

EL INDICADOR

EDICIÓN N° 15 · ABRIL DE 2019
ISSN 2500-7955

HABIB OSMAN,
**UN DIRECTOR
CARISMÁTICO Y
CON UN LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL**

**IMPORTANCIA Y
BENEFICIOS DE
CONTRATAR UN
OUTSOURCING**

**VI CUMBRE
INCP**

ALEXANDRA HERNÁNDEZ,
**EL PROGRESO Y EL
CRECIMIENTO DE
COLOMBIA ESTÁ
EN MANOS DE LOS
EMPRESARIOS**

UNA PUBLICACIÓN DE



BKF

Independent Member of
BKR
INTERNATIONAL

¡Comprometidos con el crecimiento empresarial!



Más de
30 años
acompañando los
procesos de **expansión** e
internacionalización de la
empresa colombiana

Auditoría - Aseguramiento • Asesoría NIIF - NIC • Asesoría Tributaria y Legal
Tercerización de Servicios - Outsourcing • Asesoría Gerencial

BKF.com.co



Brindamos **Asesoría** y
acompañamiento en los
procesos **Financieros** y
Administrativos de
su organización para
que usted se enfoque
en lo que hace mejor

BKF.com.co



¡Comprometidos con el crecimiento empresarial!



Respaldo **Internacional**

BKF es miembro de **BKR International**, una asociación de firmas **auditoras y consultoras** de negocios localizadas en más de 540 oficinas **alrededor del mundo**.



Expertos en su sector

Desarrollamos **metodologías personalizadas** que aseguran **procesos eficientes** para cada sector empresarial, basados en la **experiencia** y el **conocimiento** adquirido con la participación en diversos proyectos.

Auditoría - Aseguramiento • Implementación SARLAFT • Advisory Services • Auditoría de Sistemas
Asesoría Gerencial • Auditoría SGSST • Auditoría Forense • Tercerización de Servicios - Outsourcing
Asesoría NIIF - NIC • Asesoría y Consultoría UGPP • Asesoría Tributaria y Legal • Control Interno

Bogotá D.C.

Teléfono: +57 (1) 745 0170

Cali

Teléfono: +57 (2) 485 0431

Medellín

Teléfono: +57 (4) 604 1209

Barranquilla

Teléfono: +57 (5) 385 4950



EL INDICADOR

EDICIÓN N° 15
ABRIL DE 2019
BOGOTÁ D.C. - COLOMBIA
ISSN 2500-7955

SUMARIO, LEGAL Y EDITORIAL

- 4** La Responsabilidad Social Empresarial, un deber de todas las compañías

EL PERSONAJE

- 6** Habib Osman, un director carismático y con un liderazgo transformacional

EL PERSONAJE

- 9** Alexandra Hernández, el progreso y el crecimiento de Colombia está en manos de los empresarios

ZOOM

- 12** VI Cumbre INCP

ZOOM

- 14** ¿Cuál es el impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales actuales?

ZOOM

- 18** La influencia de las nuevas tecnologías en el liderazgo organizacional

RENTABILIDAD EMPRESARIAL

- 21** Importancia y beneficios de contratar un Outsourcing

DIRECCIÓN EDITORIAL
Andrea Lezama Navarro
a.lezama@bkf.com.co

DIRECCIÓN DE ARTE
Aharian Muñoz Ortega
a.ortega@bkf.com.co

DIRECCIÓN COMERCIAL
Vanessa Fernández Parra
v.fernandez@bkf.com.co
Móvil: 313 695 0606
PBX: +57 (1) 7450170 Extensión 107

CONSEJO EDITORIAL
Humberto José Fernández Paz
Presidente de BKF INTERNATIONAL

Selma Mesa Carvajal
Socia de Aseguramiento - BKF Bogotá

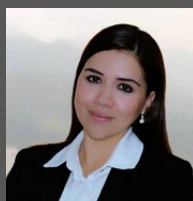
FOTOGRAFÍA
Shutterstock
BKF International

UNA PUBLICACIÓN DE



¡Comprometidos con el crecimiento empresarial!

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, UN DEBER DE TODAS LAS COMPAÑÍAS



Andrea Lezama Navarro
Directora Editorial El Indicador
a.lezama@bkf.com.co

Hoy nos enfrentamos a un mundo no sostenible, donde el hambre, el calentamiento global y la contaminación se apoderan de la tierra en la que vivimos, por tal razón la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es un deber de todas las empresas para crear un desarrollo sostenible social, ambiental y económico.

Crear conciencia del impacto social, hace la diferencia en las empresas que llevan a la práctica una estrategia responsable. Hoy se necesitan más empresas con actitudes honestas y responsables, prestadoras de servicios y productos con sentido ético, que no contaminen, que hagan buen uso del agua, la energía, y que mejoren las oportunidades y calidad de vida de sus colaboradores.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) no es una moda, no es tener una fundación, no es hacer caridad, no es cumplir con los mínimos requisitos de ley; es adquirir un compromiso voluntario con el entorno, con la comunidad, con la región y el país, es respetar el medio ambiente, es mejorar las condiciones de los colaboradores, es tener una actitud y postura responsable, consciente y ética, es un compromiso real con la sociedad y el medio ambiente.

Aplicar estas prácticas responsables, resaltará la imagen de las empresas,

mejorará la reputación, la producción, la lealtad de los clientes, proveedores y colaboradores, abrirá nuevos mercados, entre otros beneficios.

Actualmente, es casi un requisito competitivo la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial, por eso hoy lo invitamos a adquirir este compromiso en su compañía, con una estrategia integral en todas las áreas de su empresa, interna y externamente, no sólo para crecer, no sólo para poder mantenerse en el futuro, ni para ser competitivo, realícelo y póngalo en práctica teniendo una verdadera conciencia del impacto social que puede llegar a tener su empresa, y del bien que va a realizar en la sociedad y en el planeta.

Andrea Lezama N. 



HABIB OSMAN, UN DIRECTOR CARISMÁTICO Y CON UN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Tuvimos la oportunidad de entrevistar en la ciudad de Barranquilla al Dr. Habib Osman, Director General de Royal Films, quien nos comentó acerca de su liderazgo, la expansión de la empresa, el aporte de Royal Films a la región, y el impacto de las plataformas digitales en la compañía.

EL INDICADOR > ¿Cuál es su estilo de liderazgo?

Habib Osman > Mi liderazgo es una mezcla de varios estilos, entre esos el carismático, el democrático y el transformacional, me gusta conocer a mi equipo de trabajo, saber qué es lo que están sintiendo, involucrarlos, que sean participativos en la toma de decisiones, además ayudar a transformarlos, que sean personas innovadoras, que ayuden a crecer en la compañía y nos puedan ayudar a tomar las decisiones a futuro y a corto plazo.

