inversores, también son stakeholders los trabajadores, los socios, los competidores o los proveedores de las compañías y, por supuesto, sus clientes.

Todas las empresas en la actualidad deben tener muy al pendiente a los stakeholders y sus intereses. Necesitan garantizar que están satisfechos con lo que se está haciendo y que siguen simpatizando con la compañía. En caso de no ser así, podrían causar perjuicios de diferentes tipos, como económico o comunicativo.

Por lo anterior, es importante lograr resaltar que este es uno de los puntos más complicados a la hora de hacer, generar o implementar una verdadera estrategia de negocio, porque implica encontrar un término medio que satisfaga a un grupo muy variado de personas, organizaciones e intereses.

En el ámbito covid-19 es muy notorio lograr percatarse que los cambios obtenidos por el desarrollo del covid en las formas de trabajo que ya se conocen y de relación de las entidades con sus stakeholders, ciertamente han generado un incremento visible de la exposición a determinados riesgos no financieros, como pueden ser los de fraude interno, los ligados a la seguridad y protección de datos y sistemas, y los reputacionales, lo cual obliga según expertos a las entidades a adoptar nuevos planteamientos para la gestión y control de estos riesgos emergentes.

Teniendo en cuenta la incertidumbre, el aislamiento social y los potenciales efectos mortales del Coronavirus disparan los miedos, el pánico y la psicosis colectiva. Sin duda, la pandemia es una emergencia sanitaria y social, que requiere nuestra acción efectiva e inmediata, como la que ha venido realizando la Universidad Libre, en pro de un mejoramiento continuo.

Análisis de resultados.

La universidad libre afronto de manera eficiente la contingencia, desde la alta gerencia se desplegaron estrategias de marketing, las cuales aportaron comunicación con los usuarios y estudiantes, estrategias de liderazgo, para orientar de manera eficaz a los estudiantes que tomaron la decisión de continuar con el reto de estudiar virtualmente, llenando satisfactoriamente sus expectativas, las capacitaciones también jugaron un papel supremamente importante ya que de esto dependía que la estrategia se llevara a cabo de la mejor manera, docentes y administrativos iniciaron la labor para guiar y brindar una educación virtual plena.

Hoy por hoy, nos encontramos inmersos en una situación sanitaria con grandes e incontrolables efectos económicos y sociales. Se sabe que la empresa que quiera salir reforzada de ella, debe lograr preguntarse constantemente cómo gestiona las relaciones con sus stakeholders clave y cómo gestiona sus capitales en el día a día. (Ribbeck, 2014).

Se deben concentrar en los respectivos consumidores, clientes, empleados, proveedores, accionistas entre otros, ayudará a las empresas a remontar la situación actual y estar más preparada para ganarse el futuro.

En este punto, sabemos que las organizaciones exitosas en esta segunda década turbulenta del siglo no sólo reconocen el ecosistema VUCA en el que operan, sino que lo gestionan con soltura. Es por lo anterior que la universidad libre, logra entender que liderar el entorno desde la cultura de la colaboración, la mejora continua y la adaptación permanente a los cambios es una responsabilidad ineludible dado el veloz ritmo de la transformación a la que estamos sometidos. (Cerón, 2020).

Expertos logran afirmar que hay que cambiar de perspectiva: sin desatender al capital económico, debemos dar un mayor protagonismo al capital relacional. Debemos pasar de la primacía del accionista a la gestión equilibrada de las expectativas de todas las partes interesadas en el porvenir del negocio. Desde la Business Roundtable al Foro Económico Mundial, hay consenso sobre que el capitalismo de los grupos de interés ha llegado para quedarse. ¿*Cómo hemos llegado hasta aquí y qué podemos hacer para aprovecharlo?* (Cerón, 2020).

La creación de valor compartido con los stakeholders como teoría de gestión empresarial dio saltos de gigante a principios de este siglo al parecer una respuesta obvia al incorporar como base de gestión la ética y el propósito empresarial orientados al bien común de todas las partes interesadas en el enfoque de gestión.

En este punto, se hace importante lograr entender las derivadas que esto tiene es esencial diseccionar los retos que supone para los consejos de administración y los primeros ejecutivos de la compañía responder a la necesidad de crear valor para y con todos los stakeholders clave y, sobre todo, entender que el valor se fundamenta en el conjunto de los capitales que la empresa necesita para operar. (Cerón, 2020).

Metodología

La presente investigación está basada en el método deductivo que parte de teorías generales para llegar a las explicaciones concretas del problema en estudio, en este caso de cada una de las afectaciones que se pueden dar tanto en la operación como en el bienestar del recurso humano de una empresa del sector de seguridad privada.

Nuestro tipo de estudio será descriptivo donde evaluaremos si la universidad libre logra reunirse con cierta regularidad para:

- Monitorear la situación de cerca de sus estudiantes,
- logra proyectar los posibles escenarios posibles, incluyendo el más catastrófico para la empresa.
- verificar la evaluación de todas y cada una de las implicaciones inmediatas y las consecuencias a mediano y a largo plazo.
- ejercer una medición de la percepción de tus stakeholders.
- Verificar la creación de diversas soluciones creativas enfocadas a mitigar los daños a los estudiantes de la Universidad libre.
- Dar actualizaciones periódicas para los estudiantes que se encuentran debidamente matriculados.

Conclusiones

La pandemia que ha sido generada por el virus covid – 19 ha traído muchos estragos en todos los sectores, para resaltar el sector de educativo no fue una excepción, fueron sumamente afectado todos los stakeholders, en este caso enfocaremos en los estudiantes, quienes a inicios se comportaron un poco reluctante, por un cambio tan brusco.

La universidad libre desde la alta gerencia y todo el equipo que la rodea, tuvo excelentes resultados al abordar estrategias en todas las áreas de la institución, estrategias de liderazgo al momento dirigir a los estudiantes, capacitándolos de manera efectiva para el próximo desarrollo de clases virtuales, abordando plataformas como teams, la cual es bastante completa para el desarrollo de las mismas.

La transformación digital universitaria no es un simple cambio o avance digital, sino que ha traído una transformación cultural en la experiencia de estudiantes universitarios. En efecto, las universidades deben reinventarse porque la sociedad y las nuevas generaciones también lo están haciendo. Es importante no abandonar el modelo presencial puesto que un lugar ambientado y dispuesto para desarrollar actividades educativas siempre vendrá bien para un buen aprendizaje, a la vez que seguir desarrollando la modalidad virtual para no detener el proceso de aprendizaje. La digitalización llegó para quedarse, pero el valor del campus como espacio educativo sigue siendo irremplazable. Adicional a esto se puede concluir que la Universidad libre logra compartir regularmente todas y cada una de las novedades centralizadas en un canal cercano y al alcance de todos sus estudiantes y egresados, estos son a través de: el correo electrónico, la web, la intranet, WhatsApp, Grupos de Facebook e Instagram.

Bibliografía

Ayala García, M. O. (2011). Responsabilidad social universitaria. *Realidad y Reflexión, 2011, Año. 11, nùm. 33, p. 61-72*.

Beltrán-Llavador, J., Íñigo-Bajos, E., & Mata-Segreda, A. (2014). La responsabilidad social universitaria, el reto de su construcción permanente. *Revista iberoamericana de educación superior*, *5*(14), 3-18.

COVID-19 : three waves of crisis response : CMAAS. (2020). 1–2. https://www.pwc.com/it/it/publications/assets/docs/covid-19-three-waves-of-crisis-response-CMAAS.pdf

de la Cuesta González, M., de la Cruz Ayuso, C., & Fernández, J. M. R. (2010). *Responsabilidad social universitaria*. Netbiblo.

Domínguez Pachón, M. J., & López Canseco, E. (2009). Estudiantes universitarios opinan sobre la responsabilidad social universitaria.

Martínez de Carrasquero, C., Mavárez, R. J., Rojas, P., & Carvallo, B. (2008). La responsabilidad social universitaria como estrategia de vinculación con su entorno social. *Frónesis*, *15*(3), 81-103.

Matheus, D. C., González, A. I., & Villada, L. M. Z. (2020). CAPÍTULO 3 VISIÓN TRANSVERSAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA. *Experiencias de transversalización del medio ambiente en el contexto de los ODS 2030*, 51.

Moreno, R. (2015). Los Stakeholders y la Responsabilidad Social Corporativa. *El Gobierno Corporativo En Iberoamérica*, 477–538. https://www.iimv.org/iimv-wp-1-0/resources/uploads/2015/03/Capitulo-13-.pdf

Ribbeck, C. (2014). Analisis e interpretación de esttados financieros: Herramienta clave para la toma de decisiones en las empresas de la industria metalmecánica del distrito de Ate Vitarte. *Repositorio Académico USMP*, *1*, 1–37. http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1119/1/leyva_gcr.pdf

Ríos, M. E. N., & Romero-González, Z. (2016). Responsabilidad social universitaria. *Saber, ciencia y libertad*, *11*(1), 187-196.

SILVERA GOYZUETA, J. A. (2014). *"La Influencia De La Gestion Financiera En Las Mypes Comerciales Del Distrito De Surquillo En El Año 2014."* 1–58. https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43603161/3_SEMINARIO.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1542508503&Signature=rnBVOC02VIWZa0Is0aPQbZwJfWo%3D&response-content-disposition=inline%3B filename%3DMICROBIOLOGIA_MG._GISELA_YUPANQUI_SI

Vallaeys, F. (2008). ¿ Qué es la responsabilidad social universitaria. *Nuevo León, México. consultado en: www. cedus. cl*.

Vallaeys, F. (2006). Breve marco teórico de responsabilidad social universitaria. *Vallaeys y Carrizo, Responsabilidad Social Universitaria*.

RESULTADOS DEL TRABAJO EN CASA EN LA SALUD DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR DE LOS DOCENTES DE LA UNILIBRE DE SEDE CARTAGENA

Mery De Jesus Morelo Cuaba[1]
Enilda Isabel Llamas Sosa[2]
Sandra Patricia Otero Solano[3]

RESUMEN

Este artículo es referente a las enfermedades producto del aislamiento preventivo, debido a la aparición del sars-cov2. La muestra de este trabajo esta direccionada a los docentes de la universidad libre sede Cartagena, así mismo las patologías a tratar son aquellas referentes al sistema osteomuscular por las largas jornadas de trabajo, en razón a que pasaron más horas frente al computador, en sillas no ergonómicas, en escritorios estrechos, en posturas inadecuadas, provocando así la alteración en ciertas partes del cuerpo en específico como lo son los hombros, las manos, el cuello, la espalda, con todo lo anterior los profesores debieron amoldarse a las nuevas tecnologías, generando en ellos un alto grado de ansiedad, de estrés y otros problemas de salud, así mismo cambiaron sus hábitos, puesto que dejaron de lado los ejercicios o pausas activas recomendadas. Es menester conocer de primera mano que la modalidad de trabajo en casa no es nueva, puesto que fue regulada desde el año 2008, aun así, esta nueva forma de trabajo obligo a que hubiera una mayor regulación sobre esto para así evitar la violación de los derechos de cada trabajador. El estar tanto tiempo sentado frente a los ordenadores sin mirar que estos sean de meza o portátiles, genera la agudización de enfermedades ya existentes y promueve la aparición de nuevas patologías, tendinitis, lumbalgia, ciática etc. A los profesores de la universidad libre, se les realizo una encuesta de los 120 docentes que hay en el plantel más del cincuenta por ciento accedió a responder preguntas como, cuantas horas pasa usted frente al computador.

PALABRAS CLAVE
Profesores, virtualidad, enfermedades de base, morbilidades laborales, sistema osteomuscular, pandemia, coronavirus.

ABSTRACT

This article refers to diseases resulting from preventive isolation, due to the appearance of sars-cov2. The sample of this work is directed to the teachers of the Cartagena-based free university, likewise

1 Fisioterapeuta, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Libre, sede Cartagena.
2 Contador Público de la Universidad Libre, Cartagena y administradora financiera Universidad de Cartagena, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Libre, sede Cartagena.
3 Administradora de empresas y Contador Público de la Universidad Libre, Cartagena especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Libre, sede Cartagena.

the pathologies to be treated are those related to the musculoskeletal system due to the long working hours, because they spent more hours in front of the computer, in chairs not ergonomic, in narrow desks, in inadequate postures, thus causing discomfort in certain specific parts of the body such as the shoulders, hands, neck, back, with all of the above, teachers had to adapt to new technologies, divide in them a high degree of anxiety, stress and health problems, likewise they changed their habits, since they left aside the recommended exercises or active breaks. It is necessary to know first-hand that the modality of working at home is not new, since it was regulated since 2008, even so, this new form of work forced that there be a greater regulation on this in order to avoid the violation of the rights of each worker. Sitting for so long in front of computers without looking at whether they are desktop or portable, exacerbates existing diseases and promotes the appearance of new pathologies, tendonitis, low back pain, sciatica, etc. A survey of the 120 teachers on campus was conducted to the professors of the free university, more than fifty percent agreed to answer questions such as how many hours do you spend in front of the computer.

KEYWORDS
Teachers, virtuality, underlying diseases, occupational morbidities, musculoskeletal system, pandemic, coronavirus.

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se estudiaron las enfermedades osteomusculares acrecentadas por el trabajo en casa, por medio del virus que causo la pandemia, teniendo en cuenta la encuesta la población docente que estuvo dispuesto a responder las preguntas que se le hicieron, así mismo se indago en el problema de la investigación, causas y efectos que se promovieron en esta forma de laborar, estos maestros del saber, respondieron preguntas ¿con cuanta frecuencia le duele a usted la espalda?, por motivo del trabajo en casa.

Los docentes de la mencionada universidad en su mayoría tienen más de treinta años, algunos con enfermedades de base, otros con afectaciones más severas, algunos con mejores condiciones para trabajar que otros, teniendo en cuenta que esta población está conformada por hombres y mujeres.

Para finalizar, esta investigación deductiva y descriptiva, apoyados en todos los espacios que motiven a pasar más tiempo sentados frente a un computador y como resultado del mismo generar enfermedades osteomusculares.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción del problema:

Los problemas de la salud en lo laboral siempre han estado presentes, jamás han sido tema aparte de ninguna profesión, en razón a que los movimientos repetitivos, el no cambiar las posturas, no hacer pausas activas, van generando un desgaste en el cuerpo y en la mente, sin embargo con la nefasta llegada del coronavirus, todo eso no cambio, al contrario las enfermedades causadas por el estrés aumentaron, por eso es más frecuente ver que el sistema osteomuscular en los seres humanos esta presentados fallas.

La forma en como el gobierno colombiano decidió frenar la propagación del sars-cov2, fue aislando al pueblo mediante la ley 2088 de 2021 por medio de la cual se regulo el trabajo en casa como medida de prevención.

Así mismo se requiere de estudios donde estos ayuden a establecer los efectos que trae en la salud física y mental, del trabajar en casa, en un espacio donde no hay suficiente luz, donde mucho de los escritorios no son ergonómicos, donde no hay un ambiente favorable que contribuya a la concentración.

Las empresas tienen el objetivo, de mirar que sus trabajadores hagan todo en perfecto desde casa, aun así, eso no ha de ser perfecto jamás, en primer lugar, porque en casa todo es más complejos, los menores ruidosos, en algunos hogares los espacios son más reducidos, hay más probabilidades de verse afectado por una enfermedad osteomuscular, teniendo en cuenta que esta se desarrollada por la tensión muscular generada por el estrés o por exceder el ejercicio, sin embargo en este caso la principal razón es esa ansiedad que se maneja por causa del factor ambiental no óptimo para el trabajo.

Formulación del problema: ¿qué efectos puede producir el trabajo remoto encasa, en el sistema osteomuscular de los profesores de la universidad libre sede Cartagena?

Delimitación: en Cartagena de indias D. T Y C., año 2021, población especifica planta de educadores de la UL. Sede Cartagena.

JUSTIFICACIÓN:

Las enfermedades osteomusculares son comunes en el trabajo, más por el arribo del coronavirus, ya que esto ha generado el aumento del trabajo sentado y propicia menos el movimiento, puesto que los trabajadores están en sus casas y no haya la necesidad de mayor movilidad y es ahí donde se centra la justificación de este trabajo, puesto que invita hacer una revisión teórica sobre el estado de salud de los docentes a nivel osteomuscular, y esto ayudara aminorara las ausencias por incapacidad y ayuda a mejorar el trabajo para su correcto funcionamiento desde casa.

Así mismo esta investigación es social, porque los maestros o docentes, son los que ejercen su profesión u oficio desde sus hogares, y por esa razón adquieren las enfermedades antes mencionadas en el presente trabajo, esa es la importancia de este trabajo ya que las instituciones de educación superior están interesadas en conocer el estado de salud física y mental de sus educadores y así establecer programas de prevención, teniendo planes de acción que mejores la seguridad y salud en el trabajo desde sus casas.

ESTADO DEL ARTE Y/O ANTECEDENTES DEL PROYECTO

Año 2020, el año terrorífico, el cual inicio “bien” y resulto muy malo para la economía y la población mundial en general, es por esa razón que realizaron estudios como el ANALISIS DE LA INCIDENCIA DEL TRABAJO EN CASAEN LAS NEFERMEDADES ASOCIADAS A RIESGO ERGONOMICO, EN LA EMPRESA ARI GROUO DURANTE EL PERIODO DE ABRIL A OCTUBRE DE 2020 EN LA CIUDAD DE BOGOTA, este estudio realizo una en cuenta la cual arrojo como resultados que le dolor físico entre sus

trabajadores había aumentado, sobre todo en el cuello, la espalda, las manos, los hombros, todo eso por el trabajo desde casa, aun así lo más favorable que arrojo el estudio fue que el Covid entre estos fue realmente bajo.

Determinaron que la ausencia de elementos ergonómicos como un teclado auxiliar, mouse, eleva pantallas, entre otros.

En el año 2014 la revista colombiana de salud ocupacional saco un artículo el cual se llama SINOTMAS OSTEOMUSCULARES EN DOCENTES UNA REVISION DE LA LITERATURA[4], donde expresa que a nivel mundial el veinte (20%) por ciento de la población adulta tiene dolor crónico osteomuscular, en países tales como EE.UU., Australia, entre otros, el dolor lumbar es una de las principales consultas médicas, así mismo el dolor en el cuello, esta entre un treinta (30%) por ciento y un cincuenta (50%) por ciento, seguidamente del catorce (14%) por ciento que tiene problemas en su locomoción o en su capacidad de movilizarse; este estudio es amplio haciendo ver que entre un sesenta (60%) por ciento y noventa (90%) por ciento de la población mundial tendrá una enfermedad osteomuscular y el treinta (30%) por ciento será crónica.

Todo producto de las malas posturas que se mantienen frente al computador, los movimientos repetitivos, el no hacer pausas activas desencadena todo lo anteriormente descrito. Motivando así a cambiar las posturas y prevenir el estrés lo que más se pueda, puesto que la razón principal de estas patologías son factores ambientales y físicos.

MARCO REFERENCIAL

Marco Teórico

El artículo 4 de la ley 1562 de 2012, por medio de la cual modifican el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, esta ley tiene la definición clara de los que una enfermedad laboral:

> "Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre· la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes".[5]

Por consiguiente, también están los traumas acumulativos la enfermedad del sistema musculo esquelético, esta se desarrolla por la acumulación del estrés, de la ansiedad, todo lo que genere tensión al musculo por tiempo prolongado o por hacer una fuerza extrema; en este caso sería por pasar mucho tiempo

4 https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2014.4911
5 Congreso de Colombia decreta, ley 1562 del 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Art. 4, pag 3. Pdf [on line] [https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf]

en una misma postura que ayudan a síndromes como el de quervain, luxaciones entre otra a hacerse presente en los cuerpos de quien tiene una vida ligada al 100% a su empleo.

