

Estrategia

REVISTA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

VOLUMEN 2 / AÑO 2022

- *RESISTENCIA AL CAMBIO EN LOS PROCESOS DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA*
- *NUEVAS FORMAS DE COMPETENCIA Y RELACIONES COMERCIALES: CASO DE ENTIDADES DE CRÉDITO EN ESPAÑA*
- *RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL EN EDUCACIÓN CONTABLE (RSLEC) UN ANÁLISIS FENOMENOLÓGICO INTERPRETATIVO*
- *CARACTERIZACIÓN ORGANIZACIONAL DE LOS MICROEMPRESARIOS AGROINDUSTRIALES DE LOS SUBSECTORES FRUTAS Y LEGUMBRES EN LA CIUDAD DE CARTAGENA*
- *ROL DE LAS EMPRESAS Y LOS EMPRESARIOS EN EL DESARROLLO HISTÓRICO EN EL CARIBE COLOMBIANO*



Revista Estrategia

Vol. 2

2022

ISSN 2711-3213

Fundador

Dr. Elías Bechara Zainum

Rectora

Dra. Adriana Suarez de Lacouture

**Decana Facultad Ciencias Económicas,
Administrativas y Contables**
Shirley Chadid Benito Revollo

Director

Helmer Muñoz Hernández

Editor

Javier Dario Canabal Guzmán

Comité Científico

Dr. Nelson Andrés Figueroa Mendoza

Magister en Desarrollo Empresarial
Universidad del Sinú
Colombia

Dr. Meredith Leonor Jiménez Cardenas

Doctora en Ciencias mención Gerencia
Universidad de la Guajira
Colombia

Dr. Yanh Jesús Benítez Perdomo

Doctor en Ciencias de la Educación
Universidad Latinoamericana y del Caribe
Venezuela

Dr. Luis Manuel Zúñiga Pérez

Magíster en Administración y Planificación
Educativa
Corporación Unificada Nacional de Educación
Superior CUN
Colombia

Dr. Francisco Antonio Bárcenas Merlano

Magíster en negocios internacionales e integración
Universidad de Córdoba
Colombia

Comité Editorial

Dr. Alonso José Larreal Bracho

Doctor en Ciencias de la Educación
Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y
Tecnología UMECIT
Panamá

Dra. Alexaivy Torres López

Doctora en Ciencias de la Educación
Universidad Pedagógica Experimental Libertador
Venezuela

Dr. Benjamin Castillo Osorio

Magister en Planeación Urbana
Universidad del Sinú
Colombia

Dra. Luz Karine Jiménez Ruiz

Doctora en Innovación
Universidad Popular del Cesar
Colombia

Dra. Miladys Paola Redondo Marín

Magíster en Educación
Universidad del Área Andina
Colombia

INDICE

	PAG.
EDITORIAL	3
RESISTENCIA AL CAMBIO EN LOS PROCESOS DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA	4
NUEVAS FORMAS DE COMPETENCIA Y RELACIONES COMERCIALES: CASO DE ENTIDADES DE CRÉDITO EN ESPAÑA	28
RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL EN EDUCACIÓN CONTABLE (RSLEC) UN ANÁLISIS FENOMENOLÓGICO INTERPRETATIVO	51
CARACTERIZACIÓN ORGANIZACIONAL DE LOS MICROEMPRESARIOS AGROINDUSTRIALES DE LOS SUBSECTORES FRUTAS Y LEGUMBRES EN LA CIUDAD DE CARTAGENA	64
ROL DE LAS EMPRESAS Y LOS EMPRESARIOS EN EL DESARROLLO HISTÓRICO EN EL CARIBE COLOMBIANO	73

Editorial

Entre la Estandarización Global y la Identidad Regional Between Global Standardization and Regional Identity

El año 2022 se consolidó como el escenario de la "nueva normalidad", un periodo donde las organizaciones no solo debieron retomar sus operaciones, sino también asimilar transformaciones estructurales que la pandemia aceleró. En este contexto, la revista ESTRATEGIA presenta una edición que invita a reflexionar sobre la dualidad que enfrenta el gestor contemporáneo: la necesidad de cumplir con estándares internacionales de alta exigencia y la importancia de no perder de vista las particularidades del tejido empresarial local.

Abrimos esta entrega con un análisis crítico sobre la resistencia al cambio en la implementación de las NIIF. Este estudio nos recuerda que, más allá de los marcos contables y los algoritmos, las organizaciones están compuestas por personas; el éxito de cualquier norma técnica depende de la gestión del factor humano y cultural. Esta visión global se expande con una mirada al mercado europeo, analizando las nuevas formas de competencia en las entidades de crédito en España, un espejo valioso para entender las tendencias de desintermediación financiera que eventualmente impactan nuestros mercados emergentes.

Sin embargo, el corazón de esta edición late con fuerza en el Caribe colombiano. La investigación sobre la caracterización de los microempresarios agroindustriales en Cartagena pone de manifiesto la resiliencia de los subsectores de frutas y legumbres, pilares de la seguridad alimentaria y la economía popular. A esto se suma la continuidad necesaria del estudio sobre la responsabilidad social en pymes de salud, un sector que tras la crisis sanitaria ha tenido que redefinir su compromiso ético con la comunidad.

Finalmente, cerramos con una nota de identidad y orgullo: el estudio sobre el rol de las empresas y empresarios en el desarrollo histórico del Caribe colombiano. Entender de dónde venimos y cómo se forjaron los capitales y las industrias en nuestra región es fundamental para proyectar un futuro de liderazgo empresarial sólido y con sentido de pertenencia.

Desde la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, entregamos este volumen como un aporte al diálogo entre lo global y lo local, reafirmando nuestro compromiso con la divulgación de conocimiento que transforme positivamente nuestro entorno.

Javier Darío Canabal Guzmán

Editor de la Revista ESTRATEGIA

Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Universidad del Sinú, campus Montería

RESISTENCIA AL CAMBIO EN LOS PROCESOS DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA

RESISTANCE TO CHANGE IN THE IMPLEMENTATION PROCESSES OF INTERNATIONAL FINANCIAL
REPORTING STANDARDS

Artículo de Revisión

Juan Carlos Buendia Pastrana

juan_buendia@cun.edu.co

Corporación Unificada Nacional de
Educación Superior CUN

Juan José Bettin Pertúz

jose.bettin@udea.edu.co

Universidad de Antioquia

Resumen

Este artículo tiene como objetivo analizar la resistencia al cambio en el proceso de implementación de las NIIF en el Fondos de Empleados y Pensionados de las Entidades en el departamento de Córdoba, el cual se sustentó teóricamente en las Normas Internacionales de Información Financiera y los aportes teóricos en materia de resistencia al cambio. Por otra parte, se enmarcó en la metodología cuantitativa a través del método deductivo, bajo el tipo de estudio descriptivo y se realizó bajo un diseño no experimental, transaccional y de campo. Así mismo, se aplicó un cuestionario con escala tipo Likert (validado a juicio de 3 expertos) para medir la resistencia al cambio en el proceso de implementación de las NIIF y estuvo dirigido a los miembros del Comité de Implementación de NIIF de la entidad. Para el análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva y los principales resultados están relacionados con los procesos de convergencias contables, los cuales evidencian una carencia en los elementos que pueden atenuar la resistencia a los cambio de los sistemas de contabilidad a los estándares internacionales, dicha resistencia, se evidencia específicamente: en la falta de objetivos claros referidos a los procesos de convergencia, falencias en una metodología procedimental, poca asignación presupuestaria y financiera para la ejecución de las actividades relacionadas al proceso de conversión, poca información en las líneas de comunicación organizacionales y dificultades en la remuneraciones y compensaciones.

Palabras Claves: Resistencia al cambio, NIIF, Fondo de empleados, Procesos de Implementación y Convergencia Contable.

Abstract

This article aims to analyze the resistance to change in the process of implementation of IFRS in the background of employees and retirees of the Entities of the Social security of Córdoba, which was theoretically based on international financial reporting standards and the theoretical contributions in the field of resistance to change. On the other hand, it is framed in the qualitative methodology through the deductive, under the type of descriptive study method and was carried out under a non-transactional, experimental design and field. Likewise, the facts were studied from January/2018 to February/2018, through the application of a questionnaire with scale Likert type (validated 3 experts) to measure the resistance to change in the process of implementation of IFRS and was directed to the members of the Committee of implementation of IFRS in the entity. Descriptive statistics was used for the analysis of data,

and the following conclusions were obtained: accounting convergence processes lack elements that can reduce resistance to the change of system of accounting standards International, this resistance is evident in the lack of clear objectives in terms of the process of convergence, lack of a specific methodology, low budgetary and financial allocation for the implementation of the activities related to the process of conversion, little communication in organizational communication lines and difficulties in the remuneration and compensation.

Key words: Resistance to change, IFRS, pension fund, convergence processes and implementation

Introducción

La administración contable de las empresas, no es ajena a la globalización y búsqueda de adoptar buenas prácticas en las compañías para el avance de sus negociaciones y crecimiento en el mercado. Es por eso, que las organizaciones se han enfocado en implementar las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), conocidas por sus siglas en inglés como IFRS¹, las cuales son un conjunto de normas de contabilidad publicadas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad, las cuales han existido en el ámbito internacional desde 1973 e intentan armonizar la contabilidad a nivel mundial. Dicha información concuerda con los estudios de Lasso, Vargas y Ruano (2018), quienes consideran que la finalidad es unificar el lenguaje financiero y proporcionar entre otras, consistencia en las políticas contables, eficacia en los procesos y transparencia.

El gobierno colombiano, consciente de dicha situación, dictaminó la Ley 1314² de 2009, y posteriormente, con el fin de compilar y racionalizar normas de carácter reglamentario y contar con un instrumento jurídico único, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 2420³ del 14 de diciembre de 2015, que constituyen el marco normativo de la aplicación de los estándares internacionales. De manera que el proceso de convergencia hacia los estándares internacionales, ha generado interés de las empresas, sin embargo, el proceso de implementación ha contado con muchas dificultades tanto operativas como financieras, según estudios presentados por Bojacá y Ríos (2015), consideran que el 25% de las directivas de las organizaciones han resistido al cambio de normatividad y han tomado una actitud indiferente ante dicho proceso de implementación, generando diversos retrasos en los procesos administrativos y contables, destacando el papel del contador como mediador en este proceso de cambios relacionados con las políticas contables y el actuar legal complementario de la norma que soporta la información contable.

Por lo tanto, el presente artículo pretende analizar los impactos operativos y resistencia al cambio en la Implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera en los Fondos de Empleados y Pensionados de las entidades en el departamento de Córdoba, desde una perspectiva financiera y de gestión en el proceso de adopción según el decreto 2420 del 14 de diciembre de 2015, y a cada una de las fases y las actividades orientadas a la adopción de las NIIF para pymes, por parte del personal involucrado en los procesos que inciden en la calidad de la información.

El análisis intenta caracterizar los impactos operativos que se presentan en forma cualitativa y evidenciar los cambios en las nuevas prácticas contables que sirva de insumo a la elaboración de estados financieros acorde a las políticas contables, sin dejar a un lado todas las áreas funcionales del fondo, que trabajan en

1 Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), también conocidas por sus siglas en inglés como IFRS (International Financial Reporting Standards), son estándares técnicos contables adoptadas por el IASB, institución privada con sede en Londres.

2 Ley 1314 del 2009.- por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptadas en Colombia, se señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento.

3 Decreto 2420 de 2015 (diciembre 14), por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de las Normas de Contabilidad, de Información Financiera y de Aseguramiento de la Información y se dictan otras disposiciones.

favor de unas orientaciones que buscan la armonía en el manejo, el registro y la expresión de la información bajo el mismo estándar internacional.

En el caso de la convergencia de las NIIF en las Cooperativas Financieras, se puede resaltar el carácter de empresa que tienen las cooperativas, y la responsabilidad social inherente a este modelo de gestión, inspirada en un sistema de valores y principios que le son propios y que las hace diferentes, cabe resaltar que los fondos de empleados pertenecen al sector de la economía solidaria, describiéndose en ocasiones como empresas asociativas de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituidas por trabajadores dependientes, subordinados o asalariados de instituciones o empresas públicas o privadas.

De manera que, el sector solidario ha tenido dificultades en cuanto al proceso de convergencia, Bojacá y Ríos (2015), comentan que se han evidenciado fuertes cambios operativos en el manejo de las cuentas de los estados financieros, trayendo variaciones en los indicadores financieros y en las políticas de créditos con clientes y proveedores, que terminan afectando el flujo de caja de la organización y generando resistencia al cambio en los procedimientos contable-financiero, debido a los diferentes factores internos y externos que inciden en el proceso de convergencia y aplicación plena del estándar internacional. Acorde con lo anterior, surge la necesidad, de analizar los impactos operativos y resistencia al cambio en la implementación de las NIIF en el Fondo de Empleados y Pensionados de las entidades en el departamento de Córdoba.

En virtud de lo antes descrito, se presenta el siguiente artículo a través de la siguiente estructura: Introducción (donde se describe el marco contextual de la problemática), Materiales y Métodos (hace alusión a la fundamentación conceptual del problema y la metodología de investigación utilizada), Discusión de los resultados (contrastación praxeológica y epistemológica del objeto de estudio) y Conclusiones (se generan los hallazgos significativos). En este caso, los principales resultados fueron avocados a los procesos de convergencias contables, ya que se evidencian falencias en los elementos que sensibilizan la resistencia al cambio de sistema de contabilidad a los estándares internacionales, es decir, existe una falta de objetivos claros en cuanto al proceso de convergencia, carencia de una metodología concreta, poca asignación presupuestaria y financiera para la ejecución de las actividades relacionadas al proceso de conversión contable.

Materiales y Métodos

1.- Estándares Internacionales de Contabilidad

Gómez (2004), Rueda y Arias (2017), concuerdan en que las NIIF como estándares internacionales de contabilidad promulgadas por el IASB, establecen los requisitos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar sobre las transacciones y hechos económicos que afectan a una empresa, con el objetivo de generar una homologación y consistencia en los estados financieros.

Dicha información, concuerda con los planteamientos de Cardona (2017), quien describe de manera tangencial los impactos generados por la implementación de estándares internacionales de contabilidad en las organizaciones, haciendo hincapié en que los profesionales de la contaduría pública deben replantear sus sistemas de información administrativa y contable bajo los parámetros internacionales, lo que “ha generado en las pequeñas y medianas empresa (pymes) colombianas efectos patrimoniales, reflejados en los inventarios, cuentas comerciales por cobrar, así como en los bienes intangibles, los cuales

presentan variaciones negativas, mientras que la propiedad, planta y equipo presenta incrementos”(Lasso, Vargas y Ruano, 2018, p.34).

2.- Implementación de las NIIF en Colombia

González y Córdoba (2017) y Clarkson (2011), concuerdan que la discusión de las NIIF, siga evolucionando en la misma proporción que se desarrollan los diferentes negocios o se identifiquen impactos onerosos que puedan comprometer la continuidad de las pequeñas y medianas empresas. Para ello es necesario que los diferentes usuarios que participan en la estructuración de las NIIF y el proceso no se limite unívocamente a la implementación de estas normas, que es sinónimo de cambiar el plan de cuentas de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA) a las normas internacionales de contabilidad, en virtud de dos aspectos: el primero, que las NIIF se enfocan en revelaciones que pueden tener un impacto legal; y el segundo, por los riesgos económicos en que se pueda incurrir al no revelar adecuadamente los actuales y posibles hechos económicos.

En Colombia, se ha evidenciado de manera parcial dicho proceso de implementación, así lo ratifican los estudios presentados por Salazar (2013), quien habla de los efectos de la implementación de la NIIF para las pymes, destacando, en primer lugar que es evidente que las entidades enfrenten distintos tipos de efectos financieros, dependiendo de sus circunstancias particulares, sus elecciones de políticas contables y la precisión en sus estimaciones contables, por lo que, a pesar de que se pueden establecer tendencias generales, no podrían generalizarse los hallazgos de ninguna investigación para todas las entidades.

Sin embargo, en el caso de estudio presentado por Salazar (2013) se observó un incremento patrimonial, que se fue revirtiendo en los resultados de los períodos siguientes, se entiende que los efectos del cambio de normas que se observaron en el balance de apertura (o en el reconocimiento inicial de una partida) se revierten con el paso del tiempo, debido a que la mayoría de cuentas tiende a trasladarse a las cuentas de resultados en partidas como la depreciación, amortización o el costo de ventas. Las principales diferencias que causaron efectos en los estados financieros fueron:

- Cálculo y valor del impuesto diferido: la entidad no calculaba impuesto diferido y bajo la NIIF para las pymes, entre otras partidas, las pérdidas fiscales y los excesos de renta presuntiva generan impuesto diferido.
- Deterioro del valor de las inversiones: las inversiones en entidades con dificultades financieras deben ser objeto de evidencias por deterioro y, en caso de que la recuperación de los flujos de efectivo no sea posible, deberá reconocerse una pérdida por deterioro.
- Cuentas por cobrar sin intereses: la medición de instrumentos financieros requiere que se use una tasa de mercado para descontar las cuentas por cobrar a largo plazo. Si no hay tasas de interés pactadas o las tasas no son de mercado, la cuenta por cobrar se mostrará por un valor distinto del valor nominal.
- Propiedades, planta y equipo: en la medida en que los activos sean más antiguos, mayor probabilidad habrá de que el ajuste sea más importante. Si se usa la exención del costo atribuido, es probable que tengan que realizarse o ajustarse los avalúos existentes. Si no se utilizan las exenciones, seguramente se requerirá un ajuste a la depreciación acumulada debido a las prácticas actuales de depreciación que utilizan criterios fiscales.

Los efectos no financieros también requieren ser considerados, debido a que son importantes, por lo que se ha observado en el proceso que involucra un incremento en los costos administrativos y que las entidades deben estar dispuestas a incurrir en estos para un proceso de adopción exitoso. La separación de la contabilidad tributaria se hace evidente en el desarrollo de la transición, lo que realza la carga operativa que experimentarán las empresas con el uso de la NIIF para las pymes. Sin embargo, también debe recordarse que las actividades contables son actividades de apoyo y, por tanto, las entidades tienen restricciones financieras para invertir recursos en estos procesos.

Adicionalmente, es de realzar los estudios realizados por Ovallos, Alvarez y Miranda (2017), quienes muestran la responsabilidad del Contador frente a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en Colombia, identificando las principales áreas, temas y aspectos relacionados con el desempeño de la profesión de la contaduría pública frente a la implementación de las NIIF en lo que respecta al ejercicio ético del contador.

Por otra parte, es de comentar que según la literatura consultada acerca del proceso de implementación de las NIIF en Colombia, Apaza M. (2008), Amat y Elvira (2007) y Mantilla (2006), coinciden en que dicho proceso ha sido traumático para algunas pymes en Colombia, enlistando la presentación cronológica de las normas que regulan la práctica contable, resaltando que a mediados del 2009 el gobierno sancionó, la Ley 1314 en la que se designa al Consejo Técnico de la Contaduría Pública (CTCP) para el proceso de normalización técnica de las normas en Colombia, estructurando un documento titulado “Direccionamiento Estratégico” con el objetivo de establecer las líneas estratégicas para el desarrollo efectivo del proceso de convergencia, adicionalmente ha orientado el mercado para que las empresas colombianas se clasifiquen en alguno de los tres grupos señalados en dicha normativa.

En diciembre de 2012, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo conforme a la propuesta presentada por el CTCP expidió los Decretos 2784⁴ y 2706⁵ con los cuales se adoptan oficialmente los estándares internacionales de contabilidad (NIIF/ IFRS) para las entidades que conformarían el Grupo 1 y 3 respectivamente, y para el caso de las compañías que conforman el grupo 2 se emitió el decreto 3022⁶ de 2013 (Pymes), posteriormente dichas normativas se integran en el decreto 2420 del 14 de diciembre de 2015, estableciendo el marco normativo contable del país.

3.- Fondos de Empleados

A partir del desarrollo de la industria y con la necesidad aparejada a este en cuanto a servicios de financiamiento, surgen los fondos de empleados, definido por la Cámara de Comercio de Medellín (2015) como aquellas empresas asociativas de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituidas por trabajadores dependientes, subordinados o asalariados de instituciones o empresas públicas o privadas. Los fondos de

⁴Decreto 2784 de 2012.- Normas de Información Financiera para el Grupo 1.

⁵Decreto 2706 de 2012.- Normas de Información Financiera para las Microempresas

⁶Decreto 3022 de 2013.- Normas de información financiera para el Grupo 2.

empleados, forman parte del auge del cooperativismo de ahorro y crédito colombiano y se conforman por la iniciativa de personas vinculadas en una o varias organizaciones públicas o privadas.

Adicionalmente, según los aportes de Quijano Peñuela y Reyes Grass (2004), los fondos de empleados se conciben como aquellas asociaciones de trabajadores que buscan optimizar el rendimiento del salario y mejorar la calidad de vida de sus afiliados y familiares desarrollando actividades económicas y sociales cuyos únicos beneficiarios son ellos mismos. Por lo general, los fondos se dedican a actividades como el ahorro y el crédito, el consumo, la vivienda, la previsión y seguridad social.

Los fondos de empleados son entidades que se someten al régimen jurídico y a las características de las entidades del sector solidario; en este sentido, para su funcionamiento y su tratamiento es semejante a otras empresas de la economía solidaria como lo son las cooperativas y asociaciones mutuales. La esencia de los fondos de empleados corresponde a cumplir con la voluntad de sus asociados y carecen de fines de lucro. Es de destacar que se hace necesario que los directivos tomen una dirección más directa hacia los asociados, generando claridad y ofreciendo tanto el servicio, como dar a conocer los derechos y deberes inherentes que tiene el asociado, en Colombia se observa una categorización de dichos fondos, según la Tabla 1.