> ¿Cuál ha sido el aporte de Royal Films a la región y al país?

HO > Royal Films tiene 44 años en el mercado y hemos sido fundamentales para aportar al país en el tema de generar cultura, esparcimiento en muchos territorios a nivel nacional, incluso en aquellos que están en total abandono. Hemos evidenciado que cuando llegamos a esas regiones cambiamos la vida de la gente, cambiamos la forma de ver las cosas, que tengan un lugar donde puedan desconectarse totalmente y disfruten de dos o tres horas del mejor servicio y el mejor entretenimiento.

> ¿Cómo logra Royal Films expandirse en Colombia y en el mundo?

HO > Royal Films se trazó una estrategia basada en crecer en todas las poblaciones pequeñas y medianas, ahí fue donde vimos nuestro punto importante para el crecimiento de la compañía, donde atacamos todas estas regiones de más de 100.000 habitantes donde no había nada de entretenimiento, entonces eso nos ayudó mucho a crecer muy rápido en el país, sin olvidar las poblaciones mayores, las ciudades más importantes. Hoy Royal Films es la empresa de mayor cobertura a nivel nacional, estamos en 32

municipios y esta estrategia la estamos tratando de llevar fuera del país, ya iniciamos en Panamá en un sector donde no hay nada de competencia y donde hemos tenido muy buenos resultados. Este es el plan que queremos seguir para colonizar otros territorios a nivel Latinoamérica.

> ¿Cuál ha sido el impacto de las plataformas digitales para Royal Films?

HO > Indudablemente estas plataformas, en estos momentos no nos están impactando mucho, pero las tenemos en el radar. Tenemos una cámara a nivel internacional donde todos los exhibidores estamos monitoreando estas plataformas.

Hoy tenemos la primera ventana para los estudios y lo que buscamos es fortalecer esa relación con ellos para que esas ventanas no se terminen perdiendo y que estas plataformas las vayan tomando.

Donde más hemos visto el impacto hasta ahora es en el cine independiente, hoy la participación del cine independiente no tiene más de un 2% o 3% de la taquilla nacional, pero el impacto no es tan fuerte. Sin embargo, estamos alertas ante cualquier cambio del mercado.

> ¿Cuál es la Misión de Royal Films?

HO > Royal films no solamente es exhibición de películas, está incursionando en el tema de entretenimiento para niños en parques infantiles, estamos viendo que la compañía en el 2022 sea la mejor empresa de entretenimiento del país y una de las más importantes en Latinoamérica con un alto reconocimiento de marca y cobertura, ofreciendo el mejor de los servicios y productos a nuestros clientes.

> ¿Cuál es el aporte de Royal Films en temas de Responsabilidad Social?

HO > Yo soy muy piadoso, y creo que si Dios nos ha dado la fortuna y las bendiciones que tenemos, nosotros debemos devolver un poco. Royal Films empezó hace más de 7 años con un plan de llevarle cine a los municipios donde no hay entretenimiento, ni ningún centro comercial. Nosotros de manera gratuita llevamos una sala de cine, la instalamos, dura 7 días totalmente gratis en un pueblo, con una población de 30.000 habitantes, y el impacto es que más del 90% de la población asiste. Es muy lindo ver a un niño con una ruana, en medio del frío y con unas gafas 3D, viviendo esa experiencia por primera vez, eso es algo que no tiene precio.

Hemos llevado entretenimiento a más de 300 municipios a nivel nacional, además de eso nosotros hacemos funciones gratuitas para Fundaciones, colegios de bajos recursos, nos gusta mucho apoyar estas causas sociales.

Como lo dije anteriormente, ayudas a cambiar a la gente, cuando las personas tienen la oportunidad de conocer esta experiencia se le olvidan muchas cosas; hay muchos niños en las calles, sin nada de oportunidades, sin nunca haber tenido la oportunidad de ingresar a una sala de cine, y de verdad que puedan vivir esa experiencia es gratificante para nosotros.

“ES MUY LINDO VER A UN NIÑO CON UNA RUANA, EN MEDIO DEL FRÍO Y CON UNAS GAFAS 3D, VIVIENDO ESA EXPERIENCIA POR PRIMERA VEZ, ESO ES ALGO QUE NO TIENE PRECIO”



Realizamos la implementación de sistemas de **Gestión de Riesgos** para que usted y **su empresa** estén seguros.

BKF.com.co



ESTAMOS CERTIFICADOS BAJO
LA NORMA ISO 9001:2015

ADVISORY SERVICES

- Implementación de sistemas de riesgos operativos SARO
- Implementación de SARLAFT
- Auditoría de sistemas
- Ciberseguridad. Ley 1581 - Habeas Data. Ethical Hacking
- Optimización de Controles de TI
- Auditorías de cumplimiento
- Auditorías internas para el sector público y privado (Metodologías COSO_MECI)
- Evaluación y optimización de procesos
- Capacitación empresarial en Control Interno

Auditoría - Aseguramiento • Implementación SARLAFT • Advisory Services • Auditoría de Sistemas
Asesoría Gerencial • Auditoría SGSST • Auditoría Forense • Tercerización de Servicios - Outsourcing
Asesoría NIIF - NIC • Asesoría y Consultoría UGPP • Asesoría Tributaria y Legal • Control Interno

Bogotá D.C.

Teléfono: +57 (1) 745 0170

Cali

Teléfono: +57 (2) 485 0431

Medellín

Teléfono: +57 (4) 604 1209

Barranquilla

Teléfono: +57 (5) 385 4950



ALEXANDRA HERNÁNDEZ,
**EL PROGRESO Y EL
CRECIMIENTO DE COLOMBIA
ESTÁ EN MANOS DE LOS
EMPRESARIOS**

La Dra. Alexandra Hernández, Gerente de Central de Soldaduras y Protección Industrial S.A., nos habló sobre la empresa, sobre cuáles son los nuevos retos, cómo se han reinventado, cuáles son las expectativas del sector industrial, y la responsabilidad que tienen hoy en día los empresarios con el crecimiento de Colombia.

EL INDICADOR > ¿Cómo nace Central de Soldaduras?

Alexandra Hernández > Central de Soldaduras nació hace 47 años. Siempre he dicho “Creo en el emprendimiento”, porque esta empresa nació del emprendimiento. Su fundador se llama Eduardo Hernández Vergara, él es un hombre fuera de serie, porque se subió a un bus estando desempleado, y en el bus se le transformó la vida. Uno a veces no sabe dónde empieza su destino y dónde termina, y solamente con la subida a un bus le cambió la vida.