En la ciudad de Cali, a los trabajadores del sector educativo se les realizo un estudio en el año 2014 para mirar la salud mental y física de los educadores y estos fueron los resultados:

TABLA 1
Frecuencia de sintomatología osteomuscular en los últimos 6 meses, según el cargo desempeñado

Cargo	Segmento corporal afectado								
	n	Cu	Ho	Co	Ma	Es	Ca	Ro	To
Docente	78	5	5	2	7	17	10	8	3
Directivo	40	3	1	0	6	17	5	1	0
Administrativo	42	4	2	0	3	12	1	9	1
Mantenimiento	17	0	1	0	0	1	1	3	0

Cu: Cuello, Ho: Hombro, Co: Codo, Ma: Mano, Es: Espalda, Ca: Cadera, Ro: Rodilla, To: Tobillo

Ilustración 1. [6]

TABLA 2
Frecuencia de sintomatología osteomuscular en los últimos 6 meses vs antigüedad en el oficio

Segmento corporal afectado	Antigüedad en el oficio		
	1 a 5 años	5 a 10 años	Más de 10 años
Cuello	0	2	10
Hombro	1	2	6
Codo	0	0	2
Mano	3	6	7
Espalda	10	19	18
Cadera	3	5	9
Rodilla	5	7	9
Tobillo	1	2	1

Ilustración 2.[7]

TABLA 3
Estado mental de los trabajadores universitarios

Salud Mental	Sí		No		Caso	No. caso
	n	%	n	%		
¿Ha sido capaz de concentrarse bien en lo que hace?	162	91,5	15	8,5	5	172
¿Ha perdido el sueño por preocupaciones?	40	22,6	137	77,4	40	132
¿Se ha sentido útil para los demás?	172	97,2	5	2,8	1	171
¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones	170	96	7	4	2	170
¿Se ha sentido constantemente bajo tensión	77	43,5	100	56,5	27	150
¿Ha sentido que no puede solucionar sus problemas?	19	10,7	158	89,3	8	169
¿Ha sido capaz de disfrutar la vida diaria?	162	91,5	15	8,5	6	171
¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?	172	97,2	5	2,8	2	175
¿Se ha sentido triste o deprimido?	32	18,1	145	81,9	14	171
¿Ha perdido confianza en sí mismo	5	2,8	172	97,2	2	175
¿Con qué frecuencia ha sentido que usted no vale nada?	4	2,3	173	97,7	0	177
¿Se ha sentido feliz considerando todas las cosas?	170	96	7	4	2	175

Ilustración 3.[8]

El estudio se realizó durante seis meses, sus resultados fueron acertados al decir que 177 personas que participaron tal se observa discriminado en las tres ilustraciones antes vistas, entre docentes, adminis-

6 Ordoñez et. Al. Revista colombiana de salud ocupacional, Dolor Osteomuscular y Estado de Salud Mental de Trabajadores de Dos Instituciones de Educación Superior de Cali, Colombia, pagina 5. [on line pdf] { https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4934/4221 }
7 Ibíd.
8 Ibíd.

trativos, directivos y mantenimientos hay dolor físico producto de su mismo oficio, lo más interesante es su estado de salud mental, ilustración número tres (3), donde el 89% ha sentido que no es capaz de solucionar sus problemas y eso es muy grave porque cuando un trabajador no tiene salud emocional en orden, su salud física inmediatamente se afecta, lo más común es la costocondritis la cual es generada por altas situaciones de estrés.

El escritor, Fernando Henao Robledo en su libro titulado el "Diagnóstico integral de las condiciones de salud" expone que las condiciones de trabajo son consustanciales, es decir, con el proceso de la tarea a realizar y hace referencia al conjunto de factores de riesgos que se pueden encontrar en el espacio habilitado para laborar, con todo esto él los define como la circunstancias que caracteriza el medio donde se desempeña el empleado y los clasifica en dos: 1.- ambiente natural en el cual aún no hay contaminación, 2.- el ambiente intervenido contaminado por el hombre que puede ser, libre, controlado, cerrado y artificial.

Marco Conceptual

Trabajo en casa: medida preventiva acogida por las circunstancias del momento, no es permanente, es parcial, sobre todo cuando hay algún estado de emergencia ya sea de calamidad pública o pandemia.

Enfermedades osteomusculares: patologías derivadas del ambiente cargado de ansiedad, estrés sumándoles los movimientos repetitivos que se realizan en las actividades diarias.

Pandemia: esparsión nivel mundial de un virus, ejemplo de ellos el sars-cov2 o coronavirus.

Derecho laboral: regula las relaciones entre los empleadores y sus trabajadores, apelando a la equidad.

Pausas activas: ejercicios que ayudan estimular el sistema osteomuscular y prevenir enfermedades.

Marco Legal

El ámbito jurídico está relacionado básicamente con la ley 1221 del 2008, por medio de la cual se dictan las disposiciones que regulan el teletrabajo, así mismo el decreto 844 del 2012, por medio del cual se regulan los trabajos por dependencia y seguidamente los artículos 3, 16, 18, 19, 21 del convenio número 155 de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Los aspectos jurídicos de esto son:

- Los criterios de selección y voluntariedad
- Adaptación del manual defunciones y competencias laborales
- Resolución por la cual se implementa la modalidad al interior de la organización
- Afiliación al sistema de seguridad se social integral
- Reversibilidad de trabajo.[9]

9 Ministerio del trabajo: teletrabajo [https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo]

OBJETIVOS

General:
Identificar los resultados del trabajo en casa en la salud osteomuscular de los profesores de la unilibre sede Cartagena

Específicos:
Analizar los puestos de trabajo en la organización, plata de profesores de la unilibre sede Cartagena
Evaluar los padecimientos que introdujo el trabajo en casa en los profesores de la unilibre sede Cartagena
Generar un programa de trabajo que contribuya a la estimulación de las acciones laborales en casa.

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación: ha de ser deductiva puesto que todo lo que se conoce de las enfermedades y/o patologías que se presentan en el sistema osteomuscular por las actividades que realizan en las empresas construiremos nuestro artículo.

Método de investigación: es descriptivo debido a que realizaremos valoraciones de las particularidades desarrollas en el trabajo en casa.

Técnicas de recolección de información: se utilizarán la información contenida en libros y en la web, temas relacionados con nuestro artículo.

Técnica de recolección primaria: realizaremos encuestas de manera remota, y así realizar analizar los datos y dar las conclusiones.

ANALIZAR LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LA ORGANIZACIÓN PLANTA DE DOCENTE DE LA UNILIBRE SEDE CARTAGENA

Los profesores de la unilibre sede Cartagena, aprobaron y tuvieron a bien hacer la siguiente encuesta donde de los 102 docentes solo respondieron 53 cumpliendo así la media poblacional, por consiguiente estas fueron las preguntas y sus respuestas.

De esta encuesta participaron hombres y mujeres de las siguientes edades

Tabla 1. [10]

Edad	Número de participantes
36 – 45	8
46 – 55	21
56 – 65	17
66 – 75	6
Total	53

10 Tabla 1, de mi autoría, más los resultados obtenidos de la encuesta validada anexa.

Preguntas y respuestas

1.- ¿con cuanta frecuencia tiene dolor de espalda?
- Frecuentes dolores de espalda: 15
- Poco frecuente: 28
- No hay dolor: 9

2.- ¿Cuántas horas diarias pasa usted frente a su computado?
- Más de ocho horas diarias: 24
- Menos de ocho horas diarias: 19
- Ocho horas diarias: 9

3.- ¿cuenta usted en casa con sillas ergonómicas?
- NO: 30
- SI: 22

4.- ¿de qué facultad es usted?
- Derecho: 21
- Ciencias económicas: 30
- Ambas: 1

En esta encuesta participaron 12 mujeres y 40 hombres.

EVALUACIÓN DE LOS PADECIMIENTOS QUE INTRODUJO EL TRABAJO EN CASA

Con la llegada del virus sars-cov2 a Colombia, no solamente trajo consigo la enfermedad respiratoria que se ha llevado tantas vidas, si no que aumento las enfermedades generadas por el estrés, en este caso las osteomusculares que estaban como enfermedades de base, pasaron a personas que no las padecían, una de las características del trabajo en las casas, es que aumenta el estrés y la ansiedad conocidos como la enfermedad del siglo XX, teniendo en cuenta a los docentes a nivel mundial se indica que el 30% de estos tienen problemas psicológicos y psiquiátricos.

Estos problemas mentales, emocionales generan tensión muscular, ayudando a que estos padezcan de enfermedades que posteriormente pueden imposibilitar el normal funcionamiento del cuerpo, esas enfermedades son:

- Tendinitis: inflamación de los tendones a causa de movimientos repetitivos, se presentan en los hombros, codos, muñecas, rodillas, y talones.
- Artrosis: daño al cartílago irreversible.
- Lumbalgia: producido por traumatismos, malas posturas al levantarse o pasar mucho tiempo sentado.
- Ciática: comprensión del nervio ciático por padecimientos en la columna vertebral.
- Hernia discal: levantar peso de forma inadecuada.

- Torticolis: rigidez de los músculos del cuello.
- Fascitis plantar: sobrecarga.
- Cervicalgia: dolor del cuello que se extiende a las extremidades superiores.

Entre otras como: vértigo posicional, Bursitis de hombro, Dorsalgia, Hallux valgus (juanete)

> Todas estas enfermedades ya existentes se han afianzado más por la falta de movilidad en el cuerpo y el no cambio de ambiente, no solo daña el cuerpo también afecta las emociones.

Según el CEPAL el trabajo en casa aumentos en un 324% y la educación on line en un 60%.

IDENTIFICACIÓN DE LAS ALTERNATIVAS QUE MEJOREN LAS CONDICIONES ACTUALES DE LOS TRABAJADORES

Es menester tener en cuentas la enfermedad mental, en razón a que las patologías osteomusculares también se desencadenan por manejar altos niveles de estrés, por eso es necesario que estos también se logren identificar de la siguiente forma:

Sintomatología de estrés

- Facilidad de enojo = preocupación
- Ansiedad = hacer todo el mismo tiempo
- Cansancio físico = no tener lo necesario para trabajar
- Cansancio mental = pensar demás.
- Insomnio = problemas personales y laborales
- Falta de concentración = poca capacidad de adaptarse

Lo anterior descrito se puede manejar de la siguiente forma:

- Comunicar lo que pasa es saludable.
- Identificar lo que no se controlar y aprender a controlarlo.
- Conocer de cerca lo que ocurre a nuestro alrededor para estar consiente de ellos.

Ahora bien, las enfermedades físicas que desencadenan las patologías osteomusculares son:

- No cambiar las posturas
- Movimientos repetitivos
- El no saber manipular las cargas
- Vibraciones excesivas
- No hacer pausas activas
- No cuidarse de las temperaturas extremas.
- Un horario de trabajo extenso.
- Puestos de trabajo sin ergonomía

La forma de evitar la anterior lista es así:

- Tener un SG-SST implementado en la empresa
- Tener en cuenta las morbilidades.
- Puestos de trabajo cómodos.
- Realizar pausa activas
- Frenar los movimientos repetitivos.
- Crear hábitos saludables.
- Mantener a los trabajadores con sus exámenes ocupacionales al día.

PROGRAMA DE TRABAJO QUE ESTIMULA LAS ACCIONES LABORALES EN CASA

Es necesario generar una disciplinar para evitar ciertos niveles de estrés que generan una reacción en cadena en la salud, por eso es necesario hacer:

1- El profesor debe tener la misma rutina que tenía cuando estaba en clases presenciales, es decir, levantarse a la misma hora, desayunar, vestirse y generar un ambiente donde su cerebro de la orden a todo el organismo de concentración para el trabajo.
2- Organizar un espacio de trabajo.
3- Mantener la disciplina.
4- Tener una agenda con todo programado.
5- Hacer una o dos pausas activas al día (colocar una alarma), estas pausas activas son para estimular los hombros, brazos, manos, dedos y la zona cervical.

CONCLUSIÓN

Todo lo relacionado con el sistema osteomuscular, en el siglo XX, va en aumento, mas con la economía actual que hay, el estrés y la ansiedad están a flor de piel, por esa razón, cuidar de la salud mental es fundamental ya que es una de las principales razones por las que surgen las patologías osteomusculares, de la mano de esta se hallan las malas posturas, los movimientos repetitivos, los sitios no acordes para trabajar de forma óptima, en Cartagena los docentes de la unilibre, son personas que así como el resto de los que practican la docencia, se vieron inmersos en diversos Cambios que generaron en su salud cambios y que a futuro podrán complicarse si no son tratados a tiempo.

Los concejos, son tener en medio del trabajo, espacios cómodos, que minimicen el estrés, donde haya buena iluminación, y sean regulares las pausas activas, y así se podrá prevenir el aumento de esta patología.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Doi: 10.18041/2322-634X/rcso.1.2021.6536

Doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2016.4875

Doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.5547

Doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2019v16n2.6640

Doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2016.4881

https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2014.4911

Pausas activas, on line. [CgNpbWcQARgBMgcIABCxAxBDMgQIABBDMgcIABCxAxBDMgQIABBDMgUIABCABDIECAAQQzIFCAAQgAQyBQgAEIAEMgUIABCABDIFCAAQgAQ6BwgjEO8DECc6CAgAELEDEIMBOggIABCABBCxAzoLCAAQgAQQsQMQgwE6BAgAEB5QvgpYoSJgjzNoAXAAeACAAaYCiAHhC5IBBTAuNi4ymAEAoAEBqgELZ3dzLXdpei1pbWfAAQE]

Tabla de mi autoría, contenido extraído de: centro para el control y la prevención de enfermedades, año 2020, on line [https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html]

Wilson R.P et al. 2020, NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO EN EL ESTADO DURANTE LA PANDEMIA, pagina 5, 2021, on line, tomado desde: [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/S03_Nuevas_modalidades_de_trabajo.pdf]

Ministerio del trabajo: teletrabajo [https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo]

Ordoñez et. Al. Revista colombiana de salud ocupacional, Dolor Osteomuscular y Estado de Salud Mental de Trabajadores de Dos Instituciones de Educación Superior de Cali, Colombia, pagina 5. 2021 On line, tomado desde: [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4934/4221]

SOCIEDAD

LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA FACILITADORA PARA EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

Mayler Pamela Morales Guardo, Kelly Johana Blanco Gómez[1]

RESUMEN

La motivación se considera una estrategia facilitadora para la productividad empresarial porque inspira a los colaboradores a un mayor compromiso con la organización, lo cual se traduce en la producción, reducción de costos, optimización de tiempo, máximo beneficio económico y calidad de trabajo a través de un mejor rendimiento laboral. Por lo anterior, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la importancia de la motivación como estrategia movilizadora para el aumento de la productividad y eficiencia de la fuerza laboral en las organizaciones. Su consecución se hizo posible a través de la identificación de las diferentes teorías referentes a la motivación en el ámbito laboral y del análisis de la incidencia de la motivación en los colaboradores de la organización, lo que permitió tener los insumos necesarios para plantear estrategias que coadyuven a una mayor productividad empresarial. Con este fin se adelantó una investigación descriptiva de tipo deductivo; las técnicas de recolección de datos fueron eminentemente el rastreo y la revisión bibliográfica de artículos científicos, libros, trabajos de grado, revistas académicas, bases de datos, entre otros. Los resultados permitieron aseverar que la motivación es una de las principales estrategias utilizadas por los líderes en las empresas para inspirar al personal y de esta manera garantizar un buen desempeño laboral que repercuta en el logro de una mayor productividad. Finalmente, cabe resaltar que la productividad no solo está asociada al desempeño laboral, pero que la gestión del talento humano juega un papel fundamental e indispensable; es por esto que desde la alta gerencia se deben enfocar los mayores esfuerzos para el crecimiento y desarrollo de su personal, reconociendo que es este último el que hace posible el cumplimiento de la MEGA de la organización y permite mantener la ventaja competitiva sostenible.

PALABRAS CLAVE
Motivación, estrategia, productividad, eficiencia, factores.

ABSTRACT

Motivation is considered a facilitating strategy for entrepreneurial productivity because it inspires collaborators to a higher commitment to the organization, which affects production, costs reduction, time optimization, maximum profit, and work quality through better job performance. Therefore, the objective of this investigation was to determine the importance of motivation as mobilizing strategy for the rise of productivity and efficiency of the labor force in the organizations. This was possible

[1]

through the identification of different theories related to motivation in the work field and the analysis of the impact of motivation in the collaborators of the organization, which enabled us to have the input necessary to propose strategies that contribute to higher entrepreneurial productivity. The results show that motivation is one of the main strategies used by leaders in companies to inspire the staff and thus guarantee a good job performance that entails higher productivity. To sum up, we want to highlight that productivity is not associated exclusively with job performance, but talent management is pivotal and crucial. For this, senior management must focus the biggest efforts on the growth and development of its staff, recognizing that the last makes the accomplishment of the organization's BHAG possible and permits to maintain the sustainable competitive advantage.

KEYWORDS
Motivation, strategy, productivity, efficiency, factors.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es clave para el éxito organizacional: la fuerza laboral es el principal movilizador de la parte económica de toda empresa. Es así como el nivel de desmotivación de los colaboradores impide el cumplimiento del propósito y los objetivos estratégicos de la compañía, por lo cual tener una fuerza laboral desmotivada genera efectos negativos, entre ellos: cansancio, poca disposición e iniciativa, menor interés y menor capacidad de rendimiento, tanto individual como colectivos.

Es evidente que los trabajadores son el activo más preciado de toda organización, por lo tanto, la dirección administrativa debe crear estrategias que permitan mantener a su fuerza laboral conectada con la misión y propósito de la empresa.

A su vez, la productividad es:

> Una ratio que mide el grado de aprovechamiento de los factores que influyen a la hora de realizar un producto; se hace entonces necesario el control de la productividad. Cuanto mayor sea la productividad de la empresa, menor serán los costes de producción y, por lo tanto, aumentará nuestra competitividad dentro del mercado. (Cruelles, 2020 , p. 10).

La productividad, que es dada por un índice, mide la relación que existe entre la producción total y la totalidad de los insumos o factores que fueron empleados para conseguir dichos resultados. Por lo tanto, es definida teniendo en cuenta la relación que hay entre el coeficiente de producción y los insumos o factores. Es así como la motivación, como uno de esos factores, incide en el aumento o disminución de la productividad empresarial.

Por lo anterior, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las estrategias motivacionales que permiten aumentar la productividad empresarial?

La presente investigación es relevante porque busca mostrar la principal función de la alta gerencia para el cumplimiento del propósito organizacional a través de la aplicación de la teoría motivacional

y los conceptos básicos de la gestión del talento humano. Ello permite aumentar la motivación en sus colaboradores, generando mayor desempeño, mejoras en la cultura y el clima laboral, de tal manera que se aportaría al crecimiento y desarrollo organizacional. Así mismo se pretende encontrar soluciones a situaciones inesperadas que incidan en una baja productividad empresarial.

Como se ha señalado, la motivación permite un mayor desempeño para la ejecución de las actividades. Sin embargo, la función gerencial, más allá de promover técnicas motivacionales extrínsecas que condicionan una conducta adecuada, debe propiciar la motivación intrínseca en su capital humano, generando confianza y haciendo que estos estén siempre conectados con la misión institucional. De esta manera su conducta contribuye a una mayor productividad, la cual aporta a la generación de valor organizacional.

Una revisión de las investigaciones adelantadas con relación al objeto de estudio arroja en el contexto internacional el trabajo "Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional", editada en el año 2018, cuyos autores fueron Humberto Coromoto Peña Rivas y Sabina Gisella Villón Perero, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, UPSE. El artículo busca mostrar la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral.

Los autores concluyen que realizar un estudio detallado de la motivación laboral actualmente es agotador, pues evidentemente existe demasiada información especializada con relación al tema. El principal reto de las empresas es la aplicación e intensificación de estrategias adecuadas que permitan una motivación laboral acertada. Como consecuencia, se requiere que haya una conexión significativa en la que exista armonía y el equilibrio entre la empresa y sus colaboradores. Cuando se suplen las necesidades básicas del colaborador, este siente satisfacción de ser útil, reconocido y apreciado, por lo que su trabajo siempre será un valor agregado para la empresa. Esto permitirá crear sentido de pertenencia y un clima de trabajo favorable que repercuta en los patrones de conducta, los cuales hacen agradable la convivencia en el proceso de interacción social del individuo.

A nivel local se encontró que Rosario Cuadrado Álvarez, Lucía Andrade Ardila y Laurens Ortiz Bustillo, realizaron la investigación "Análisis del clima organizacional del Departamento de Registro, Aportes y Subsidios de la Caja de Compensación Familiar de Comfenalco - Cartagena" en el año 2016. Su objetivo fue estudiar el clima organizacional según las siete dimensiones que lo conforman y teniendo en cuenta las características sociales, demográficas y ocupacionales de los 28 trabajadores del departamento objeto de estudio. Según estos autores, la variable con mejor resultado fue la motivación; a su vez dimensiones como las relaciones interpersonales y la toma de decisiones presentaron unos resultados menos favorables.

También se encontró el artículo "Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa", de 2016. Su autora, Danahe Miranda Hoyes, tuvo como finalidad determinar la importancia de la gestión de talento humano para retener el capital humano de la organización, como un camino para influir positivamente sobre su capacidad, contribuyendo, de este modo, a la mejora de resultados organizativos. Para ello estudió varias teorías sobre la influencia de la motivación en los comportamientos y actitudes

del personal, condicionando resultados como la productividad y satisfacción, entre otros, y con ellos, los resultados de la organización. La investigadora concluye que la actualmente la competencia entre las organizaciones está determinada por la calidad de su talento humano, que es el generador de ventaja competitiva y hace posible la diferencia entre una empresa y otra. Por esta razón el talento humano es lo más valioso que tiene una empresa: el tener personal no es suficiente, las empresas deben propender a capacitar, cualificar, desarrollar y retener el mejor capital humano. Los colaboradores con más experticia y cualificados son los que podrán diseñar o crear los mejores productos, ofrecer excelentes servicios y proponer ideas innovadoras con alto grado de diferenciación para que las empresas sean altamente competitivas y estén por encima de su competencia.