Tabla 1.- Información Financiera reportada por Fondos de Empleados

AÑO	IPC	PLENA	INTERMEDIA		BASICA
		IGUAL O SUPERIOR A	SUPERIOR A	INFERIOR A	IGUAL O INFERIOR A
2015	6.77	\$10,000,000,000	\$3,600,000,000	\$10,000,000,000	\$3,600,000,000
2016	5.75	\$10,575,000,000	\$3,807,000,000	\$10,575,000,000	\$3,807,000,000
2017	4.09	\$11,008,000,000	\$3,963,000,000	\$11,008,000,000	\$3,963,000,000
2018	3.18	\$11,359,000,000	\$4,090,000,000	\$11,359,000,000	\$4,090,000,000

Fuente: Supersolidaria (2019)

En Colombia, se observa un crecimiento en el aumento de los activos de los fondos de empleados y se concentra mayormente en las ciudades como Bogotá y Medellín, sin embargo, según González (2018), considera que la región caribe colombiano existe un aumento en la participación de dichos fondos acrecentando la dinámica financiera en dichas instituciones. En el departamento de Córdoba, se consolidan dichos fondos a través de: Fondo de Empleados de Panificadora GARIS, Fondo de Empleados del I.C.B.F. regional Córdoba, Fondo de Empleados de ELEC SA, Fondo de Empleados docentes de la universidad de Córdoba y Fondo de Empleados del Inst. de seguros social de Córdoba Ltda, los cuales han reportado activos totales en el departamento por un monto de: \$ 2.690.200.329,98, según lo muestra la tabla 2.

Tabla 2.- Información Financiera reportada por Fondos de Empleados en el departamento de Córdoba.

ENTIDAD	SIGLA	ACTIVO	PASIVOS	PATRIMONIO
FONDO DE EMPLEADOS DE PANIFICADORA GARIS	FEMPAG	\$ 180,519,087.70	\$ 1,001,787.00	\$ 179,517,300.70
FONDO DE EMPLEADOS DEL I.C.B.F. REGIONAL CORDOBA	FEBFACOR	\$ 456,592,983.00	\$ 199,524,376.00	\$ 257,068,607.00
FONDO DE EMPLEADOS DE ELEC SA	FONDELECSA	\$ 356,756,944.00	\$ 161,210,701.00	\$ 195,546,243.00
FONDO DE EMPLEADOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CORDOBA	FONEDUCOR	\$ 555,281,403.28	\$ 408,717,640.00	\$ 146,563,763.28
FONDO DE EMPLEADOS DEL INST. DE SEGUROS SOCIAL DE CORDOBA LTDA	FEISSCO LTDA	\$ 1,141,049,912.00	\$ 494,631,457.00	\$ 646,418,455.00
		\$	\$	\$
Total		2,690,200,329.98	1,265,085,961.00	1,425,114,368.98

Fuente: Supersolidaria (2019)

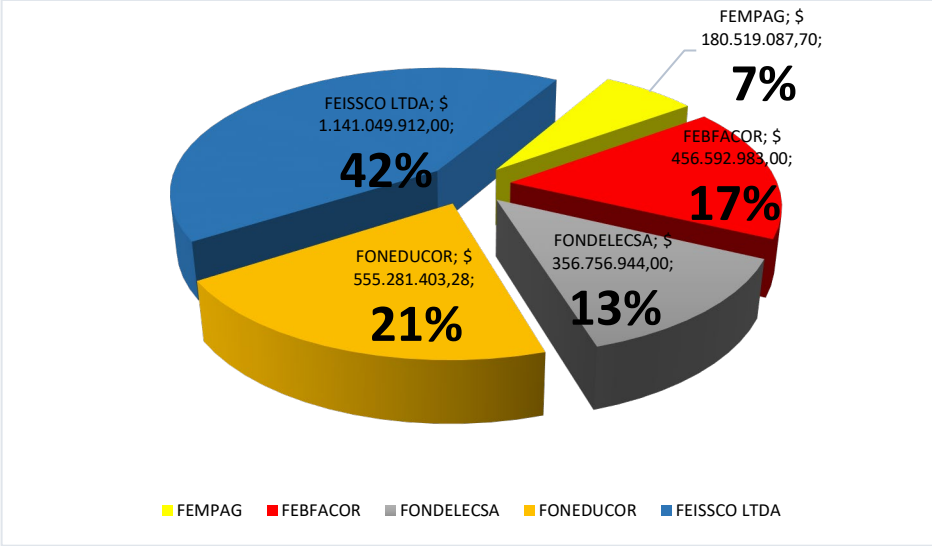
El Fondo de Empleados y Pensionados de las Entidades de la Seguridad Social de Córdoba, el cual ha incrementado sus fondos en un 25% en los últimos 2 años, y a quienes pertenece unos activos totales que representan el 42% del mercado de los fondos de empleados, según el gráfico 1.

3.1.- Fondos de empleados y pensionados en el departamento de Córdoba

Los Fondos de Empleados de las entidades en el departamento de Córdoba han crecido exponencialmente, tal como se evidencia en el gráfico 1, quienes en pro de dar cumplimiento a la normativa vigente en el proceso de Implementación de las NIIF, ha presentado dificultades en el proceso de convergencia a los estándares internacionales de contabilidad, Sin embargo, diversos autores como Castaño Rios, C. E., Correa García, J. A., y Zamarrá Londoño, J. E. (2014) y Arzbach, M., Durán, Á. y Matarrita, R. (2005), concuerdan que el principal problema de NIIF en los fondos de empleados evidenciado en: FONDRUMMOND, FONDESENTTIA, FONDECOR y FONPROCAPS, se relaciona con las diferentes dificultades en cuanto al cambio en la situación jurídica y contable, por lo tanto, es la clasificación de los aportes de los socios si son patrimonio a pasivos. En particular con las normas relacionadas a la

distribución de utilidades y las causales de disolución para Pymes a partir de la implementación de los Estándares Internacionales de Información Financiera, por lo que se hace necesario profundizar en los estudios de los Fondos de Empleados y Pensionados de las Entidades en el departamento de Córdoba.

Gráfico 1.- Participación en el mercado de los Fondos de Empleados en el departamento de Córdoba



Fuente: Información Financiera reportada por Fondos de Empleados Supersolidaria (2018)

Para efectos de resguardar la confidencialidad de la información del Fondo de Pensiones y Pensionados, sin embargo, se describe como una asociativa de derecho privado, sin ánimo de lucro, con personería jurídica reconocida mediante resolución número 0276 del 17 de abril de 1979 emanada de la sección jurídica de la Gobernación del departamento de Córdoba. Esta entidad se rige además por el ordenamiento legal vigente dentro del derecho colombiano y en particular por las disposiciones legales vigentes para los fondos de empleados; el cual es perteneciente al grupo 2 aplicara las NIIF para pymes.

En cuanto a lo financiero, se evidencia en los estados financieros unos Activos Totales para el 2016 de \$726.598.343 pesos, aumentó un 12% para situarse en el 2017 con \$1.141.049.912 pesos, en el caso de Activos Totales para el año: 2016 que asciende a un total de: \$132'468,549 pesos y aumentó un 19% para ascender al cierre del 2017 a un total de: \$157'798,644 pesos. Al cierre del 2017 contaba con 120 asociados, 97 mujeres y 23 hombres, esto representa en términos porcentuales el 81% de la base social son mujeres y el 19% hombres. Para el cierre del 2017 presenta una cartera de \$768'131.833, la cual tuvo un desarrolló donde se otorgaron 46 créditos ordinarios por valor de \$524'305.805 y 82 créditos a corto plazo \$114'607.000 en todas las modalidades, para un valor total de Seiscientos treinta y ocho millones novecientos doce mil ochocientos cinco pesos m/cte. (\$638'912.805).

3.2.- Regulación de Fondos de Empleados

Los fondos de empleados están regulados por el Decreto 1481 de 1989⁷, en el cual se determina la naturaleza, características, constitución, regímenes internos, de responsabilidad y sanciones, y se dictan medidas para su fomento. En razón de derivar la estructura contable de los fondos de empleados, su soporte jurídico en lo relativo al régimen económico, establece sobre el patrimonio que lo conforma lo siguiente: el artículo 15, acerca del patrimonio de los fondos de empleados estará conformado por los aportes sociales individuales, las reservas y fondos permanentes, las donaciones y auxilios que reciban con destino a su incremento patrimonial y los excedentes del ejercicio que no tengan destinación específica.

Por otra parte, en asamblea, los fondos de empleados establecen en sus estatutos los montos y el régimen de los aportes que deben realizar sus asociados, es de mencionar que los aportes, tiene como característica principal que son inembargables e intransferibles a terceros y no pueden ser superiores al 10% del ingreso salarial de los asociados; estableciendo, además, no menos de un 10% de dichos aportes para un destino social. En cuanto al manejo de excedentes, el Decreto 1481 establece, en el artículo 19, referido a los excedentes del ejercicio económico que se produzcan se aplicarán un veinte por ciento (20%) como mínimo para crear y mantener una reserva de protección de los aportes sociales y el remanente, para crear o incrementar fondos permanentes o agotables con los cuales la entidad desarrolle labores de salud, educación, previsión y solidaridad en beneficio de los asociados y sus familiares, en la forma que dispongan los estatutos o la asamblea general.

De otra manera, es potestativo de los fondos de empleados crear e incrementar los fondos de reserva y fondos permanentes de orden patrimonial que crean conveniente, acordado y establecido por medio de asamblea general. Sin embargo, para hacer frente a posibles pérdidas, es obligatoria la reserva para la protección de los aportes sociales.

4.- Resistencia al cambio

El termino resistencia, según Gonzalez y Córdoba (2017), González (2018), González (2019) y Hernández-Julio et.al(2019), lo consideran como la oposición a la acción de una fuerza o la de capacidad para resistir, en cuanto a la resistencia al cambio organizacional, según Bogt y Helden (2000) se oponen a los cambios organizacionales, según el resultado de diversas investigaciones en las que se destacan Gonzalez y Becerra (2019), González et.al (2019), González et. al (2018) Scapens (1994) y Burns y Scapens (2000), las organizaciones y sus miembros se resisten al cambio y puede ser una fuente de conflicto funcional.

Es inevitable que exista resistencia al cambio; es desconcertarse por la gran cantidad de formas que adopta. La resistencia abierta se manifiesta en huelgas, menor productividad, trabajo defectuoso e incluso sabotaje. La resistencia encubierta se expresa mediante demoras y ausentismo mayores, solicitudes de

⁷ Decreto 1481 de 1989 por el cual se determinan la naturaleza, características, constitución, regímenes internos, de responsabilidad y sanciones, y se dictan medidas para el fomento de los fondos de empleados.

traslados, renunciaciones, pérdida de motivación, moral más baja y tasas de accidentes o errores más altas, los principales elementos que impiden el cambio son: falta de definición de objetivos en el proceso de Cambio, falta de metodología en el proceso, estructura inadecuada, falta de recursos, mala comunicación interna, sistemas de compensación.

Existen diversos modelos de resistencias al cambio contable, en los que se pueden destacar Bogt y Helden (2000), el cual se inscribe dentro de la teoría institucional (Scapens 1994 y Burns y Scapens 2000). Este modelo combina los conceptos para explorar el cambio contable proporcionados por la teoría institucional con otros enfoques como el comportamental o el organizativo. Por otro lado, el modelo de cambio contable de Cobb (1995), especifica los tipos de barreras que pueden obstaculizar, retrasar o incluso impedir que el proceso de contabilidad cambie.

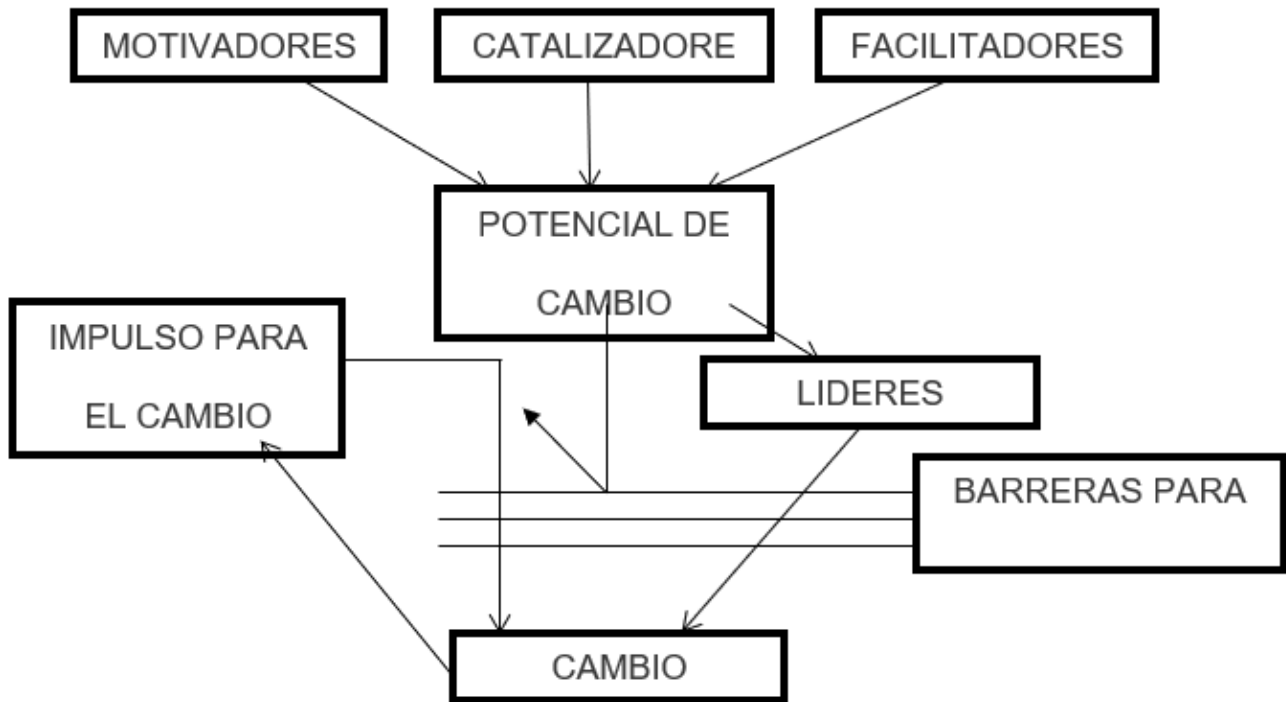
De acuerdo a Cobb (1995), las barreras se dividen en 3 dimensiones: confusores, frustradores y retardadores, los cuales facilitan el reconocimiento de su papel en el proceso de cambio y facilitan los intentos de explicar el cambio, y analizar las fuerzas influyentes del cambio que ayudarían a eludir las barreras del cambio las cuales pueden evitarse si se formulan estrategias antes de presentarse una implementación o un cambio incidan a que aparezcan barreras. Teniendo en cuenta las barreras como las prioridades cambiantes en la implementación de las NIIF, se pueden generar algunos cambios como: rotación de personal contable y las actitudes del personal con respecto al cambio, al presentarse el cambio de normativa contable, el personal puede que no esté sujeto a aceptar mayores responsabilidades y adicionalmente se ve obligado a acceder a tener una misma remuneración.

Por otra parte, existen 3 categorías de los factores asociados al cambio sobre la naturaleza y el momento de su influencia, señalando así, el papel de los motivadores, catalizadores, facilitadores, líderes e impulso se definen colectivamente como el avance de las fuerzas de cambio, por ejemplo, un mercado competitivo, estructura organizativa y tecnología de producción, la globalización del mercado y la creciente complejidad del entorno empresarial parecen ser los motivadores generales del cambio.

Innes y Mitchell (1990), señalaron el papel catalizador de un desempeño financiero deficiente, la pérdida de cuota de mercado y el lanzamiento de un nuevo producto competitivo, destacando dos factores que están estrechamente asociados con el cambio, tanto temporalmente como por naturaleza.

Los facilitadores no son suficientes, por sí mismos resultan en un cambio, sin embargo, su existencia es a menudo necesaria para la realización real del cambio, Innes y Mitchell (1990), indicaron el papel facilitador de, por ejemplo, los recursos de personal de contabilidad, los recursos informáticos contables y el grado de autonomía de la empresa. Los líderes y el ímpetu se definen colectivamente como el avance de las fuerzas del cambio. Cobb et al. (1995), desarrolló el modelo de cambio contable enfatizando el papel de los individuos como líderes en el cambio.

Figura 1.- Modelo de cambio contable



Fuente: Modelo de cambio contable, (Cobb et al. in Management Accounting Research), Cobb (1995).

Las dificultades en la implementación de un cambio también se han relacionado con las barreras estructurales, que pueden definirse como estructuras organizacionales que una vez pueden haber servido como una forma eficiente de administrar una empresa. En particular, cuando se consideran las estructuras abstractas, debe señalarse que la resistencia no surge necesariamente en forma de respuesta negativa y táctica, sino en forma de desprecio o indiferencia

Scapens y Roberts (1993), afirmaron que la resistencia al cambio contable se debió a la incapacidad de asegurar la legitimidad de un nuevo sistema y a la imposibilidad de encontrar una relación viable entre los lenguajes de producción y la contabilidad. Aunque ambos grupos saben que la visión y el liderazgo conducen a un cambio exitoso, muy pocos líderes entienden la forma en que los individuos realmente se comprometen a cambiar. Para los gerentes de alto nivel, el cambio es a menudo una oportunidad, mientras que para muchos empleados y gerentes intermedios el cambio no es buscado ni bien recibido.

En consecuencia, los gerentes de todos los niveles deben entender qué es el cambio desde la perspectiva de los empleados y examinar los términos de los "pactos personales". Estos pactos forman las obligaciones recíprocas y los compromisos mutuos (tanto declarados como implícitos) que definen la relación entre empleados y organizaciones.

Las barreras claramente tienen una amplia variedad de problemas potenciales relacionados con la implementación del cambio en la práctica. La interdependencia creciente y la funcionalidad cruzada de las actividades en las organizaciones parece aumentar aún más estos problemas en el futuro. Además, dado que todas las situaciones de toma de decisiones en el turbulento entorno empresarial no pueden guiarse por anticipado, probablemente aumentará el papel de la consideración personal o colectiva (es decir, las creencias y la cultura de la organización).

Potencialmente, esto hará que el proceso de cambio sea más lento. Del mismo modo, la formulación precisa de estrategias antes de su implementación y la definición de pasos normativos para un cambio exitoso se harán difíciles. En otras palabras, la planificación y el cambio en las organizaciones parecen estar pasando de un esfuerzo sistemático a una actividad más sistemática e incluso política.

5.- Antecedentes de la Investigación

Se presenta un resumen de las investigaciones que aportaron información, desde los aspectos: teóricos, metodológicos y estratégicos para abordar la misma, en el cuadro 1.

CUADRO 1.- Resumen de antecedentes de la investigación.

AUTORES	AÑO	TÍTULO	APORTES
Rojas y Melo	2016	Estrategia para la aplicación de las	Sus aportes apuntan a comprender el proceso de implementación de las NIIF, con el fin de ser entendible para cualquier tipo de entidad a nivel mundial.
		NIIF para PyMes en las Cooperativas de Ahorro y Crédito	
Rodríguez	2014	Los aportes sociales de las cooperativas bajo NIIF	Sus aportes son dirigidos a la construcción del cuestionario para el análisis de los impactos operativos suscitados en la implementación de la NIIF.
Pérez	2004	Una revisión sobre cambio organizativo: Implicaciones para la investigación en Contabilidad de Gestión	Sus aportes son significativos en cuanto a la estructuración del constructo teórico en los impactos operativos y resistencia al cambio de la normativa contable. Adicionalmente, ayuda a identificar posibles barreras y actitudes de las cuales sabemos son una consecuencia para efectuar el cambio.

Fuente: Investigadores (2018)

6.- Aspectos Operativos

La implementación de las NIIF, trajo consigo una serie de gastos que afectaron económicamente a las Pymes, las cuales debido a esta transición del Decreto 2649⁸ de 1993, a los estándares internacionales de información financiera, se generaron cambios procedimentales, cambios en los sistemas de control interno, cambios en los softwares contables y entrenamiento al personal, que llevó a generar cambios en los procesos por nuevas técnicas de deterioro, según Amat y Elvira (2007), consideran que el impacto operativo de las NIIF, está representado de la siguiente aspectos:

6.1.- Modernización de la tecnología

En cuanto a la modernización de la tecnología, los autores López (2012), Martelo (2008), Monroy (s.f.), Revista Dinero (2016), Revista Dinero (2016) y Rueda y Arias (2017), coinciden que el punto crítico de la adopción de las NIIF, ya que la tecnología a través de los sistemas de información, permite acceder de forma rápida a los datos que se requieren. Por tanto, las Pymes, no están en la capacidad económica para manejar dos contabilidades (en normas locales y en normas internacionales), sin embargo, estos procesos de transición han obligado a implementar software multilibros, en donde se permite realizar un registro contable y generar un informe ya sea a través de NIIF y Conciliación fiscal.

En cuanto a los Fondos de Empleados y Pensionados de las Entidades de la Seguridad Social clasificadas en el grupo 2, su periodo de transición inicia con los estados financieros del 31 de diciembre del año 2013 y los primeros estados financieros emitidos con las NIIF deberán ser los correspondientes al 31 de diciembre del año 2015.