Un amigo le dijo que había un puesto de almacenista en una empresa, para llevar bultos y cosas, él se presentó y lo dejaron, luego él empezó a estudiar y fue creciendo, y al cabo de 5 o 6 años era el director comercial; luego de unos 15 años Eduardo era el Gerente de la empresa y después, cuando él tenía 30 años, era un hombre independiente y tenía una empresa ya establecida. Hoy en día pasaron 47 años y no nos dimos cuenta cómo creció esto.

Empezó de la nada, en un bus, y desde ahí empieza el porqué de mi liderazgo y por qué nosotros hacemos las cosas como las hacemos. Nosotros nos la pasamos reinventando todo el tiempo, porque nacimos de un hombre que es ciento por ciento vida, y ciento por ciento reinvento y estrategia. Cada vez que queremos hacer algo nos disfrazamos de aquello que queremos conseguir, y el estilo de liderazgo que tenemos hoy es el mismo liderazgo que tenía el fundador cuando se subió en aquel bus, liderar bajo un ambiente de confianza.

Todos nuestros empleados nos quieren, nos admiran. Nuestra forma de liderar es de puertas abiertas, somos una empresa sencilla, todo lo hacemos simple, tratamos

de no complicar nada, porque pensamos que hoy los procesos tienen que ser muy sencillos para que haya una rápida efectividad.

Estamos en un momento en donde queremos que nuestros empleados y sus familias crezcan como parte de la responsabilidad social. No pensamos solamente en nosotros; si nosotros nos fortalecemos como empresa vamos a hacer a muchas familias felices en Colombia.

> ¿Cuáles son las nuevas expectativas del sector industrial con el nuevo gobierno?

AH > Nosotros estamos muy positivos con el gobierno del presidente Iván Duque, primero con la forma como él está buscando el diagnóstico a Colombia, con su lema “Construyendo País”. Creo que es en definitiva lo que Colombia necesita y ¿Quiénes van a ser los más beneficiados?, nosotros los empresarios.

Siento que tenemos un recorrido en estos 4 años donde estoy segura de que la industria en general se va a mejorar muchísimo, sobre todo en la parte de infraestructura y construcción, adicionalmente, lo que él ha prometido con el tema de los impuestos, creo que es algo muy acertado, lo que nos ayuda a nosotros a reforzar la parte salarial y el aumento del recurso humano.

> ¿Cómo se ha reinventado Central de Soldaduras en sus 47 años?

AH > Si yo me voy al pasado, con la apertura económica éramos una empresa pequeña, una Pyme, y en esa época fuimos los primeros que salimos a buscar mercados nuevos. Llegamos a Argentina, Perú y China, hace 30 años, y esto nos ayudó a crecer. Las ventas en ese momento se duplicaron, gracias a la apertura

“ SI NOSOTROS NOS FORTALECEMOS COMO EMPRESA VAMOS A HACER A MUCHAS FAMILIAS FELICES EN COLOMBIA”

económica. Si hablamos de reinventarnos, nosotros, con todo que saquemos al mercado, tratamos de estar a la vanguardia.

Recuerdo que cuando empezó la reingeniería, fuimos los primeros en aplicarla dentro de la empresa, adicionalmente, hoy en día hablan de teletrabajo y nosotros estamos haciendo esto desde hace 15 años. Tenemos mercancía en consignación para los clientes hace 15 años, todo es reinventarnos. Hemos hecho tantas cosas, por lo menos, en un momento una de nuestras bodegas se incendió en Cartagena por un accidente, y fue impresionante, yo pienso que eso fue una de las cosas más negativas, y creo que la única, gracias a Dios, y yo lo primero que dije fue: “las ventas se van a caer”, y nosotros, junto a todos los empleados nos reinventamos, cada uno cogió su maletín, desde el presidente de la compañía hasta la persona que trabajaba con nosotros en servicios generales, y ese año vendimos hasta el 30% más en Cartagena, que es una de nuestras sucursales, donde ocurrió el caso.

Todos buscando, lo que te dije en el inicio, cómo hacemos nosotros para que cualquier cosa negativa que nos suceda, pueda ser una oportunidad.

> ¿Cuáles son los nuevos retos de Central de Soldaduras?

AH > Nosotros hace 3 años nos internacionalizamos, empezamos con centro-

américa y nos ha ido muy bien. Este año el desafío es mucho mayor, nos vamos para suramérica, a través de la empresa Orbi Supply, del mismo grupo. Ese es uno de los retos más grandes para nosotros, y un desafío.

El segundo es aquí en Colombia, nosotros vendemos directamente a la industria, esta vez vamos a tocar todo el sector comercio, un porcentaje grande del mercado.

Con respecto a nuestro tercer reto (yo creo que todas las compañías debemos estar en lo mismo), nosotros empezamos hace seis meses con la parte de innovación y tecnología para nuestra compañía, hoy en día nuestros clientes que están más globalizados, lo que piden es poder hacer un clic y de inmediato tener a nuestra empresa dentro de sus oficinas, y ese es uno de los retos más importantes. Empezamos ya con los comités de innovación y esperamos que en un año la empresa, en cuestión de tecnología, esté a la vanguardia.

 › **¿Cómo ha sido para ustedes el proceso de salir del país y la alianza que han hecho para poder expandirse?**

AH › La cultura es totalmente diferente, pero al mismo tiempo son las mismas necesidades. Nosotros vendemos seguridad industrial y eso va mucho de la mano con la protección del individuo, y si te das cuenta, en general todos los países necesitan eso.

Colombia está muy adelantado en comparación a otros países en latinoamérica y esto nos ha ayudado a que sea mucho más fácil para nosotros llegar.

Nosotros cuando vendemos, no sólo vendemos el producto, vendemos asesoría, y todo eso ha gustado, no ha sido tan difícil.

 › **¿Cuál ha sido el aporte de Central de Soldaduras a la sociedad?**

AH › Nada más con cuidar al individuo, vender seguridad industrial, es pensar en el ser. Yo estoy segura de que la única forma de que esto cambie es ayudando al gobierno, y la forma como se puede hacer es transformando a la gente, cambiarle la conciencia, ese es el aporte principal que Central de Soldaduras tiene.

Yo tengo una hermana, se llama Elvira, ella es coaching ontológico y se dedica a hacer talleres para transformar al ser y buscar cambiar la forma de nuestra cultura interna. Que la gente haga las cosas porque le nace, porque le tiene amor a la compañía y no porque tienen que venir, eso es para mí uno de los principales objetivos en cuanto al aporte a la sociedad.

Adicionalmente, el otro aporte es que, en el año 2019, nosotros queremos estar incluidos en Empresas B, dónde queremos trabajar para el medio ambiente, en la transparencia por supuesto, y sobre todo en la parte social, en cómo ayudamos al otro.