Conceptual y teóricamente, se apoya en los postulados de la teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow. Chiavenato (2006) nos menciona que Maslow* presentó una teoría de la motivación según la cual las necesidades humanas se encuentran organizadas y dispuestas en niveles, en una jerarquía de importancia y de influencia. Esa jerarquía de necesidades puede ser visualizada como una pirámide. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades primarias (necesidades fisiológicas) y en la cima, se encuentran las necesidades más elevadas (las necesidades de autorrealización). Deja entrever que, para cumplirse las necesidades de mayor nivel, antes deben haberse satisfecho las de menor nivel, ya que estas son las que motivan la generación de nuevas necesidades (p.283).

Por su parte la teoría de los dos factores, desarrollada por el psicólogo Frederick Herzberg, explica cómo los motivos presentes en una situación de trabajo interactúan con los motivos internos de cada persona. En una situación de trabajo, los factores que influyen en el desempeño pueden dividirse en dos categorías principales: El propio trabajo y las condiciones de trabajo. (Amaru, 2009, p. 306).

Asimismo, según (Vadillo, 2010), las teorías de las expectativas parten, en general, del supuesto de que las personas estarán motivadas para hacer cosas que piensan que tienen una alta probabilidad de permitirles obtener aquellas recompensas que consideran valiosas. Sin embargo, aunque parte de este supuesto básico, luego tiene múltiples enfoques y contenidos (p.103).

Es importante citar también a Amaru (2009), quien señala que la motivación en el trabajo es "Un estado psicológico de disposición, interés o voluntad de perseguir o realizar una tarea o meta. Decir que una persona está motivada en el trabajo significa decir que presenta una disposición favorable o positiva para efectuar el trabajo" (p. 302).

Es pertinente apuntar que el termino motivación proviene del latín *motivus, movere*, que significa mover . **(Amaru, 2009, p. 302).** Es así como un colaborador motivado se siente incentivado y estimulado para realizar determinada labor de manera exitosa, resaltando que esa motivación laboral siempre estará influenciada por las situaciones o ambiente que le rodeen. Así pues, el objetivo de la presente investigación es determinar la importancia de la motivación como estrategia movilizadora para aumentar la productividad y eficiencia de la fuerza laboral en las organizaciones.

METODOLOGÍA

La presente investigación se fundamentó en el método deductivo, basado en el razonamiento lógico a partir de unos principios, conceptos y teorías que se abordaron desde lo general a lo particular. La tipología de la investigación es cualitativa y esta tiene como finalidad describir el objeto de estudio, en este caso la motivación, como estrategia facilitadora para aumentar la productividad empresarial.

Para Hernández Sampieri et al. (2017), los diseños cualitativos responden a la necesidad del investigador de "explorar, describir y conocer con amplitud y profundidad percepciones, emociones, sentimientos, experiencias (...), desde la perspectiva de los propios participantes o sujetos investigados, en su ambiente natural y de manera más abierta" (p. 114). Es así como la técnica de recolección de la información que se utilizó fue rastreo conceptual a través de la revisión bibliográfica en bases de datos científicas, artículos científicos, libros, trabajos de grado y revistas académicas, lo cual permitió el desarrollo del marco teórico conceptual, antecedentes y el cumplimiento de los objetivos propuestos en la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro los principales resultados se exponen a continuación los aspectos más relevantes que dieron cumplimiento al objetivo de la investigación.

De entre las diferentes teorías motivacionales abordadas, Chiavenato (2006), resalta que

> Una de las principales teorías que se basan en esa noción que las necesidades humanas están organizadas en una especie de jerarquía por orden de importancia o influencia fue la propuesta por Abraham Maslow. Según este autor, las necesidades humanas se dividen en dos frentes: Necesidades Primarias y Necesidades Secundarias; a su vez todas conforman cinco categorías o niveles. (p. 283)

De acuerdo con lo que se plantea en la **teoría de las necesidades de Maslow**, se resaltan los siguientes aspectos:

- Necesidades Fisiológicas: Se encuentran en el primer nivel de las necesidades de todo individuo y son de vital importancia. Entre ellas está la necesidad de alimentarse (hambre y sed), de descansar o reposar (cansancio), de cubrimiento (frío o calor), el deseo sexual, entre otros. Esta clase de necesidades se relaciona con la supervivencia del individuo y con la preservación de la especie. Se trata de necesidades instintivas y que nacen con el individuo. Cuando alguna de esas no se satisface, esta determinará la conducta del individuo. **(Chiavenato, 2006, p. 283).**
- Necesidades de seguridad: Hacen parte del segundo nivel, son necesidades asociadas a la estabilidad, sentirse seguro, protegido de todo peligro. De acuerdo con lo planteado por Maslow, surgen en la conducta cuando las necesidades del nivel inferior (básicas o fisiológicas) están completamente satisfechas. En este nivel la conducta de la persona siempre estará en constante búsqueda de seguridad. **(Chiavenato, 2006, p. 283).**

- Necesidad de tipo social: Esta necesidad surge cuando se suplen las más bajas (las fisiológicas y las de seguridad). Entre las necesidades sociales tenemos: asociación, participación, aceptación por el equipo de trabajo, intercambio y afecto. Cuando estas necesidades no están satisfechas, se da un nivel de resistencia en el individuo, que se torna antagónico y hostil hacia las personas que lo rodean. La frustración de las necesidades de amor y de afección conduce a la falta de adaptación a la sociedad; se da el aislamiento y la persona suele sumirse en la soledad. Esto, pues en la conducta del ser humano dar y recibir son fuerzas importantes y motivadoras. **(Chiavenato, 2006, pp. 284).**
- Necesidad de estima: Esta necesidad está relacionada con la forma en la cual el individuo se ve y se evalúa. Involucra la autoapreciación, la autoconfianza, la necesidad de sentirse aprobado socialmente y respetado, con estatus, prestigio y de consideración. Involucra además el deseo de adecuación y de fuerza, de confianza frente al resto del mundo, autoestima e independencia. Su frustración puede producir sentimientos de inferioridad, subordinación y abandono que, a su vez, pueden llevar al decaimiento. **(Chiavenato, 2006, p. 284).**
- Necesidades de autorrealización: Según lo que expone Maslow en su teoría, son las necesidades más elevadas y se hallan en la cúspide de la pirámide. Están asociadas al desarrollo del máximo potencial y continua superación del individuo. Se caracterizan por el deseo o motivo que tiene una persona de ser mejor y crecer para ser más de lo que es. **(Chiavenato, 2006, p. 284).**

Es importante señalar que las necesidades humanas son diferentes y varían según la persona. De esta teoría resaltamos las siguientes apreciaciones:

- Los niveles superiores de necesidades no se hacen presentes si la persona no ha satisfecho su nivel inferior de necesidades.
- No todas las personas logran llegar al último nivel de la pirámide; cada quien se preocupa por las de su interés y hay quienes no consiguen satisfacerlas debidamente.
- Cuando se satisfacen las necesidades inferiores, predominan en la conducta las necesidades de niveles superiores.
- Los niveles de motivación actúan de forma conjunta y toda necesidad está en relación con el grado de satisfacción o insatisfacción de otras necesidades.
- La frustración de no poder satisfacer unas necesidades se convierte en amenaza, la cual produce reacciones inadecuadas en la conducta humana.
- Esta teoría establece un orden jerárquico de las necesidades humanas, comenzando por las fisiológicas, que son la base de las necesidades más importantes de la pirámide. Cuando la persona satisface su necesidad básica o primordial, aparecerán posteriormente las necesidades de orden superior.

Por otra parte, se presentan los postulados del psicólogo Frederick Herzberg (1923), quien explica cómo es influenciada la conducta de las personas por los motivos presentes en una situación laboral, a través de la **teoría de dos factores**:

- Factores higiénicos o factores extrínsecos: Estos se hallan en el ambiente y abarcan las condiciones dentro de las cuales las personas desempeñan su labor. Este tipo de condiciones son adminis-

tradas por la empresa: se encuentran fuera del control de los trabajadores. Dentro los principales factores higiénicos se encuentran las relaciones con los supervisores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima laboral y los empleados, los reglamentos internos, el sueldo, los beneficios sociales, el tipo de jefatura o supervisión que las personas reciben de sus superiores, etc. Son factores de contexto y se encuentran en el ambiente externo que circunda al individuo. De manera tradicional únicamente los factores higiénicos se utilizaban en la motivación de los empleados cuando el trabajo se consideraba como una actividad desagradable, por lo que se hacía necesario estimularlo para conseguir que trabajaran más.

La investigación de Herzberg revela que cuando los factores denominados de higiene son excelentes, evitan que haya insatisfacción de los colaboradores y a su vez estimulan la satisfacción, pero no la mantienen a largo plazo. Por lo anterior, si los factores higiénicos son precarios o no están en óptimas condiciones, provocan la insatisfacción de los empleados. Estos factores tienden a ser preventivos, no provocan satisfacción, pero evitan la insatisfacción. También son llamados factores no satisfactores. **(Chiavenato, 2006, p. 286).**

- Factores motivacionales, o factores intrínsecos: también conocidos como factores satisfactores. Estos se relacionan con el cargo y con la naturaleza de las tareas por ejecutar. Los factores motivacionales se encuentran bajo control del individuo, puesto que se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Involucran sentimientos de reconocimiento profesional, de crecimiento individual y autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, los cargos se arreglaban y definían con foco en atender los principios de eficiencia y economía, pero se eliminaba la creatividad y el desafío. El individuo que ejecuta la tarea perdía el significado psicológico y ello creaba un efecto desmotivacional, de desinterés y apatía. Cuando los factores motivacionales son adecuados provocan la satisfacción en el individuo; sin embargo, cuando son escasos evitan la satisfacción. **(Chiavenato, 2006, p. 286 -287).**

Con base a lo anterior, los autores de este artículo consideran que, para la teoría de los dos factores, la satisfacción y la insatisfacción no son extremos opuestos, los dos estados son procesos diferentes que reciben influencia de diferentes factores.

Desde esta teoría, Herzberg sustenta que el nivel de rendimiento de una persona varía de acuerdo con su nivel de satisfacción; si el factor higiene es inadecuado o precario causa insatisfacción, lo cual debe evitarse. Este autor toma los factores motivacionales como prioritarios, lo que hace necesario cumplir con las necesidades básicas del personal a través de estos.

La **teoría de la expectativa**, desarrollada por Vroom, señala que cada escenario de trabajo manifiesta a las personas varios estímulos, entre ellos el clima laboral, las condiciones, y las distinciones no salariales y las salariales, como obsequios o reconocimientos por excelente labor o desempeño.

Los incentivos pueden ayudar a aumentar la motivación siempre y cuando respondan a las necesidades de la persona a la que se le brinda; si a una persona no le satisface obtener un reconocimiento, este no podrá ser un estímulo decisivo para aumentar su motivación y tener una conducta adecuada. Desde la

perspectiva de esta teoría, al integrar los motivos internos que tiene una persona con los estímulos del entorno, la motivación o el impulso para realizar un esfuerzo dependerá de la importancia del resultado que se quiere lograr y de la convicción de que ese esfuerzo hará posible el cumplimiento de los resultados esperados.

Los componentes de la teoría de la expectativa son:

- Importancia del resultado: la prioridad del resultado dependerá siempre de cada persona, por lo tanto, su grado de importancia es relativa. Un colaborador puede estar motivado por el simple hecho de alcanzar un resultado o una meta especifica que son lo suficientemente atractivos para él.
- Desempeño y resultado: este componente de la teoría de la expectativa consiste en creer que el desempeño conducirá a un logro esperado (el resultado). Desde esta relación, así como se cree que el desempeño conduce a la consecución de los resultados esperados, muchas veces si esos resultados son indeseables para el colaborador, la motivación puede disminuir y probablemente el desempeño decaer.
- Esfuerzo y desempeño: dentro de esta relación el individuo considera que el desempeño depende del esfuerzo que se emplee para determinada tarea, así mismo estará condicionado su resultado; por lo tanto, la motivación siempre será alta si considera que el esfuerzo produce el desempeño.

Finalmente, en la teoría de la expectativa, relacionada con el esfuerzo en función del desempeño y la evaluación del desempeño:

> Todo depende de la importancia del resultado. Administrar la motivación se vuelve un proceso de administrar recompensas que sean compatibles con las necesidades, características y creencias de las personas. De ese modo, la teoría de la expectativa ofrece una explicación sobre el proceso de interacción entre los motivos externos e internos. (Amaru, 2009, p. 310)

Cabe resaltar que lo que se encontró teóricamente sí corresponde con el objeto de estudio de la investigación, en la cual se pudo analizar que la motivación es uno de los factores que inciden en la productividad empresarial, ya que a través de esta las personas tienen los motivos o la fuerza que los impulsa a comportarse de cierta manera. Esta se refleja en el desempeño laboral e influye directamente sobre los resultados deseados por la organización. Cada persona es diferente, tiene distintas necesidades y motivos por los cuales llevar a cabo o no cierta acción; por esto como la finalidad de la alta gerencia es alcanzar mayores niveles de productividad, desde la gestión del talento humano se debe trabajar constantemente sobre el personal que conforma la organización para conocer sus necesidades, expectativas, intereses y prioridades, y así en conjunto lograr los grandes resultados que se hacen posibles con el desarrollo de su capital humano.

Análisis de la incidencia de la motivación en los colaboradores de la organización

En el análisis realizado del estado del arte que soportó la presente investigación, se apreció que la motivación es una fuente inspiracional; esta juega un papel fundamental y es clave para el logro de los

objetivos organizacionales, además tiene gran incidencia en el desempeño laboral a través de la satisfacción personal y un buen clima organizacional. Es necesario prestar atención a la gestión del talento humano, y desarrollar y retener al mejor capital porque es este quien hace posible dar cumplimiento al propósito organizacional. Los factores motivacionales como son salario, reconocimiento, equidad, estabilidad, seguridad, capacitación para afianzar y desarrollar nuevas habilidades, y creación de filiación entre empleado y organización, son muy influyentes e impactan sin duda alguna en el comportamiento y desarrollo de actividades diarias de cada colaborador según sean sus expectativas.

Tabla 1. Análisis del estado del arte

TITULO DE LA OBRA	OBJETIVOS	RESULTADOS	AUTOR	AÑO - LUGAR
Análisis del clima organizacional en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco - Cartagena	Analizar el clima organizacional del Departamento de Registro, Aportes y Subsidios de la Caja de Compensación Familiar de FENALCO – ANDI COMFENALCO	La dimensión con mejor resultado es la Motivación. El empleo es una negociación constante, donde gerentes y trabajadores concuerdan habilidades y destrezas para el logro de los objetivos propuestos y el crecimiento individual; confluyen emociones, intereses y percepciones que deben ser gestionadas y estar apoyadas en unas condiciones laborales adecuadas.	Rosario Cuadrado Álvarez, Lucia Andrade Ardila y Laurens Ortiz Bustillo	2016 - Cartagena
Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa	Determinar la importancia de la gestión de talento humano para retener el capital humano de la organización, como un camino para influir positivamente sobre su capacidad.	La competencia en el mundo se da a nivel del talento humano, siendo ese el generador de ventaja competitiva, que logra establecer diferencias entre una empresa y otra, es por esa razón que el capital humano es lo más importante que se tiene en una organización, pero no basta solamente poseerlo se debe desarrollar y retener a los mejores talentos. Específicamente la retención del talento se ha convertido en el principal reto debido al crecimiento de las propias empresas y el de sus competidores, es por ello que se hizo referencia a los diferentes tipos de motivación que coadyuvan en el crecimiento de la tasa de retención, así como las diferentes maneras que los directivos de la organización pueden utilizar para que los trabajadores de sus empresas se sientan totalmente motivados, a gusto en su trabajo, felices y realizados.	Danahe Miranda Hoyes	2016 - Cartagena
Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional	Mostrar la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral	El resultado final será la creación de un vínculo significativo los elementos necesarios para establecer la armonía y el equilibrio entre la organización y sus empleados. Asimismo, lograr compensar necesidades básicas, de esta manera el empleado sentirá la satisfacción de ser útil y valorado, sentir que su trabajo es un valor agregado a la organización; creando sentido de pertenencia y a su vez atmosfera de trabajo favorable que establece patrones de conducta, los cuales harán grata la convivencia en el creciente proceso social del individuo	Humberto Coromoto Peña Rivas y Sabina Gisella Villón Perero	2018 - Ecuador

Fuente: Elaboración propia con base en el estado del arte

Finalmente, con base en la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg, se concluye que las condiciones laborales y las relaciones con los superiores o compañeros, al ser factores de higiene y de ámbito externo, cuando están en óptimas condiciones evitan la insatisfacción; el efecto contrario se dará si se afecta alguna de las condiciones del ambiente de trabajo. A la vez, se hace importante trabajar con los factores motivacionales que están asociados a la persona como tal, ya que esta es finalmente quien lleva a cabo las actividades que dan respuesta a la MEGA de la organización.

Estrategias motivacionales para aumentar la productividad empresarial

Producto de la revisión documental, a continuación, se proponen diferentes estrategias que pueden ser implementadas a nivel organizacional para coadyuvar a lograr una mayor productividad empresarial.

Debe entenderse que la productividad no está dada solamente por la dimensión del proceso productivo, sino también por la dimensión humana, y que esta mejorará al multiplicar la capacidad del colaborador por su motivación.

- Liderazgo basado en la confianza: consiste en sustituir el modelo burocrático e implementar un estilo de liderazgo participativo que además de escuchar y reconocer las ideas de los colaboradores, permita empoderarlos, que se identifiquen con la misión, y que propicie el crecimiento personal y profesional, la evolución. Para esto se requieren líderes persuasivos, audaces, que tengan control de su inteligencia emocional, influyan positivamente en los demás y que estén enfocados en obtener los mejores resultados en su equipo.

- Repositorio de innovación: radica en la implementación de una actividad para captar y priorizar las ideas de los colaboradores con relación a la gestión de la innovación dentro de la organización. Al tener en cuenta los aportes que nos brinda el personal de la empresa desde su experiencia y realidades, se apoya la construcción de nuevas ideas y se mejoran métodos y procedimientos que ayuden a perfeccionar el valor agregado. Esto se hará posible bajo un esquema de incentivos que busquen recompensar o premiar las mejores propuestas con valor diferencial.

- Cultura de aprender a aprender: el reto organizacional es la habilidad de transformar la empresa y triunfar sobre los cambios, siendo resiliente y capaces de adaptarnos a las condiciones que afectan el objeto misional. La ventaja competitiva sostenible solo se logra enfrentando los cambios; para generar una cultura de aprendizaje continuo, muchas veces se hace necesario desaprender para aprender. Es importante también fortalecer al capital humano, desarrollar nuevas habilidades y conocimientos; con esto los colaboradores estarán siempre preparados para manejar los cambios dados en un ambiente de contingencia.

- Voto de confianza y responsabilidad: las empresas de hoy día, más allá de exigir el cumplimiento de jornadas laborales estrictas, deben propiciar una cultura de confianza en sus colaboradores, de tal manera que permitan maximizar el desempeño laboral de cada uno sin la necesidad de exigir un horario. Esto se hace posible a través de la concienciación y compromiso de su capital humano y desemboca en la capacidad del colaborador para trabajar motivado y realizar los compromisos organizacionales sin necesidad de tener que cumplir jornadas laborales.

Con la propuesta se pretende inspirar la motivación de los empleados, permitiendo el crecimiento y desarrollo del capital humano; el resultado es la contribución al logro de los objetivos organizacionales a través de un mayor rendimiento, desempeño y productividad empresarial.

Finalmente, se reconoce el valor de los diferentes factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos que inciden en la conducta del trabajador, como el reconocimiento, sueldo, capacitación, seguridad, las relaciones personales, la equidad y clima organizacional. Estos impulsan o incentivan la motivación en los empleados, si bien es importante tener en cuenta que cada colaborador tiene intereses y expectativas diferentes de acuerdo con su realidad.