6.2.- Políticas contables y administrativas

Según Mantilla (2008), las políticas contables y administrativas consisten en las directrices para el manejo de la información financiera dictaminadas generalmente por el nivel estratégico de una organización, en el caso de la adopción de las NIIF en las pymes en Colombia, ha sido un punto crítico debido a que a pesar de considerarse un tema para profesionales en la contaduría, requiere de un proceso de reingeniería de los procedimientos existentes, esto ocasiona que el personal de todas las áreas se involucre en él, permitiendo acentuar marcadas diferencias en el manejo de las NIIF.

Aunque las Pymes, fijan políticas normas y procedimientos de manera escrita, se ha evidenciado según estudios presentados por González (2018) que “un 87,5% de las Pymes solo se le suministra la información acerca de las políticas, normas y procedimientos a los empleados de manera verbal” (p.43), situación que puede ocasionar desconocimiento en buena parte de los empleados y manifestar un criterio desarticulados de las directrices emanadas por la organización o en el peor de los casos que cada uno la emplee de acuerdo a su criterio.

Las políticas contables y administrativas deben encontrarse en un libro, el cual se socialice con todos los empleados, debe cubrir cada uno de los conceptos que se maneja en las líneas de negocios que realiza la

⁸Decreto 2649 del 29 de diciembre de 1993, es el texto legal que conceptualiza y define los principios contables para Colombia, consta de 140 artículos en total y ha sido modificado sucesivamente para que exista concordancia con el Estatuto Tributario (Colombia), el Código de Comercio (Colombia), entre otras leyes y decretos.

empresa. Cuando alguna política se modifique, se adicione o se anule debe de procederse con el mismo procedimiento de actualización y de socialización con el personal.

6.3.- La capacitación al personal

En cuanto a la capacitación del personal Siliceo (1996) "consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador" (p.76). La capacitación es la función educativa de una organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores, en el caso de los Fondos de Empleados y Pensionados de las Entidades de la Seguridad Social de Córdoba en cuanto a la implementación de los estándares internacionales, requieren a través del Comité para la implementación de las NIIF estructurar procesos de capacitación del personal involucrado, con el fin de atenuar la resistencia al cambio por desconocimiento.

7.- Metodología de la Investigación.

Se presenta la estructuración de los instrumentos de Recolección de la Información, se presenta un resumen de la estructuración de la investigación según el cuadro 2.

CUADRO 2.- Estructuración de los instrumentos de recolección de la información

Dimensiones	Subdimensiones	Instrumento	Ítems
Aspectos Operativos	Modernización de la tecnología	Ficha de Observación de datos	
	La capacitación al personal		
	Políticas contables y administrativas	Cuestionario	1-2
Resistencia al Cambio	Objetivos en el proceso de Cambio.		3-4
	Metodología en el proceso.		5-6
	Recursos Económicos.		7-8
	Comunicación interna.		9-10
	Sistemas de compensación.		11-12

Fuente: Investigadores (2018)

En esta investigación la postura paradigmática asumida es la positivista, porque se estudian los hechos observables y sus relaciones, basado en la aplicación del método científico; que, según lo manifiesta Hernández, Fernández y Baptista (2008), las investigaciones que están orientadas bajo este

paradigma se encuentran fundamentadas en la medición numérica y el análisis estadístico, lo cual representa un fundamento para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, dentro de un enfoque cualitativo.

Según la naturaleza de la investigación, esta investigación se enmarca en los estudios descriptivos, porque se planteó como objetivo analizar los impactos operativos y la resistencia al cambio en la implementación de las NIIF en el Fondo de Empleados y Pensionados de las Entidades de la Seguridad Social de Córdoba, la misma se realizó bajo un diseño no experimental, transaccional y de campo; ya que de acuerdo con lo referido por Palella y Martins (2010), no se manipulan las variables de forma deliberada, solamente se observan los hechos tal como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado, posteriormente se analizan. En este caso se estudiaron los hechos desde enero/2018 a febrero/2018, donde se revisó el Estado Situación Financiero de Apertura (2014) y (2015).

8.- Unidades de análisis

En este estudio, la población que participa en esta investigación está constituida por el Fondo de Empleados y Pensionados de las entidades del departamento de Córdoba a través de 1 unidad de análisis, según se presenta en el cuadro 3.

CUADRO 3.- Resumen de las Unidades de Análisis, Descripción, Instrumentos de recolección y técnicas de análisis.

Unidades de Análisis	Descripción	Instrumentos/Técnica de Análisis
Miembros del Comité de Implementación de NIIF	• 3 Asistentes Contables. • 1 Contador. • 1 Revisor Fiscal. • 1 Gerente.	Encuesta/Cuestionario (escala tipo Likert) Análisis estadística descriptiva

Fuente: Investigadores (2018)

9.- Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

En este estudio los investigadores diseñaron una serie de ítems los que obedecen a los indicadores previamente establecidos que conforman el cuestionario, el cual fue sometido a los criterios de validación (juicio de 3 expertos, según documento anexo) y confiabilidad (alpha de cronbach: 0,85 (Muy Alta)⁹), para posteriormente ser aplicado de manera personal e individual los integrantes del Comité de implementación de NIIF en el Fondo de Empleados y Pensionados de las Entidades en el departamento de Córdoba. El cuestionario tiene cinco (5) alternativas de respuesta: Totalmente de Acuerdo (5), De Acuerdo (4), Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo (3), En Desacuerdo (2), Totalmente en Desacuerdo (1), para medir la variable: Impacto Operativo y Resistencia al cambio.

Por otra parte, se utilizó la técnica de análisis documental, que según Arias (2012), consiste en la recolección de datos “directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p.31). Por lo tanto, este estudio obtuvo algunos datos en forma directa de la realidad a través de la revisión documental de los estados financieros del Fondo de Empleados y Pensionados de las Entidades en el departamento de Córdoba, con la finalidad de evaluarlos a través de la ficha de observación de datos, documentos a ser revisados: Estado de Situación Financiera (al 1ero de enero del 2016), Estado de Situación Financiera (2015 y 2016) y Estado de Resultado (2015 y 2016).

Discusión de los Resultados

En esta etapa de la investigación se enfatiza en el estudio de dos dimensiones, por un lado, la resistencia al cambio, a través de la aplicación del cuestionario. Por otro lado, se presenta las abreviaciones usadas en el análisis de los resultados.

- Frecuencia Absoluta (FA)
- Frecuencia Relativa (FR)

Resistencia al Cambio

Una vez aplicado el instrumento de recolección de datos y procesados los mismos, se procedió al análisis e interpretación de los resultados, teniendo en cuenta el baremo de interpretación de los resultados, según se expresa en el cuadro 4.

CUADRO 4.- Baremo de interpretación de los resultados para el análisis de resultados.

Rangos	Valor	Alternativas	Categorías
4,21 – 5,00	5	Totalmente de Acuerdo (TA)	MUY ALTA PRESENCIA

⁹ En psicometría, el Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida calculada a partir de las varianzas de los ítems, su resultado fue 0,85, que, según el baremo de interpretación, se considera Muy Alta.

3,41 – 4,20	4	De Acuerdo (DA)	ALTA PRESENCIA
2,61 – 3,40	3	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo (NA/ND)	MODERADA PRESENCIA
1,81 – 2,60	2	En Desacuerdo (ED)	BAJA PRESENCIA
1,00 – 1,80	1	Totalmente en Desacuerdo (TED)	MUY BAJA PRESENCIA

Fuente: Investigadores (2018)

CUADRO 5.- Resumen de la dimensión: Resistencia al Cambio.

Nº	SUBDIMENSIONES	VALOR	CATEGORIAS
1	Subdimensión: Objetivos en el proceso de Cambio.	2.00	Baja presencia
2	Subdimensión: Metodología en el proceso.	2.42	Baja presencia
3	Subdimensión: Recursos Económicos.	1.75	Muy baja presencia
4	Subdimensión: Comunicación interna.	1.75	Muy baja presencia
5	Subdimensión: Sistemas de compensación	2.42	Baja presencia
CATEGORIA DEL INDICADOR (según baremo de Interpretación de datos)		1.98	Baja presencia

Fuente: Investigadores (2018)

La Dimensión Resistencia al Cambio, generó los siguientes resultados, a través de las subdimensiones: Objetivos en el proceso de Cambio, Metodología en el proceso, Recursos Económicos, Comunicación interna y Sistemas de compensación, presentadas en el Cuadro 5.

Objetivos en el proceso de Cambio

En cuanto al objetivo en el proceso de cambio contable, se obtuvo un puntaje de 2,00, según el baremo de interpretación de los datos se considera como baja presencia, es decir, que los objetivos no están claramente definidos y no son socializados con los involucrados en el cambio contable, según la Tabla 1.

Por consiguiente, Pérez (2004), considera que, para llevar a cabo una buena gestión en cuanto a la convergencia de sistemas contables, es necesario tener un objetivo claramente definido y adicionalmente deben estar socializados con los involucrados, de manera que la información sea comprendida con amplitud sin lugar a dudas.

Metodología en el proceso.

La metodología en el proceso de convergencia contable ha presentado un valor de 2.42, que según el baremo de interpretación de los resultados se categoriza como Baja Presencia, es decir, que los involucrados en el proceso de convergencia contable consideran que no han tenido una metodología particular que describa el procedimiento acerca de los ajustes contables y tampoco ha sido socializada dicha información, según lo muestra la Tabla 2.

Estos resultados, contradicen la posición de Rodríguez (2014), quien considera que los procesos de convergencia y cambios contables, requieren de una metodología lo suficientemente clara en cuanto a los procedimientos administrativos, los cuales deben ser socializados con los involucrados y cerciorarse que sean entendidas dichas directrices.

Recursos Económicos.

En cuanto a la disposición de los recursos de la organización en el proceso de convergencia contable ha presentado un valor de 1,75, que según el baremo de interpretación de los resultados se categoriza como Muy Baja Presencia, es decir, que los involucrados en el proceso de convergencia contable consideran que no han tenido los recursos financieros, materiales y personal suficiente para llevar a cabo el proceso de convergencia contable de manera óptima. Por otro lado, los recursos financieros destinados para el proceso de convergencia contable no han sido suficiente, según se muestra en la Tabla 3.

Según Rodríguez (2014), manifiesta que los procesos de convergencia y cambios contables, requieren recursos económicos, financieros, materiales y personal, para elaborar y abordar los planes de trabajos y efectuar los ajustes estipulados para el logro de los estándares internacionales.

Comunicación interna.

La Comunicación Interna en el proceso de convergencia contable en esta investigación presenta un valor de 1,75, que según el baremo de interpretación de los resultados se categoriza como Muy Baja Presencia, es decir, que los involucrados en el proceso de convergencia contable consideran que las directrices emanadas por los directivos en cuanto a las políticas contables en el proceso de convergencia contable no han sido claras y la comunicación entre los compañeros de trabajo ha sido inadecuada, según lo muestra la Tabla 4.

Rojas y Melo (2016), considera que la comunicación interna es una herramienta estratégica clave en las empresas, puesto que mediante un buen empleo de la información corporativa podemos transmitir correctamente a los empleados los objetivos y valores estratégicos que promueve la organización, lo cual genera una cultura de apropiación, fidelidad y sentido de pertenencia hacia la empresa por parte de su talento humano que se siente motivado y valorado al tener claros y definidos los principios y retos a los que se enfrenta la compañía, en este caso, es necesario que las directrices emanadas por los directivos en cuanto a las políticas contables en el proceso de convergencia contable sean suficientemente claras para el logro de los objetivos.

Sistemas de compensación.

Los sistemas de compensación en el proceso de convergencia contable presentan un valor de 2,42, que según el baremo de interpretación de los resultados se categoriza como Baja Presencia, es decir, que los involucrados en el proceso de convergencia contable consideran que el fondo de pensiones no ha compensado a sus empleados de manera adecuada y justa por la ardua labor, según lo muestra la Tabla 5.

En este contexto, Rodríguez (2014) y González y Becerra (2015)., manifiestan que los sistemas de compensación en las organizaciones tiene el objetivo de atraer, retener y compensar a sus empleados, con la finalidad de asegurar que la empresa pueda tener el mejor talento y que los empleados reciban la

remuneración que les corresponde de acuerdo a su contribución y desempeño, en el caso de los procesos de convergencia y cambios contabilidad en los fondos de pensiones se requiere una reestructuración de dicho sistema de compensación para garantizar el mantenimiento del talento humano y equilibrar las cargas laborales.

Conclusiones

Es importante, presentar una contextualización de la posición que debe tomar Colombia frente a la internacionalización de los estándares contables, y básicamente descansa en el término de “armonizar”, como última medida, porque realmente lo que necesita Colombia es identificar las necesidades de información que requieren, de acuerdo con su particular estructura económica, los usuarios de dicha información; las normas internacionales son diseñadas para países que poseen un desarrollo en sus mercados de capitales.

Se entiende que estos estándares serían fundamentalmente para el desarrollo de los mercados financieros, y entonces lo prioritario es: 1) conocer las necesidades que posee el país, sin desconocer la realidad que le atañe, 2) determinar una política contable como política del Estado, 3) establecer la responsabilidad del Estado frente a este tema y, 4) acordar que esta responsabilidad se debe asumir en términos de la formulación de un nuevo modelo contable y dejar a un lado el modelo de regulación contable actual, o por lo menos reestructurarlo, debido a todos los entes reguladores que existen en Colombia y que en muchas ocasiones ponen en contradicción las normas. Dicha situación no permite una regulación adecuada que contribuya al buen desarrollo de las organizaciones.

Por otro lado, la discusión acerca de los estándares contables internacionales ha estado enmarcada por una serie de factores como son las posiciones a favor y en contra; las realidades que viven los países como Colombia, es muy diferente a la que viven los países con mayores niveles de desarrollo económico. Sobre todo, la alternativa de la adopción significaría entregar la soberanía del país en materia de regulación contable, perdiendo la autonomía frente a la emisión de normas contables, teniendo en cuenta que es Colombia la que mejor conoce las necesidades de su economía.

De manera que esta dispersión observada en el contexto nacional de aplicación de la norma, genera un ambiente de cierta tensión en los procesos de reconversión de normas contables, en cuanto al objetivo de analizar la resistencia al cambio en el proceso de implementación de las NIIF en el Fondos de Empleados y Pensionados de las Entidades en el departamento de Córdoba, los cuales fueron valorados a través de los indicadores modernización de la tecnología, la capacitación al personal, las políticas contables y administrativas, los objetivos en el proceso de cambio, la metodología en el proceso, los recursos económicos, la comunicación interna y los sistemas de compensación, se concluyó que:

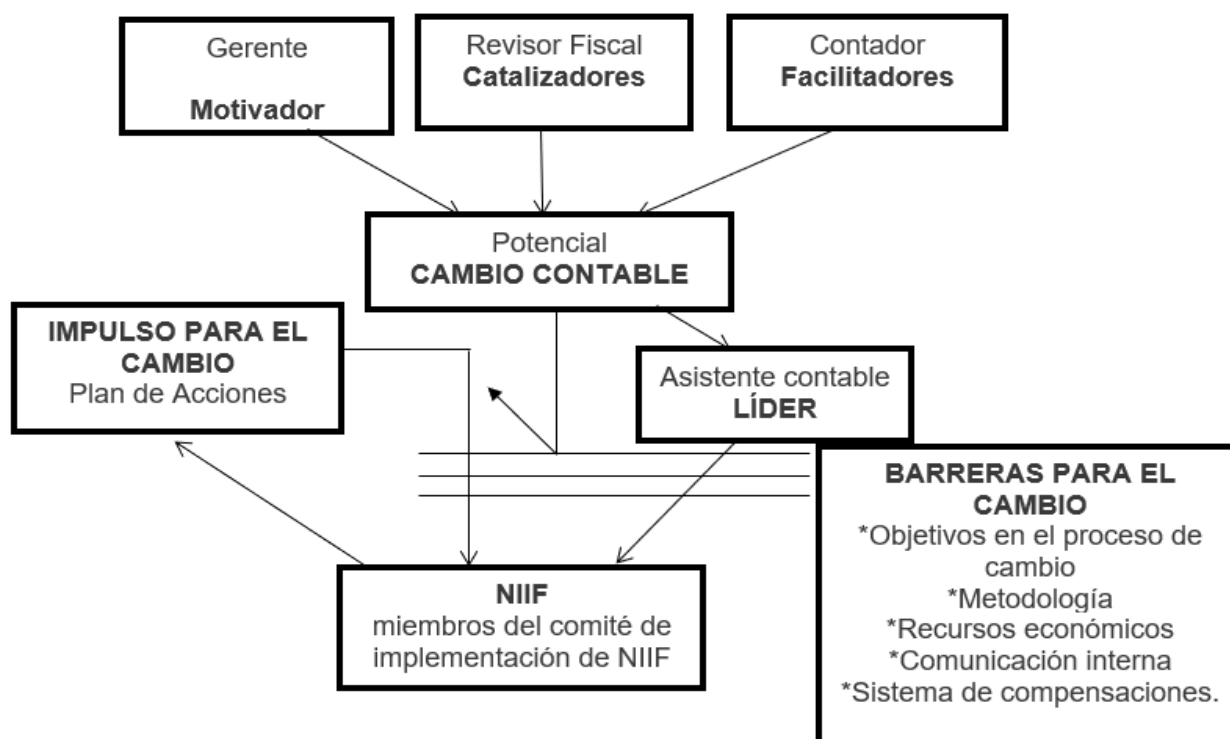
La Resistencia al Cambio, obtuvo un valor de 1,98, que según el baremo de interpretación de los resultados se considera como Muy Baja Presencia, es decir, que la presencia que los procesos de convergencias contables en los Fondos de Empleados y Pensionados de las Entidades en el departamento de Córdoba

han carecido de objetivos claros en el proceso de cambio, no ha existido una metodología que guíe de manera precisa el actuar de los involucrados, los recursos económicos destinados para la implementación de las NIIF han sido insuficiente, la comunicación interna ha presentado fuertes debilidades que han acrecentado el impacto negativo en el desarrollo de las actividades, así como un inadecuado sistema de compensaciones que aumenta el malestar laboral.

En este sentido, siguiendo los modelos de resistencias al cambio contable, quienes se destacan los planteados por: Guzmán et al. (2019), Bogt y Helden (2000) y Cobb (1995), este último especifica los tipos de barreras que pueden obstaculizar, retrasar o incluso impedir el proceso de convergencia contable. En este caso particular, se detectaron las barreras para el cambio disgregadas en las siguientes categorías: falta de objetivos claros en el proceso de cambio, falta de una metodología que guíe de manera precisa el actuar de los involucrados, falta de los recursos económicos destinados para la implementación de las NIIF, dificultades en la comunicación interna e inadecuado sistema de compensaciones.

Por consiguiente, para atenuar el cambio en la normativa contable y siguiendo los aspectos teóricos expresados por Cobb (1995), se construye un conjunto de acciones expresadas en la figura 2, referida al Modelo de cambio contable Cobb (1995) aplicado al presente estudio.

Figura 2.- Modelo de cambio contable Cobb (1995) aplicado al estudio.



Fuente: Modelo de cambio contable, (Cobb et al. in Management Accounting Research), Cobb (1995), adaptado a FEISSCO LTDA por los investigadores (2019)

Para superar las barreras de cambio producto del potencial cambio contable y diagnosticadas en el presente artículo, se requiere de la participación de 4 factores asociados al cambio sobre la naturaleza y el momento de su influencia, como el papel de los motivadores, catalizadores, facilitadores, líderes e impulso se definen colectivamente como el avance de las fuerzas de cambio, en este caso el Gerente conforma el líder Motivador, el Revisor fiscal como el Catalizador, el Contador como Facilitador y se selecciona un asistente contable para liderar el cambio desde la base.

Todo ello permitirá que las dificultades en la implementación de un cambio también se han relacionado con las barreras estructurales, que pueden definirse como estructuras organizacionales que una vez pueden haber servido como una forma eficiente de liderar el fondo de pensiones. Esta estrategia de atenuar el cambio contable, debe entenderse con su dimensionalidad, es decir, a través de los factores confusores, frustradores y retardadores, en este caso, se generalizan en la claridad estratégica de objetivos, metodología, recursos económicos, comunicación interna y sistema de compensaciones.

Una vez determinada las dimensiones de las barreras estructurales, se analizan las fuerzas influyentes del cambio que ayudaran a eludir las barreras del cambio las cuales pueden evitarse si se formulan estrategias antes de presentarse una implementación o un cambio que incidan a que aparezcan barreras, es decir, primeramente, se deben establecer un consenso entre los miembros de la implementación de las NIFF del fondo de pensiones, en donde se discutan y establezcan objetivos y metodologías concretos, se deben asignar recursos destinados a capacitación del personal y establecer canales de comunicación para mejorar los procesos de implementación de los estándares internacionales de contabilidad.

Referencias Bibliográficas

Amat O. y Elvira O. (2007) Manipulación contable: tipología y prácticas utilizadas. Revista Internacional Legis Contabilidad & Auditoría. N° 31. Julio – Septiembre, pp. 11-43. Bogotá, Colombia.

Apaza M. (2008) *Alcances sobre el concepto de valor razonable*. Revista Internacional Legis Contabilidad & Auditoría. N° 36. Octubre – Diciembre, pp. 89-134. Bogotá, Colombia.

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta

Edición. Caracas. Venezuela: Editorial Epistesme.