Estamos considerando crear una fundación; y qué más aporte que contratar personal, aumentar el recurso humano, la responsabilidad en los impuestos, para seguir construyendo país.

 › **¿Cuál es la responsabilidad que tienen hoy en día los empresarios?**

AH › Nosotros los empresarios tenemos en nuestras manos el progreso y el crecimiento de Colombia. Nosotros tenemos una responsabilidad con nuestra gente, solamente con tener en nuestras manos esta cantidad de personas y hacerlos grandes, hacerlos profesionales, y que crezcan, es la forma como hacemos más país.

Adicionalmente, no se nos puede olvidar que hay que hacer un aporte a la sociedad. Hay una cantidad de personas que necesitan de ti. No solamente en la parte económica, sino también en la parte afectiva.

Hacer país es ir por la calle y hablar con el otro, tratarlo bien, eso es hacer país, eso es paz. Hacer paz y hacer país, es construir con la cantidad de niños que nacen y no tienen quien vele por ellos, no hay que dejar al gobierno solo, hay que ayudar al presidente. Para mí, es un hombre que está construyendo un país para todos y no para un sector. 

“ QUEREMOS ESTAR INCLUIDOS EN EMPRESAS B, DONDE QUEREMOS TRABAJAR PARA EL MEDIO AMBIENTE, EN LA TRANSPARENCIA POR SUPUESTO, Y SOBRE TODO EN LA PARTE SOCIAL, EN CÓMO AYUDAMOS AL OTRO”



VI CUMBRE INCP

El 23 y 24 de agosto de 2018 se llevó a cabo en la ciudad de Cartagena de Indias, la sexta versión de la Cumbre INCP. Allí, BKF INTERNATIONAL estuvo presente como patrocinador Platino de este importante evento, al cual asistieron más de 600 profesionales de la Contaduría Pública, y que contó con la participación de destacados conferencistas y panelistas nacionales e internacionales.



Nuestra Socia de Aseguramiento, la Dra. Selma Mesa, participó en el panel: *Conversando sobre la NIA 701, "Asuntos claves de auditoría"*, junto al Dr. Philmar Minnaar - Gerente Técnico del IAASB, y el Dr. Luis Venegas - Socio Líder de la Función de Auditoría y del Área de Servicios Financieros de KPMG en Panamá.



Parte del Staff de BKF INTERNATIONAL, hizo presencia en la VI Cumbre INCP, evento que se ha convertido en uno de los más importantes de la profesión contable a nivel nacional, para actualizarse y participar de sesiones plenarias, paralelas, y conversatorios que giran alrededor de temáticas coyunturales de la profesión.

En el marco de esta VI Cumbre, tuvimos la oportunidad de conversar con algunos de los conferencistas, quienes nos compartieron su conocimiento sobre importantes temas como El Control de Calidad, Los Asuntos Claves de Auditoría, El Futuro de la Profesión Contable, entre otros.



El Dr. Vikas Aggarwal, actual Jefe de políticas para Mercados Emergentes de la ACCA, nos habló acerca del futuro de la nueva generación de contadores, nos compartió su punto de vista sobre cómo está Colombia ante los otros países y cómo podrá sobrevivir la profesión contable en la nueva generación.



La Dra. Mónica Foerster es contadora brasileña y actualmente es presidente del Comité de las SMP de la IFAC. La Dra. Foerster nos habló sobre la Norma NI de Control de Calidad, la importancia de implementar la norma en las empresas y la importancia de la preparación del auditor.



El Dr. Philmar Minnaar, Contador sudafricano y Gerente Técnico del IAASB, nos habló en esta oportunidad sobre la importancia de los "Asuntos Claves de Auditoría". También nos comentó sobre la implementación de estos Asuntos Claves de Auditoría en otros países y en qué ocasiones el auditor puede decidir no revelarlos.





Luis Miguel Merino Jaramillo
Consultor Jurídico Asociado
BKF INTERNATIONAL

¿CUÁL ES EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS RELACIONES LABORALES ACTUALES?

La llamada “Cuarta Revolución Industrial” es la que vivimos hoy en día, una era denominada de esa manera por consumados economistas y científicos en materia de robótica e inteligencia artificial quienes demuestran que a través de los desarrollos de nuevas y avanzadas tecnologías, imponen un sinnúmero de retos relacionados con la regulación especial de las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas. Fenómenos como la globalización, las relaciones comerciales multilaterales, y los constantes requerimientos del mercado mundial, han generado cambios muy bruscos en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Es así que cada día nace una cantidad importante de actividades en las cuales se requiere del uso de apoyos informáticos, lo cual tiene como consecuencias diferentes situaciones como lo son: cambios profundos en las costumbres laborales, reinversión constante de la infraestructura y de la maquinaria, globalización de las relaciones comerciales, inmediatez en la entrega del producto o la prestación del servicio.

A partir del contexto antes mencionado, es importante advertir que hace aproximadamente nueve (9) años el tema que

fue sujeto de regulación y el cual se aplica cada vez más en Colombia es el teletrabajo. Hoy en día temas como la protección de datos personales de los trabajadores y de los aspirantes a un empleo, el tráfico de información confidencial a través de los correos electrónicos corporativos y personales, la automatización de los procesos de selección mediante el uso de herramientas tecnológicas que evalúen a los postulantes por medio de parámetros, la vigilancia a través de medios electrónicos, el uso de aplicaciones de mensajería instantánea como es el caso de WhatsApp, el uso del chat de la empresa,

la actividad en redes sociales personales y corporativas, son algunas de las principales problemáticas que en la actualidad preocupan constante a las áreas de Gestión Humana de las compañías.

Por otro lado, constantemente los empleadores deben atender otro tipo de retos desde el punto de vista regulatorio al interior de las compañías, ya que producto del uso de dispositivos personales, casos conocidos como **BYOD** (Bring your own device), **BYOA** (Bring your Own Application), **BYOC** (Bring your own cloud), **BYON** (Bring Your Own Network) y **BYOT**

(Bring Your Own Technology o Toolkit), generan la necesidad de elaborar normas que regulen el uso de dispositivos móviles personales al servicio de la empresa. Se entiende que **BYOD** es una estrategia que puede ser utilizada por la empresa para que sus empleados hagan uso de sus dispositivos móviles como Tablets, teléfonos inteligentes, computadores portátiles, entre otros, para instalar y hacer uso de aplicaciones que son de propiedad de la compañía para la que trabajan.