CONCLUSIONES

El ámbito organizacional ha sido marcado por las diferentes teorías administrativas y con ellas se han conquistado avances significativos. Los constantes cambios y las tendencias dejan ver que más allá de los avances tecnológicos, los aportes de las ciencias y la gestión de los procesos productivos, el papel del capital humano es fundamental y clave para el logro de la consecución de los objetivos organizacionales. Es de saber que la productividad no está dada solo por el desempeño laboral de sus trabajadores, pues se requieren otras variables como la garantía de recursos físicos, técnicos-tecnológicos, de infraestructura, financieros, entre otros. Dentro de estos, el recurso intangible de mayor relevancia debido a que es este donde se encuentra el *know how* es su personal, el que hace posible la planeación, ejecución, control, supervisión y evaluación de los procesos productivos y administrativos. Este pasa a ser un recurso que no le pertenece a la empresa ni forma parte de su patrimonio, constituyendo solo su fuerza laboral, la cual debe ser reconocida, cuidada y valorada.

Finalmente, cabe resaltar que desde la alta gerencia se debe trabajar continuamente en planes de mejora que generen un mayor y mejor estatus de su talento humano, reconociendo que este es el activo más preciado de la organización. Por lo tanto, debe tenerse una cultura de gestión del conocimiento y retener los mejores talentos, teniendo en cuenta que la capacidad de innovar o ser más competitivo depende del aporte del capital humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Amaru, A. C. (2009). F*undamentos de Administración. Teoría general y proceso administrativo* (Primera ed.). Pearson Educación.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción A La Teoría General De La Administración (Spanish Edition)* (C. L. de la Fuente Chávez & E. L. Montano Serrano, Trad.). McGraw-Hill Companies.

Cruelles, J. A. (2020). *Productividad e Incentivos: Como hacer que los tiempos de fabricación se cumplan*. Marcombo.

Cuadrado Álvarez, R., Andrade Ardila, L. & Ortiz Bustillo, L. (2016) Análisis del clima organizacional en el departamento de registro, aportes y subsidios de Comfenalco - Cartagena. *Revista Gerencia Libre*, *2,* 17-31. Universidad Libre. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/3178

Hernández Sampieri, R., Méndez Valencia, S, Mendoza Torres, C. P., & Cuevas Romo, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. McGraw-Hill Education.

Miranda Hoyes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, *9*(13), 20-27. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es.

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192.

Vadillo, M. T. P. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC Editorial.

PLANEANDO Y EJECUTANDO LOS OBJETIVOS EMPRESARIALES: MÉTODO OKR COMO CATALIZADOR DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

Cesar Emiro Pomares- Pacheco[1]

RESUMEN

Las organizaciones a nivel mundial están en una búsqueda constante por el cumplimiento de sus objetivos empresariales, es por esto que han surgido diversos métodos para la consecución de dichas metas. En la actualidad el método OKR (objectives and key results o en español objetivos y resultados clave) ha llamado la atención en campo académico y practico, especialmente en la literatura de gestión y desempeño organizacional debido a que ha sido adoptado por muchas empresas líderes. En este estudio se propone analizar el OKR como una herramienta catalizadora para el desempeño organizacional. Para esto se plantea una revisión de la literatura que mencione los principales elementos conceptuales que acompañan este constructo y permita dilucidar su relación el desempeño organizacional. Los resultados apuntan a que el método OKR constituye un instrumento fundamental para que organizaciones de todos los tamaños propicien su desempeño organizacional, trayendo un aumento significativo de la satisfacción del cliente, así como un mayor compromiso de los equipos de trabajo aportando beneficios directos a la organización que indican que replicarlo en otros contextos podría ser viable, adicionalmente, se discuten algunas conclusiones y brechas de investigación.

PALABRAS CLAVE
OKR, Talento Humano, Desempeño Organizacional

ABSTRACT

Organizations worldwide are in a constant search for the fulfillment of their business objectives, which is why several methods have emerged to achieve these goals. Currently, the OKR method (objectives and key results) has attracted attention in academic and practical fields, especially in the literature of management and organizational performance because it has been adopted by many leading companies. In this study we propose to analyze OKR as a catalytic tool for organizational performance. For this purpose, a review of the literature is proposed to mention the main conceptual elements that accompany this construct and to elucidate its relationship with organizational performance. The results point out that the OKR method constitutes a fundamental instrument for organizations of all sizes to promote their organizational performance, bringing a significant increase in customer satisfaction, as well

1 Ingeniero Electrónico

as a greater commitment of the work teams, providing direct benefits to the organization that indicate that replicating it in other contexts could be feasible.

KEYWORDS
OKR, Human Resources, Organizational Performance

INTRODUCCIÓN

El entorno empresarial actual está rompiendo gradualmente las restricciones, límites y la experiencia del cliente en respuestas a los cambios en los gustos y preferencias de estos, por lo que los recursos estratégicos de la organización son necesarios para ser coherentes con esta realidad y consolidar el desempeño organizacional (Cardoso, 2020). En este contexto la organización requiere herramientas con respaldo empírico y efectivas para la gestión del desempeño, que propicien un papel positivo en la mejora de la eficiencia de las empresas (Zhou & He, 2018)

Debido a lo anterior, la medición del desempeño organizacional es un principio fundamental de la gestión empresarial, porque identifica las diferencias entre el desempeño actual y el esperado, proporcionando una herramienta que permita no solo monitorear en qué grado se están cumpliendo los objetivos estratégicos si no también tomar decisiones para alcanzarlos (Radonić, 2017).

Existen diversos instrumentos para la evaluación de este desempeño organizacional, sin embargo, están surgiendo gradualmente nuevas herramientas de evaluación como los Objetivos y Resultados Clave (OKR), que se conceptualizan como una metodología de gestión que tiene como objetivo simplificar la forma de encarar los llamados "objectives and key results", es decir, los objetivos principales de una empresa (Anatolyvena et al., 2020), en otras palabras, se conoce como un método de trabajo interno que, mediante la fijación de objetivos y de sus correspondientes resultados clave, permite organizar el trabajo de la empresa, definir grupos de trabajo y realizar un seguimiento del progreso de cada empleado (Raehalme, 2019)

Con el OKR empresas como Google, Oracle, LinkedIn y otras han logrado un gran éxito en la era del cambio impulsado por la innovación, es por esto que esta metodología ha sido foco de búsqueda para muchas organizaciones, sin embargo, se requiere un estudio que analice esta temática de tal manera que se puedan evidenciar loa alcances de la misma así como aquellos temas que se requieren profundizar con la finalidad de aumentar la compresión de los mismo (Chotiganta, 2021). Es por eso que el objetivo del presente trabajo es analizar el método OKR desde un punto de vista específico y su relación el desempeño organizacional.

Lo anterior resulta particularmente importante debido a que las organizaciones están cada vez más enfocadas en sus clientes y se requieren de herramientas metodológicas que permitan capturar la información de los consumidores y a partir de allí comenzar a generar objetivos y resultados claves, de aquí radica la principal importancia de los OKR en el entorno organizacional, la de proporcionar herramientas para que las organizaciones comiencen a medir su desempeño enfocado específicamente en sus necesidades además de también centrarse en los resultados esperados.

Lo anterior permitirá hacer aportes en el campo teórico y práctico. Por una parte, en la teoría se profundizará acerca del método OKR y como este se vincula y propicia el desempeño organizacional (Castro, 2017), esto permitirá generar algunas discusiones que profundicen el aspecto de la teoría de los OKR respecto a cómo se diferencia de otras metodologías y desde este punto comenzar a nutrir su cuerpo teórico. En el ámbito practico, este trabajo permitirá a gerentes y CEO de empresas obtener una herramienta para acercase desde un ámbito teórico a este método, esto debido a que en muchas ocasiones este material no suele estar al alcance de muchos empresarios que requieren una metodología que propicie el desempeño organizacional, es por esto que con la consecución de estos objetivos se hará un aporte valioso para el ámbito practico.

Por lo anterior se inicia con un apartado teórico anunciando las principales características del método OKR y su relación con el desempeño organizacional, posteriormente se expondrán la metodología necesaria para plantear una revisión teórica de esta temática y a partir de esta los resultados evidenciaran en qué medida se ha abordado esta relación en el campo teórico. Por último se plantean algunas conclusiones y se mencionan algunas brechas investigativas.

REFERENTES TEÓRICOS

En términos generales el método OKR significa en español Objetivos y Resultados Claves e implica establecer un sistema para definir y plantear un seguimiento de los objetivos y sus resultados a nivel organizacional. Su finalidad especifica se asocia con la definición de los objetivos principales de la organización además de los equipos de trabajo y definir aquellos resultados o desempeños claves cuantificables tomando en consideración la implementación de cada objetivo (Teipel & Alberti, 2019).

Una conceptualización más concreta del método OKR es entendida como un marco de pensamiento crítico y una disciplina continúa diseñada para garantizar que los empleados trabajen juntos y se centren en contribuciones cuantificables. Los OKR son escalables a toda la organización y esto se implementa con la finalidad de que todos los colaboradores tengan visibilidad de los objetivos y desde allí se puedan alinear y compatibilizar los esfuerzos (Doerr, 2018).

Dado que el objetivo describe claramente la meta como un estado completado en el futuro, todos los participantes saben exactamente lo que se necesita lograr, esto le permite concentrar los esfuerzos de sprint de OKR en varios temas importantes (Niven, 2016).

El OKR se considera como ese mecanismo para gestionar y ejecutar la estrategia de una organización (Pérez et al., 2015). Dependiendo del tamaño de la organización, se delimitan objetivos estratégicos y resultados clave para diferentes áreas y equipos de trabajo, aunque en ciertas ocasiones pueden ser fijados para empleados de forma individual (Teipel & Alberti, 2019).

Esto ocurre de forma descendente y ascendente en todos los niveles de la empresa, llegándose a plantear a través de varias reuniones de alineación entre los diferentes niveles para definir los objetivos a alcanzar(-Silva Florez, 2021). El OKR es similar a otros métodos en varios aspectos, pero a medida que surgen los desafíos actuales, se vuelve más efectivo para lograr los objetivos(Milichovsky & Simberova, 2015).

Para Teipel & Alberti, (2019) el marco de definición de los OKR en sí es muy simple, sin embargo, requiere algunos pasos imprescindibles. La organización define los objetivos principales, generalmente de uno en uno, posteriormente se centra en algunos objetivos y sus principales resultados. Para cada grupo de OKR, se definen hasta cinco metas y cada meta tiene hasta cuatro resultados básicos, que generalmente se logran en un trimestre (Georges, 2013).

Con la ayuda de OKR, los objetivos de la empresa se acuerdan con el departamento funcional y el equipo. Es importante entender que la implementación de esta metodología no está sujeta a los objetivos en el sentido clásico o tradicional, sino de los principales temas comerciales definidos en el tiempo que y cada equipo ha hecho la mayor contribución a estos temas (BetterWorks, 2015).

A diferencia de la gestión clásica de KPI que declara "aumentar el EBIT" o "aumentar la satisfacción del cliente" como un objetivo perenne, OKR se trata de determinar claramente y establecer objetivos potenciales para aclarar directamente el estado que desea alcanzar. En otras palabras, trate de eliminar tanto espacio para la interpretación como sea posible, porque estos objetivos indirectos a menudo causan problemas en la evaluación (Contero, 2020)

En el proceso en cascada, los objetivos establecidos por cada equipo y departamento son los que más contribuyen al logro de los objetivos de toda la empresa (Drucker, 2000). No todos los demás proyectos están en curso, porque el concepto sigue un enfoque ágil, es decir, solo persigue un número controlable de objetivos y proyectos y les da efectos. Si sigue este principio de manera constante, será más claro y concentrado, lo que reducirá el estrés y las demandas excesivas (Castro, 2018).

Un componente central del método OKR es la mensurabilidad de los resultados clave, debido a que, por un lado, sigue el método de resultado medido, por otro lado, la empresa define un valor de expectativa, a través del cual se determina claramente de antemano la escala de éxito o fracaso de la producción (Doerr, 2019). Esto reduce en gran medida la discusión sobre el logro de los objetivos fijados indirectamente y al mismo tiempo, tanto los supervisores como los empleados pueden decidir de antemano si vale la pena utilizar los recursos de planificación para obtener los resultados esperados. De lo contrario, los recursos pueden tener diferentes prioridades al planificar (Niven & Lamorte, 2017).

Para Radonić, (2017) una meta es una declaración concisa que describe un fin cualitativo diseñado para impulsar a la organización hacia la dirección deseada. La pregunta básica radica en aquello que se debe hacer y tiene diversas características, por ejemplo, una meta bien determinada en el tiempo, es limitada, debe ser inspiradora, capturar la imaginación común de todo el equipo, significativa, concreta y alcanzable. Si se diseñan y aplican correctamente, son una vacuna para prevenir el pensamiento difuso y la ejecución imprecisa.

En el caso de que la metodología OKR está bien construida, la empresa se beneficiará y los resultados comenzaran a mostrarse, específicamente, los empleados tendrán una visión clara de lo que se está haciendo y, en consecuencia, estarán más comprometidos al sentirse parte importante del proceso(-Sowkasem & Kirawanich, 2021).

Los objetivos serán delineados de manera estructurada y alineada con la misión de la empresa; el logro de la transformación cultural para buscar con el enfoque en el alto rendimiento y los resultados; la organización más competitiva en el mercado, debido a la estructuración interna y el equipo de trabajo para el alto rendimiento (Calvo-Mora et al., 2015). Para que los empleados se conecten mejor con la empresa y el trabajo, deben lograr cierto propósito en sus mentes. El trabajo debe ser significativo (Hudson et al., 2001). Kurzynski (2009) señaló que la motivación surge cuando hay tres elementos: autonomía, dominio y propósito.

En ese sentido, las personas son libres de decidir su propia forma de trabajar, dominar sus propias habilidades y la capacidad de mejorar continuamente, y entienden e imaginan que hay un cierto propósito en el fondo de sus corazones para promover el trabajo. Wouters (2008) proporciona un marco para determinar el propósito de la empresa, el equipo y el individuo y a partir de allí alienarlos con los OKR.

Actualmente los OKR han ganado el reconocimiento tanto de la academia como del sector empresarial como herramienta para que las organizaciones impulsen el desempeño organizacional, el trabajo conjunto hacia un mismo objetivo, el compromiso, la responsabilidad y la ejecución (Kaplan & Norton, 2005). La aplicación de los OKR se dividen en cuatro sencillos pasos: el primero asociado con el establecimiento de objetivos anuales, el segundo también de objetivos pero estos son específicos y periódicos en lapsos de tiempo de meses, trimestres o años, posteriormente se plantean los resultados claves y por ultimo las acciones claves para implementarlos (Sowkasem & Kirawanich, 2021).

Ante este procedimiento, se establece una evaluación y cada ciclo debe valorar el estado de finalización de la meta y retroalimentación oportuna, posteriormente, de acuerdo con los resultados de la evaluación, se plantearán ajustes específicos para determinar el plan de implementación del OKR para el próximo ciclo (Cardoso, 2020).

Esta metodología debe definirse en la cima de la jerarquía de la organización, pero no de forma aislada (Lamorte, 2015)(Anatolyvena et al., 2020). Normalmente, y para que esta herramienta sea más eficaz, se debe contar con las aportaciones de toda la organización: por ejemplo, la definición de los OKR no debe ser realizada por los niveles jerárquicos superiores, ya que es difícil definir “cómo” se puede conseguir un determinado objetivo, o si se define, puede estar desajustado a la realidad sobre el “terreno” (Charoenlarpkul & Tantasanee, 2019). Por lo tanto, el OKR necesita la participación de toda la organización para ser definido. Cada nivel de la estructura organizativa debe definir sus propios OKR y sus respectivos objetivos, que en última instancia se interconectarán con los objetivos de la Organización (Silva Florez, 2021).

El método OKR cuenta con algunas características que lo destacan de otros mediciones, una de estas es que los OKR se centran específicamente en los objetivos, es decir, exigen que se aíslen las prioridades fundamentales y dedicar su atención a ese subconjunto limitado de variables potenciales involucradas en la gestión de cualquier empresa (Pérez et al., 2015). Además, las calificaciones del OKR no están directamente relacionadas con el desempeño, sino sólo como referencia. A través del OKR los empleados están dispuestos a hacer cosas que creen que son buenas para la organización, y también puede provocar nuevas ideas que lleven a niveles de éxito no contemplados anteriormente (Guzman Solano, 2021).

Los OKR no son un ejercicio descendente en el que se reparten los objetivos, sino que reflejan una mezcla de objetivos descendentes y ascendentes. De arriba a abajo y de abajo a arriba, lo que puede aumentar el tiempo entre los niveles superiores e inferiores para comunicarse entre sí. Ambos discuten muchas veces sobre el objetivo y el resultado clave y finalmente lo hacen juntos (Contero, 2020).

Lo anterior sumado a que en una organización, es imprescindible que los equipos tengan visibilidad sobre los objetivos de rendimiento de otros equipos. Los OKRs fomentan esta transparencia de toda la organización, lo que puede mejorar la percepción de los empleados de equidad y motivar al personal a mejorar su rendimiento personal (Doer, 2019).

Además de lo planteado, OKR tiene dos características especiales, por una parte, la transparencia y por otra la negociación (Yuzova, 2018). La transparencia permite a los empleados participar en los asuntos de la empresa, comprender los criterios y el progreso de la evaluación, y facilitar la autorreflexión y la supervisión mutua (Dobre, 2013). La negociación permite a los empleados comprender la finalidad y los objetivos estratégicos de la empresa (Fisher et al., 2015). El OKR es como un faro en la trayectoria profesional de los empleados, que les señala la dirección correcta. Los KPI se forman de arriba a abajo; sólo unos pocos directivos participan en el desarrollo de los KPI, y no todos son claros y específicos. Al utilizar los KPI, es fácil sacarlos de contexto o encontrar un malentendido. Al final, solo puede alejarse de la intención original.

Los empleados no deben temer el fracaso en el cumplimiento de los objetivos complejos debido a la expectativa de castigo o a la no recepción de la remuneración. Por lo tanto, un principio importante de la metodología es distanciar los resultados del OKR de la motivación financiera, aunque esto contradice el enfoque de planificación habitual. En cuanto existe una correlación directa entre la consecución del objetivo y la cuantía de la remuneración, el sistema se descontrola, hay competencia entre los empleados, suspicacias y se vulnera el clima favorable. Esto no significa que no deba haber primas. Simplemente, no deben depender directamente de la consecución de objetivos.

La metodología OKR prevé la descomposición de los objetivos desde el nivel corporativo hasta un empleado concreto. Esto permite coordinar el trabajo de los especialistas individuales y de los departamentos de la empresa en una sola dirección. El OKR implica la distribución de los objetivos en tres niveles: la empresa en su conjunto; el departamento o unidad; el empleado individual.

METODOLOGÍA

Basado en una investigación cualitativa y enmarcada en un área analítica, se plantea una revisión de la literatura que permita establecer el Método OKR como catalizador del desempeño organizacional con la finalidad de ofrecer herramientas teóricas y prácticas que permitan un acercamiento de parte de la comunidad académica y empresarial hacia los OKR.

Para tales fines se consultaron las bases de datos científicas de Scopus, Sciencendirect, Redalyc además de repositorios y bibliotecas universitarias con la finalidad de encontrar publicaciones vinculadas a la temática, esto se planteó de esta manera debido a que el tópico de los OKR ha sido poco estudiado

dentro de las plataformas inicialmente contempladas, sin embargo, a nivel de trabajo de grado y su aplicabilidad a organizaciones ha sido más amplio su estudio

Las palabras claves para ubicar las publicaciones en estas bases de datos fueron "OKR", "objectives and key results" y "Organizational Perfomance". Los criterios de inclusión estuvieron asociados principalmente con que el registro en la base de datos tuviera una relación directa con el OKR y el desempeño organizacional, asimismo, se incluyeron aquellas publicaciones con mayor citación o respaldo empírico y se seleccionaron aquellas que aporten a la temática del desempeño organizacional. A partir de allí se plantearon los resultados y algunas conclusiones.

RESULTADOS

En el ámbito investigativo Radonić, (2017), expresa que el OKR ha traído prosperidad económica a las empresas tecnológicas gigantes como Google, LinkedIn, ya que ha integrado el objetivo individual de los empleados con el objetivo de la empresa. Esto puede impulsar la ambición de los empleados. La investigación ha demostrado la correlación positiva entre el desarrollo personal o el objetivo de aprendizaje que está vinculado a la puntuación de éxito personal aumentará la motivación de los empleados para lograr el objetivo de la empresa.

También se puede decir que el OKR que está vinculado a la puntuación del rendimiento laboral o a la posibilidad de evaluar que hacen un buen trabajo tiene más acceso que el OKR que se centra sólo en el crecimiento personal y no está vinculado a la puntuación del rendimiento laboral. Además, el autor ha sugerido que se resuelva la desventaja del OKR, ya que el empleado poco motivado puede establecer el objetivo no desafiante mediante la reunión de "retroalimentación", ya que otros pueden dar retroalimentación sobre los objetivos y sugerencias de los empleados. Por lo tanto, la frecuencia de revisión del OKR también puede afectar al resultado del OKR.