Arzbach, M., Durán, Á. y Matarrita, R. (2005). La NIC 32 y su posible impacto en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de América Latina y el Caribe. Obtenido de <http://www.dgrv.org/docs/est-dgrv7nic32-5.pdf>

Bogt, H. y Helden, G. (2000). Accounting change in Dutch government: exploring the gap between expectations and realizations. *Management Accounting Research*, 11, 263-279.

Bojacá P. y Ríos V. Análisis de la implementación de las NIIF en un Fondo de Empleados. La Salle. Recuperado de: http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17957/17052233_2015.pdf

Burns, J. y Scapens, R. (2000). Conceptualizing management accounting change: an institutional framework. *Management Accounting Research*, 11, 3-25.

Castaño Rios, C. E., Correa García, J. A., y Zamarrá Londoño, J. E. (2014). Efectos financieros en una cooperativa colombiana por la implementación de estándares internacionales de información financiera para las pyme en su balance de apertura. Obtenido de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/11998/9815>

Clarkson, Peter M.; Li, Yue; Richardson, Gordon D. & Vasvari, Florin P. (2011). Does it Really Pay to Be Green? Determinants and Consequences of Proactive Environmental Strategies. *Journal Accounting Public Policy*, 30, 122-144.

Cobb, (1995). Management accounting change in a bank. *Management Accounting Research*, 6, 155-175.

Gómez M. (2004) *Una evaluación del enfoque de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) desde la teoría de la contabilidad y el control*. Revista Innovar. N° 24. Julio – Diciembre, pp. 112-131. Bogotá, Colombia.

González Díaz, R. R., & Becerra, L. A. (2015). Análisis financiero empresarial del sector comercio como factor de competitividad través de la lógica difusa. *Estrategia*, 1(1), 3-11.

Gonzalez R. y Becerra L, (2019). Modelo Integrado de Desarrollo Empresarial. Editorial Editorial: R&D, Research and Development. Bogotá Colombia.

González R., Berastegui L., Ordoñez R., Lobo D., Restrepo L. (2019) Capacidades de innovación empresarial. Una mirada a las empresas del sector infraestructura vial del departamento de Córdoba. Editorial: Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm. Bogotá Colombia.

González, R. (2018) Análisis financiero de los procesos de contratación pública. Un fracaso procedimental del estado venezolano (2007) Española. España IBSN: 978-620-2-16545-7.

González, R. (2019) Análisis Valorativo Empresarial Integral. Editorial Académica Española. España IBSN: 978-613-9-40853-5.

González, R. y Córdoba, T. (2017) Análisis diferencial entre el manual general de contabilidad gubernamental publicados en el año 2005 y 2014. una perspectiva general del sistema de contabilidad gubernamental panameño. Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios p.1-13. Panamá.

González, R., Díaz, L. y Franco, D. (2018). Estrategias para el crecimiento financiero en las entidades del sector cooperativo a través de la Bolsa de Valores de Colombia. Capítulo 10. Pp.305. En Rincón, Y., Restrepo, J. y Vanegas, J. (Coord) (2018). Competitividad y capacidad de exportación en un contexto global. pp. 332. Medellín, Colombia. Sello Editorial Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria

Guzmán, J. D. C., Nieto-Bernal, W., Díaz, R. R. G., & Ferraz, P. P. (2019). Fuzzy Knowledge Discovery and Decision-Making Through Clustering and Dynamic Tables: Application in Medicine. Information Technology and Systems: Proceedings of ICITS 2019, 918, 122.

Hernández, Fernández, & Baptista . (2008). Metodología de la investigación. Cuarta edición. México.: Editorial Mc Graw Hill.

Hernández-Julio, Y. F., Hernández, H. M., Guzmán, J. D. C., Nieto-Bernal, W., Díaz, R. R. G., & Ferraz, P. P. (2019). Fuzzy Knowledge Discovery and Decision-Making Through Clustering and Dynamic Tables: Application in Medicine BT - Information Technology and Systems. In Á.

Rocha, C. Ferrás, & M. Paredes (Eds.) (pp. 122–130). Cham: Springer International Publishing.

Innes, J. and MITCHELL, F. (1990). Activity-Based Costing: A Review with Case Studies. CIMA, 1990.

Lasso-Marmolejo, Guiovanny; Vargas-Sierra, Carlos Arturo; Ruano-Delgado, Carlos Jair. Estudios Gerenciales; Santiago de Cali Tomo 34, N.º 146, (Jan-Mar 2018): 99-113. DOI:10.18046/j.estger.2018.146.2814

López S. Arturo (2012) Administración de tecnología de Información y Comunicación. Recuperado de: https://www.uv.mx/personal/artulopez/files/2012/08/02_-Intro.pdf

Mantilla S. (2006) *Estándares / Normas Internacionales de Información Financiera IFRS (NIIF)*. Colombia: Ecoe ediciones.

Mantilla S. (2008). La adopción en Colombia, de las NIIF, ahora en el contexto de la implementación de los estándares internacionales. Recuperado de: [http:// actualicese. com/ opinion/la -adopcion-en-colombia-de-las-niif-ahora-en-elcontexto-de-la-implementacion-de-los-estandares-samuel-a-mantilla/](http://actualicese.com/opinion/la-adopcion-en-colombia-de-las-niif-ahora-en-elcontexto-de-la-implementacion-de-los-estandares-samuel-a-mantilla/)

Martelo M. Lizeth (2008) Sistema de Información Contable. Universidad Latina de Panamá. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos66/sistema-informacioncontable/sistema-informacion-contable2.shtml>

Monroy Meybelin "Blog". (s.f.). Ventajas y desventajas de un sistema. Recuperado de <http://sccmonvas18.blogspot.com/2011/10/ventajas-y-desventajas-de-un-sistema.html>

Palella, S. y Martins, F. . (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas: FEDUPEL.

Pérez, 2004. Una revisión sobre cambio organizativo: Implicaciones para la investigación en Contabilidad de Gestión. revista Universidad EAFIT Vol. 41. No. 137. 2005. pp. 96-122

Quijano Peñuela, J. E. y Reyes Grass, J. M. (2004). Historia y doctrina de la cooperación. Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.

Revista Dinero (2016) Bavaria se adelantó una década a las NIIF. Normas Contables. Revista Dinero. Recuperado de: <http://www.dinero.com/edicion-impresa/caratula/articulo/asi-fuecomo-bavaria-implemento-las-niif-hace-una-decada/224458>

Revista Dinero (2016) El aprendizaje fue el reto de la implementación de las NIIF, caso SURA.

Revista Dinero (2016) Normas Contables. Recuperado de: <http://www.dinero.com/edicion-impresa/caratula/articulo/la-implementacion-de-las-niif-en-grupo-sura/224455>

Rodríguez, 2014. Los aportes sociales de las cooperativas bajo NIIF. Legis Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Rojas y Melo, 2016. Estrategia para la aplicación de las NIIF para PyMes en las Cooperativas de Ahorro y Crédito. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Rueda D. Gabriel y Arias B. Martha Liliana (2017). Los sistemas de información contable en la administración estratégica organizacional. Artículo científico. Universidad Javeriana. Recuperado de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/3209/2441>

Scapens, R. (1994). Never mind the gap: towards and institutional perspective on management accounting practice?. Management Accounting Research, 5, 301-21.

Scapens, R. W. y Roberts, J. (1993): «Accounting and control: A case study of resistance to accounting change», Management Accounting Research, v. 4, págs. 1-32.

NUEVAS FORMAS DE COMPETENCIA Y RELACIONES COMERCIALES: CASO DE ENTIDADES DE CREDITO EN ESPAÑA

NEW FORMS OF COMPETITION AND COMMERCIAL RELATIONSHIPS: THE CASE OF CREDIT INSTITUTIONS IN SPAIN

Artículo de Investigación

Anibal Toscano Hernández¹

Sonia Carreño Iglesias²

Luis Ignacio Álvarez González³

Resumen: En el presente trabajo se analiza la evolución y cambios acontecidos en las entidades de crédito españolas como consecuencia de la irrupción de nuevas formas de competencia surgidas al amparo del disruptivo desarrollo de la tecnología y la innovación en el sector, así como de los cambios en el comportamiento de la sociedad y la ciudadanía tras la crisis económico-financiera de 2008. Por nuevas formas de competencia nos referimos a la banca electrónica en general, las Fintech en particular, así como la banca ética y otras formas de intermediación financieras no tan posicionadas hasta hace pocos años. Para alcanzar este objetivo, se propone en primer lugar un marco teórico donde se define y se detalle las distintas tipologías de entidades de crédito presentes en la actualidad en el sector financiero español, caracterizándose las relaciones comerciales de cada uno de ellos con clientes y usuarios. Para completar el estudio, se describen los principales resultados de un análisis empírico mediante encuesta a una muestra de 163 personas, que permite concluir que las entidades tradicionales siguen teniendo un papel relevante en el sistema financiero español pese a los profundos cambios y a la irrupción de nuevos competidores netamente diferenciados.

Palabras clave: Sector financiero, Entidades de crédito, Banca electrónica, Fintech, Banca ética.

Abstract: This paper analyzes the evolution and changes that have occurred in Spanish credit institutions as a result of the emergence of new forms of surgical competence under the disruptive development of technology and innovation in the sector, as well as changes in the behavior of society and citizens after the economic-financial crisis of 2008. By new forms of competition we refer to electronic banking in general, Fintech in particular, as well as ethical banking and other forms of financial intermediation not so positioned until a few years ago. To achieve this objective, a theoretical framework is first proposed where the different typologies of credit institutions currently present in the Spanish financial sector are defined and detailed, characterizing the commercial relations of each of them with clients and users. To complete the study, the main results of an empirical analysis are described through a survey of a sample of 163 people, which allows us to conclude that traditional entities that continue to play a relevant role in

¹ Magíster en Administración, Universidad del Sinú -Elías Bechara Zainúm-. anibaltoscano@unisinu.edu.co

² Graduada en Contabilidad y Finanzas y Máster SIAC - Auditoría de Cuentas por la Universidad de Oviedo (España).
Correo electrónico: sonia4893@hotmail.com

³ Doctor en Administración y Dirección de Empresas. Profesor Titular de Comercialización e Investigación de Mercados de la Universidad de Oviedo (España). Correo electrónico: alvarezg@uniovi.es

the Spanish financial system despite profound changes and the emergence of new competitors clearly differentiated.

Keywords: Financial sector, Credit institutions, Electronic banking, Fintech, Ethical banking.

Introducción

Las entidades de crédito son una parte fundamental del sistema financiero español, transformando activos para adecuarlos a las preferencias de los ahorradores y demandantes de fondos. A lo largo de la historia, estas entidades han jugado un papel muy importante en la vida diaria de las personas y empresas, como consecuencia de lo cual resulta sumamente relevante analizar los cambios que se están produciendo en el sector. Lo anterior, es importante analizarlo desde la perspectiva del funcionamiento de las entidades como desde la de sus clientes o usuarios, así como y las nuevas alternativas competidoras que surgen como consecuencia de estos.

Por este motivo, el objetivo del presente trabajo es analizar la evolución del sector financiero español, concretamente de sus principales integrantes (los bancos, cajas de ahorro y cooperativas de crédito), ante las nuevas alternativas de competencia del sector, así como sus consecuencias sobre las relaciones comerciales que mantienen con sus clientes y usuarios. Para ello, además de establecer el correspondiente marco teórico, se lleva a cabo un análisis empírico mediante una encuesta estructurada online a una muestra de 163 personas.

El análisis de sus resultados destaca como las entidades tradicionales continúan teniendo en la actualidad un gran protagonismo pese a la irrupción de nuevos e innovadores competidores. Así, este trabajo pretende dar una visión de un sector que se encuentra en permanente evolución, en el que han entrado nuevos competidores con una nueva visión del negocio, que hará que la banca tradicional se transforme, dando lugar a una banca mucho más personal y tecnológica a la vez, pero continué ostentando un papel preponderante en la comercialización de productos financieros.

Desarrollo

Tradición versus innovación en las entidades de crédito en España

Las entidades de crédito “*representan el segmento más importante del sistema financiero español, debido a la importancia de sus magnitudes patrimoniales, la forma jurídico-económica en la que se desarrollan, el peso de su presencia en la evolución histórica de los sistemas económicos modernos y la indudable preponderancia e influencia que mantienen en los mercados financieros*” (Rivera & Mas, 2015, p. 24). Entre las mas tradicionales, que representan el 95% del sector financiero en España, se encuentran: Bancos, Cajas de Ahorro y Cooperativas de crédito.

Sin embargo, los últimos años han venido marcados por la irrupción de nuevas formas de competencia que vienen a alterar el orden establecido. A lo largo del presente apartado se describe con detalle a las entidades de crédito antes y después de los cambios acontecidos en el sistema financiero español como consecuencia de la reciente crisis económica y financiera, y establece cómo han afectado estos cambios a su relación comercial con la clientela. Intuitivamente, un banco es una empresa dedicada a realizar operaciones financieras con el dinero procedente de sus accionistas y de los depósitos de sus clientes. La

importancia que siempre han tenido en nuestro país radica en que nos encontramos ante el principal grupo institucional tanto en términos de su balance contable como de la financiación que proporcionan.

En consecuencia, su regulación siempre ha sido muy importante y ha marcado en gran parte su rumbo. De hecho, la primera gran liberalización del sector bancario no tuvo lugar en España hasta finales de los años 70 del siglo XX, momento a partir del cual el número de entidades comenzó a crecer significativamente hasta superar el centenar; primero de carácter nacional y desde la integración en la Unión Europea con cada vez mayor peso de la banca comunitaria (Asociación Española de Banca, 2016).

No obstante, la crisis de 2008 marca un punto de inflexión que ha llevado al sector bancario a una continua reestructuración. El sistema financiero español no se vio tan afectado directamente como otros países por las hipotecas basura, sino que se resintió más por la caída de la actividad económica, elevando la morosidad, y por el gran peso de inmovilizado en sus balances como consecuencia del boom inmobiliario. Así, desde la crisis las autoridades reguladoras han llevado a cabo reformas y adoptado medidas con el fin de conseguir estabilidad en el sector y dar solidez al sistema financiero en su conjunto, salvaguardando los intereses de los depositantes en las entidades de crédito y tratando de dotarlo de mecanismos suficientes para recuperar la confianza.

Como consecuencia de este proceso de reordenación y concentración bancaria, si en el año 2010 existían en España 64 bancos nacionales y 89 entidades de crédito extranjeras, de las cuales 8 eran extracomunitarias y 81 comunitarias (153 en total), en la actualidad, hay un total de 130 entidades de las cuales 48 son bancos nacionales, 5 entidades extracomunitarias y 77 comunitarias (Asociación Española de Banca, 2016). Los principales bancos en España a 31/12/2016, según sus activos (en miles de millones de euros), se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1. Principales bancos en España tras la reestructuración, en millones de euros. 2016.

Entidad	Activos globales	Activos en España
Banco Santander	1487,05	464,70
BBVA	731,85	346,40
CaixaBank	347,93	347,90
Bankia	229,10	229,10
Banco de Sabadell	212,51	148,90
Bankinter	67,18	67,18
Unicaja	58,00	58,00
Ibercaja	57,90	57,90
Kutxabank	56,60	56,60
Abanca	48,30	48,30
Liberbank	38,32	41,60

Fuente: Economipedia.com.

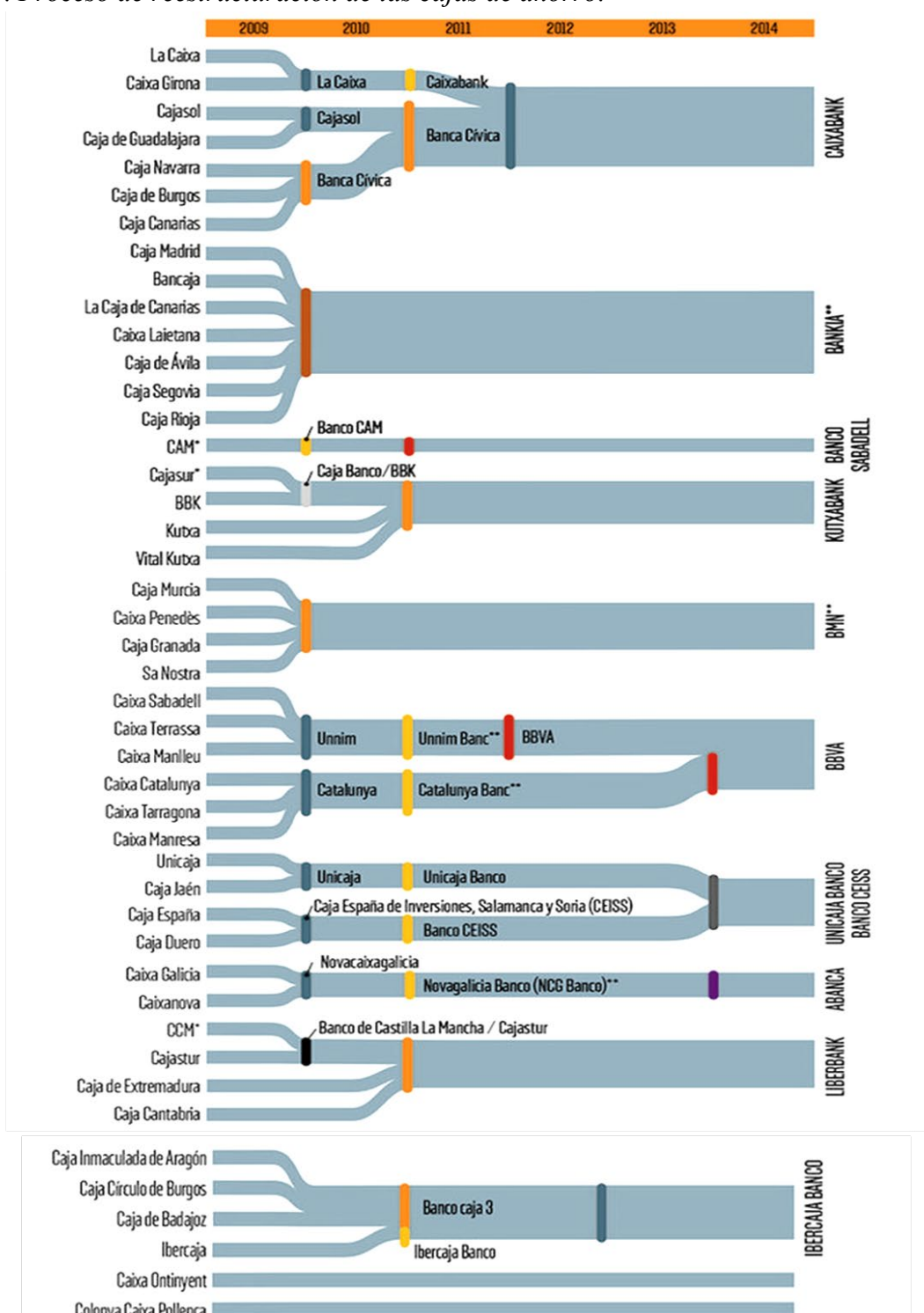
Las *cajas de ahorro* son “entidades de crédito de carácter fundacional y finalidad social, cuya actividad se orienta principalmente a la captación de fondos reembolsables y la prestación de servicios bancarios y de inversión para clientes minoristas y pequeñas y medianas empresas” (Art. 2 de la Ley 26/2013, de 27 de diciembre, de cajas de ahorros y fundaciones bancarias). Las primeras cajas de ahorro surgen en Europa durante la segunda mitad del siglo XVIII, con carácter benéfico, sin ánimo de lucro, y orientadas a facilitar el acceso al crédito de las clases sociales más desfavorecidas (Parejo, et al., 2016). Su actividad tradicional ha sido principalmente de atención a los particulares, manteniendo una gran vinculación con la región de pertenencia y destacando por su obra social. Con el paso del tiempo y las regulaciones, las cajas fueron perdiendo en España su característica benéfico-social y han ido progresivamente dando más valor a lo financiero.

La reciente crisis financiera ha afectado gravemente a las cajas, ya que estaban muy expuestas al crédito inmobiliario, lo que ha hecho necesario replantear su régimen jurídico y tomar medidas para reducir la dependencia en sus órganos de gobierno del poder político, reforzar su solvencia y transparencia, y en última instancia sanear y reestructurar el sector debido a que la situación de muchas de ellas llegó a comprometer gravemente la estabilidad financiera del conjunto del país. En este sentido, destaca la Ley de Cajas de Ahorros y Fundaciones Bancarias de finales de 2013 que establece las condiciones a las Cajas de Ahorros de que deben transformarse en *fundaciones bancarias* a las que traspasaron el patrimonio afecto a su actividad financiera (Pérez, 2014). Como consecuencia, la mayoría de las cajas de ahorros han desaparecido como tal; tan sólo han sobrevivido 2 (González, 2018), dando lugar a entidades bancarias de prestigio.

Las *cooperativas de crédito* son entidades cuyo objeto social es servir las necesidades financieras de sus socios y de tercero, mediante el ejercicio de las actividades propias de las entidades de crédito. Pueden realizar las mismas operaciones que las entidades de crédito, pero deben atender de manera preferente las necesidades de sus socios. Este tipo de entidades tienen una doble naturaleza; por un lado, son sociedades cooperativas por lo que están sometidas a la legislación vigente sobre este tipo de sociedades y, por otro, son entidades de depósito y de crédito por lo que también deben cumplir la normativa reguladora de los intermediarios financieros. El movimiento del crédito cooperativo surge en España a principios del siglo XX unido directamente al campo, si bien su desarrollo no se produce realmente hasta la creación de la Caja Rural Nacional en 1957.