Esta clase de estrategias generan una serie de riesgos asociados que atentan contra la seguridad de la información, el manejo indebido de los datos personales de trabajadores, clientes, proveedores, y en algunos casos accionistas o socios de la compañía, por lo cual exige políticas y procesos muy estrictos de seguridad de la información en medios tecnológicos ya que la información que se descargue en el computador personal del trabajador, la empresa en calidad de propietaria de la información correrá el riesgo de no tener ningún control sobre el manejo de esta clase de dispositivos y tampoco tiene la posibilidad de controlar la seguridad informática del equipo o dispositivo en el cual se descargue y almacene la información. Por estas razones será muy importante para las compañías, y especialmente para las áreas de gestión humana, considerar aspectos vinculados a la protección de los datos personales y también la incursión en delitos informáticos que deban ser investigados por las autoridades judiciales y administrativas competentes.

Así las cosas, para entrar en materia, en las próximas líneas me referiré de manera breve pero específica a los retos que supone, evaluar las consecuencias del uso indebido del correo electrónico de la empresa, el uso del chat a través de grupos de WhatsApp en el cual se encuentren agregados únicamente trabajadores

de la empresa operados desde celulares de propiedad del trabajador versus el derecho fundamental a la intimidad que le asiste a cada individuo, y finalmente la eficacia de iniciar procesos disciplinarios que concluyan con la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, con el uso de cámaras de seguridad para verificar el cumplimiento de labores de los trabajadores, llamada videovigilancia.

EL USO INDEBIDO DEL CORREO ELECTRÓNICO CORPORATIVO

Largas discusiones se han suscitado a partir de este asunto y desde su gestación y uso en el medio empresarial se ha planteado el interrogante de si a esta clase de mensajes se le debe dar un tratamiento similar al de la correspondencia que se envía de manera física, y que se viene realizando hace muchos años atrás y por ello si los derechos de confidencialidad y privacidad que se le aplican a los viejos métodos de envío de información serán los que se impongan a estas modalidades de intercambio de datos a través de internet.

El debate sobre este asunto se circunscribe en determinar si el empleador debería ejecutar acciones de vigilancia y control acerca de la seguridad de la información revisando los mensajes de correo electrónico en las diferentes bandejas o por el contrario debe primar el derecho Fundamental a la privacidad que ostenta el trabajador simplemente por el hecho de estar cobijado por la Constitución Colombiana.

Mi punto de vista acerca de este asunto particular es que los empleadores, en adelante, deben prever que en los contratos de trabajo, pactos colectivos, acuerdos con trabajadores, otrosí a los contratos de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo,

las cláusulas referentes a la protección de datos personales y en general cualquier documento que obligue al trabajador con el empleador, debe contener cláusulas que definan con claridad los límites, restricciones y sanciones por el uso indebido de herramientas tecnológicas, entre ellas, el correo electrónico corporativo, es decir la dirección de correo electrónica que le es asignada a cada trabajador al momento de suscribir el contrato de trabajo con la compañía, el uso de herramientas de trabajo para fines diferentes a los indicados en el contrato de trabajo o las funciones que le han sido asignadas al trabajador así sea de manera verbal. No es posible hacer uso de herramientas de trabajo para fines personales o en beneficio de un tercero. Lo anterior se encuentra enmarcado y señalado en el numeral 8 del Artículo 60 del Código sustantivo del Trabajo, el cual se intitula "Prohibiciones a los Trabajadores".

A pesar de lo anterior, se debe advertir al lector que la imposición de sanciones disciplinarias a los trabajadores debe estar revestida de proporcionalidad y razonabilidad, es decir que las faltas que se puedan cometer por el uso indebido del correo electrónico corporativo deben ser graduales, es decir que se debe describir muy bien la conducta que genera la apertura de un proceso disciplinario y que dichas sanciones sean graduales conforme a la gravedad de la falta cometida. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido clara y pacífica referente a la imposición de sanciones disciplinarias a los trabajadores, indicando que las mismas deben gozar de proporcionalidad y razonabilidad, de tal manera que las mismas sean descritas de forma gradual en los Reglamentos Internos de trabajo y en los contratos que se suscriba.

Un ejemplo de ello es la sentencia T-690 del 2015 Magistrado Ponente el Dr. Jorge Iván Palacio Palacio, en la cual se puede

“EL USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS RELACIONES ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR EXIGE UN CONSTANTE CAMBIO EN LOS CLAUSULADOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, EN LOS REGLAMENTOS INTERNOS, PACTOS Y CONVENCIONES COLECTIVAS, Y EN CUALQUIER NEGOCIACIÓN QUE SE ADELANTE ENTRE LAS PARTES”

apreciar al detalle el desarrollo de temas como: la evolución de los medios de comunicación y el derecho que le asiste a cada individuo a comunicarse, la facultad del empleador de restringir el uso de medios de comunicación dentro de los límites de la razonabilidad y proporcionalidad.

¿El empleador viola el derecho fundamental a la intimidad en los casos en los cuales utiliza mensajes que han sido enviados a través de la aplicación WhatsApp cuando los mismos hacen referencia a situaciones laborales y cuando quienes interactúan a través de esa clase de plataforma son compañeros de trabajo?

La respuesta a esta pregunta es un NO tajante. La honorable Corte Constitucional Colombiana a través de un fallo de tutela emitido el 14 de Septiembre del 2017, Sentencia T-574, señaló al detalle cómo se debe interpretar los casos en los cuales los mensajes que son remitidos a través de la aplicación WhatsApp son categorizados como privados y/o sensibles, y los casos en los cuales dichos mensajes son de carácter semiprivado o públicos. La categorización que ha realizado dicho Cuerpo Colegiado ha sido tomada de la regulación en materia de los espacios, los cuales a través de la Sentencia T-407 del 2012 se identificaron con total claridad como espacios: privados, públicos, semiprivados y semipúblicos.

Esta clasificación en los datos ha sido utilizada por la Corte Constitucional para analizar el caso de la acción de tutela pre-

sentada por un trabajador de la empresa “Nutresa”, quien alegaba que se debía proteger su Derecho Constitucional a la Intimidad por cuanto la empresa, con el uso de unas notas de voz que llegaron a sus manos, realizó un procedimiento disciplinario y el cual tuvo como resultado la imposición de una sanción de cinco (5) días de suspensión por enviar mensajes a sus compañeros de trabajo, incitándolos a no realizar sus labores y por lo tanto a incumplir el contrato de trabajo y el reglamento interno de la compañía.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte Constitucional, al analizar las pruebas que fueron presentadas en el trámite de la acción, concluyó que el envío de mensajes a través de la aplicación WhatsApp que tuvieran un contenido netamente laboral y que además los integrantes del grupo fueran compañeros de trabajo y terceros ajenos a la empresa, dichos mensajes no clasificaban como información privada sino que se deben clasificar como semiprivados, es así que la actuación de Nutresa, en ese caso particular, no violó el Derecho Fundamental a la Intimidad, el cual ha quedado claro no es un derecho absoluto.