La metodología de fijación de objetivos OKR, de acuerdo con Wodtke, (2016) significa Objetivo y Resultado clave. Tanto los Objetivos como los Resultados clave se describirán de forma cualitativa. El Objetivo clave y el Resultado clave pueden provenir de la lluvia de ideas, de la reunión o del individuo para establecer la meta desafiante. El OKR se revisará con frecuencia, la mayoría de las veces será trimestral. El logro de los resultados clave indicará si el objetivo clave se cumple o no.

La reciente investigación de Anatolyevna et al. (2020) ha demostrado que el OKR influye en el establecimiento del capital humano. A partir de la conclusión de la investigación, se demostró que el OKR tiene un efecto positivo en las actividades económicas de la empresa, y asegura la difusión de la información dentro de la empresa.

Además, aumenta la transparencia de la comunicación dentro de la empresa. El OKR también garantiza la unidad de todos los departamentos de la empresa para trabajar sin problemas y lograr el objetivo de la empresa en su conjunto. El OKR también mejora la competencia profesional de cada uno de los empleados.

El análisis realizado en esta investigación por Chang, (2011) se estableció como objetivo principal observar la implementación del método OKR en organizaciones en el sector tecnológico utilizando como método de estudio y de investigación revisiones bibliográficas en relación con la temática de los OKR y el desarrollo de la planificación estratégica. Se realizaron entrevistas con los principales directivos de cada una de las organizaciones para profundizar en su conocimiento. Así, fue posible analizar cada uno de los procesos relacionados con la metodología, como la planificación, el desarrollo, la creación y la gestión.

Para que fuera posible plantear los beneficios y comprender la relación entre la teoría y la práctica. La investigación tuvo aspectos positivos, ya que los estudios mostraron que existe una gran velocidad de cambio en el escenario en el que se desenvuelven las organizaciones, haciendo de la planificación y la estrategia los principales métodos de respuesta a los cambios radicales, manteniendo el equilibrio en los diferentes escenarios. Además, el estudio demostró que los beneficios se obtienen/visualizan de diferentes maneras en cada empresa. Hay tres posibles razones para ello: cada empresa aplica la metodología de forma diferente a las demás; las culturas organizativas son diferentes en cada una de las empresas y por el nivel de madurez en la aplicación de la herramienta. La mejora en la comunicación, la agilidad, la concentración, el compromiso y el pensamiento visionario fue perceptible. Se concluye que el OKR hace que las organizaciones definan sus prioridades y las comuniquen a toda la empresa, de forma que se comprometan, en busca de resultados difíciles, a gran velocidad, sin olvidar la visualización del conjunto, viendo por delante de la competencia - La investigación permitió la percepción de los beneficios, para los diferentes niveles de madurez de la implementación y de la organización en su conjunto, además de los fracasos y éxitos en la ejecución del proceso.

Valerim (2020) demostró la importancia de una metodología de gestión bien definida dentro de una organización y el desempeño del método adoptado como metodología de gestión del desempeño OKR en una empresa recientemente fundada, dando cuenta de cómo este método es catalizador del desempeño organizacional. Para tales fines fueron planteadas entrevistas exploratorias en sus equipos de trabajos con la finalidad de entender la aplicación del OKR en la empresa, además de la realización de un análisis comparativo con la literatura correspondiente evaluando los documentos relacionados con los resultados obtenidos con el uso del OKR. Se destacó que en la empresa se hallaron dificultades específicas en la aplicación de la metodología dado que las áreas organizacionales tenían poco conocimiento de metodología. Adicionalmente, se presentó una falla en la comunicación entre las áreas y los miembros, estableciendo plazos más largos que los propuestos en la literatura para cumplir con los objetivos y resultados claves, entre otros. En su revisión, se encontró que algunas organizaciones no adoptaron un sistema de gestión del desempeño organizacional, dado que les resulta compleja la definición de indicadores y métricas de desempeño que estén directamente vinculadas con la estrategia de la empresa y reflejen el verdadero estado de la organización.

Garcia et al., (2014) examinan tanto los efectos directos e indirectos de las prácticas de gestión de la calidad sobre los resultados clave y determinamos la relación entre las prácticas. Para la consecución de estos objetivos los autores plantearon un modelo estructural, considerando las revisiones previas de la literatura para determinar prácticas de calidad y relaciones causales con resultados clave. El modelo teórico y las hipótesis fueron comparados con los datos recogidos de la muestra de 186 empresas de

alojamiento en España, y el cuestionario basado en las prácticas de calidad determinadas en la literatura y el modelo EFQM.

Los métodos utilizados incluyen la aplicación de análisis factorial exploratorio y confirmatorio para verificar la escala en aspectos como la confiabilidad, unidimensionalidad y validez de los mismos, además de definir el número de ítems para cada herramienta de medición del constructo propuesto y a partir de esos resultados preliminares estimar el modelo causal, utilizando ecuaciones estructurales (SEM). Los resultados obtenidos apoyan la relación entre la práctica de la calidad y el impacto directo y positivo de las dos prácticas (en los resultados clave, dando un sustento teórico y empírico importante a los OKR como catalizadores del desempeño organizacional.

Niven & Lamorte (2016) afirman que la metodología OKR se basa en una comunidad colaborativa de intercambio constante de mejores prácticas, por lo que la característica del sistema de gestión es que es muy flexible en sus formas de aplicación. Sin embargo, Castro (2017) también comenta que en los últimos años se ha compartido entre los profesionales mucha visión "romántica" de la metodología. Prácticas que a menudo perjudican los verdaderos resultados propuestos, en detrimento de la adopción de los OKR's sólo porque Google los utiliza.

Para ello, el autor creó un método sencillo, llamado el Ciclo OKR se basa en dos premisas. En primer lugar, utilizar los objetivos de forma eficaz, es decir, no limitarse a fijarlos, sino alinearlos con toda la organización y hacer un seguimiento de los mismos. Y en segundo lugar, utilizar bucles de retroalimentación cortos e iterativos para crear flexibilidad y así adaptarse según los aprendizajes de la organización en su contexto. El método se basa en tres etapas principales.

El primero es crucial. Siendo el momento de la creación de los OKR, deben traducir el valor generado por el trabajo de los equipos, permitir la creatividad para hacerlos cautivantes y de total comprensión de los involucrados para que sean accionables. Después de definir los OKRs, las áreas y los equipos deben estar alineados para asegurar una conexión no sólo con la estrategia de la organización, sino también con el trabajo de otros involucrados.

Para ello, es necesario que cada equipo mapee las interdependencias, cree OKR compartidos y garantice la alineación interfuncional (vertical y horizontal). En esta fase, el papel de los directivos es dar el apoyo necesario y permitir la revisión de los OKR si es necesario. Por ello, hay una iteración entre los dos primeros pasos. Por último, los equipos deben trabajar para lograrlos, mediante el seguimiento de las mediciones y definir acciones en función de los resultados. Adoptar el check-in periódico es esencial, en relación a esto, es común que inicialmente las personas no vean los OKR como algo paralelo a su trabajo, sin embargo el seguimiento muestra con el tiempo que el método es un componente crítico para el éxito del equipo y la organización. Así, el objetivo no es añadir más reuniones de seguimiento, sino insertar la discusión en la propia rutina del área y del equipo.

El rendimiento de la organización es la suma del rendimiento de todas las actividades operativas incluidas en la realización de los negocios. Por otra parte, todas las actividades se valoran en relación con el modo en que han afectado al rendimiento organizativo, es decir, si han fomentado o desincentivado el

rendimiento a nivel organizativo para realizar la estrategia. Profundizando, el rendimiento organizativo, como variable dependiente, es el resultado del rendimiento de los individuos que participan en la organización. (Richard, Devinney, Yip, & Johnson, 2009.)

Lo que es interesante y digno de consideración es el efecto que un sistema de medición interno y los objetivos de medición elegidos tienen en el comportamiento y la toma de decisiones de un individuo. Los efectos pueden ser duraderos y actuar como variables independientes que afectan al rendimiento de la organización.

Es posible que el impacto no se reconozca hasta que ya se haya materializado en el resultado. Por ejemplo, las medidas e indicadores financieros pueden orientar la toma de decisiones de los directivos, por ejemplo, promoviendo un enfoque más frugal de las inversiones y, en consecuencia, acelerando la consecución del objetivo. Sin embargo, la medida también puede tener un efecto contraproducente. (Richard et al., 2009.) Por lo tanto, las medidas deben evaluarse cuidadosamente para tener en cuenta los efectos del comportamiento con implicaciones en el rendimiento.

Es de esta manera que se plantearon los principales resultados en cuanto a implementación de los OKR en el ámbito empresarial demostrando en gran medida su importancia como catalizador del desempeño organizacional, por lo tanto, a partir de aquí se pueden establecer algunas conclusiones y recomendaciones.

CONCLUSIÓN

Actualmente, el método OKR está recibiendo atención en campos académicos y prácticos, especialmente en la literatura de gestión y desempeño organizacional, debido a que ha sido adoptado por muchas empresas líderes. Este estudio concluye que OKR debería usarse como una herramienta clave para el análisis del desempeño organizacional. Para ello, se planteó una revisión de la literatura que menciona los principales elementos conceptuales que acompañan al constructo y permite esclarecer su relación con el desempeño organizacional.

Los resultados muestran que el método OKR constituye una herramienta fundamental para que organizaciones de todos los tamaños mejoren el desempeño organizacional, además, es un instrumento que cada vez está dando mejores resultados a grandes organizaciones y que también quedo se encontró evidencia empírica que respalda estos hallazgos.

Estos resultados van en línea con lo plasmado anteriormente por la literatura, de forma específica, los hallazgos coinciden con los planteamientos de Charoenlarpkul & Tantasanee, (2019) demostrando que para un estado ideal en el que se propicie el desempeño de la organización, todos los elementos del OKR se concentrarán al mismo nivel, especialmente en el ámbito de recursos humanos. En términos de mejorar el desempeño laboral, todos los factores OKR son necesarios para la organización. Entonces, la organización podrá expandir continuamente el arco de factores, apoyando así de manera efectiva y directa el desempeño de la organización. Además, el análisis planteado demuestra la relación entre todos los elementos del concepto OKR, partiendo de la dirección de la organización o "el objetivo claro de

la organización". Por lo que se recomienda que la organización debe establecer objetivos corporativos claros para toda la organización y cada departamento.

Desde el punto de vista teórico se abordaron los planteamientos respecto a este aspecto en los OKR y su relación con el desempeño organizacional gracias a una revisión de la literatura que posibilito el esclarecer su papel como catalizador, esto permite poner de manifiesto la discusión respecto a cómo los OKR están dando una nueva visión a la óptica tradicional de ver los objetivos estratégicos de una organización, en particular, en la forma como estos son construidos y alcanzados, de tal manera que ya no se están supeditando a metas generales para todas las organizaciones si no que se están enfocando en empresas especificas adaptadas para cada uno de sus clientes.

Desde lo práctico, se evidencio con hallazgos empíricos el papel catalizador de los OKR en el desempeño organizacional en empresas de diversos tipos, tamaños y ubicaciones geográficas, demostrando lo adaptable que puede llegar a ser el método al responder ante entornos diversos. Adicionalmente, se planteó los OKR desde un punto de vista más cercano con empresarios y tomadores de decisiones en las organizaciones, de tal manera que se puedan acercar a este método e implementarlo demostrando que no solo grandes empresas como Google o Amazon pueden utilizar esta herramienta si no que las organizaciones de menor tamaño también pueden aprovechar sus ventajas y desde allí generar valor para sus consumidores.

REFERENCIAS

Anatolyvena, K., Alexandrovna, A., & Alexandrovish, S. (2020). Company human capital development based on OKR methodology. In Process management and scientific developments.

BetterWorks. (2015). Getting Started with Objectives & Key Results (OKRs). https://www.betterworks.com/okrs/

Calvo-Mora, A., Navarro-García, A., & Periañez-Cristobal, R. (2015). Project to improve knowledge management and key business results through the EFQM excellence model. International Journal of Project Management, 33(8), 1638–1651. https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2015.01.010

Cardoso, R. P. (2020). Objectives and Key Results (Okr) Aplicado a Uma Empresa Industrial : Um Estudo De Caso. Mestrado Em Contabilidade e Controlo de Gestão.

Castro, Felipe. (2017) O Ciclo OKR: 3 Passos para o Sucesso com OKR. Disponível em: <https://felipecastro.com/pt-br/ciclo-okr/>. Acesso em: 28 set. 2018.

Castro, Felipe. (2018) Guia do iniciante para OKR. 2017 Disponível em: <http://felipecastro.com/resource/Guia_do_iniciante_para_OKR.pdf>.

Chang, C. M. (2011). New organizational designs for promoting creativity: A case study of virtual teams with anonymity and structured interactions. Journal of Engineering and Technology Management - JET-M, 28(4), 268–282. https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2011.06.004

Charoenlarpkul, C., & Tantasanee, S. (2019). proposed employee development program from objectives and key results: a case study of SG Group of Companies. BAC ODI Journal Vision. Action. Outcome, 6(2), 123–148.

Chotiganta, P. (2021). the Study of Kpi and Okr in the Employees' Performance Evaluation in Thai Context Pannaporn Chotiganta a Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Management College of Management Mahidol University 20. College of Management, Mahidol University, 39. https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3852

Contero, Sonia; Martín, Javier. (2020). Manual de OKR. Madrid, España: Singular People S.L. https://futurizable.com/page/2/?s=okr

Dobre, O. I. (2013). Employee motivation and organizational performance. Review of applied socio-economic research, 5(1).

Doerr, J. (2018). Ojectives & Key Results: Wie Sie Ziele, auf die es wirklich an. Vahlen, 19–33.

Doerr, J. (2019). Mide lo que importa: Cómo Google, Bono y la Fundación Gates cambian el mundo con OKR. España: Penguin Random House. https://futurizable.com/page/2/?s=okr

Drucker P. (2000) Management Practice. Transl. from Engl.: Textbook. Mos- cow: "Williams" Publishing House.

Fisher, J. G., Maines, L. A., Peffer, S. A., & Sprinkle, G. B. (2005). An experimental investigation of employer discretion in employee performance evaluation and compensation. The Accounting Review, 80(2), 563-583.

Garcia, J., Rama, M., & Alonso, M. (2014). The Effects of Quality Management Practices on Key Results: questionnaires sample for the industry of tourist accommodation in Spain. Revista Brasileira de Gestão de Negócios, 16(52). https://doi.org/10.7819/rbgn.v16i52.1614

Georges, P. M., & Hus, J. (2013). *Six figure management method: How to grow your business with the only 6 KPIs you'll ever need*. Kogan Page Publishers.

Guzman Solano, R. J. (2021). Implementación de la metodología OKRS para definir, alinear y controlar los objetivos y resultados clave aplicación práctica Seidor Technologies. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Universidad Del Perú. Decana de América Facultad de Ingeniería de Sistemas e Informática Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas.

Hudson, M., Smart, A., & Bourne, M. (2001). Theory and practice in SME performance measurement systems. International journal of operations & production management.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2005). La oficina de gestión de la estrategia. *Harvard Business Review. Versión para América Latina. Reimpresión RO510D-E*.

Kurzynski, M. (2009). "Peter Drucker: modern day Aristotle for the business community", Journal of Management History, 15(4), 357-374.

Lamorte, Ben. (2015) Objectives and Key Results: Tips from an OKR coach. http://www.okrs.com/.

Milichovsky, F., & Simberova, I. (2015). Marketing Effectiveness: Metrics for Effective Strategic Marketing.: University of Warwick eResources. 26(2), 211–219. http://0-eds.a.ebscohost.com.pugwash.lib.warwick.ac.uk/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=5fc4b05e-5741-4430-9f05-6b4d294f0eb8%40sessionmgr4008&vid=1&hid=4113

Niven, P. R., & Lamorte, B. (2016). Objectives and key results: Driving focus, alignment, and engagement with OKRs. John Wiley & Sons.

Niven, Paul R.; Lamorte, Ben. (2017) Objectives and Key Results: Driving Focus, Alignment, and Engagement with OKRs. Wiley: Nova Jersey.

Niven, Paul. (2016) The First Law of OKR Creation. http://info.okrstraining.com/blog/the-first-law-of-okrs-creation.

Oliveira, D. D. P. R. D. (2002). Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas. In *Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas* (pp. 337-337).

Pérez, A., Gómez, M., & Barcelo, M. (2015). Desarrollo de una estrategia que permita definir objetivos y resultados clave en una empresa de Software. 163–166. http://irsitio.com/refbase/documentos/231_Perez-Soltero_etal2015.pdf

Radonić, M. (2017). Okr System As the Reference for Personal and Organizational Objectives. Econophysics, Sociophysics & Other Multidisciplinary Sciences Journal, 7(2), 28–37. http://www.esmsj.upit.ro/ESMSJ vol 7(2) pentru Denis pe site/PAPER 6.pdf

Raehalme, T. (2019). Achieving the Competitive Drive to Win in the Work Environment– For Improving the Company Performance. Helsinki Metropolia University of Applied Sciences Master's Degree Industrial Management Master's Thesis, May, 32–37.

Silva Florez, J. P. (2021). Evaluation of the Okr Methodology Implementation - Objective And Key Results In a Real Estate Investment Management Company. Pontifícia Universidade Católica De Goiás School of Engineering Production Engineering, 1(1), 1–2.

Sowkasem, C., & Kirawanich, P. (2021). A Deliverable Delay Management of Software Development in Railway Project using an OKR-Based Scrum Process. ACM International Conference Proceeding Series, 10–16. https://doi.org/10.1145/3451471.3451473

Teipel, P., & Alberti, M. (2019). Vision und Strategie verwirklichen mit OKR. Controlling & Management Review, 63(5), 34–39. https://doi.org/10.1007/s12176-019-0033-6

Valerim, G. S. (2020). Propuesta de aplicación del método OKR en una pequeña empresa del sector alimentario. Universidad Federal de Rio Grande Do Sul. Escuela de Ingeniería. Curso de Ingeniería de Producción., 1(1), 1–32.

Wodtke, C. (2016). Introduction to OKRs. O'Reilly Media

Wouters, M. e Wilderom, C. (2008). Developing performance-measurement systems as enabling formalization: A longitudinal field study of a logistics department Accounting, Organizations and Society, 33, 488 – 516.

Yuzova. (2018) OKR method: planning with unattainable goalshttps://www.wrike.com/ru/blog/metod-okr-planirovanie-s-nedostizhimymi-tselyami/ (appeal

Zhou, H., & HE, Y.-L. (2018). Comparative Study of OKR and KPI. DEStech Transactions on Economics, Business and Management, eced, 319–323. https://doi.org/10.12783/dtem/eced2018/23986

ESTRATEGIAS DE INNOVACION SOCIAL Y LOGÍSTICA DEL SERVICIO EN COMUNIDADES VULNERABLES. CASO FUNDACIÓN REHABILITACIÓN INTEGRAL EN EL CARIBE COLOMBIANO

Teófilo Omar Boyano Fram[1]

RESUMEN

El panorama mundial para las personas con discapacidad ha cambiado y Colombia y el Caribe no han sido ajenos a eso, este artículo tiene como objeto hacer una revisión en materia normativa de los avances en materia jurídica para la protección y atención a las personas en condición de discapacidad y la violencia de género, en él se hace una revisión de investigaciones relacionadas con el tema y se señala estrategias que permiten llegar a las comunidades que presentan personas en condición de discapacidad, metodológicamente es un estudio de caso, por lo que se revisa la literatura existente en la temática y se materializa en el caso de la Fundación Rehabilitación Integral, en él se concluye que la mejor manera de hacer estrategias de intervención social en la logística de servicios es innovando en la gestión e incluir a los miembros de la comunidad en esas condiciones a hacer partícipes de la potencialización de su entorno.

PALABRAS CLAVE
Ley, Decreto, estrategias de intervención, innovación social, Fundación, discapacidad, rehabilitación.

ABSTRACT

The world panorama for people with disabilities has changed and Colombia and the Caribbean have not been oblivious to this, this article aims to make a regulatory review of the progress in legal matters for the protection and care of people in condition of Disability and gender violence, a review of research related to the subject is made and strategies are pointed out that allow reaching communities that present people with disabilities, methodologically it is a case study, so the existing literature on the subject is reviewed and it is materialized in the case of the Integral Rehabilitation Foundation, it concludes that the best way to make social intervention strategies in the logistics of services is to innovate in management and include members of the community in those conditions to participate in the empowerment of their environment.