Es necesario señalar que las *cajas rurales*, tienen un carácter puramente rural y son promovidas por cooperativas del campo y sociedades agrarias. Su objetivo principal es financiar actividades agrícolas, ganaderas y forestales siendo su ámbito de actuación local, comarcal o provincial. Suponen un 6% del sistema crediticio español. Se vieron menos afectadas por la crisis por su menor dimensión y por las características de su negocio, pero, aun así, están viviendo su particular proceso de fusión.

Ilustración 1. Proceso de reestructuración de las cajas de ahorro.



Fuente: www.eldiario.es/alternativaseconomicas/crisis-llevo-cajas-siempre_6_414068607.html.

Nuevos competidores de las entidades de crédito

Con la tecnología, las entidades tradicionales se han abierto a la banca online. Pero la competencia en este contexto les surge con las entidades que operan casi exclusivamente o en su totalidad de forma electrónico. Frente a la banca tradicional, la banca online, conectada directamente con el cliente final y operativa las 24 horas, surge y se desarrollada con la premisa de que los canales no presenciales son la base de su actividad. Entre las características de este tipo de banca se encuentran:

- Sin comisiones, gracias al ahorro en costes que supone no tener una red amplia de sucursales, menos personal, etc.
- Disponibilidad de contactar a cualquier hora, sin necesidad de acudir en horario comercial a las oficinas o sucursales bancarias.
- Producto y ofertas competitivas, muy marcadas por las promociones consistentes en descuentos distintos tipo y mayor rentabilidad, entre otros.
- Protocolos de seguridad cada vez más avanzados, como las huellas electrónicas, patrones alfanuméricos o códigos que se envían vía SMS.
- Transparencia, al trabajar solo por internet con información clara.
- Sin límites geográficos, lo que facilita la expansión hacia otros mercados.

En la banca online se distingue entre bancos online puros, que no disponen de ninguna oficina, y bancos online con alguna oficina. Entre los primeros, mucho menos conocidos, destaca, por ejemplo, Ferratum Money (www.ferratum.es), a la vanguardia en préstamos online mediante soportes móviles. Entre los segundos, más conocidos, está ING que alcanza ya en España los 3,62 millones de clientes (Barrón, 2017).

Uno de los aspectos novedosos en este sentido es el uso de los smartphones en la vida diaria. En España, estamos entre los cinco países que más tiempo dedica a utilizarlo (Rodríguez, 2017). Como consecuencia, han surgido distintas aplicaciones para la gestión de las finanzas, externas a las entidades de crédito, y buscadores de bancos o entidades para solicitar un préstamo o contratar un seguro. Por ejemplo, Fintonic, premio Google a la innovación móvil, con más de 400.000 usuarios.

La palabra Fintech define los nuevos servicios financieros basados en la innovación tecnológica (Arrieta, 2015). Son startups con un importante componente tecnológico, que buscan aportar nuevas soluciones al sector financiero, gracias a las nuevas tecnologías, las aplicaciones móviles o el big data, y captar parte del mercado dominado por los grandes bancos. Estas compañías surgen como consecuencia de los cambios socioculturales de la población, el cambio de mentalidad del consumidor, la evolución de sus expectativas y de sus hábitos de consumo e interacción y de entender cómo la evolución tecnológica se puede aprovechar para mejorar los modelos de negocio actuales (KPMG, 2017). Se caracterizan por:

- Productos financieros totalmente online, con canales digitales eficientes.
- Habilitan soluciones de una manera rápida usando tecnologías disruptivas, estructuras flexibles y metodologías ágiles.

- Persiguen un enfoque en el que el cliente es el centro. Pretenden añadir valor añadido a los servicios financieros actuales con un trato más personalizado.
- Cuentan con un modelo des-intermediado, ya que intentan cubrir una sola necesidad sobre la cual se focalizan y desarrollan su idea.
- Favorecen la inclusión financiera de grupos de población no bancarizados y democratizan el acceso a una mayor cantidad de servicios financieros.
- Reducen de modo eficiente el nivel de costes de los servicios actuales.

Cada Fintech ofrece soluciones concretas a problemas con un alto grado de especialización, clasificándose, según la Asociación Española de Fintech e Insurtech (www.asociacionfintech.es), en función de los servicios que ofertan (Tabla 2). Estas empresas han irrumpido con fuerza, representando en España unas 300 firmas en las que trabajan más de 5000 personas. El mayor número se concentra en inversión y préstamos, y medios de pago (Ilustración 2), destacando el *crowdfunding*, definido como una herramienta dirigida al logro de la financiación necesaria para la puesta en marcha de proyectos en un plazo temporal concreto, permitiendo a las ideas creativas, que no encajan en los patrones de la financiación tradicional, obtener dinero a través del apoyo y solidaridad de muchas personas (Sajardo, Gil & Pérez, 2017).

Tabla 2. Clasificación compañías Fintech.

Clasificación	Descripción
Asesoramiento y gestión patrimonial	Incluye 4 tipos de entidades: I) Las redes de inversión; II) Las que prestan el servicio de asesoramiento en materia de inversiones de manera automatizada, III) Aquellas que prestan servicio de gestión automatizada, IV) Plataformas de negociación.
Finanzas personales	Comparadores de productos financieros y entidades que prestan servicios de optimización de finanzas personales
Financiación alternativa	Proporcionan préstamos sin necesidad de garantía (previa evaluación del prestatario) y las entidades de Crowdlending y Crowdfunding
Crowdfunding/lending sobre activos o bienes tangibles	Captan fondos con la finalidad de inversión en proyectos sobre activos o bienes tangibles
Servicios transaccionales/divisas	Entidades que tratan de evitar los costes derivados de la intermediación bancaria
Medios de pago	Las entidades que prestan, directamente o por medio de otras entidades, medios de pago electrónicos
Infraestructura financiera	Aprovechan y mejoran la tecnología existente para la prestación de servicios financieros

Criptocurrencies y Blockchain	Recoge las consideraciones respecto a las criptomonedas como medio digital de intercambio, así como la tecnología en que estas se sustentan, el blockchain
InsurTech	Compañías que aplican la tecnología al sector asegurador
Identificación online de clientes	Proporcionan servicios destinados a identificar personas a distancia a través de medios electrónicos
Big Data	Entidades que generan servicios de valor añadido a partir de la recogida y gestión de datos y la inteligencia artificial
Neobanks y Challenger Banks	Bancos 100% digitales que utilizan los smartphones y las redes sociales para establecer su relación con los clientes

Fuente: Elaboración propia a partir de www.asociacionfintech.es.

Ilustración 2. Proceso de reestructuración de las cajas de ahorro.



Fuente: Arrieta (2015).

En función del objetivo que persigue el aportante o financiador del proyecto, se pueden identificar cuatro modelos de crowdfunding (Crowdsourcing, 2012):

- 1) Crowdfunding por acciones. Los aportantes de fondos reciben a cambio acciones o participaciones, de forma que podrán participar en los beneficios.
- 2) Crowdfunding basado en préstamos o crowdlending. Los aportantes reciben ingresos periódicos en forma de tipo de interés por el dinero prestado.
- 3) Crowdfunding de recompensas. Los aportantes reciben a cambio el producto o servicio que financian.
- 4) Crowdfunding de donaciones. Los aportantes no reciben prácticamente nada a cambio; como mucha información de los proyectos que financian.

A su vez, destacan las *Fintech orientadas a los medios de pago*. Se pueden dividir en Fintech para la domiciliación de recibos, las de plataformas de pagos, de TPV (terminal punto de venta), para pagos colectivos, para cargar el saldo telefónico, tarjetas prepago y remesas. En España, la mayoría (unas 30) se concentra en las plataformas de pago. Un ejemplo relevante es el de Bizum (www.bizum.es), elegido mejor producto Fintech del 2017 por Rankia (www.rankia.com). Bizum es un sistema de pago instantáneo, fácil y seguro pensado para todos que funciona de una cuenta bancaria a otra y que está integrado en la aplicación de la entidad de crédito de la que se sea cliente. Se pueden realizar transferencias de dinero y

comprar en comercios y en tiendas online. Es la única aplicación que cuenta con el respaldo de los grandes de bancos españoles como CaixaBank, BBVA, Santander y Banco Sabadell.

Otro factor de cambio es el social, con una mayor preocupación por el bienestar. En España, somos ligeramente más sensibles a estas cuestiones que la media de la Unión Europea (EFE, 2017). En este contexto surge la *banca ética*, también conocida como banca social o alternativa, entendiendo como el conjunto de intermediarios financieros cuya oferta de servicios no está condicionada exclusivamente por la rentabilidad-riesgo, sino por principios alternativos de cooperación, sostenibilidad y responsabilidad, y su estructura de gobierno se fundamenta en la participación cooperativa (bancaetica.es). Ofrece productos al margen de la especulación, buscando un equilibrio en el proceder entre la entidad y el cliente y favorecer medidas sociales y medioambientales (OCU, 2014).

Estas entidades conceden préstamos o créditos a aquellas personas que tengan un proyecto empresarial viable y con contenido social y permite que los ahorradores inviertan su dinero en actividades acordes con sus convicciones éticas (Castro & Romero, 2011). Sus productos financieros son similares a los de cualquier entidad, si bien sujetos a principios y valores éticos. Se ofrecen cuentas corrientes, de ahorro y fondos de inversión socialmente responsables (ISR) que se adaptan a los diferentes perfiles de ahorradores. Respecto a los proyectos a financiar pueden ser de carácter empresarial o no lucrativo con contenido social, medioambiental o cultural, dedicando parte de su actividad crediticia a la concesión de microcréditos. De modo específico, otras características son (Alejos, 2014):

- Sostenibilidad. Las inversiones de estas entidades buscan generar un bien al conjunto de la sociedad a lo largo del tiempo.
- Máxima participación social. Los ahorradores participan en la definición de las líneas de inversión e incluso pueden decidir hacia donde orientar sus ahorros.
- Transparencia. Buscan facilitar información total sobre la gestión del banco y la colocación de activos.
- Comportamiento ético. Abarca desde la creación de un comité ético que vigile los valores, hasta la realización de informes éticos junto con los financieros.
- Colocación de activos en proyectos con valor social añadido. No solo deben informar de dónde se invierten los activos, sino sobre su rendimiento social.
- Ser una alternativa de financiación para los colectivos que no tienen acceso al mercado bancario tradicional por falta de garantías.
- Tener en cuenta el territorio o la comunidad.
- Garantías alternativas. Al trabajar con personas o proyectos que normalmente carecen de garantías patrimoniales; utiliza otro tipo de garantías.
- Responsabilidad mutua. Es decir, que los prestatarios usen los préstamos con responsabilidad para el bien social, evitando conductas especulativas.

La entidad de banca ética con mayor presencia en España es *Triodos Bank*. Esta entidad nace con el fin de promover un cambio positivo de la sociedad desde el sistema financiero y sus principales valores

corporativos son la sostenibilidad, transparencia, excelencia e iniciativa empresarial. En España empieza a operar en 2004. Tiene en la actualidad más de 20 oficinas en las principales ciudades del país.

Otra entidad relevante es *Coop57*. Es una cooperativa de servicios financieros éticos y solidarios que tiene como objetivo principal contribuir a la transformación social de la economía y sociedad. Inició su actividad en 1999 vinculada con el cooperativismo de trabajo asociado, pero fue ampliando su base social a otros tipos de entidades de la economía social y solidaria. En paralelo, fue aumentando su base de socios y colaboradores. Se organiza por territorios, según un modelo organizativo en red. Cuenta con 800 entidades y 4000 socios colaboradores.

Por último, *Fiare* banca ética surge bajo la iniciativa en 2003 de varios grupos interesados en las finanzas éticas en el País Vasco. En 2005 se firmó el contrato de agentes con Banca Popolare Ética (banco italiano). En otoño de 2014 comienza a operar en España. Operando principalmente vía internet o banca telefónica. A continuación, se describen de casos muy paradigmáticos de grandes grupos de distribución comercial que se convierten en alternativas a las entidades tradicionales. Por un lado, la Financiera del Grupo El Corte Inglés, que desde hace muchos años dispone de una tarjeta con la que financiar las compras en sus establecimientos de modo gratuito. Además, ofrece facilidades de financiación y bonificaciones en puntos comerciales como estaciones de servicio (gasolineras), y dispone de una amplia sección de seguros (vehículos, inmuebles, personas...). Por otra parte, los servicios Financieros Carrefour. Esta multinacional dispone de la tarjeta Carrefour Pass totalmente gratuita, que permite financiar las compras, devuelve dinero por las mismas, pagar con el móvil y gestiona préstamos personales.

Otro tipo de competidores relevantes podrían ser las gasolineras, muy bien posicionadas en los medios de pago, y las compañías de seguros más tradicionales que se han incorporado sólidamente a la hora de comercializar préstamos, depósitos, fondos de inversión y otros productos de activo y pasivo financiero.

Aspectos metodológicos

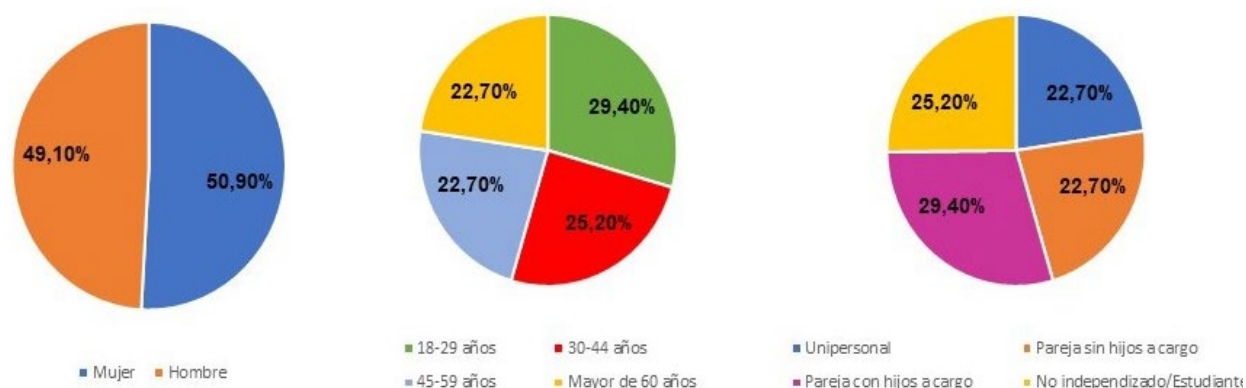
Se describen, a continuación, los rasgos metodológicos básicos del estudio empírico desarrollado a fin de complementar el marco teórico establecido. El estudio tiene como objetivo central analizar el efecto de las nuevas tecnologías y la irrupción de nuevos competidores frente a los tradicionales en el ámbito (sector) de las entidades de crédito españolas.

Para ello se ha llevado a cabo una encuesta online auto-administrada entre una muestra de 163 personas de más de 18 años seleccionadas por conveniencia, a través de redes sociales, aunque representativas, tipológicamente, por género y edad de la población objeto de análisis. El trabajo de campo tuvo lugar en el mes de abril del año 2018.

La Ilustración 3 describe la muestra utilizada en el estudio empírico desarrollado en función de 3 variables de clasificación clave consideradas en el mismo: género, edad y tipo de unidad familiar del/a encuestado/a. Por representatividad tipológica con la población, se observa como la muestra se distribuye prácticamente

a partes iguales entre mujeres (50,9%) y hombres (49,1%), y respecto a los tramos de edad considerados. Por último, la tipología de unidad familiar preponderante es la de “vive en pareja con hijos a cargo” (29,5%), seguido de las personas “no independizadas o estudiantes” (25,2%).

Ilustración 3. Descripción de la muestra en función de las variables de clasificación.



Fuente: Elaboración propia.

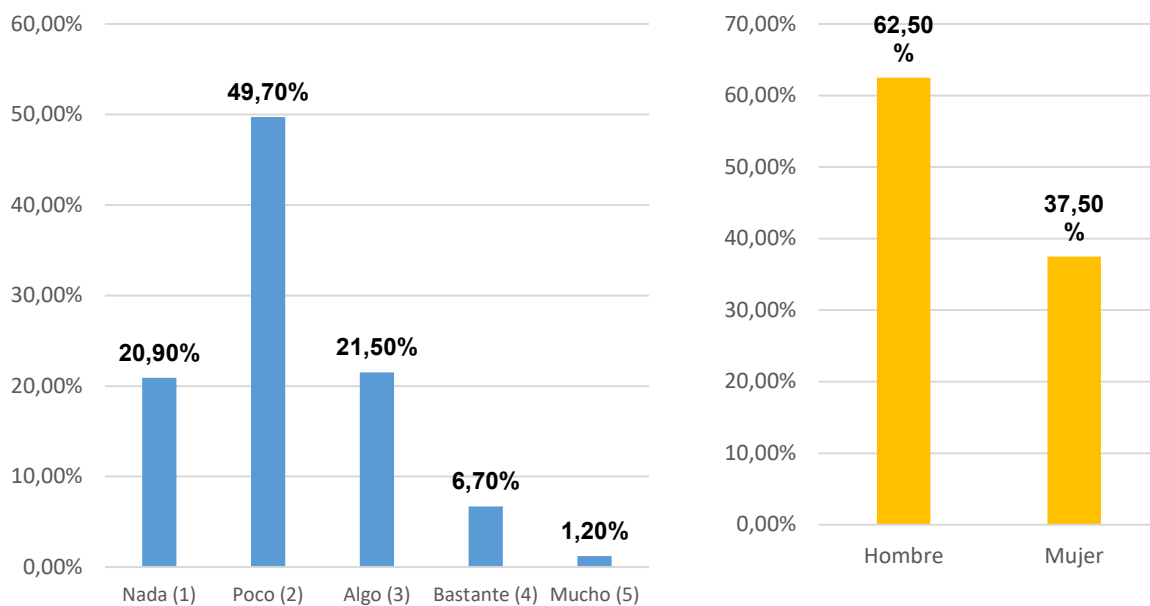
Resultados y discusión

Uso y satisfacción con la sucursal de la entidad

La mayoría de los/as encuestados/as (49,7%) acuden “poco” o “nada” a la oficina o sucursal de su entidad de crédito principal (Figura 5). Tan sólo el 21,5% acude “algo” y ya son escasos (menos del 10%) los que acuden “bastante o mucho”. No obstante, los hombres van en mayor medida que las mujeres ($\chi^2=4,903$; $\text{sig.}=0,027$), siendo un 62,5% los hombres que acuden “algo, bastante o mucho” frente a un 37,5% de las mujeres (Ilustración 4).

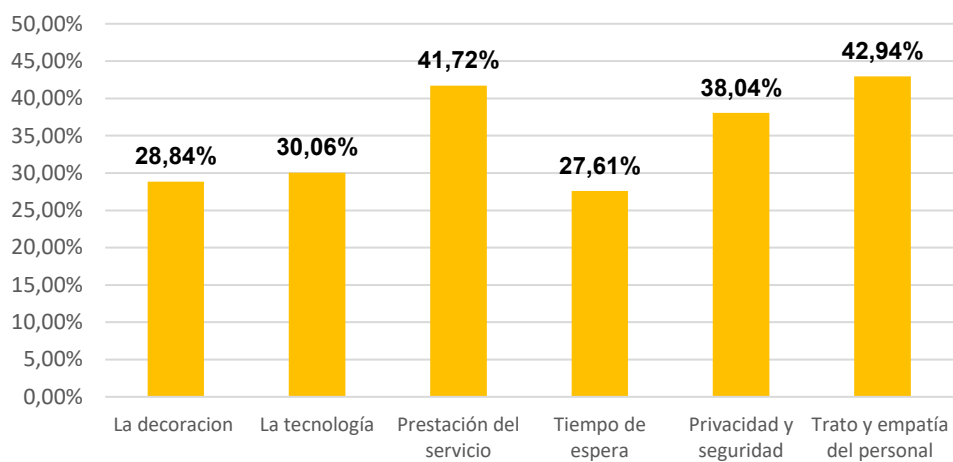
Además, en general están satisfechos (en una escala de 1=muy poco satisfecho/a a 5= muy satisfecho/a) con los aspectos que caracterizan a la sucursal. Los aspectos con los que se muestra más satisfacción son: la prestación del servicio en sí mismo y el trato y empatía de su personal. En ambos casos, algo más del 40% se declaran “satisfechos” o “muy satisfechos” (Ilustración 5). El tercer aspecto más valorado es la privacidad y seguridad que ofrecer la sucursal (38%). No obstante, la satisfacción con la tecnología ($\chi^2=2,977$; $\text{sig.}=0,084$) y con la prestación del servicio ($\chi^2=2,916$; $\text{sig.}=0,088$) está condicionada de modo significativo por el género (Ilustración 6). Las mujeres, frente a los hombres, se muestran mayoritariamente más “satisfechas” o “muy satisfechas” con ambas cuestiones.

Ilustración 4. Frecuencia con la que acude a la oficina o sucursal (izquierda) y frecuencia en la que se acude algo, bastante o mucho según el género (derecha).