Del ejemplo antes indicado, es importante sugerir a los empresarios y lectores que el uso de nuevas tecnologías en las relaciones entre empleador y trabajador exige un constante cambio en los clausulados de los contratos de trabajo, en los reglamentos internos, pactos y convenciones colectivas, y en cualquier negociación que se adelante entre las partes. Se debe especi-

ficar con mucho detalle las sanciones que se impondrán en los casos en los cuales el trabajador incurra en una conducta que infrinja las condiciones laborales a las cuales se sometió al momento de suscribir el contrato de trabajo.

En resumen, el uso de WhatsApp para enviar mensajes que se encuentran directamente ligados a las actividades laborales es clasificada por la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en sus fallos como información semiprivada, por lo cual en estricto sentido si el empleador tiene acceso a ese tipo de información y la misma es utilizada para adelantar procedimientos disciplinarios, no estaría realizando conductas que violen el derecho a la intimidad del trabajador.

¿Es posible hacer uso del registro que se obtenga de cámaras de videovigilancia para determinar el cumplimiento de las actividades laborales de los trabajadores y a partir de ello iniciar procesos disciplinarios que concluyan en la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa?

Para responder la pregunta que ha sido planteada, es importante remitirnos a un importante antecedente judicial que ha sido resuelto por la Corte Constitucional a través de la Sentencia T-768 del 2008 en la cual dicha Corporación analiza la acción interpuesta por un trabajador del Banco Popular S.A., en la cual alega que se ha violado su Derecho Fundamental a la intimidad por cuanto su empleador instaló una cámara de seguridad cercana

“LOS TRABAJADORES DEBEN CONOCER PREVIAMENTE CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DEL COMPORTAMIENTO QUE SERÁ OBJETO DE LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA”

a su lugar de trabajo, de la cual él no tenía conocimiento.

El caso concreto se desató debido a que el trabajador ocupaba un cargo en el área de tecnología de dicha entidad bancaria y en una oportunidad, antes que fuera terminado su contrato de trabajo por justa causa, el mismo ya había incurrido en actividades que violaban sus obligaciones contractuales, ya que en repetidas ocasiones obstaculizó la visibilidad de una cámara de seguridad que se encontraba instalada en el lugar donde él desempeñaba sus labores. Su empleador, en aras de verificar qué estaba ocurriendo, instaló otra cámara de seguridad en el recinto para efectos de obtener certeza de que no estaba ocurriendo alguna anomalía.

Luego de haber instalado la nueva cámara de seguridad, el empleador registra a través de la misma que el trabajador incurre en una conducta descrita por el Código Sustantivo del Trabajo como inmoral, por lo cual procede a terminar el contrato de trabajo del empleado con justa causa argumentando que existió una transgresión de las obligaciones laborales al obstaculizar la visibilidad de la cámara y adicionalmente por incurrir en conductas inmorales en el lugar de trabajo.

Así las cosas, del análisis realizado por la Corte, la misma indica que no resulta ilegítima o desproporcionada la medida utilizada por el Banco al instalar otra cámara de seguridad en el lugar de trabajo

del empleado, por cuanto los fines para los cuales fue instalada no fueron otros que la verificación de la óptima seguridad en el Banco y el buen desempeño del trabajador, lo cual ya era conocido por todos los trabajadores previamente.

A partir de este análisis la Corte concluyó no acceder a las pretensiones de la acción de tutela incoada por cuanto no encontró que se vulnerara el derecho a la intimidad que alega el accionante, no obstante le ordenó a la entidad bancaria que corrija el Reglamento Interno de Trabajo en el sentido de lograr determinar con claridad cuál es la conducta que da lugar a la sanción máxima de soportar la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, lo anterior bajo el entendido que los trabajadores deben conocer previamente cuáles son las características esenciales del comportamiento que será objeto de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

Del fallo emitido por la Corte Constitucional se extrae que los empleadores deberán ser exhaustivos en la redacción de los Reglamentos Internos de Trabajo, los Contratos Laborales y las negociaciones colectivas, previendo la mayor cantidad de situaciones que se pueden desatar a partir del uso de las nuevas tecnologías y del tráfico constante de información de la empresa y sus trabajadores.

Finalmente, se advierte que el uso de información que ha sido obtenida pro-

ducto de pruebas filmicas capturadas por las cámaras de video de la empresa, podrán ser utilizadas en los procedimientos disciplinarios en las empresas, pero preferiblemente dicha potestad debe estar consignada en el Reglamento Interno de la Compañía y, de ser posible, expresado en el contrato de trabajo como un medio de prueba para efectos de adelantar un proceso disciplinario en virtud del vínculo laboral existente. 🌐

“LOS EMPLEADORES DEBERÁN SER EXHAUSTIVOS EN LA REDACCIÓN DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO, LOS CONTRATOS LABORALES Y LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS, PREVIENDO LA MAYOR CANTIDAD DE SITUACIONES QUE SE PUEDEN DESATAR A PARTIR DEL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS”



Jorge Andrés Rubio Pastrana
Administrador TI
BKF INTERNATIONAL
j.rubio@bkf.com.co

LA INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Los líderes de esta nueva era serán aquellos que guíen a sus organizaciones a adoptar la tecnología y dar el salto digital que requieren para sobresalir.

En un entorno de permanente cambio como efecto del constante avance en cuanto a tecnología, las organizaciones transitan cambios que alterarán los resultados a largo plazo. Sin embargo, los impactos de mayor importancia no se reflejan en sus cuentas financieras sino en el estilo con el que las personas lideran los equipos, porque es el liderazgo de los ejecutivos el que permitirá que los colaboradores cumplan con los logros establecidos.

Todos los integrantes que conforman una compañía toman decisiones en estas condiciones. Existe un factor adicional que

es la información que se genera en cada instante a nivel mundial. Se calcula que el conocimiento se duplica cada dos años. Dentro de este contexto, la tecnología nos permite analizar gran cantidad de información de manera rápida. Razón de esto, se hace difícil liderar en tiempos de globalización, tiempo en el cual se debe adaptar a diferentes culturas y en los que el líder de esta nueva era debe tener las habilidades para inspirar a otros en cualquier parte del mundo.

De este modo, los líderes pueden tener dos papeles: Ser barreras o ser promotores del cambio. Es decir, quienes lleva-

rán a las empresas al futuro o a que se extingan. De acuerdo con este panorama, las cualidades más importantes de un líder dentro de la globalización son la auto administración, la aplicación de las destrezas técnicas, la gestión de las personas y la comunicación asertiva.

La tecnología, en las condiciones actuales, es una herramienta fundamental para la toma de decisiones, manejo de equipos y el flujo de la información. El mercado demanda organizaciones flexibles, adaptables al cambio y ágiles, donde los productos e insumos son cada día más rápidos en su rotación.