1 Consultor, Docente Asociado a la Universidad Libre. MBA de Universidad de Medellín. Especialista en Pedagogía, en UNAD y en Ciencias Sociales e Innovación Tecnológica. Universidad de Oviedo España. ORCID iD: https://orcid.org/0000-0002-5373-4644

KEYWORDS
Law, Decree, intervention strategies, social innovation, Foundation, disability, rehabilitation.

INTRODUCCIÓN

Las personas en condición de discapacidad son en primera instancia visible al entorno familiar en comunidades menos desarrolladas, en ciudades más avanzadas en Educación y Tecnología que se les considera ciudades sostenibles no presentan tantas barreras arquitectónicas para la movilidad, en parte por las drásticas sanciones a las que se verían abocadas, algunas ciudades del mundo gracias a los mecanismos jurídicos, tutelas como es el caso colombiano o fallos o resoluciones se ha comenzado a cambiar la percepción sobre la personas con cualquier tipo de limitación física, por lo que se hace conveniente conocer hasta dónde ha avanzado en materia legal, la promoción, educación y la inclusión de las personas con cierta condición de discapacidad para que la persona tenga mejor calidad de vida, la concientización del entorno familiar es más sinergético positivo ya que le da más seguridad a la persona que se encuentre en esa situación. Como inicio de buenas prácticas y desde Cuba Valarezo Mendoza, E. V. (2017) sostiene que mediante una investigación; demostró en la muestra estudiada que un correcto diseño e implementación planificada de actividades físico-recreativas puede lograr cambios positivos significativos en personas con discapacidad. La logística en servicios es fundamental para llegar a cualquier rincón del Caribe que es lo que realmente hasta el momento pretende la Fundación Rehabilitación Integral.

METODOLOGÍA

El siguiente artículo es un estudio de caso, por lo que su enfoque es cualitativo y se trata de revisión de artículos, libros, revistas especializadas que abordan el tema de la discapacidad, y el abuso de género enmarcado en la epistemología del racionalismo crítico, en él se hace análisis hermenéutico que conllevan a comparar la literatura existente en la temática, y cómo se ve reflejada en una Fundación que propende por actuar, mediante estrategias de logística del servicio reflejado en intervención social e innovación social las comunidades de la Región Caribe que presentan el reto de poner en marcha la inclusión laboral o a la cotidianidad de la persona que convive en un hogar y presenta cualquier condición de discapacidad.

MARCO LEGAL QUE MOTIVA LA GESTIÓN A LA FUNDACION REHABILITACION INTEGRAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos ONU en 1948
- OIT en 1983 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo y los derechos de las personas con discapacidad, #159 y #163
- Los Artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución de1991
- Declaración de Cartagena de Indias en 1992, mediante el cual se formulan Políticas integrales para las personas con discapacidad en el aérea Iberoamericana.
- Convenio Interamericano para eliminación en todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad año 1999 hecho por la Organización de Estados Americanos.
- Convenio de la ONU año 2006 Para las personas con discapacidad en sus Artículos 23 y 24 refiere a los niños y el derecho al disfrute de su bienestar, cobijando a los niños con discapacidad.

- Otras leyes que respaldan y protegen a la discapacidad en Colombia
- Ley 163 de 1994 Derecho al sufragio
- Ley 361 de 1997 Ley de integración social al discapacitado
- Ley 368 de 1997 Art 12 Creación de programas de solidaridad a poblaciones y personas con discapacidad.
- Ley 762 del 2002 y entró en vigor en el año 2004
- Ley 909 de 2004 en su Artículo 52 protege a las personas con discapacidad.
- Ley 982 de 2005 Oportunidades para personas con barreras auditivas y de la vista.
- Ley 1098 del 2006 Protección a menores con discapacidad
- Ley 1306 del 2009 incluye a las personas con discapacidad mental parcial y absoluta en el Artículo 13.
- Ley 1145 del 2007 se crea el Sistema Nacional de Discapacidad y sus principios generales.
- Ley 1275 de 2009 Políticas Públicas para personas con enanismo
- Ley 1448 de 2011 en Artículo 13 atención a personas con discapacidad
- Ley 1618 del 2013, por el cual se establece ejercicios de los Derechos de las personas con discapacidad.
- Ley 1752 de 2015 se le da el termino de delito a la discriminación por discapacidad en Colombia.
- Ley 1753 de 2015 resalta la Atención intersectorial para la discapacidad en su Artículo 81.
- Decreto Legislativo 1468 de 24 de abril de 2020. Prevención y protección de personas con discapacidad ante el Covid 19

Aunque muchos años antes de iniciar labores la Fundación Rehabilitación Integral ya había y han seguido saliendo Leyes, Decretos y Resoluciones, lo que hacen es reafirmar y valorar la importancia de las personas en condición de discapacidad, al igual que el respaldo que se tiene hacia la mujer desde el enfoque de género y a la protección del niño. Todo el desarrollo normativo que ha tenido desde mediados del Siglo XX a la fecha ha motivado a las organizaciones y personas naturales emprender programas que faciliten la vida de las personas con cualquiera de las condiciones de discapacidad en que se encuentre cualquier colombiano ya sea de: nacimiento, adopción o residente.

En cuanto a la violencia de genero se encuentra en su desarrollo histórico algunas Normas, Pactos y Resoluciones, contempladas en el Ministerio de Justicia y del Derecho. (2012) como las siguientes:

- Pactos sociales de 1966 por el cual se trata la igualdad de derechos y se ratifica en Colombia en el año 1968 con la ley 74.
- Pacto de San José de Costa Rica en Convención Americana de Derechos Humanos en el cual no habrá discriminación por raza, sexo, etnia, idioma y religión. En Colombia se ratifica con la Ley 16 de 1972.
- Año de 1975 se declara por la ONU Año Internacional de la Mujer. En la Convención de ese año se logró: la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género, integrar a la mujer al desarrollo y la contribución de la mujer a la paz mundial; en el año de 1979 la convención de la ONU enfatiza aún más la materialización de los acuerdos. En los años de:1980, 1985 y 1993 se hacen Conferencias Mundiales sobre el Derecho de la mujer auspiciados por las Naciones Unidas. En 1994 Conferencia Interamericana marca un hito ya que se trabajó en la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género.

- Ley 51 de 1981 se aprueba la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Ley 294 de 1996 mediante el Articulo 42 se disponen Normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar en Colombia. La ley 575 del 2000 hace una reforma parcial a la ley 294.
- Las declaraciones del milenio que creó los Objetivos de Desarrollo del Milenio. ODM, en el punto 3 promueve la igualdad y autonomía de la mujer.
- La ley 984 del 2005 permite que las mujeres discriminadas por sexo presenten denuncia a Órgano creado en Tratado Internacional.
- Ley 1257 del año 2008 se da un gran avance a normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia contra la mujer, reformando el Código Penal y de Procedimiento Penal. Los Decretos 4463, 4796, 4798 y 4799 del año 2011le hacen ciertas modificaciones.
- Ley 1542 del año 2012, otra reforma a la ley 906 del año 2004.

OTROS ESTUDIOS QUE AMERITAN LA GESTIÓN DE LA FUNDACIÓN REHABILITACIÓN INTEGRAL

Existen Registros de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad. RLCPD, en el cual más de 1.34 millones de personas están registradas. el 58% son mayores de 50 años, con más de 740.000 personas, el 51% son mujeres y el 33% de adultos mayores de 80 años están con alguna discapacidad; según el Censo hay alrededor de medio millón de personas con barreras auditivas en Colombia y según Ministerio de Salud y Protección Social. MSPS (2017) se estima en 172.503 el número de personas que han quedada con alguna discapacidad en el conflicto armado en Colombia, también se estima según MSPS en un 71% la población afrodescendiente la que mayor discapacidad presenta y le sigue la indígena en un 27%. Antioquia es el departamento con mayor porcentaje de personas en discapacidad en un 16%. el 80% de las personas en condición de discapacidad son de estratos 1 y 2, 1 de cada 4 habitantes en condición de discapacidad no tiene acceso al agua potable. 2 de 3 personas es decir 66% aproximadamente no tiene ningún ingreso y aumentaría el porcentaje con el Covid 19 o pandemia mundial. Antes del Covid 19 el 12% de la población discapacitada estaba laborando en oficios de agricultura y servicios.

Solo el 1.7% está estudiando en Educación para el trabajo. El 49% no puede hacer actividades de atletismo, los sitios con más barreras arquitectónicas están: calles, andenes, vehículos públicos y parques; siendo las calles la de mayor porcentaje con un 46%, el lugar donde menos barreras manifestaron fue en los Centros Educativos. Llama la atención que las personas que necesitan fisioterapias para rehabilitación, el 59% no asiste, de ellos el 45.5% adujo que su ausencia se debe a la falta de dinero. El 87% de las personas en discapacidad son ayudados por su familia, aunque aproximadamente el 80% de personas que asisten a tratamiento son cubiertos sus pagos por el Sistema General de la Salud, es sin lugar a duda un enorme gasto del Estado.

Por lo que el escenario es propicio para actuar sino lo hace la Fundación, cualquier otro ente interesado lo podría hacer para resolver los problemas de la comunidad que tanto agobia a las familias de Colombia. Por esa razón todas las estrategias de servicios que se utilicen y que tengan como objetivo llegar a esas comunidades, requiere de todo un andamiaje logístico para su atención, ya que no sólo sería el acceso, sino también todos los insumos para la atención y la prevención de posibles maltratos

o de confinamiento en los lugares apartados a los familiares con cierta condición de discapacidad. En cuanto a la literatura existente que corrobora la importancia de hacer estrategias de intervención social para personas en condición de discapacidad, se hace una revisión de casos más relevantes o afines a la investigación.

ESTADO DEL ARTE EN MATERIA DE DISCAPACIDAD EN EUROPA Y AMÉRICA:

A nivel universal y de acuerdo con resoluciones, leyes y decretos el mundo poco a poco ha ido avanzando en la construcción de una sociedad más incluyente, es así como se hace un estudio respecto al cambio de percepción, hecho por Tesón, I. V. (2010) quien sostiene que:

> Conforme a una mayor sensibilidad fuertemente sentida hacia la discapacidad, muy distinta a la existente en el pasado, las legislaciones europeas están dando un giro a su tradicional sistema de protección de las personas vulnerables, siendo la tendencia actual la humanización de la discapacidad y la protección de la persona (no de la sociedad ni de la seguridad del tráfico) y de su dignidad y libertad. (Pág. 561)

Se resalta los aspectos de protección y la dignidad, ya que se venía haciendo era muy formal, para cumplir con cierta medida donaciones o teletones, muy famosas en América y el mundo que, si bien son buenas para captar recursos para obras, se necesita más que ayuda económica, otro estudio en España y Portugal, esta vez relacionado con la intención de inclusión en el trabajo hecho por Becerra Traver, M. T. (2017) sostiene que: en un estudio de carácter descriptivo relacionado con programas de apoyo y orientación en el trabajo a personas con discapacidad intelectual entre España y Portugal, mediante modelos de intervención y las estrategias aplicadas a re direccionamiento, a partir de la revisión de la literatura en el tema y entrevistas semi estructuradas, en 18 empresas que emplearon a la población objeto de estudio, arrojó el predominio de un modelo de colocación-formación-mantenimiento, con una combinación de acciones de formación y apoyo dentro- fuera. El acompañamiento de un entrenador en el puesto de trabajo y el apoyo de talleres en competencias laborales y transversales realizados fuera del sitio de trabajo, no arrojaron información bien recopilada de perfiles y mucho menos de asesorías a compañeros de trabajo que hacen funciones de apoyo natural.

Es sin lugar a dudas un avance en el seguimiento y valoración de las personas con cierto grado de disonancia cognitiva que con controles y ejercicio de la autovaloración puede ser una herramienta para la consecución de objetivos de la empresa apoyado en el monitoreo e incentivo de las actividades; otro estudio también desde España, cuyo objetivo está relacionado con la calidad de vida y mediante una escala de calidad de vida de población añosa, arrojó solución hexafactorial como señala Alcedo Rodríguez, M. (2008) que:

> El instrumento para evaluar la calidad de vida (CV) de las personas con discapacidad que envejecen. Se aplicó a una muestra de 2.292 personas con discapacidad mayores de 45 años procedentes de distintas comunidades autónomas del territorio español. La necesidad de disponer de instrumentos de evaluación de CV para este colectivo de personas con discapacidad que envejecen, que nos permitan realizar medidas fiables y válidas sobre las que plani-

> ficar actuaciones y estrategias de intervención eficaces, ha orientado la elaboración de esta Escala de Calidad de Vida (ECV). El análisis de las propiedades psicométricas de la escala muestra una elevada consistencia interna, alfa de Cronbach de 0,92. La dimensionalidad de la escala arroja una solución hexafactorial que muestrea seis de las principales dimensiones de CV, en concreto, bienestar físico, inclusión social, bienestar emocional, desarrollo personal y autodeterminación, relaciones interpersonales y bienestar material. Estos resultados evidencian la adecuación de la ECV para evaluar la CV tal y como es percibida por la muestra de nuestro estudio, las personas con discapacidad que envejecen. (Pág. 153)

La solución entonces está compuesta por seis factores que centra en los siguientes aspectos y que tiene que ver en toda sociedad en donde se ubique la persona en condición de discapacidad y son:

El bienestar físico, la inclusión social, bienestar emocional, desarrollo personal y auto determinante y relaciones interpersonales, además del bienestar material.

Esos son los retos que necesitan tener en cuenta las organizaciones cuando se interviene a personas con discapacidad y hacen parte de la población añosa o en edad avanzada o Tercera Edad; por otra parte, en otro estudio que demuestra cómo adquirir información clave mediante una guía de los fondos estructurales y de inversión en Europa para discapacitados en España y Europa. Once, F. (2016) señalan que el objetivo es aportar información sobre fondos estructurales de inversión europeos (FEIE) en el periodo 2014-2020, como herramienta fundamental de la cohesión territorial europea e instrumento para la inclusión social activa de las personas con discapacidad en España y Europa, se logra conocer el funcionamiento del Fondo Social Europeo (FSE) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), su programación y materialización en inversiones y actuaciones en el territorio. Se toma como guía el estudio para las organizaciones que trabajan con la discapacidad en políticas públicas de accesibilidad universal e igualdad de oportunidades y no discriminación en la programación y ejecución de los fondos; al tiempo que revisa las entidades del movimiento de la discapacidad distribuidas por el territorio español con el tipo de actuaciones que pueden ser cofinanciadas por los FEIE, fundamentalmente el Fondos Social Europeo, pero también de FEDER y FEADER (pág. 12).

Por lo que se van dando luces en dónde hay recursos en España y la Comunidad Económica Europea y son; Fondos Estructurales y de Inversión Europea, FEIE, el Fondo Social Europeo, FSE y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, FEDER, para la consecución de recursos y el reto es revisar las Agencias de Cooperación que tengan alianzas estratégicas con Universidades, Estado y Empresas.

La relación familiar es otro aspecto importante para la buena gestión y la atención de las personas en condición de discapacidad; por lo que es así como otro estudio, hecho en España un estudio sobre hermanos con discapacidad hecho por Rumeu, O. L. (2009) sostiene que:

1. En la inclusión escolar el hermano abandona su rol libre para ejercer el de cuidador

2. Si el hermano menor no está en condición de discapacidad, al crecer asume rol de hermano mayor.

3. Las hermanas de niños con discapacidad tienen menos privilegios y más restricciones

4. Logran percibirse impotentes, responsables y culpables ante la situación del hermano con discapacidad

5. La complejidad al dejar el hogar en la adultez y dejar al hermano en casa.

6. Celos de protección al hermano con discapacidad

7. Quién cuidará al hermano cuando los padres envejezcan (pág. 655)

Aunque faltan otros aspectos, se necesita intervención y acompañamiento a las familias para incorporar a las familias en el apoyo al hermano en condición de discapacidad. Los datos suministrados por la investigación revelan que la tendencia se repite en América, algunos casos los niños hermanos de los que se encuentran en condición de discapacidad y con barreras de movilidad presentan cierto grado de ansiedad por que se les limita mucho sus actividades. En el campo laboral existe un gran reto como en gran parte del mundo con relación a los discapacitados con dificultades diarias y tratar de dignificar su condición salarial, en Europa, Malo, M. Á., & Pagán, R. (2012) sostienen que los involucrados en temas con personas en condición de discapacidad temiendo em cuenta la situación en esa materia de países europeos en materia de discriminación salarial, tomados durante los años 1995 a 2001, diseñan ecuaciones teniendo en cuenta sus límites en la cotidianidad y su gestión en el contexto de los no discapacitados también arrojó que no hay diferentes escalas salariales salvo en casos aislados de baja productividad pero que si corroboran discriminación salarial; el reto es cómo hacer inclusión laboral en personas con discapacidad más comprometedora y en qué escenarios puede apoyar procesos de producción o servicios. En Latinoamérica si bien es cierto también se ha avanzado en materia de atención en educación a personas con discapacidad, presenta debilidades en la Educación Media, como señala Guajardo Ramos, E. (2017) que sostiene que gracias a la declaración de Salamanca, en Latinoamérica y en el contexto de la educación básica ha mejorado significativamente más en la básica primaria pero se le debe prestar atención a la Educación Media y la empleabilidad tanto e ambientes normales como en escenarios normalizados.

El autor detecta dos grandes focos que son motivo de retos para las personas, asociaciones y entidades que desean trabajar con personas en condición de discapacidad y son: incluirlos en ambientes normales y en ambientes normalizados, pero según el autor se queda corto y necesita mucho acompañamiento; otro estudio corrobora avances en atención a niños y personas con discapacidad y específicamente en materia de discriminación como señala Dávila Balsera, P. (2017).

> Desde la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) hasta la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), pasando por la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2001), los países latinoamericanos han ratificado dichos tratados e implementado legalmente sus principios. Este artículo recoge las observaciones y recomendaciones del Comité de los Derechos del Niño con relación a la educación de las personas con discapaci-

> dad. Se observa que a nivel normativo han existido grandes avances que contrastan con la discriminación todavía existente en muchos países (pág. 97).

De acuerdo a lo anterior y corroborado con el avance de las Leyes que se abordan en éste artículo y más que proteger, promocionan la atención y la inclusión y acompañamiento del niño y las personas con discapacidad en Colombia, otro estudio hecho por el BID, Banco Interamericano de Desarrollo, en el Caribe y Latinoamérica, hecho por Aranco, N. (2018).

> El Banco Interamericano de Desarrollo crea un Observatorio de Envejecimiento y Cuidados —sobre el cual versa este resumen de políticas—, con el objetivo de informar a los tomadores de decisiones y que las políticas se establezcan en función de la evidencia empírica disponible. En esta primera etapa, el Observatorio apunta a documentar la situación demográfica de los países de la región, la salud de sus adultos mayores, sus limitaciones y su condición de dependencia, además de sus principales características socioeconómicas, a fin de estimar la necesidad de cuidados que enfrentarán los países de la región. En esta nota resumimos los principales hallazgos que surgen de un primer análisis de los datos. Los resultados dan cuenta de la dimensión del problema. Las cifras hablan por sí solas: en la región, el 12% de la población de 60 años y más es dependiente. Tanto la magnitud como la intensidad de la dependencia aumentan con la edad de la población. Para todos los grupos de edad, las mujeres son las más afectadas (pág. 1)

El enfoque se da hacia el adulto mayor, en donde más del 12% de la población de 60 años depende mucho de los cuidados que se le tenga, las limitaciones tienden a aparecer y si hay discapacidad se evidencia más, por lo que se necesita mayor acompañamiento y programas de prevención y atención. La idea de crear una Red interuniversitaria en Latinoamérica y el Caribe relacionada con los Derechos Humanos y la discapacidad propuesta por Lea Katz, S (2018).

> Los Estados y en especial las comunidades universitarias latinoamericanas no han sido partícipes del proceso, el reconocimiento de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad a nivel educativo es un fenómeno social de reciente aparición, por ello se asume la defensa a la educación como un bien público y social. En pocos años se ha logrado espacio de encuentro y de intercambio de experiencias, publicaciones, investigaciones, pasantías, promoviendo la coparticipación desde la construcción colectiva, incluidas personas con discapacidad, atendiendo a su premisa de "*Nada de nosotros sin nosotros*". Se fomenta y acompaña para que en cada país se genere trabajo entre las instituciones de Educación Superior sobre discapacidad, para que se constituyan en políticas y no relatos de casos particulares. La Red permite fortalecer para generar los cambios necesarios en cada institución para garantizar el derecho a estudiar, trabajar y formar profesionales comprometidos con la discapacidad.