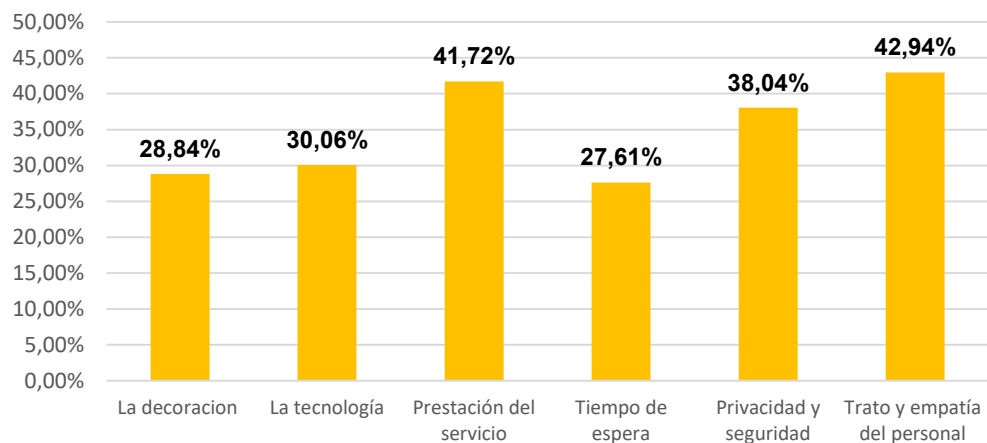
Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 5. Satisfacción o mucha satisfacción con los aspectos de la sucursal.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 6. Satisfacción o mucha satisfacción con la tecnología (izquierda) y la prestación del servicio (derecha) en función del género.

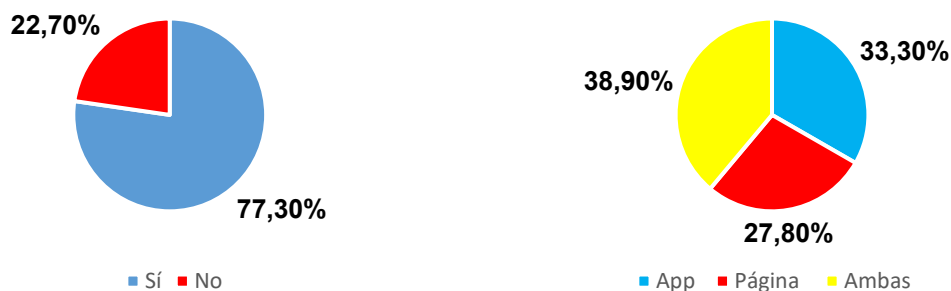


Fuente: Elaboración propia.

Uso y satisfacción con la banca electrónica de la entidad tradicional

En cuanto al uso de la banca electrónica de la entidad tradicional principal, un 77,3% de los/as encuestados/as afirma usarla habitualmente (Ilustración 7). De entre ellos/as, un 33,3% lo hace mediante la aplicación móvil de la entidad (App), un 27,8% mediante la Página Web de esta y por último un 38,9% usa ambos soportes indistintamente.

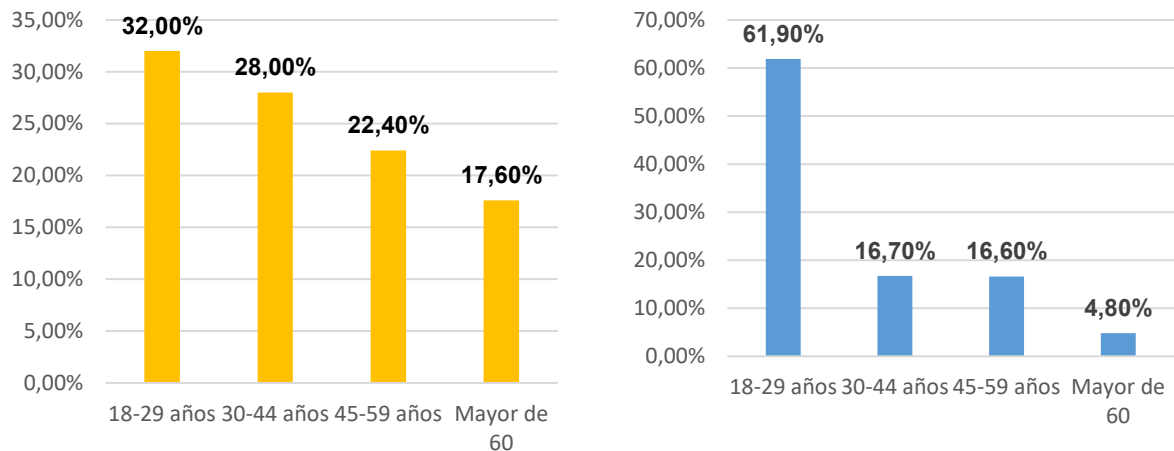
Ilustración 7. Uso de la banca electrónica y medio por el que se utiliza.



Fuente: Elaboración propia.

El uso de la banca electrónica es significativamente mayor entre los jóvenes que entre los adultos (chi-cuadrado=9,077; sig.=0,028): el uso alcanza al 32% de los que tienen entre 18 y 19 años, frente al 17,6% de los de más de 60 años (Figura 9). La diferencia es más significativa en el uso de la App (chi-cuadrado=29,012; sig.=0,000): 61,9% de los jóvenes, frente al 4,8% de los mayores (Ilustración 8).

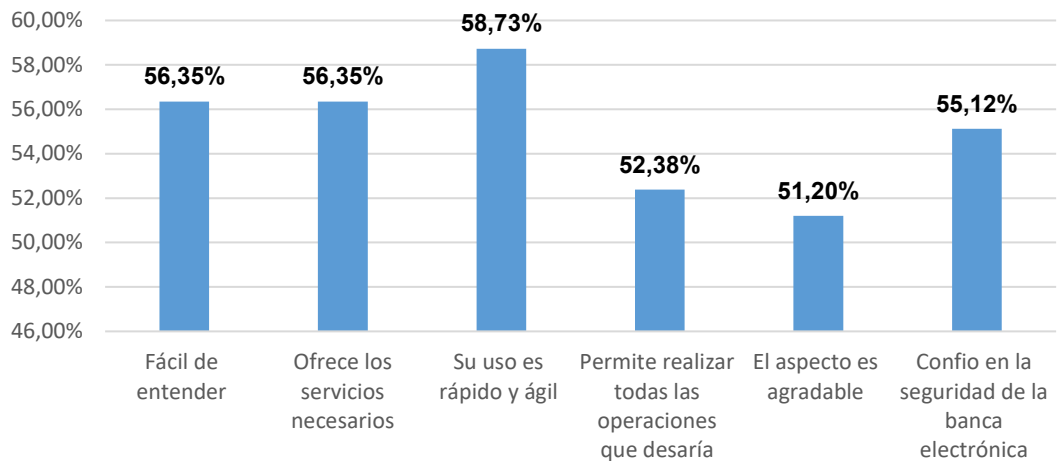
Ilustración 8. Uso de la banca electrónica por edad (izquierda) y uso de la banca electrónica mediante la App por edad (derecha).



Fuente: Elaboración propia.

A su vez, están “de acuerdo” o “muy de acuerdo” de modo mayoritario con cada una de las cuestiones clave que definen a la banca electrónica de su entidad tradicional (Ilustración 9). Con lo que más de acuerdo están es con el hecho de que su uso es rápido y ágil (señalado por el 57,7%), es fácil de entender y ofrece los servicios necesarios (56,3% en ambos casos), y se confía en su seguridad (55,1%).

Ilustración 9. Acuerdo o muy de acuerdo con la banca electrónica.

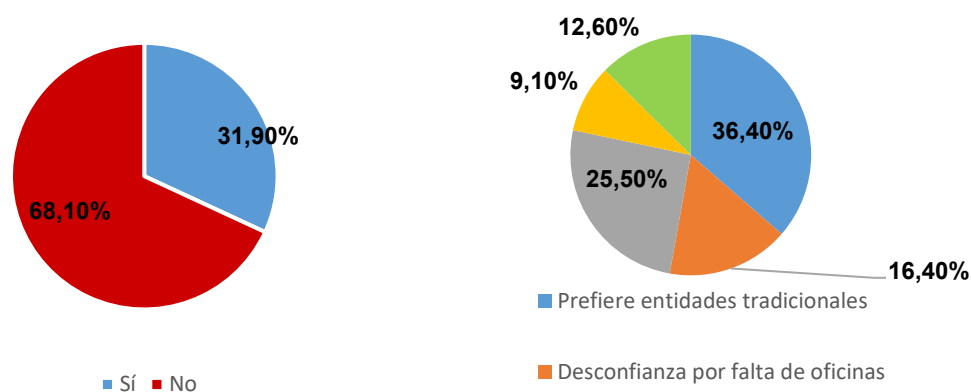


Fuente: Elaboración propia.

Nuevas formas de competencia

Un 68,1%, afirma rotundamente que no estaría dispuesto a ser cliente o usuario de un banco exclusivamente online (Ilustración 10). El principal motivo alegado es porque prefieren entidades tradicionales (un 36,4%) y por su desconfianza al no ser atendidos por personas (un 25,5%).

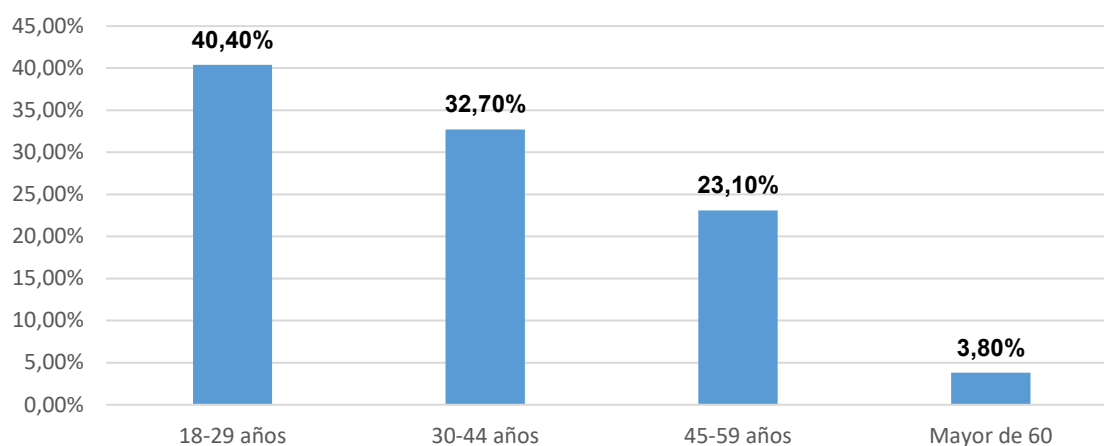
Ilustración 10. Disposición a ser cliente de un banco online (izquierda) y razones de por qué no (derecha)



Fuente: Elaboración propia.

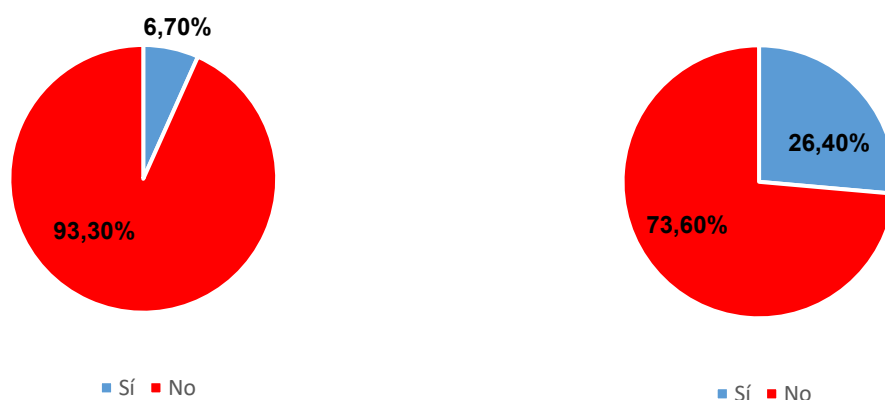
En lo relativo a la disposición a ser cliente o usuario de un banco exclusivamente online, hay diferencias significativas en cuanto a la edad ($\chi^2=16,789$; $\text{sig.}=0,001$). En concreto, los/as más jóvenes (entre 18 y 29 años) estarían dispuestos a serlo en un 40,4% de los casos, frente a solo un 3,8% de los mayores de 60 años (Ilustración 11). De igual manera, se preguntó por el grado de conocimiento de las Fintech y de la banca ética. Ni una ni otra alternativa competidora son demasiado conocidas (Ilustración 12). El 93,3% afirman desconocer qué es una Fintech, alcanzando el desconocimiento de la banca ética al 73,6% de los/las encuestados/as.

Ilustración 31. Disposición a ser cliente de un banco exclusivamente online en función de la edad.



Fuente: Elaboración propia.

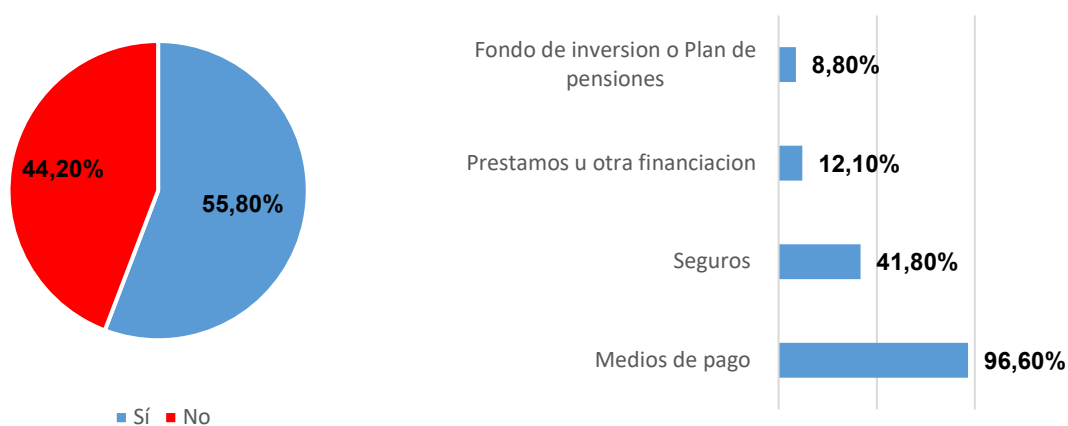
Ilustración 4. Conocimiento del término Fintech (izquierda) y banca ética (derecha).



Fuente: Elaboración propia.

Además, se preguntó sobre si tenían algún producto o servicio contratado con una alguna entidad distinta a las tradicionales y, en caso de contestación afirmativa, qué tipo de producto. A lo primero, un 55,8% dice que sí (Ilustración 13), de los cuales un 96,60% tiene contratado algún tipo de medio de pago, seguido de los seguros con un 41,8%.

Ilustración 5. Contratación de algún producto con alguna entidad distinta a su entidad tradicional (izquierda) y qué producto (derecha).



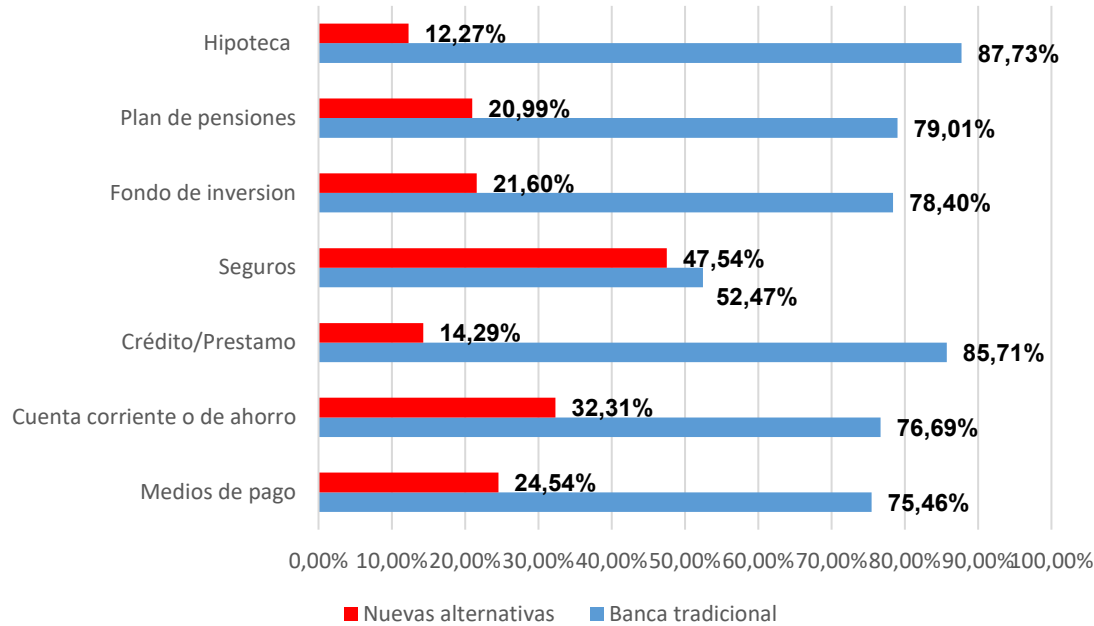
Fuente: Elaboración propia.

Contratación de productos o servicios financieros: tradicional vs. nuevas alternativas

Para finalizar el cuestionario, se preguntó que si en este preciso momento se tuviera que contratar algún producto o servicio financiero, a qué entidad acudiría, si a una tradicional o a las nuevas alternativas. La contestación fue muy clara: salvo en el caso de los seguros, para el resto de productos considerados (Ilustración 14) al menos 3 de cada 4 encuestados/as acudirían en mayor medida a las entidades tradicionales.

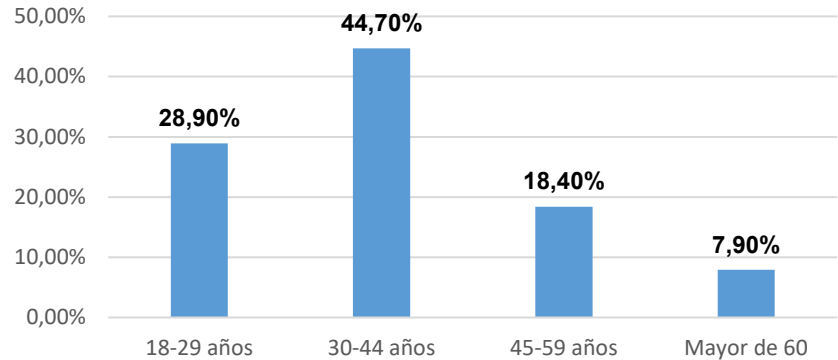
En el caso de los seguros en concreto, este porcentaje alcanza tan sólo al 52,47%. En definitiva, las entidades de crédito tradicionales continúan siendo en la actualidad el referente clave. No obstante, esta valoración está condicionada por las variables de clasificación. En concreto, la contratación de cuentas corrientes o de ahorro, lo está por la edad (chi-cuadrado=12,744; sig.=0,005). Destaca el tramo de edades entre 30 y 44 años, que acudirían a las nuevas alternativas en un 44,7% frente a un 7,9% de los mayores de 60 años (Ilustración 15).

Ilustración 14. Elección a la hora de contratar alguno de los siguientes productos entre la banca tradicional y las nuevas alternativas.



Fuente: Elaboración propia.

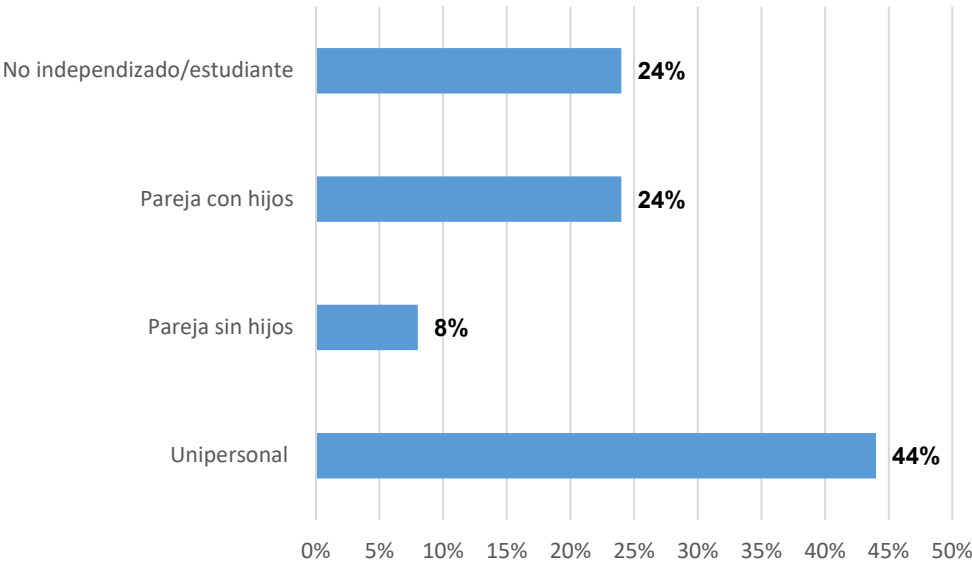
Ilustración 15. Disposición a contratar una cuenta corriente o de ahorro en las nuevas alterativas en función de la edad.



Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, la solicitud de un crédito o préstamo se encuentra condicionado por el tipo de hogar o familia (chi-cuadrado=9,026; sig.=0,029). En concreto, solo un 8% de los encuestados que son “pareja sin hijos a cargo” acudiría a las nuevas alternativas frente a un 44% de los tipos de hogar unipersonales (Ilustración 16). En el caso de los seguros, las diferencias se observan para las tres variables de clasificación. Por un lado, el género (chi-cuadrado=3,216; sig.=0,073): los hombres acudirían a las entidades alternativas en un 56,4% frente a un 43,6% de las mujeres. Por otro, la edad (chi-cuadrado=16,555; sig.=0,001): acuden a las nuevas alternativas un 15,40% de los/as encuestados/as entre 18 y 29 años frente a un 34,60% de los/as que disponen entre 30 y 44 años (Ilustración 17).