“LA CUESTIÓN DE HOY ES ¿ESTAMOS GUIANDO NUESTRA COMPAÑÍA PARA QUE REALMENTE SEA SOSTENIBLE LOS PRÓXIMOS AÑOS?”

Hoy aparecen y en días o semanas ya no están, cada vez es más difícil que un producto permanezca en el mercado por años, porque las empresas ya no fabrican lo mismo todo el tiempo, sino que están en constante innovación e integración de procesos.

NUEVAS ORGANIZACIONES Y TOMA DE DECISIONES

En el orden tradicional de las organizaciones que requieren que las decisiones pasen por varios elementos o filtros antes de ser aprobadas y ejecutadas, el CEO (Chief Executive Officer – Director Ejecutivo) es quien debe tomar las más importantes en la compañía. Esta manera resta competitividad porque es imposible que el líder esté al tanto de las funciones que realizan las diferentes áreas que conforman la empresa.

Debido a esto, en la actualidad muchas empresas han creado organigramas horizontales que estimulan el liderazgo de cada uno de los participantes para la toma de decisiones. Esto permite que los nuevos productos salgan más rápido al mercado, que las innovaciones se compartan a mayor velocidad entre las áreas de la compañía y que las decisiones de inversión se tomen con más eficiencia para ahorrar tiempo y costos.

No hay duda de que se requieren líderes capacitados para dar paso a la era digital. Sin embargo, se necesitan formar CIO's

(Chief Information Officer – Director de Tecnología) y CDO's (Chief Data/Digital Officer – Director Digital) con habilidades para compartir el conocimiento dentro de la organización, debido a que la transformación digital, más que digitalizar procesos, representa una evolución en la cultura corporativa de las empresas.

La transformación tecnológica no es un informe de una firma consultora, el conocimiento normalmente queda en el CIO, al que el resto del equipo no accede, o en el área de sistemas al que sólo enfocan en la reparación de computadores. Este proceso demanda un cambio de mentalidad de los colaboradores, siendo puente los líderes con su habilidad de comunicar la importancia de esta transformación.

Los ejecutivos y directivos de las compañías han interpretado los últimos años la transformación digital de manera informal, digitalizando sistemas de control, comprando software para medir la productividad de empleados o simplemente contratando un community manager para administrar y posicionar su marca en redes sociales. Sin embargo, estos directivos no han dado el paso a esta nueva era y tienen, en su mayoría, el pensamiento de la era industrial del siglo pasado. La cuestión de hoy es ¿Estamos guiando nuestra compañía para que realmente sea sostenible los próximos años? 

“EN LA ACTUALIDAD MUCHAS EMPRESAS HAN CREADO ORGANIGRAMAS HORIZONTALES QUE ESTIMULAN EL LIDERAZGO DE CADA UNO DE LOS PARTICIPANTES PARA LA TOMA DE DECISIONES”

Brindamos la **Asesoría** y el acompañamiento en los procesos **Financieros** y **Administrativos** de su organización para que usted se enfoque en lo que hace mejor

BKF.com.co



BKF

Independent Member of
BKR
INTERNATIONAL

¡Comprometidos con el crecimiento empresarial!



ESTAMOS CERTIFICADOS BAJO
LA NORMA ISO 9001:2015

OUTSOURCING EMPRESARIAL

- Outsourcing contable
- Outsourcing de nómina
- Outsourcing tributario
- Outsourcing de auditoría interna
- Outsourcing administrativo

Auditoría - Aseguramiento • Implementación SARLAFT • Advisory Services • Auditoría de Sistemas
Asesoría Gerencial • Auditoría SGSST • Auditoría Forense • Tercerización de Servicios - Outsourcing
Asesoría NIIF - NIC • Asesoría y Consultoría UGPP • Asesoría Tributaria y Legal • Control Interno

Bogotá D.C.

Teléfono: +57 (1) 745 0170

Cali

Teléfono: +57 (2) 485 0431

Medellín

Teléfono: +57 (4) 604 1209

Barranquilla

Teléfono: +57 (5) 385 4950



Katherine Patiño

Supervisor de Outsourcing Contable y NIIF
BKF INTERNATIONAL
k.patino@bkf.com.co

IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE CONTRATAR UN OUTSOURCING

La figura que hoy conocemos del Outsourcing Contable consiste en la tercerización de un servicio, y es el proceso por el cual una organización identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente por otra compañía especializada en el tema, la cual se contrata para delegar dicha actividad, que antes se desarrollaba internamente por trabajadores dentro de la empresa.

La tercerización libera a las organizaciones para enfocarse en la función central de su negocio y es una estrategia de negocios utilizada hace bastante tiempo, la cual permite estar a la vanguardia especialmente en aquellas áreas que no constituyen la actividad principal de la empresa, pero que son indispensables para su funcionamiento.

¿Por qué las empresas se inclinan por esta alternativa?

Actualmente, las empresas están en búsqueda de estructuras organizacionales y de costos más flexibles, que les permitan

contar con un sólido soporte especializado, una adecuada estructura de costos para sus nuevos negocios, y poder afrontar los cambios del mercado.

Las empresas modernas no se pueden dar el lujo de no tener respuestas inmediatas y sólidas en los temas de implementación de nuevos negocios y nuevas tecnologías. La velocidad de adaptación a nuevas modalidades, al diseño de procesos simples y ordenados como apoyo a los nuevos negocios.

En este sentido el Outsourcing les ofrece a las empresas modernas toda una gama

de actividades, a saber, de contabilidad, planillas, logístico, de personal, tecnología, etc.

Un buen ejemplo es la nómina o la contabilidad. Todo negocio tiene que realizarla y hoy existen firmas especializadas que lo pueden hacer mejor y a un costo menor del que maneja un negocio cualquiera. La empresa que contrata provee información básica acerca de su personal y la firma contratada se encarga de calcular los pagos y entregar los comprobantes de manera digital o virtual. En el caso de la contabilidad, el outsourcing puede recibir directamente la información, organizarla,

“CUANDO UNA EMPRESA DECIDE CONTRATAR UN SERVICIO DE OUTSOURCING, ES PORQUE PREVIAMENTE SE HAN CONSIDERADO Y EVALUADO UNA SERIE DE ASPECTOS. EN PRIMER LUGAR, SE HA IDENTIFICADO Y DEFINIDO EL SERVICIO QUE SE DESEA EXTERNALIZAR Y LO QUE SE DESEA OBTENER CON EL OUTSOURCING”

procesarla y custodiarla, cumpliendo con todos los requerimientos de ley, estando al día con las últimas reglamentaciones y de esta manera apoyar la toma de decisiones de manera más acertada. A simple vista, esto resulta más económico, ya que evita tener todo un departamento encargado de la nómina, o de la contabilidad, lo que implica pagar los salarios de la gente del departamento, correr con gastos como seguridad social, fondos de pensiones, etc. Además de la utilización de infraestructura y equipos que esto conlleva.