La idea es crear estrategias de atención en las comunidades académicas y desde esas comunidades. En Barranquilla otro estudio relacionado con personas con barreras auditivas y el derecho a disfrutar su vida social como todas las demás, hecho por González González, N. D. P. (2018). sostiene que; todas las

personas sin excepción y condición deben tener acceso al disfrute, aunque sigue existiendo la discriminación por lo que sugiere leyes que hagan coercer por parte del Estado a regular la situación en beneficio de todos, apoyado en la OMS que arroja el dato de más de 1.500 millones de personas en el mundo con condición de discapacidad cercano al 15% de la población mundial y que se evidencia en todos los ámbitos la discriminación hacia las personas con barreras y mayor apoyo a su movilidad; otro estudio más que la promoción de políticas públicas para discapacitados plantea un modelo socio ecológico de inclusión social para personas en condición de discapacidad y fue hecho en Colombia, específicamente en una vereda en Chía por Díaz, M. C. R. (2007).

> Mediante un modelo socio ecológico de inclusión social dirigido a personas en situación de discapacidad, sus cuidadores y la comunidad de la vereda La Balsa del Municipio de Chía, se construyó mediante experiencia de investigación acción participativa. En la primera fase del proyecto se identificaron los significados que han construido las personas, sus familias y las redes de apoyo alrededor de la discapacidad, los cuales están relacionados con los problemas que deben afrontar en su cotidianidad y revelan que esta condición les permite reconocer su valía y potencialidades. En la segunda fase participaron 42 personas en situación de discapacidad, sus cuidadores, líderes comunitarios y un equipo conformado por profesionales de enfermería, psicología y pedagogía, la cual estuvo dirigida a construir participativamente el modelo a través de foros comunitarios y el uso de estrategias como las metáforas del árbol y del sol que tienen un carácter evaluativo y motivacional, a partir de las cuales se identificó los núcleos de desarrollo del modelo: personal, familiar, comunitario, de comunicación y de bienestar, los cuales se pondrán en marcha en la tercera fase del proyecto.

Al ser IAP los actores sociales involucrados en el objeto de estudio reconocen la problemática expresado por ellos mismos, focalizando la acción en: las personas, la familia, la comunidad, el acompañamiento en canales comunicacionales y un ámbito de bienestar, como debe darse en todas las comunidades y ciudades de acuerdo con Fram, T. O. B. (2016) las ciudades se hacen más sostenibles cuando dan más calidad de vida y bienestar colectivo; por lo que hay un buen escenario para apoyar en materia de logística de servicios a las comunidades con esas necesidades; otro estudio hecho en investigación psicosocial en trabajos sobre discapacidad física por Ruiz, J., & Moya, M. (2007) sostiene que en el ámbito sicosocial, editados y publicados en muchos medios ya sea español o en inglés sugieren la estigmatización a las personas en condición de discapacidad, debe revisarse la interacción con las otras personas, el manejo de la estigmatización y el acompañamiento para mitigar esa situación no deseada. Lo resume en cuatro grandes aspectos que son: la estigmatización del discapacitado, la interacción social de la persona en esa condición, el trabajo para enfrentar el problema de esa estigmatización social y estrategias de intervención social; es el escenario de la logística de servicio en donde se brindan herramientas, material de apoyo y mensajes cortos a manera de cartillas para direccionar las emociones de las personas en esa condición a una aceptación social. Por otra parte, hay otro estudio hecho por Silva, T. (2015) y relacionado con la discapacidad mental, mediante estrategia de intervención y adaptación sostiene que en cuanto a la discapacidad mental y la asistencia y por ende apoyo genera calidad de vida a las personas que estén en esa condición y ponen de manifiesto la relevancia del apoyo familiar y la asesoría de trabajadores sociales que se le denomina “Intervención Familiar en la Discapacidad Mental”, facilitando el servicio integral a la familia y las personas afectadas para llevarlos a la inclusión social.

Lo anterior corrobora la interdisciplinariedad para el acompañamiento a las personas en condición de discapacidad, en donde el terapista, el sicólogo, la Trabajadora Social, apoyan y generan pautas para que las personas vean que se puede avanzar en medio de la situación presente, se encargaría entonces la logística de servicios programar una mejor atención multidisciplinar con los insumos necesarios para la atención y acompañamiento de esta población. Hay otro estudio hecho por Meza, J. A. D. (2015) que señala el cambio de actitud, entre las comunidades, el discapacitado y la discriminación, específicamente las que tiene trastornos mentales, señalan que:

> Una revisión de las estrategias psicosociales relacionadas con el cambio de actitud que suelen ser utilizadas en programas que buscan la modificación actitudinal especialmente en la percepción que tiene la población hacia personas en situación vulnerable de discriminación como suelen ser los discapacitados y los que presentan trastorno mental. Se utilizó la técnica de revisión documental con consultas en bases de datos científicas de Psicología, que arrojó 80 referencias de las cuales 58 hicieron parte del estudio. Los hallazgos encontrados muestran que las estrategias más utilizadas y comunes a los dos tipos de discriminación en programas de reorientación actitudinal son: la educación y el contacto social, que suelen ser combinadas con otros tipos de técnicas (pág. 27).

Siendo el contacto social y la educación los principales instrumentos para contrarrestar la discriminación; hay que reconocer que a medida que crece la sociedad y las regiones, crece la necesidad de educar a la población con el trato digno hacia las personas en condición de discapacidad, en el Caribe aún más por lo descomplicado y relajado de sus moradores son prestos al apodo y con eso estigmatizan a las personas. Para contrarrestar lo anterior habría que preparar reuniones con vecinos y miembros de la comunidad, es decir, toda una logística que permita poner en práctica una pedagogía social en la atención y servicio, en otras palabras, una gestión social que permita reeducar a los moradores en el trato digno hacia los demás y al mismo tiempo involucrar a las personas con ciertas barreras a trabajar a su ritmo en la atención a los clientes.

EL ESTADO DEL ARTE Y LOS RETOS DEL ENFOQUE DE GENERO

En canto a la violencia de género que es otro aspecto al que se direcciona la Fundación Rehabilitación Integral, hay un estudio relacionado con la mujer migrante hecho por De Alencar-Rodrigues, R., & Cantera, L. M. (2016) apoyado en foto intervención en España arrojó que:

> Los hallazgos de este ejercicio señalaron que la utilización de la foto intervención como instrumento de reflexión facilitó a la participante la construcción de significados sobre su historia como mujer inmigrante que ha padecido violencia de género en la pareja. La oportunidad de rescatar su historia, a través de las fotos y del relato que realiza facilita que ella reconozca sus estrategias de afrontamiento ante las condiciones de adversidad a las que ha sido expuesta. Ello permite el verse no como víctima, sino como resistente y resiliente ante situaciones de dominio y opresión (pág. 927).

Llama la atención como se presenta en las mujeres migrantes en España, en Colombia las migraciones campo-ciudad también han tenido violencia de género, el género dominante tiene un escenario propicio para aprovechar de la condición de vulnerabilidad de la mujer que llega a la ciudad. En Colombia otro estudio relacionado con la violencia física hacia la mujer, hecho por Amarís Macias, M. (2019).

> La sociedad actual está padeciendo los estragos de la violencia en el mundo. El Informe sobre la situación mundial de la prevención de la violencia emitido por la Organización Panamericana de la Salud –OPS– y la Organización Mundial de la Salud –OMS– (2014) afirma que una de cada tres mujeres ha sido víctima de violencia física o sexual por parte de su pareja en algún momento de su vida. La violencia contribuye a que el deterioro de la salud se prolongue durante toda la vida, sobre todo en el caso de las mujeres y los niños, dado que muchas enfermedades físicas y mentales son el resultado de los comportamientos que las víctimas de la violencia adoptan en su intento de afrontar y manejar la repercusión psicológica de la violencia (pág. 3).

La situación es de carácter global, cada vez más se hace imperativo la intervención social con equipos interdisciplinarios que permitan hacer diagnóstico, las causas que lo originan y hacer la intervención para la resocialización del agresor, si la Ley lo permite, debido a que si es más peligroso o que esté en vilo la integridad y la vida de la víctima debe acudirse a instancias superiores; otro estudio hecho entre España y Colombia por Sánchez, P. M., & Martínez, A. I. (2017). en la población adolescente arrojó que:

> Es necesario el clímax de confianza para que la franqueza sobre la violencia de pareja pueda comunicarse, existe miedo, vergüenza y desconfianza. En todos los escenarios preguntaba: "¿para qué es esto?", "¿qué van a hacer con la información?", "¿van a volver?", "¿van a hacer algún proyecto, actividades?" y otras. Por ello el compromiso adquirido desde la propia investigación es indudablemente un proceso de conocimiento y de acompañamiento, en ambos escenarios, pero con el reconocimiento de población desplazada en Colombia donde tras el conflicto armado, se agrava la situación de violencia en el reconocimiento de identidades y nuevos sistemas de vida. (pág. 176)

El recelo del uso de la información y el derecho a la intimidad es importante para el entrevistado, otro estudio relacionado con la violencia de género y sexual con la variable interviniente del conflicto armado, como lo señala un estudio hecho por Paz, D. C. P. (2009) sostiene que:

> Una aproximación con la conducta violencia relacionada con el sexo y el género, empleada como arma de guerra por los grupos armados en el conflicto armado en Colombia, se hace una aproximación tipificación sugerida y breve ejemplificación a través de casos representativos, dada la escasez de información se hace metodológicamente a partir de denuncias internacionales abiertas y entrevistas a a entidades que trabajan sobre el tema (pág. 353).

Si se adiciona el concepto de desplazamiento en la mujer y si establece una relación, y al hallarse en condición de desigualdad ante la necesidad de protección y apoyo económico, puede asumir actitud sumisa y su autoestima se subvalora, aceptando la violencia, como ya se ha anotado. Otro estudio llevado a

cabo por las Naciones Unidas y Centro de Estudios Económicos y Sociales para la Americalatina. CEPAL y escrito por Guzmán, V. (2002) sostiene que al revisar un documento que trabaja la globalización y el enfoque de género, unido al rol de la mujer ante las instituciones y sus cambios y aportes en convenciones y construcción de recientes instituciones que velen por sus derechos.

Al respecto se anota que la mujer al tiempo de ser receptora de violencia en cualquier ámbito, también se ha empoderado en todas las esferas sociales corroborando sus competencias en un mundo tradicionalmente empoderado por el hombre. La Academia, el sector financiero y empresarial ha ido dando paso a la mujer que se ha ganado con sus habilidades y destrezas escenarios más protagónicos, los estereotipos poco a poco han ido cambiando. Gracias a los medios de comunicación hoy día se hace más fácil identificar los abusos, las campañas que hacen los programas de televisión, el cambio de paradigma de los roles estereotipados a cada sexo ha ido cambiando para la construcción de una mejor sociedad.

En cuanto a la logística de servicio hay un estudio hecho por Alonso Bobes, A. R. (2014) sostiene que, para hacer un buen servicio logístico, "la organización debe caracterizar y diagnosticar los bienes y servicios que ofrece a las comunidades o empresas, caracterizar a la población objeto y sus necesidades y parametrizar los aspectos importantes para aplicar la logística de manera adecuada en la calidad del servicio".

El enfoque hacia los servicios logísticos debe tener en cuenta la infraestructura de acceso, el tiempo de permanencia en el lugar, antes de entrar, garantizar la seguridad del equipo de trabajo, ir con las autoridades locales, hacer una invitación previa a la comunidad por perifoneo, tener al a mano alimentación práctica poco manipulable y abundantes líquidos, todos los insumos de bio-seguridad, para que tanto las personas del equipo de trabajo como la comunidad se sienta segura de la intervención y que no piense que se llega es a infectarlos.

Las experiencias de otros entes que hayan realizado brigadas de salud, visitas para atención y asistencia médica que esas buenas prácticas darán luces para que la Fundación llegue con propiedad a hacer su trabajo. El entrenar al Talento Humano para el trabajo bajo presión, orientación centrada en el cliente y creatividad y habilidades sociales para entrar a las comunidades.

EL CASO DE LA FUNDACION REHABILITACION INTEGRAL COMO BUENA PRÁCTICA DE INTERVENCIÓN SOCIAL EN EL CARIBE COLOMBIANO

La Fundación Rehabilitación Integral tiene su génesis al inicio del milenio, con el deseo de propiciar un mejor entorno, ya que las condiciones de las personas no eran las mejores, al igual que el deseo por parte de sus gestoras de ser independientes, algunas venían haciendo visitas a pacientes para efectos de calidad de vida en la movilidad, inspirada en una tradición familiar. En una de esas llegadas de labores se reunió un equipo interdisciplinario y comentaron que había muchas cosas por resolver en el departamento del Magdalena, la situación de muchas mujeres en extrema pobreza y vulneradas, las personas que no podían desplazarse por su condición y las barreras que se lo impedían y es el año 2006 como el año que marcó un hito para la creación de la Fundación; es por eso que desde el 19 de mayo del año 2006 la Fundación Rehabilitación Integral se concibió como una Fundación que propende por la formación

y el desarrollo social, gestando competencias ciudadanas, para fortalecer los derechos de las personas que los desconocen o no pueden hacer uso de ellos y al mismo tiempo el deseo de hacer cambios positivos para facilitar el desarrollo normal de las actividades de las personas; por lo que antes de actuar subjetivamente ante tantas necesidades sociales, un equipo interdisciplinario conformado en primera instancia desde un núcleo familiar se propuso trabajar con comunidades vulnerables, eso fue el llamado proceso de incubación, ya se tenía entre sus miembros cierta experticia en cuanto al seguimiento de personas en condición de discapacidad, pero se limitaba a un consultorio.

Sabiendo que lo ideal era llegar a ellos, puso en marcha algunos aspectos relacionados con la gestión logística de servicios a la comunidad, al hacer las primeras incursiones se encontraron con que no sabían exactamente dónde estaban las personas con discapacidad y propusieron un censo de discapacitados en el departamento de Magdalena que arrojó datos puntuales para enfocar sus actividades. Conscientes de que las comunidades tenían serios problemas en cuanto al abuso infantil, discriminación de género y violencia contra la mujer, se enfocaron en toda una logística de atención al servicio, involucrando autoridades de la comunidad, líderes comunales, personas con el deseo de observar, para luego mediante estrategias de intervención y atención al cliente objeto de estudio, capacitarlos en el fortalecimiento de su autoestima.

Dentro de las estrategias de intervención que sirve de motivación para las poblaciones vulnerables es encontrar en el mismo equipo de trabajo personas que trabajan teniendo condición de discapacidad dentro de la misma estrategia de intervención. Lo que genera credibilidad en lo que se hace.

Conscientes de que la mujer adulto mayor son las que más vulnerabilidad presentan en condición de discapacidad los programas de atención giran en el fortalecimiento de su autoestima, y en colaboración de la familia hacerla co-partícipe de las labores del hogar, si no es posible dada la condición se proponen actividades lúdicas para estrategias de atención. Esos espacios permiten a las personas en condición de discapacidad hacerla que participe en las labores cotidianas si su condición les permite y se les enseña estrategias de servicio para la correcta atención de los clientes.

La Fundación Rehabilitación Integral, conscientes que su enfoque está en el apoyo a las comunidades para que salgan adelante en la reconstrucción de su estima, en el tejido social que se reproduce desde la familia, la Fundación busca seguir propiciando escenarios que se hagan realidad para mitigar la violencia de género, la dignidad de la mujer y el respeto en la unidad familiar, como soporte de buenos ciudadanos, sumado al denuedo ante la adversidad que se le anima a seguir creciendo y esforzándose a cada uno de los moradores que aceptan el apoyo, el constituirse y aceptarse como alguien importante que tiene todo el apoyo para aprender a aprender y ser autónomo.

Como sostiene una de sus líderes, “no se trata de saber quién hizo mal el programa o qué entidad no lo llevó a feliz término, se trata de llegar con el equipo interdisciplinario a cada rincón del Caribe, llevando una sonrisa y un programa de inclusión para el adulto mayor y fortalecer su autoestima y reforzar su utilidad en su casa, al tiempo del apoyo en la reconstrucción de la dignidad de las personas que han sido vulneradas en sus derechos elementales”.

Para la mujer abusada y maltratada, se hace con otras estrategias de intervención sicosocial, se fortalecen sus valores, al tiempo que aprenden a hacer actividades manuales para emprendimiento, la seguridad de sus valores se les refuerza y la habilidad comunicativa que le permita sortear los abusos de una manera diferente y mediante entrenamiento asertivo que le permitirá expresarse, sin herir a los demás, pero valiéndose de sus derechos como persona digna.

El apoyo de la empresa privada, las relaciones sociales que logran hacer vínculos estratégicos a la Fundación que se consolida en su Comité de Planes Estratégicos sirven como brújula para la construcción de un mejor bienestar social, consientes que cada vez son más los retos ante la pandemia del Covid 19, la Fundación se adapta y reinventa para seguir llegando con las medidas de bioseguridad a las personas que necesitan asistencia, es así como se ha intervenido en las poblaciones de: Santa Marta, Ciénaga, Fundación, Pivijay, El Banco y Plato. Dando sentido a su misión y con la visión de expandirse por el Caribe, sigue creciendo para el beneficio de las comunidades. Enfrenta nuevos retos en la región que necesita cada día más mejorar sus condiciones de vida. Son las condiciones adversas las que motivan al emprendimiento social mediante estrategias de innovación social, por eso se fueron creando programas que han contribuido mediante alianzas estratégicas mejorar la calidad de vida de los moradores a donde va incursionando la Fundación.

PRODUCTOS QUE SE HAN GENERADO DESDE LA FUNDACIÓN REHABILITACIÓN INTEGRAL

A media que se daban las circunstancias adversas, nuevas oportunidades se presentaban para resolver las falencias del entorno, como el I Diagnóstico de discapacidad en el Departamento del Magdalena que les permitió a la Fundación Rehabilitación Integral hacer el Contrato con la Secretaria Departamental; al demostrar las competencias para realizar programas relacionados con las poblaciones necesitadas, se le concede mediante licitación ser los operadores del Programa de Discapacidad del Distrito de Santa Marta, al tiempo que se fueron preparando en gestión pública lo que les abrió paso a: Registro, Localización y Caracterización de Aguachica, Cesar, contratos con entidades del Estado y Entidades Promotoras en Salud, y con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. ICBF, al igual que Diagnósticos y Programas Sociales en la Región del Magdalena.

INFORME ESTADISTICA DE ATENCION MODALIDAD DE SERVICIOS DE PSICOLOGIA ESPECIALIZADA

Entre los años 2018 y 2020 fueron atendidos 685 casos
De las 503 Mujeres Atendidas en la Modalidad de Servicio de Psicología Especializada 465 es decir el 93% son colombianas, el 7% son de Nacionalidad o Ascendencia Venezolana y 1% no tiene identificación o nacionalidad.

Con la atención a comunidades de migrantes presta una labor social en el marco de los Derechos Humanos, con un 7% de población venezolana atendida.

Según la imagen 1 y la Imagen 2 el 86% de la población de Mujeres atendidas si tienen documento de identidad, Colombiana Tarjeta de Identificación, el 8% ya fue debidamente registrada como Ciudadana

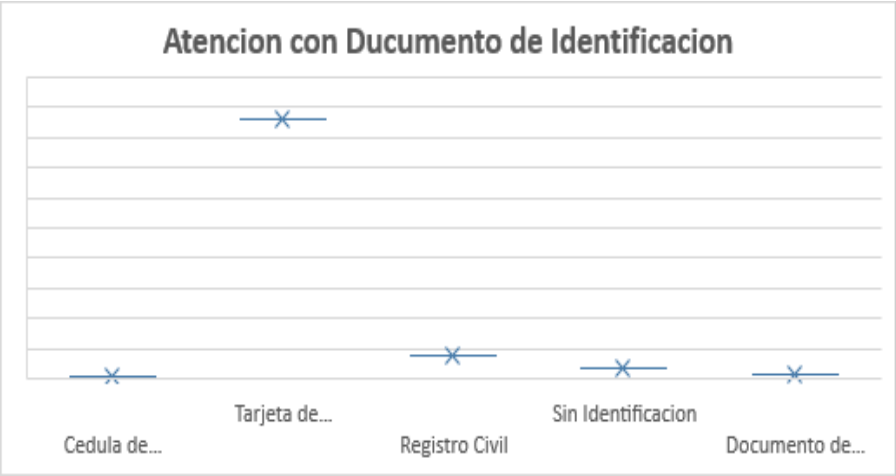


Figura 1. Nacionalidad de mujeres atendidas
Suministrada por la Dirección de la Fundación Rehabilitación Integral (2021)

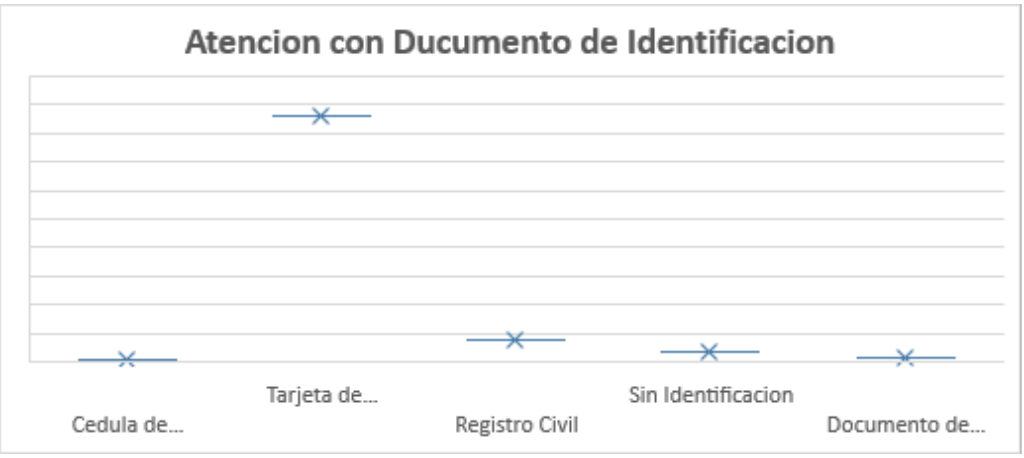


Figura 2. Atención con documento de identificación
Nota. Datos suministrados por Dirección. (2021).

o nacida colombiana, 3% no tiene identificación, el 2% fue registrado en el programa con el documento de extranjería, y 1% restante fue ingresado con la cedula de ciudadanía de su padre, cuidador o tutor legal. Estos datos fueron suministrados por la Directiva de la Fundación Rehabilitación Integral.