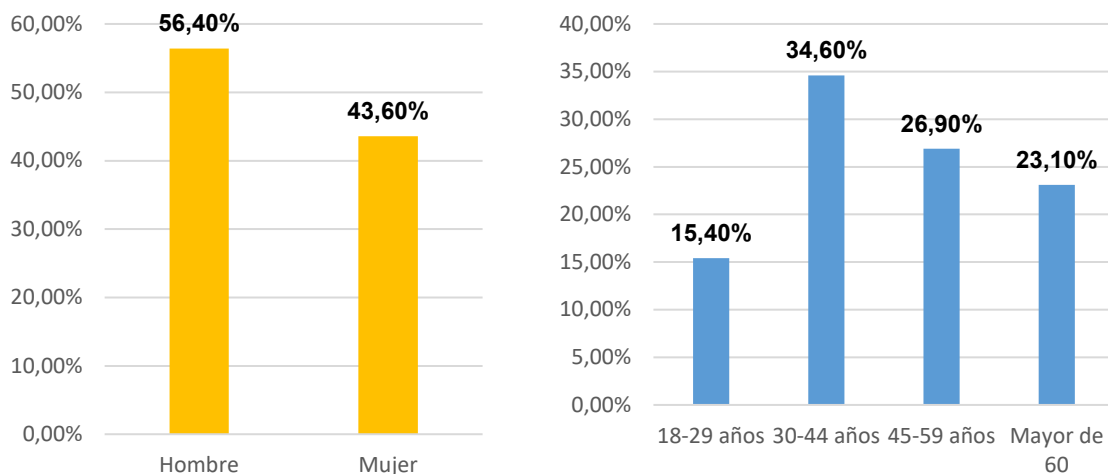
Ilustración 6. Disposición a contratar un crédito o préstamo en las nuevas alternativas en función del tipo de hogar o familia.



Fuente: Elaboración propia.

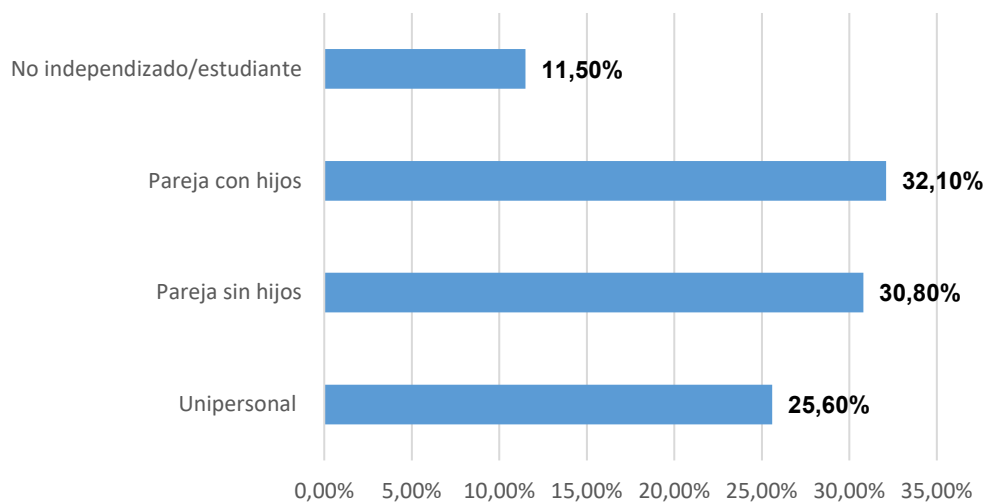
Por último, el tipo de hogar (chi-cuadrado=16,229; sig.=0,001): acuden a las nuevas alternativas en mayor medida las “parejas con hijos a cargo” con un 32,1% frente a un 11,5% de los/as “no independizaos o estudiantes” (Ilustración 18). En cuanto a los planes de pensiones, su contratación se encuentra condicionada por el género (chi-cuadrado=3,385; sig.=0,066) y la edad (chi-cuadrado=8,402; sig.=0,038) (Ilustración 29). Los hombres acudirían a las nuevas entidades alternativas en un 62,9% frente a las mujeres que lo hacen en un 37,1%. Los/las encuestados/as entre 30 y 44 años acudirían a las nuevas alternativas en mayor medida que el resto, con un 42,9%.

Ilustración 77. Contratación de seguros en las nuevas alternativas en función del género (izquierda) y edad (derecha).



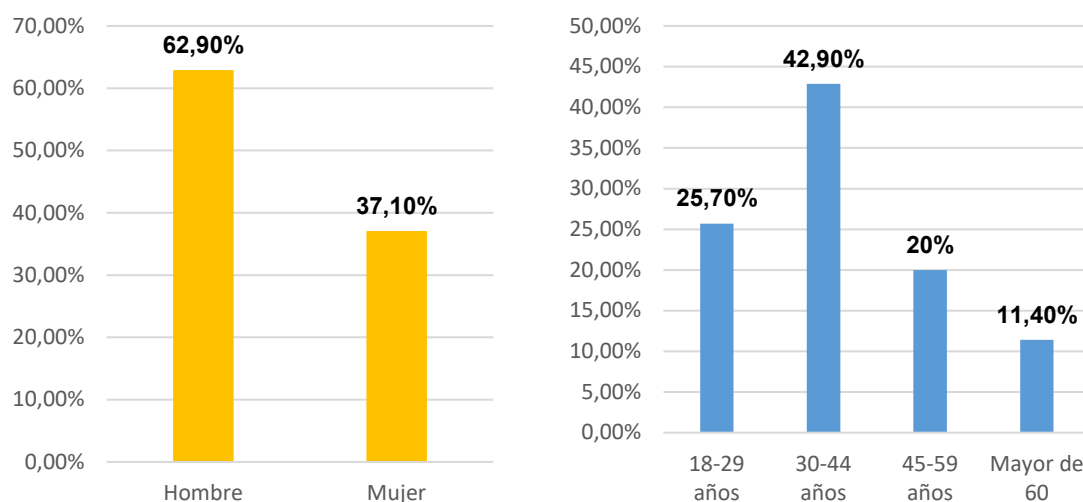
Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 88. Contratación de seguros en las entidades alternativas en función del tipo de hogar o familia.



Fuente: Elaboración propia.

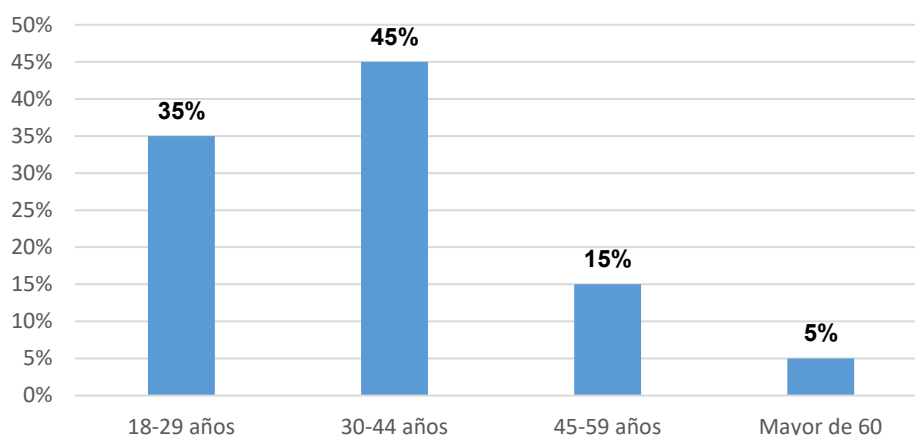
Ilustración 19. Disposición a contratar un plan de pensiones en las entidades alternativas en función del género (izquierda) y de la edad (derecha).



Fuente: Elaboración propia.

Para finalizar el apartado, la contratación de hipotecas está condicionada por la edad ($\chi^2=7,550$; $\text{sig.}=0,056$): se observa que hay una mayor disposición en las edades comprendidas entre 18 y 19 años y 30 y 44, con un 35% y 45% respectivamente, mientras los/las encuestados/as cuyas edades están comprendidas entre 45 y 59 años o más de 60, estarían dispuestos en un 15% y un 5%, respectivamente (Ilustración 20).

Ilustración 20. Disposición a contratar una hipoteca en las nuevas alternativas, por edad.



Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones y recomendaciones

Las entidades de crédito en España y, en general, el sector financiero ha sufrido grandes cambios a lo largo de su historia. Había grandes restricciones para el negocio de la banca, pero con el paso del tiempo se fue dando paso a una etapa de expansión, sobre todo en número de oficinas o sucursales, por la entrada

de entidades extranjeras. Más recientemente, tras la crisis económico-financiera de 2008, la actividad de las entidades se ha visto envuelta en una serie de fusiones y sometimiento y control a nuevas normas dictadas de organismos nacionales y europeos.

Además, la irrupción de nuevos competidores debido, principalmente, a las nuevas tecnologías y a la innovación, ha hecho que el sector tenga que dar un cambio a su negocio, incorporando la tecnología como un canal de distribución más. También se han producido cambios sociales, como una mayor preocupación por el entorno social y el medio ambiente, lo que ha hecho que surjan nuevos competidores socialmente responsables como la banca ética. No obstante, tras analizar la historia del sector y las nuevas alternativas de competencia, las entidades tradicionales siguen teniendo un mayor peso dentro del mismo, tanto en número de clientes como por tamaño. Así se deduce del estudio empírico desarrollado. En concreto,

1. Los/as encuestados/as prefieren, en mayor medida, las entidades tradicionales, de forma que el 86,5% es cliente de alguna entidad tradicional.
2. De forma generalizada, se acude poco a las sucursales u oficinas, siendo los hombres los que lo hace en mayor medida. Además, el grado de satisfacción con los distintos elementos de la sucursal, no supera en ningún caso el 50%.
3. La tecnología ha irrumpido con fuerza en las entidades tradicionales. 3 de cada 4 encuestados/as afirma usar la banca electrónica, mayoritariamente aquellos que se encuentran entre 18 y 29 años. Además, el grado de satisfacción con la banca electrónica supera en todos los aspectos el 50%.
4. Pese al descontento de la sociedad con la banca tradicional, dos de cada tres no estarían dispuesto a ser cliente de una entidad exclusivamente online, sin oficinas, siendo el principal motivo para ello la preferencia por entidades tradicionales.
5. En cuanto a las nuevas alternativas de competencia, tanto las Fintech como la banca ética son muy desconocidas para la población en general, por lo que las entidades tradicionales tienen aún una gran ventaja respecto a estas nuevas.
6. Más de la mitad de los/las encuestados/as, tiene contratado con alguna entidad distinta a su banco tradicional algún producto; básicamente, medios de pago.
7. Las entidades tradicionales siguen siendo las elegidas para contratar cualquier tipo de producto financiero, superando incluso en la contratación de seguros.

Además, el estudio desarrollado ha permitido inferir una serie de implicaciones sumamente relevantes para los responsables y gestores de entidades de crédito:

1. Mejorar las oficinas, haciendo que ir al banco sea una experiencia positiva para el cliente, sintiéndose cómodo, tratando de manera exclusiva a cada cliente.
2. Continuar involucrando la tecnología para conseguir una efectiva omnicanalidad, sin diferencias en el servicio ni en la forma de prestarlo.
3. Hay que cuidar los aspectos mencionados como es el trato personal y exclusivo, ya que es la baza con la que pueden jugar las entidades tradicionales.

4. Mejorar y ampliar la interacción con las redes sociales que permite realizar la banca electrónica.
5. Seguir trabajando para ofrecer productos a un menor coste sin perder rentabilidad y poder captar a las nuevas generaciones tecnológicas.
6. Aumentar la transparencia en cuanto a su gestión, así como involucrarse más en fines medioambientales y obras sociales.

En definitiva, las entidades tradicionales tienen que adaptarse a una nueva forma de negocio, donde la tecnología será fundamental no solo para ofrecer un servicio sino para captar y retener clientes jóvenes, que quieren operar sin esperas ni desplazamientos. Además, deben mejorar la información, para ser más transparentes ya que la sociedad cada vez está más informada y educada en lo financiero. Por último, deben seguir observando a las nuevas formas de competencia, tanto para aprender de ellas como para seguir trabajando en la mejora de sus propias prestaciones.

Bibliografía

Alejos Góngora, C.L. (2014). Banca ética: una alternativa viable. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de RSE y Gobierno Corporativo, N° 23.

Arrieta, E. (25/11/2015). Radiografía del sector Fintech en España. Disponible en <http://www.expansion.com/economia-digital/innovacion/2015/11/25/5654978222601de7068b4588.html>.

Asociación Española de Banca (2017). Anuario estadístico 2016. Disponible en <https://aebadm.aebanca.es/wp-content/uploads/2017/09/15-201701701.pdf>

Barrón, de I. (2/8/2017). ING supera los 3,6 millones de clientes en España. Disponible en https://elpais.com/economia/2017/08/02/actualidad/1501670579_975608.html.

Castro, M. y Romero, N. (2011). Cooperativas de crédito y banca ética. ¿Un camino por explorar? CIRIEC-España, 72 (octubre), pp. 263-300.

Crowdsourcing (2012). The Crowdfunding Industry Report. Disponible en <https://www.crowdfunding.nl/wp-content/uploads/2012/05/92834651-Massolution-abridged-Crowd-Funding-Industry-Report1.pdf>

Economipedia.com (21/07/2017). Bancos más grandes de España. Disponible en <http://economipedia.com/ranking/bancos-mas-grandes-espana.html>

González, A. (6/02/2018). Las dos cajas de ahorros que perviven defienden su gestión “prudente” en la crisis. Disponible en cincodias.elpais.com/cincodias/2018/02/06/companias/1517931101_824118.html

OCU (21/07/2014). Banca ética, para clientes que no se conforman. Disponible en <https://www.ocu.org/dinero/cuenta-bancaria/noticias/banca-etica>

Parejo, J.A., Calvo, A., Rodríguez, L. Cuervo, A. & Alcalde, E. (2016) Manual del sistema financiero español. 26ª edición. Ariel.

Pérez, M.J. (26/05/2014). Adiós cajas, bienvenidas fundaciones. Disponible en <https://www.abc.es/economia/20140526/abci-porques-caixa-fundacion-201405231527.html>

Rivera, J. y Mas, C. (2105). Marketing financiero. Estrategias y planes de acción para mercados complejos. ESIC.

Rodríguez, R. (26/05/2017). Enganchados al móvil: España, 5º país del mundo que más tiempo pasa con el teléfono. Disponible en https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2017-05-26/movil-uso-exceso-espana-salud-enganchados-smartphone_1389117/

Sajardo, A., Gil, M. & Pérez, S. (2017). El sector no lucrativo en el marco de la nueva era tecnológica: el desafío del Crowdfunding social en España. REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, 124, pp. 128-151.

**RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL EN EDUCACIÓN CONTABLE (RSLEC): UN
ANÁLISIS FENOMENOLÓGICO INTERPRETATIVO**
SOCIAL RESPONSIBILITY WORK IN ACCOUNTING EDUCATION (SRWAE)
AN INTERPRETIVE PHENOMENOLOGICAL ANALYSIS

Artículo de Revisión

Douglas Jahir Morelo Pereira¹³
Diocelina Torres Castro¹⁴

Fuente de financiación: El artículo es resultado de la investigación: Responsabilidad Social Laboral en Educación Contable: Un análisis fenomenológico interpretativo. Esta se desarrolló en todos sus aspectos materiales bajo el impulso y financiación del Departamento de Investigación de la Academia Jurídica y Contable de Colombia, entidad ubicada en la ciudad de Montería, Colombia.

Agradecimientos: A dicha entidad por su apoyo financiero para el desarrollo de la investigación que dio como uno de sus resultados este original tipo artículo.

Resumen: Este artículo está dirigido a establecer si la carrera docente ofrecida en la universidad colombiana amerita una política pública en materia laboral que permita desarrollar una cultura de Responsabilidad Social Laboral en Educación Contable (RSLEC) por parte de los órganos encargados del gobierno universitario. El problema radica en la falta de una política pública que garantice la RSLEC en la carrera del docente de los *Public Accountants*, factor que podría amenazar a largo plazo la sostenibilidad de la calidad académica de algunos programas de educación contable ante la dificultad de retener expertos altamente calificados en sistemas de gobierno universitario con entornos poco amigables con la función docente e investigativa. En este sentido, el presente estudio AFI fue efectuado a 35 *Public Accountants* vinculados a la Educación Contable con señales de agotamiento laboral en cualquiera de sus variantes (física o psíquica) asociados con la carrera docente en instituciones de educación superior colombianas del sector privado. Entre las conclusiones se determinó que el liderazgo universitario en Educación Contable va más de la delegación de actividades, la supervisión de horarios y las demás prácticas administrativas tradicionales, lo anterior dada complejidad e intangibilidad de la función docente que amerita una dirección enfocada en la producción académica e investigativa, siempre acompañado de las herramientas y garantías necesarias para desarrollar esta labor en las mejores condiciones posibles dado que la docencia trasciende el acompañamiento directo a estudiantes.

OBS: Trabajo decente y crecimiento económico; salud y bienestar; educación de calidad.

Palabras Clave: Responsabilidad Social Universitaria, Agotamiento Laboral, Educación contable.

Abstract: This article is aimed at establishing whether the teaching career offered at the Colombian university merits a public policy in labor matters that allows the development of a culture of Social Responsibility in Accounting Education (SRWAE) by the bodies in charge of the university government. The problem lies in the lack of a public policy that guarantees SRWAE in the career of the teacher of

¹³ Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Afines, Universidad Cooperativa de Colombia. Montería. E-mail: douglas.morelop@campusucc.edu.co; ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0253-655X>

¹⁴ Auditor y Consultor Externo, Academia Jurídica y Contable de Colombia. Montería, Córdoba. E-mail: acctat.edu@gmail.com; ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1454-6288>

Public Accountants, a factor that could threaten in the long term the sustainability of the academic quality of some accounting education programs given the difficulty of retaining highly qualified experts qualified in university government systems with unfriendly environments with the teaching and research function. In this sense, the present IPA study was carried out on 35 Public Accountants linked to Accounting Education with signs of job exhaustion in any of its variants (physical or psychic) associated with the teaching career in Colombian higher education institutions in the private sector. Among the conclusions it was determined that the university leadership in Accounting Education goes more than the delegation of activities, the supervision of schedules and the other traditional administrative practices, the above given complexity and intangibility of the teaching function that deserves a direction focused on academic production and investigative, always accompanied by the tools and guarantees necessary to carry out this work in the best possible conditions given that teaching transcends direct accompaniment to students. **JEL Code:** M14; J08; I23.

SDG: Decent work and economic growth; Health & Wellness; quality education.

Key Words: University Social Responsibility, Job Exhaustion, Accounting Education.

Introducción: Son varios los argumentos que dan protagonismo a la problemática de la Responsabilidad Social Universitaria, entre ellos, se pueden citar algunos defectos y deficiencias del sistema universitario señalados por **De Azcárraga y Goñi (2014)** que incluyen: (a) la duplicación frecuente de Centros, enseñanzas y títulos en áreas geográficas muy reducidas; (b) la inadecuada selección del personal docente e investigador; (c) un sistema de gobierno universitario poco eficaz para la mejora universitaria y la muy insuficiente financiación de las universidades y la investigación. Por otro lado, la demanda de profesionales contables altamente calificados en los programas de educación contable ha despertado el interés en analizar si la carrera docente ofrecida en la universidad colombiana a los *Public Accountants* (auditores y consultores contables) amerita una política pública en materia laboral que permita desarrollar una cultura de Responsabilidad Social Laboral en Educación Contable (RSLEC).

Asimismo, a partir de experiencias investigativas anteriores, se ha hecho notar que la Responsabilidad Social de la Universidad puede ser definida observando los impactos que provoca en el desarrollo de sus actividades (**Chicharro, Carrillo, y Rosa, 2015**). Por consiguiente, aunque no es un tema nuevo, resulta necesario tratarlo desde la perspectiva de los *Public Accountants* en atención a la existencia de sistemas de gobierno universitario poco eficaces a la hora de desarrollar enfoques de RSLEC, es decir, gobiernos que no son acordes con la realidad económica y social de los expertos contables dedicados a la docencia.

En este sentido, cabe señalar, cierto grado de responsabilidad por parte un segmento de *Public Accountants* adscritos a facultades de educación contable que en ciertos momentos aceptan y en ocasiones suscitan ambientes de trabajo que promueven el agotamiento y la competencia desleal en detrimento de la producción académica, lo anterior en contravía de los principios éticos establecidos en la profesión contable.

Ahora bien, el tema del compromiso social con la enseñanza en la educación superior ha generado abundantes debates. En proporción con otros debates, se ha tratado mucho menos acerca de la responsabilidad social de las instituciones de interés público, tales como las universidades y otros institutos de educación superior, sin embargo esa responsabilidad social merece, más que nunca, una

reflexión exhaustiva, tanto sobre su índole como sobre su alcance (UNESCO citada en Domínguez y López, 2009). En este sentido, la Responsabilidad Social Universitaria representa una instancia que pretende solidificar las bases solidarias individuales e intenta responder críticamente a la ambivalencia de valores y prioridades en los distintos actores sociales, mediante interacciones enfocadas en el ser humano (Ruíz y Espínola, 2007).

A su vez, libros y artículos especializados en Responsabilidad Social Universitaria, han proliferado considerablemente y han sido varios los autores que han llevado a cabo una recapitulación en diferentes contextos de la RSU en los últimos años, entre ellos: Casilla, y Camacho, (2012); González, Pirela, y Zerpa, (2012); Naval y Ruíz, (2012); Núñez, Salom, y Rosales, et al., (2012); Martí y Martí, (2013); Benavides; Gaete, (2013); Martí, Moncayo, y Martí, (2013); Zarate y Mantilla, (2014) y Ramallo, (2015), los mismos, forman parte de una literatura sobre Responsabilidad Social Universitaria, caracterizada por su consistencia teórica, conceptual y terminológica, pues llegan a definir de manera clara y concisa las diferentes variables de la amalgama de indicadores de la RSU utilizados en el mundo moderno; así según el área de la universidad en la que se participe, ciertos grupos de interés son beneficiarios de las prácticas de RSU en mayor medida que otros.