Actualmente, existe el outsourcing “In House” y el “Out House”. El primero consiste en tercerizar el servicio, pero controlarlo directamente desde las oficinas del cliente, en este caso el cliente suministra la infraestructura para llevar a cabo el servicio, las instalaciones, equipos y exige que el personal externo contratado trabaje desde su oficina. La segunda opción, el Outsourcing Out House, externaliza todo y busca que se suministren todos los medios para llevar a cabo un objetivo, pero fuera de su oficina.

Cuando una empresa decide contratar un servicio de outsourcing, es porque previamente se han considerado y evaluado una serie de aspectos. En primer lugar, se ha identificado y definido el servicio que se desea externalizar y lo que se desea obtener con el outsourcing. Es importante que antes de contratar un outsourcing se

analicen varios aspectos, como:

- Los costos.
- Los antecedentes, referencias y experiencia de la firma que se va a contratar.

VENTAJAS DEL OUTSOURCING

- Los costos de personal, la inversión en planta y equipo se reducen.
- Permite a la empresa responder con rapidez a los cambios del entorno, ya que ofrecen una constante actualización.
- Incremento en los puntos fuertes de la empresa.
- Ayuda a construir un valor compartido.
- Construye una larga ventaja competitiva sostenida mediante un cambio de reglas y un mayor alcance de la organización.
- Incrementa el compromiso hacia un tipo específico de tecnología que permite mejorar el tiempo de entrega y la calidad de la información para las decisiones críticas.
- Ayuda a redefinir la empresa.
- Permite a la organización poseer lo mejor de la tecnología sin la necesidad de entrenar personal para manejarla.
- Permite disponer de servicios de información en forma rápida considerando las presiones competitivas.
- Aplicación de talento y los recursos de la organización a las áreas claves.
- Ayuda a enfrentar cambios en las condiciones de los negocios.
- Aumento de la flexibilidad de la organización y disminución de sus costos fijos.

- La contratación de un equipo de trabajo que respalda la tarea estipulada en temas legales, financieros, tributarios, cambiarios entre otros.

En momentos de reajuste económico, la externalización es una opción atractiva para las compañías al permitir reducir los costos de una parte del desarrollo del negocio de forma rápida, deshaciéndose de activos que pueden ser innecesarios para cumplir con la estrategia y objetivos del negocio.

El outsourcing tiene mucho de subcontratación, pero a decir verdad consiste en establecer alianzas con firmas colaboradoras que harán más eficientes las tareas transversales de cada compañía, para concentrarse en el core de su negocio. 🌐



Guiamos los procesos de **expansión** e **internacionalización** de **su empresa.**

BKF.com.co



BKF

Independent Member of
BKR
INTERNATIONAL

¡Comprometidos con el crecimiento empresarial!



ESTAMOS CERTIFICADOS BAJO
LA NORMA ISO 9001:2015

ASESORÍA NIIF - NIC

- Asesoría en Normas Internacionales de Información Financiera - NIIF
- Interventoría de procesos NIIF
- Aseguramiento bajo NIAS
- Valuación de activos bajo NIIF
- Modelo administrativo de costos bajo NIIF

Auditoría - Aseguramiento • Implementación SARLAFT • Advisory Services • Auditoría de Sistemas
Asesoría Gerencial • Auditoría SGSST • Auditoría Forense • Tercerización de Servicios - Outsourcing
Asesoría NIIF - NIC • Asesoría y Consultoría UGPP • Asesoría Tributaria y Legal • Control Interno

Bogotá D.C.

Teléfono: +57 (1) 745 0170

Cali

Teléfono: +57 (2) 485 0431

Medellín

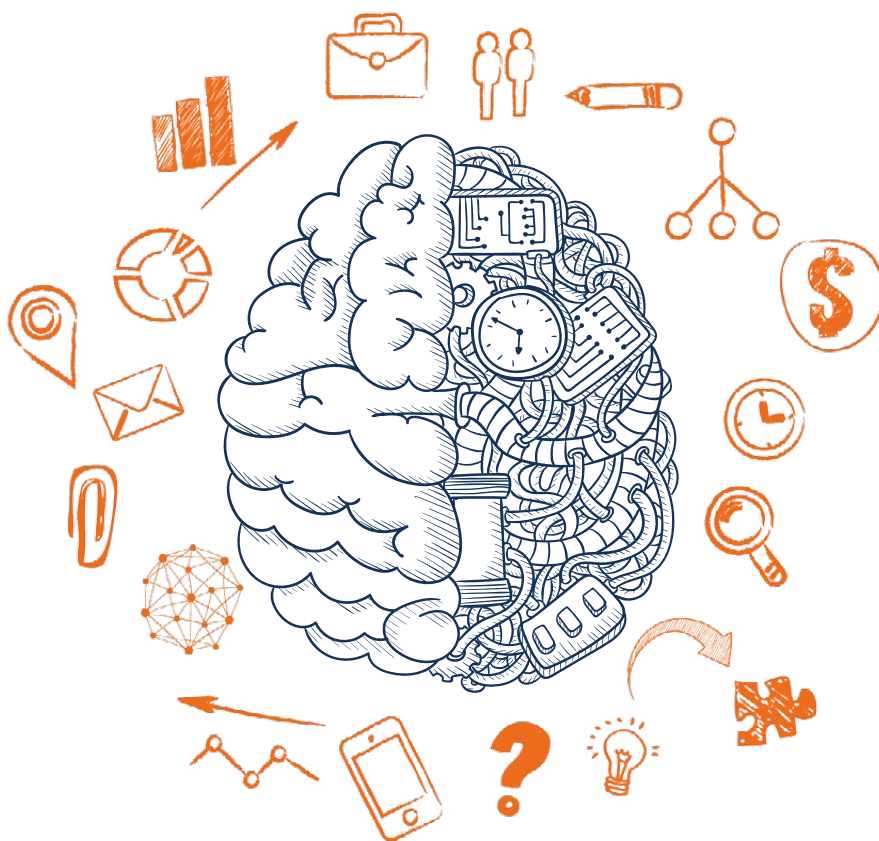
Teléfono: +57 (4) 604 1209

Barranquilla

Teléfono: +57 (5) 385 4950

¡Comprometidos con el crecimiento empresarial!

ESTAMOS CONSTRUYENDO UNA
#menteBKF



Estamos en las redes sociales para compartir nuestro
conocimiento y experiencia con toda la comunidad

Únete, participa, inspírate, comparte y alimenta tu #menteBKF