Entre los trabajos más destacados de intervención e innovación social está Estrategia de Rehabilitación Basada en Comunidad. RBC, programas para las personas con barreras de movilidad; el escenario más proactivo socialmente sin lugar a duda está dentro del entorno familiar, por eso se acude a la Rehabilitación Basada en la Comunidad, los primeros gestores que apoyan la rehabilitación son el núcleo familiar al que se le instruye y apoya en la gestión y apoyo al familiar para que se sienta participe de la familia y su entorno.

Otro de los retos que está arrojando la sociedad en todas las comunidades está relacionado con la violencia intrafamiliar, uno de los focos más frecuentes ha sido y es la violencia de género y que de acuerdo

con los estudios realizados en esta temática, la mayoría ocasiona la violencia sexual, muchas veces no denunciadas por que la víctima debe someterse a muchas preguntas, en donde la autoestima, el temor, la amenaza del victimario es ejercida desde su entorno cercano y núcleo familiar.

Por lo que su diferenciador con respecto a las demás Fundaciones está el mejorar la calidad de vida de las personas en el Departamento del Magdalena y la Región Caribe, mediante: atención en salud a las personas con barreras en el audio, vista, el habla, la movilidad, la relación social en su comunidad; identificación de la violencia de género, la violencia sexual, entre otros.

Retos para la Fundación Rehabilitación Integral:

1 Ir a cualquier parte de la Región hasta donde están los discapacitados apoyados en la logística de atención y de servicios.
2 Crear ideas de negocios para hacer encadenamiento productivo, aprovechando sus fortalezas y conocimiento de su entorno para el empoderamiento de la mujer cabeza de hogar.
3 Revisar por qué el porcentaje mayor de discapacidad se presenta en la población afrodescendiente.
4 Apoyar o generar acciones populares que permitan la atención a los octogenarios que son los más desvalidos.
5 Revisar la población con el TEA, Trastorno Espectro Autista que ha venido entrando en comunidades académicas sin ser detectados y que pueden tener problemas de relación en la comunidad.

BIBLIOGRAFÍA

Alcedo Rodríguez, M., Aguado Díaz, A. L., Arias Martínez, B., González González, M., & Rozada Rodríguez, C. (2008). Escala de Calidad de Vida (ECV) para personas con discapacidad que envejecen: estudio preliminar. *Psychosocial Intervention*, *17*(2), 153-167.

Alonso Bobes, A. R., & Felipe Valdés, P. M. (2014). Servicio logístico al cliente en empresas de servicios: procedimiento para su diseño. *Economía y Desarrollo*, *152*(2), 184-192.

Amarís Macias, M., Madariaga Orozco, C., Blanco Abarca, A., Blanco Escribano, R., Valle Amarís, M., Acuña Reyes, E., ... & Quintero González, S. (2019). Intervenir para reparar: recuperación de la dignidad y la salud mental en contextos de violencia.

Aranco, N., Stampini, M., Ibarrarán, P., & Medellín, N. (2018). Panorama de envejecimiento y dependencia en América Latina y el Caribe. *Resumen de Políticas. Washington DC, Estados Unidos*.

Becerra Traver, M. T., Montanero Fernández, M., & Lucero Fustes, M. (2017). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estr

Dávila Balsera, P., Naya Garmendia, L., & Lauzurika Arrondo, A. (2017). Las personas con discapacidad, el derecho a la educación y la Convención sobre los Derechos del Niño en América Latina.

De Alencar-Rodrigues, R., & Cantera, L. M. (2016). La Fotointervención como Instrumento de Reflexión sobre la Violencia de Género e Inmigración. *Temas em Psicologia*, *24*(3), 927-945.

Delgado, A. (2015): "Estrategias psicosociales para el cambio de actitud hacia personas discriminadas por su discapacidad o trastorno mental", *Revista Española de Discapacidad,* 3 (2): 27-39.

Díaz, M. C. R., García, A. A., & Fergusson, M. E. M. (2007). Construcción participativa de un modelo socioecológico de inclusión social para personas en situación de discapacidad. *Acta colombiana de psicología*, *10*(2), 181-189.

Fram, T. O. B. (2016). De ciudades a empresas sostenibles. *Gerencia Libre*, *2*, 65-81.

González González, N. D. P. (2018). *Diseño de un modelo de selección por competencias para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en el centro de oportunidades de Barranquilla* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma del Caribe.).

Guajardo Ramos, E. (2017). La Integración y la Inclusión de alumnos con discapacidad en América Latina y el Caribe. http://repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/1979

Guzmán, V. (2002). *Las relaciones de género en un mundo global*. CEPAL. Unidad, Mujer y Desarrollo. Naciones Unidas.

Lea Katz, S., Carvajal Osorio, M., García Escala, G., Fernández Moreno, A., Méndez, M., Rucci, A. C., & Solís Zea, R. (2018). Red interuniversitaria latinoamericana y del caribe sobre discapacidad y ddhh. Perspectivas y proyecciones. *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)*, *28*(28), 105-125.

M. Á., & Pagán, R. (2012). Diferencias salariales y discapacidad en Europa: ¿discriminación o menor productividad? *Revista internacional del trabajo*, *131*(1- 2), 47-66.

Meza, J. A. D. (2015). Estrategias psicosociales utilizadas para el cambio de actitud hacia personas discriminadas por su discapacidad o trastorno mental. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, *3*(2), 27-39.

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2012) Justicia y Género. Marco Normativo en Torno a la Violencia Basada en Género. Colombia.

Once, F. (2016). Fondos estructurales y de inversión europeos 2014-2020. Oportunidades para la discapacidad. Guía práctica.

Paz, D. C. P. (2009). La violencia de género y la violencia sexual en el conflicto armado colombiano: indagando sobre sus manifestaciones 1. *Guerra y violencias en Colombia: herramientas e interpretaciones*, 353.

Rumeu, O. L. (2009). Discapacidad y familia: el papel de los hermanos. In *El largo camino hacia una educación inclusiva: la educación especial y social del siglo XIX a nuestros días: XV Coloquio de Historia de la Educación, Pamplona-Iruñea, 29, 30 de junio y 1 de julio de 2009* (pp. 653-660). Universidad Pública de Navarra.

Ruiz, J., & Moya, M. (2007). El estudio de la discapacidad física desde la Psicología Social. *Revista de Psicología Social*, *22*(2), 177-198.

Sánchez, P. M., & Martínez, A. I. (2017). La violencia de género en jóvenes adolescentes desde los estereotipos de las relaciones de pareja. Estudio de caso en Colombia y en España. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, *2*(1), 169-178.

Silva, T. (2015). La familia de la persona con discapacidad mental: una intervención desde trabajo social. *Interacción y perspectiva: Revista de Trabajo Social*, *5*(1), 113-129.

Tesón, I. V. (2010). Libertad y protección de la persona vulnerable en los ordenamientos jurídicos europeos: hacia la despatrimonialización de la discapacidad. *Revista de Derecho de la UNED (RDUNED)*, (7).

Valarezo Mendoza, E. V., Bayas Cano, A. G., Aguilar Chasipanta, W. G., Paredes Navarrete, L. R., Paucar Ipiales, E. N., & Romero Frómeta, E. (2017). Programa de actividades físico-recreativas para desarrollar habilidades motrices en personas con discapacidad intelectual. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, *36*(1), 1-13.

INSTRUCCIONES A LOS AUTORES PARA LAS PUBLICACIONES DE LA PRÓXIMA EDICIÓN DE LA REVISTA GERENCIA LIBRE DE LA UNIVERSIDAD LIBRE – SECCIONAL CARTAGENA

Parámetros para la elaboración de los artículos

Normas para presentación de artículos

La revista ***Gerencia Libre*** es una publicación anual de la Universidad Libre, Sede Cartagena. Se propone como principal objetivo la difusión de los avances y los resultados de proyectos de investigación en las áreas de las Ciencias Sociales realizados por miembros de la Universidad Libre y por colaboradores externos. Se concentra en publicar artículos de investigación, de reflexión y revisión, de acuerdo con las características definidas por Colciencias.

Sólo se reciben trabajos originales e inéditos, lo que implica que no deben haber sido publicados total o parcialmente. Los manuscritos deben ser enviados en idioma español y en archivo Word al correo institucional de la revista: gerencia.libre@unilibrectg.edu.co, con copia al correo: zilathromero@yahoo.com

REQUISITOS TÉCNICOS

La revista ***Gerencia Libre*** utiliza el estilo de citación entre paréntesis por autor y año: (Autor, año, páginas). La bibliografía debe estar elaborada según este mismo patrón. Las notas al pie de página se utilizan únicamente para explicar, comentar o complementar el texto del artículo. Para más detalles acerca del manejo de referencias bibliográficas, sugerimos consultar las normas internacionales de la *American Psychological Association* (APA). A continuación presentamos algunas especificaciones básicas:

Especificaciones Tipográficas

Papel: Tamaño carta
Fuente: Times New Roman, 12 puntos.
Espaciado:

- Texto a doble espacio y alineado a la izquierda, excepto en tablas y figuras.
- Dos espacios después del punto final de una oración

Márgenes: 3 centímetros por cada lado.

Abreviaturas

Cap. Capítulo
Ed. Edición
Ed. Rev. Edición revisada
Ed. (Eds.) Editor (Editores)
Trad. Traductor (es)
S.F. Sin fecha
p. (pp.) Página (páginas)
Vol. Volumen
Vols. Volúmenes
No. Número
Pte. Parte
Inf. Téc. Informe técnico
Suppl. Suplemento

CITAS:

Una cita es la expresión parcial de ideas o afirmaciones incluidas en un texto con referencia precisa de su origen o fuente y la consignación dentro de la estructura del texto. En el estilo APA se utilizan paréntesis dentro del texto en lugar de notas al pie de página o al final del texto, como en otros estilos. La cita ofrece información sobre el autor y año de publicación, que conduce al lector a las referencias bibliográficas que se deben consignar al final del documento.

Citas textuales:

Una cita es textual cuando se extraen fragmentos o ideas textuales de un texto. Las palabras o frases omitidas se reemplazan con puntos suspensivos (...). Para este tipo de cita es necesario incluir el apellido del autor, el año de la publicación y la página en la cual está el texto extraído.

Cuando la cita tiene menos de 40 palabras se escribe inmersa en el texto y entre comillas. Se escribe punto después de finalizar la cita y todos los datos.

Las citas que tienen más de 40 palabras se escriben aparte del texto, con sangría, un tamaño de letra un punto menor y sin comillas. Al final de la cita se coloca

el punto **antes** de los datos (recuerde que en las citas con menos de 40 palabras el punto se pone después).

Citas no textuales o parafraseadas:

En la cita de parafraseo se utilizan las ideas de un autor, pero no en forma textual sino que se expresan en palabras propias del escritor. En esta cita es necesario incluir el apellido del autor y el año de la publicación.

Normas según los autores:

Cuando son dos autores, sus apellidos van separados por "&".

Cuando son de tres a cinco autores, la primera vez que se citan se indican los apellidos de todos. Posteriormente se cita solo el primero y se agrega et al seguido de punto (et al.).

Cuando son seis o más autores se cita el apellido del primero seguido de et al. desde la primera citación.

En el caso de que sea un autor corporativo se coloca el nombre de la organización en vez del apellido: ICBF (2010) afirma (...)/ (...) los desplazados (ICBF, 2010)

Cuando el autor es anónimo, en vez del apellido se coloca la palabra "anónimo" y se tienen en cuenta todas las reglas anteriores.

Cita de una cita: Se realiza cita de una cita cuando se está teniendo acceso a fuentes secundarias de información. Es decir, cuando se accede a información de algún autor o entidad a través de otro autor, quien lo ha citado en su texto.

Referencias:

Las referencias están constituidas por un listado de los datos de cada fuente consultada para la elaboración de un trabajo y que aparecen citados en el texto. Este listado permite identificar y localizar las fuentes para cerciorarse de la información contenida allí o complementarla en caso de ser necesario. Todos los autores citados en el cuerpo de un texto o trabajo deben coincidir con la lista de referencias del final, nunca debe referenciarse un autor que no haya sido citado en el texto y viceversa.

La lista de referencias se hace con interlineado 1,5, cada una debe tener sangría francesa y el listado debe organizarse según el orden alfabético de los apellidos de los autores de las fuentes. Para la referenciación de números o volúmenes de alguna publicación es necesario usar números arábigos y no romanos.

Referencia según fuente de la cita:

Libro:

- Forma básica: Apellido, Iniciales del nombre. (Año). *Título*. Lugar de publicación: Editorial.

- Libro con autor: Apellido, Iniciales del nombre. (Año). *Título*. Ciudad: Editorial.

- Libro con editor**:** Apellido, Iniciales del nombre. (Ed.). (Año). Título. Ciudad: Editorial.

- Libro online: Apellido, Iniciales del nombre. (Año). *Título*. Recuperado de http://www.xxxxxx.xxx

- Capítulo de un libro: Se referencia un capítulo de un libro cuando el libro es con editor, es decir, que el libro consta de capítulos escritos por diferentes autores. En ese caso se cita así: Apellido, Inicial del nombre. (Año). Título del capítulo o la entrada. En A. A. Apellido. (Ed.), *Título del libro* (pp. xx-xx). Ciudad: Editorial.

Publicaciones periódicas:

Artículos científicos:

- Forma básica para un solo autor: Apellido, A. A. (Fecha). Título del artículo. *Nombre de la revista*, *volumen* (número), pp-pp.

- Forma básica para varios autores: Apellido, A. A., Apellido, B. B. & Apellido, C. C. (Fecha). Título del artículo. *Nombre de la revista*, *volumen* (número), pp-pp.

Artículos de revista:

- Impreso: Apellido, A. A. (año, mes, día). Título del artículo. *Nombre de la revista*. *Volumen* (Número), pp-pp.

- Online: Apellido, A. A. (año, mes, día). Título del artículo. *Nombre de la revista*. Recuperado de http://www.xxxxxx.xxx

Nota importante:

Al referenciar revistas científicas cítelas por su nombre completo (no abreviado)
Absténgase de utilizar resúmenes como referencias.

Las referencias de artículos aceptados pero aún en trámite de publicación deberán designarse como "en prensa" o "próximamente a ser publicados"; los autores obtendrán autorización por escrito para citar tales artículos y comprobar que han sido aceptados para publicación, de acuerdo con las normas de derecho de autor.

El trabajo debe constar de las siguientes secciones:

Se emplea la metodología IMRYD (Introducción, Metodología, Resultados y Discusiones) con los siguientes apartados:

- Título, subtítulo (si lo tiene), nombre del autor (o autores)
- *Abstract* en español e inglés (máximo 200 palabras)
- Palabras clave (entre cinco y diez)
- Texto del artículo
- Obras citadas.
- Bibliografía.
- Tablas con sus textos.
- Figuras u otras ilustraciones con sus textos.
- Se debe incluir una breve reseña bibliográfica (máximo 150 palabras) del autor (o autores) que incluya sus títulos, cargos, filiación institucional y publicaciones, así como su dirección de correo electrónico.

Exclusividad

Se recibirán ensayos resultados finales de investigación, avances, o borradores, siempre que no sean remitidos a otro lugar para su publicación o que no hayan sido ya publicados en otra revista, compilación o texto.

Evaluación calificada por árbitros competentes (evaluación por pares)

En el desarrollo de las políticas fijadas por el consejo editorial y los criterios fijados por COLCIENCIAS, los artículos depositados en la revista, una vez recibidos serán enviados para la evaluación de pares externos o "árbitros competentes anónimos", quienes certifican la originalidad y la calidad del documento.

Tanto la identidad de los pares evaluadores como la de los autores serán de conocimiento exclusivo del editor.

Los conceptos de evaluación de los artículos serán confidenciales, pero el resultado se hará saber a los autores.

SOCIEDAD

MAQUILAS EN CHIHUAHUA Y LA INCLUSIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL
Irene Mejía Lara

EL PAPEL DE LA TOMA DE DECISIONES EN EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL
Julian Garid Barrera González, Miriam Consuelo Martin León

CULTURA ORGANIZACIONAL COMO ELEMENTO GARANTE DE LA OPTIMA GESTIÓN DE RIESGOS EN LOS PROYECTOS
Jhorquis Machado-Licona, Zilath Romero González.

SEGURIDAD TURISTICA EN CARTAGENA - COLOMBIA
Victor Elias Raad Manjarres, Cristian Medrano

FACTORES DETERMINANTES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO DIGITAL PARA MITIGAR EL IMPACTO ECONÓMICO DEL COVID19 EN EL SECTOR TURÍSTICO DE SAN JACINTO - BOLÍVAR
Livis Luz Montaño Chacón, Sandy Joan De Mares Reyes

ANÁLISIS DEL IMPACTO AMBIENTAL Y DE LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA GENERADA POR LA ECONOMÍA CIRCULAR EN COLOMBIA
Alba Cecilia Cañate Beltrán, Moisés Samir Palomino Amador

ESTADO

CONFLICTO ARMADO Y DEFORESTACIÓN: UN ANÁLISIS EN EL CARIBE COLOMBIANO
Amelia Cristina Espitatela Banqueth

LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS FINANCIEROS Y TRIBUTACIÓN DE LAS UNIDADES ESTRATÉGICAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE RECREACIÓN, BIENESTAR Y ALOJAMIENTOS MILITARES DE LA ARMADA NACIONAL DE COLOMBIA
Edwin Alexander Rumbo Camelo

RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO: PERSPECTIVAS Y RETOS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA
Carmen Tatiana Pérez Martínez, Carmen Emilia Cuadrado Erazo

TRASTORNOS MÚSCULOESQUELÉTICOS Y EL SECTOR CONSTRUCCIÓN: LOS RETOS DE LA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN COLOMBIA
Zuley Salcedo, Luis Villegas

ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA REDACTAR UNA REFORMA TRIBUTARIA ESTRUCTURAL EN COLOMBIA
Silvia María Siolo, Katia Lorena Pastrana Martínez, Andrea Carolina Serrano Saldarriaga

UNIVERSIDAD

IMPACTO DE GESTIÓN GERENCIAL EN LA UNIVERSIDAD LIBRE SEDE CARTAGENA FRENTE AL COVID 19 EN RELACIÓN CON SUS STAKEHOLDERS
Leidis Hernández Escobar, Maria Paz Gutierrez Mora

RESULTADOS DEL TRABAJO EN CASA EN LA SALUD DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR DE LOS DOCENTES DE LA UNILIBRE DE SEDE CARTAGENA
Mery De Jesús Morelo Cuaba, Enilda Isabel Llamas Sossa, Sandra Patricia Otero Solano

EMPRESA

LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA FACILITADORA PARA AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL
Mayler Pamela Morales Guardo, Kelly Johana Blanco Gómez

PLANEANDO Y EJECUTANDO LOS OBJETIVOS EMPRESARIALES: MÉTODO OKR COMO CATALIZADOR DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL
Cesar Emiro Pomares Pacheco

ESTRATEGIAS DE INNOVACION SOCIAL Y LOGÍSTICA DEL SERVICIO EN COMUNIDADES VULNERABLES. CASO FUNDACIÓN REHABILITACIÓN INTEGRAL EN EL CARIBE COLOMBIANO
Teófilo Omar Boyano Fram