Actualmente, la reconocida trayectoria de la Educación Contable en el contexto colombiano y su justificado aporte al producto interno bruto generado por el sector de la educación superior a través del 7,8% (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2016) de los estudiantes inscritos para el 2015, afrontan grandes retos frente a la falta de una política pública que garantice la RSLEC en la carrera del docente de los *Public Accountants*, factor que amenaza a largo plazo la sostenibilidad de la calidad académica de algunos programas de educación contable ante la dificultad de retener expertos altamente calificados en sistemas de gobierno universitario con entornos poco amigables con la labor docente. No obstante, aunque no sean condiciones difíciles de superar, consideramos que además de la voluntad y compromiso del gobierno universitario, existe la necesidad de presentar una síntesis que reúna algunas de las prácticas de RSLEC que los programas de educación contable pueden utilizar para aumentar su producción en materia de docencia e investigación y, disminuir el agotamiento los *Public Accountants* a través de un enfoque humanista de esta labor.

Por consiguiente, el presente estudio tiene un objetivo doble: por un lado, persigue evidenciar prácticas gerenciales que deforman la función docente universitaria en programas en Educación Contable y, por otro lado, pretende agrupar esas prácticas evidenciadas en temáticas que puedan ser analizadas en el marco de la RSLEC, con el fin de promover mejores prácticas para el control del agotamiento laboral en beneficio de la producción docente en el contexto de la educación contable.

El trabajo se desarrolla de la siguiente forma: en la segunda sección del manuscrito se detalla la metodología utilizada en el proceso investigativo. Posteriormente, en la tercera sección se exponen y se discuten los resultados de la investigación contable realizada y se finaliza en la cuarta sección, con las conclusiones sobre prácticas de Responsabilidad Social Laboral en Educación Contable para apoyar al

estado en el desarrollo de una política pública de RSLEC que garantice unos sistemas de gobierno universitario responsables con la labor de los *Public Accountants* dedicados a la docencia.

Metodología

En esta sección se describen los procesos metodológicos ejecutados en la etapa de recolección e interpretación de la información de la presente investigación.

Diseño metodológico

Teniendo como referencia que toda investigación basada en el AFI (Análisis fenomenológico Interpretativo) examina en profundidad la experiencia que vive un grupo de personas respecto a un fenómeno en particular, y los significados que son asignados a éste, el diseño de esta investigación estuvo guiado por la aplicación de una entrevista, desarrollada mediante una serie de preguntas abiertas y exploratorias. Esto permite al investigador conocer en detalle las descripciones que los participantes realizan de su experiencia (Smith y Shinebourne, 2012). El tipo de muestreo es intencional, con un tamaño muestral hasta conseguir el punto de saturación y la posibilidad de modificación durante el estudio. Cabe añadir, que este muestreo intencional no permite hacer ningún tipo de inferencia sobre la población y las conclusiones se refieren a la misma muestra (Alaminos y Castejón, 2006).

1. Instrumento de recolección de datos

Se utilizó como instrumento de recolección de los datos la entrevista semiestructurada. Para la realización de esta previa autorización de los participantes se usó audio grabadora en dispositivo celular inteligente, lo cual facilitó la posterior transcripción (Brinkmann, 2013; Kvale, 2011). Lo anterior, teniendo en cuenta que, durante la realización de cada entrevista, el investigador no debe perder el foco de la toma de notas, este es un asunto se maneja en cada sesión, a través de la grabación de audio o video. De este modo, la entrevista fluye de forma natural y espontánea, evitando también que el participante se distraiga o pierda el hilo, sacrificando así contenidos de su experiencia (Smith y Osborn, 2008).

En este sentido, aunque es probable que puedan recolectarse datos para un análisis AFI por medio de otras estrategias, los estudios revelan que la entrevista semiestructurada es la técnica predilecta por los investigadores AFI (Brocki y Wearden, 2006; Dunkley, Bates, y Findlay, 2015; Gill, 2014; Mathews, 2012; Williams, 2015). Esta no solo facilita el diálogo entre el investigador y el participante, también estimula el surgimiento de nuevas áreas de exploración (Smith y Osborn, 2008).

2. Participantes y criterios de inclusión - exclusión

El estudio fenomenológico fue efectuado a 35 *Public Accountants* vinculados a la Educación Contable con señales de agotamiento laboral en cualquiera de sus variantes (física o psíquica) asociados con la carrera docente en instituciones de educación superior colombianas del sector privado.

Inclusión: (a) Cualquier sexo; (b) agotamiento por estrés laboral asociado a la carrera docente reconocido por el participante (agotamiento por estrés percibido); (c) Consentimiento informado del participante del estudio donde se conste la autorización de la grabación de la entrevista, garantizando confidencialidad y dejando claro que puede decidir ser excluido en cualquier momento del estudio.

Exclusión: (a) agotamiento por estrés laboral, no reconocido por el participante; (b) No aceptar el consentimiento informado, o solicitud de ser excluido en cualquier momento del estudio; (c) *Public Accountants* con funciones directivas o administrativas docentes en Educación Contable.

3. Estrategia de análisis

La investigación tiene un propósito que permite la interpretación fenomenológica, es decir, el significado es lo más importante y el objetivo será interpretar el contenido y lo complejo de esos significados, así pues, el investigador puede concentrarse en los datos verbales, en las transcripciones que se realicen de las entrevistas para, en consecuencia, llevar a cabo el trabajo interpretativo (Smith y Osborn, 2008).

Es así, como diversos autores describen una serie de etapas, las cuales constituyen el proceso de análisis e interpretación de los datos, revelando significados a modo de grandes temas que reflejan significados otorgados a la experiencia vivida por los sujetos de estudio. Entre los autores que han descrito estas etapas tenemos (Leavy, 2014; Pietkiewicz y Smith, 2012; Shinebourne, 2011; Smith y Shinebourne, 2012; Smith y Osborn, 2008; Willig, 2013), las cuales, ha sido tenidas en cuenta también en distintas investigaciones realizadas por autores como (Campbell y Morrison, 2007; Dean, Smith, Payne, y Weinman, 2005; Gill, 2014; Harris, 2012; Hunt y Smith, 2004; Mathews, 2012; Nunnerley, Hay-Smith, y Dean, 2012; Raval y Smith, 2003; Shinebourne y Smith, 2011; Smith y Rhodes, 2015). A continuación, se enuncian cada una de estas etapas o pasos que serán seguidos para el análisis de los datos:

Etapas 1. Comentarios iniciales; Etapa 2. Temas emergentes identificados; Etapa 3. Agrupamiento de temas; Etapa 4. Elaboración de tablas de temas; posteriormente se presentan y discuten los temas relevantes obtenidos de la aplicación del método AFI en la sección de resultados.

Resultados y discusión

Los resultados obtenidos del estudio AFI, reflejados en la en la tabla 1, hacen notar algunas características del cargo y del contexto laboral, que derivan en factores que pueden ser perjudiciales para el desarrollo sostenible de la labor docente e investigativa de los *Public Accountants*.

Taba 1. *Temáticas evidenciadas el estudio AFI*

Características del trabajo	Contexto laboral docente
• <i>Sistemas de trabajo del siglo XIX</i> • <i>Volumen de trabajo y horarios excesivos</i> • <i>Controles internos y gestión humana desarticulados</i>	• <i>Cultura gerencial universitaria deformada</i> • <i>Perspectivas profesionales poco competitivas</i>

Entre los factores enunciados por los entrevistados que dificultan la RSLEC, se destacan en materia de características del trabajo: *sistemas de trabajo del siglo XIX; volumen de trabajo y horarios excesivos; y, controles internos y gestión humana desarticulados*, los cuales se presentan y discuten como sigue:

4. Características del trabajo

Sistemas de trabajo del siglo XIX

Es decir, prácticas gerenciales que no estimulan el aumento de la productividad e innovación tecnológica y por tanto, son un obstáculo para el desarrollo de la RSLEC, al respecto los participantes del estudio AFI coinciden al hacer notar “*que el modo en que se define la carrera docente universitaria y los sistemas de trabajo ineficientes cargados de actividades técnico secretariales, de otras dependencias y hasta de otros funcionarios de mayor rango, terminan delegadas al profesional docente en detrimento de la docencia e investigación contable.*”

Lo anterior, es consistente si se tienen en cuenta que el proceso “erosionante” de los diversos agentes de la universidad inciden directamente en la tarea educativa y aunque pueda resultar que la experiencia tiene grandes posibilidades de enriquecimiento, también entraña ciertos riesgos y amenazas en el ejercicio

de la función docente de calidad y, en consecuencia, en el desgaste que sufre el educador (Guerra, 1983); pero no es consistente con los cuatro ejes de responsabilidad en la tarea de un profesor de la universidad y por los cuales debe estar regida su evaluación como lo son: (1) el proceso de enseñanza-aprendizaje, (2) la acción tutorial, (3) actividades de desarrollo profesional y (4) servicios a la comunidad (Mateo, 1990).

En este sentido, los sistemas de trabajo ineficaces pueden entrar a explicar en parte el agotamiento laboral de los *Public Accountants* y el estancamiento en la productividad e innovación en algunos programas de Educación Contable, con pretensiones de mantenimiento de calidad en Educación Superior.

Volumen de trabajo y horarios excesivos

Hacer referencia al exceso de trabajo por delegación de actividades por parte de ciertos funcionarios de la administración presentados en forma de retos, de trabajo en equipo, campañas de actualización, sentido de pertenencia y similares, pero que se pueden identificar claramente como actos de irresponsabilidad que en algunos casos puede ser indicio de incompetencia frente a cargos con funciones gerenciales.

En relación con este punto los participantes del estudio AFI coinciden al destacar “*en ocasiones las actividades asignadas no son responsables con el cumplimiento de la función docente e investigativa durante la jornada de trabajo y por consiguiente implican trabajo complementario y un desgaste laboral pues en estos casos el volumen y ritmo de trabajo invade nuestra vida privada*”. En consecuencia, es posible que algunos funcionarios con funciones gerenciales se estén alejando de las políticas planteadas por el gobierno universitario, aprovechando la confusión entre los términos presión o reto laboral para rearticular sus funciones y responsabilidades mostrando resultados a partir del agotamiento laboral del docente.

En este sentido puede entenderse que, esta rearticulación se lleva a cabo en varios niveles jerárquicos: a) a través de la confusión de los límites que separan el trabajo y la vida cotidiana, b) a través de la reintegración de las dimensiones afectivas en los procesos de trabajo, c) en la promoción de la reciprocidad y la sociabilidad en la esfera económica y, en la producción de experiencias significativas en el trabajo (Valenzuela, Reygadas y Cruces, 2015).

En este punto cabe enfatizar la importancia que tiene para los profesores universitarios adaptar la jornada docente a sus necesidades laborales y personales, como medida de prevención de riesgos relacionados con la salud de los docentes universitarios, por tanto, se sugiere una mayor implantación de modalidades docentes, como blended learning o una racionalización de los horarios docentes (Pros y Del Mar, 2010). En este contexto, se consideran el *volumen y horarios de trabajo inadecuados* como una situación que dificulta el desarrollo de la RSLEC, ya que puede aumentar el riesgo psicosocial para los *Public Accountants*, y a su vez, pone en peligro el bienestar, la seguridad y salud en los programas de educación.

Controles internos y gestión humana desarticulados

Hace referencia a la auditoria documental realizada en las visitas de control interno universitaria y a departamentos de gestión humana, que no afrontan de forma eficiente su labor de asegurar la sostenibilidad del trabajo docente en condiciones aceptables de RSLEC, sino, que se enfocan en verificar la presentación de informes y evidencias sin verificar los medios y las practicas utilizadas para tal fin.

En este sentido los participantes del estudio AFI coinciden cuando señalan “*las auditorias de control interno y gestión humana no hacen énfasis en las implicaciones de los métodos de trabajos, los horarios*

inflexibles y el entorno laboral en ocasiones con tratamientos preferenciales; al ser consultados sobre los comités de convivencia laboral indican que ciertos funcionarios realizan prácticas gerenciales inadecuadas de amplio conocimiento y por tanto si no se hace nada ante lo evidente mucho menos lo harán ellos”.

Una explicación a este fenómeno puede ser el desconocimiento de la función de apoyo que deben tener las demás áreas de la universidad con la función docente e investigativa, lo que sumado a la falta de controles sobre el exceso de exigencias y presiones de otros funcionarios y áreas apuntan a desestimular el trabajo decente y el crecimiento económico sostenible al obstaculizar las prácticas de RSLEC. Esto tiene sentido si se advierten avances limitados, en razón al enfoque defensivo y de manejo de imagen que se ha dado a la responsabilidad social, en un contexto donde predomina una acentuada orientación hacia la flexibilidad de costos y no existe reconocimiento al actor laboral ni diálogo social (Valero y Reyes, 2006).

Por otra parte, entre los factores enunciados por los entrevistados que dificultan la RSLEC se destacan en materia de contexto laboral docente: *perspectivas profesionales poco competitivas* y *cultura gerencial universitaria deformada*, los cuales se presentan y discuten a continuación:

5. Contexto laboral docente

Perspectivas profesionales poco competitivas

Hace referencia a la estabilidad laboral, sistemas de ascenso o escalafón, salario y evaluación docente, en este sentido los participantes del estudio AFI hacen notar vocación y compromiso de los *Public Accountants* con la Educación Contable, esto es así, si se tiene en cuenta que “*los salarios no son competitivos en relación con el sector empresarial y público para personal con amplia trayectoria y menor o igual cualificación*”, este fenómeno resulta aún más contradictorio si se tiene en cuenta la tarifa mínima de referencia para Docentes Universitarios de Pregrado en las Facultades de Educación Contable, señalada por el Consejo Técnico de la Contaduría Pública de Colombia en su orientación profesional para honorarios de los *Public Accountants* asciende a la cifra de 8 salarios mínimos mensuales legales vigentes (Consejo Técnico de la Contaduría Pública, 2009).

Por otro lado, los sistemas de ascenso en la carrera docente manifestados por los participantes del estudio AFI permiten inferir, además unos sistemas de escalafón docente que ameritan una dedicación a otras actividades como el aprendizaje de un segundo idioma sin la debida asignación de tiempo, por lo que se termina invadiendo en estos casos la vida privada y el tiempo personal del docente. En suma, esto es motivo de evaluación y es justo siempre que, los resultados de la función docente e investigativa se alcancen en un marco de RSLEC.

Cultura gerencial universitaria deformada

Hace referencia a liderazgos deformados con prácticas de supervisión deformadas que no proporcionan apoyo a la función docente y que no representan la cultura institucional emanada del gobierno universitario. En este aspecto los participantes del estudio AFI coinciden al destacar “*el compromiso institucional que no se ve representado en todos los liderazgos de la universidad ante la falta de apoyo a la función docente por parte de algunos funcionarios que tienen la jurisdicción para ello*”.

Una posible explicación a este fenómeno planteada en el subtema de AFI “*controles internos y gestión humana desarticulados*”, lo que debe llamar la atención del gobierno universitario, dadas las

oportunidades de mejoramiento en este aspecto a fin de aumentar la productividad mediante la prevención de la “erosión” de la función docente e investigativa en educación contable universitaria.

En el mismo sentido, otro de los aspectos que hacen notar los participantes del estudio AFI *“planes de trabajo docente con horas de preparación y evaluación de clases que no guardan una correlación con el tiempo de acompañamiento a estudiantes en actividades como: docencia directa en cursos, tutorías y asesorías académicas, asesorías y jurados de trabajos de grado, preparación y seguimiento de aulas virtuales, etc.”*.

Cabe aclarar que hasta este punto no deberían presentarse inconvenientes, no obstante, la RSLEC, no obstante según los participantes la cultura gerencial universitaria empieza a jugar en contra cuando a estas labores se suma, factores como: *“salones de clases con más de 30 estudiantes sin una asignación de tiempo adicional para la evaluación formativa (sería bienvenida una política pública de tiempo de atención por estudiante y para preparación de clases); sumado a esto es posible que ante la falta de normatividad jurídica específica además le sean asignadas al docente como obligación actividades de investigación contable, escritura académica y científica (el algunos casos sin participación en los derechos patrimoniales), diplomados, cursos de actualización permanente y cursos de idiomas sin la debida asignación de tiempo, entre otras actividades manifestadas en el estudio”*.

Otra explicación ante este fenómeno puede ser, por un lado, la incapacidad de comprender la función docente por parte de los *Public Accountants* y, por otro, puede ser la preocupación ante un posible derrumbe del horizonte construido, pues ante el liderazgo deformado por la falta de apoyo a la función docente y cultura gerencial, el que no asume todos estos retos, incluso a costa de su vida privada podría estar en el lugar equivocado.

Características del liderazgo universitario, que en su conjunto parece no tener consenso a la hora de plantear eficacia en el ejercicio de la función docente y que no promueve la calidad de la Educación Contable. En este sentido, López, Rosas y Hernández (2007), plantean que, aunque el liderazgo pueda ser ejercido por cualquier miembro de la institución, lo deseable es que dicho papel sea asumido por el director, que sea compartido y, al mismo tiempo, que se corresponda con el liderazgo transformacional.

Conclusiones

Este trabajo se centró, por un lado, en la identificación de prácticas gerenciales que deforman la función docente universitaria en programas en Educación Contable y, por otro, en la agrupación de las practicas anti RSULEC evidenciadas en temáticas que posteriormente fueron analizadas sin pretender descartar la teoría existente en la materia de responsabilidad social universitaria, intenta arrojar mayor precisión sobre las tendencias en materia laboral que viven los *Public Accountants* dedicados a la docencia universitaria. Respecto al primero de los objetivos, queda claro que los sistemas de trabajo tradicionales; volumen de trabajo y horarios excesivos; y, controles internos y de gestión humana desarticulados obstaculizan la función docente y por tanto el desarrollo de prácticas gerenciales amigables con la RSLEC, por lo cual se

hacen notar la necesidad de políticas institucionales y planes de acción oportunos que permitan garantizar el trabajo decente y el crecimiento económico sostenible de la universidad.

Otra de las conclusiones es que al momento de vincular al personal responsable del liderazgo universitarios los Public Accountants, prefieren funcionarios que combinen su trayectoria profesional en el campo de la educación contable con el de apoyo a la función docente de manera efectiva y no solo delegando funciones, algo coherente si se toma en cuenta todo el despliegue que amerita la función docente e investigativa en la universidad.

Por otra parte, también queda claro al contrastar las tarifas mínimas enunciadas por el CTCP sobre los honorarios para los Public Accountants adscritos a programas de pregrado en Educación Contable, que las perspectivas profesionales son poco competitivas y sumado a una cultura gerencial universitaria deformada pueden tener el potencial de influir en el desgaste laboral de los expertos contables.

No quiere decir que el salario influya al momento de decidir si deben los Public Accountants dedicarse o no a la docencia universitaria, sin embargo, es notorio, que este factor sumado a la cultura gerencial deformada y horarios inflexibles puede llegar a agotar a largo plazo, la vocación de docentes con amplia trayectoria y altamente cualificados ante la dificultad de manejar escenarios adversos, tanto en lo económico, en lo social y especialmente por la cultura gerencial deformada e inflexible.

En términos generales, estos resultados demuestran que el liderazgo universitario en Educación Contable va más de la delegación de actividades, la supervisión de horarios y las demás prácticas administrativas tradicionales, lo anterior dada complejidad e intangibilidad de la función docente que amerita una dirección enfocada en la producción académica e investigativa, siempre acompañado de las herramientas y garantías necesarias para desarrollar esta labor en las mejores condiciones posibles dado que la docencia trasciende trascienden el acompañamiento directo a estudiantes.

Referencias bibliográficas

Alaminos, A., y Castejón, J. L. (2006). *Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión*. Universidad de Alicante, Alicante: Editorial Marfil S.A.

Benavides, R. (2014). La responsabilidad social universitaria y el seguimiento de graduados. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*. 9(4), 945-950.

Brinkmann, S. (2013). *Qualitative interviewing*. Oxford University Press.

Brocki, J. & Wearden, A. (2006). A critical evaluation of the use of interpretative phenomenological analysis (IPA) in health psychology. *Psychology y Health*, 21(1), 87-108. doi: <https://doi.org/10.1080/14768320500230185>

- Campbell, M. L. C. & Morrison, A. P. (2007). The subjective experience of paranoia: Comparing the experiences of patients with psychosis and individuals with no psychiatric history. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 14(1), 63-77. doi: <https://doi.org/10.1002/cpp.510>
- Casilla, D., & Camacho, H. (2012). Evaluación de la responsabilidad social universitaria. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 1(69), 452-465. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31025702004.pdf>
- Chicharro, M., Carrillo, I., & Rosa, C. (2015). Responsabilidad Social Universitaria: Estudio empírico sobre la fiabilidad de un conjunto de indicadores de Gobierno Corporativo. *Innovar: Revista De Ciencias Administrativas Y Sociales*, 25(58), 91-103. Recuperado de: www.jstor.org/stable/innrevcieadmsoc.25.58.91
- CTCP (2009). Orientación Profesional: tarifas de honorarios profesionales. *Consejo Técnico de la Contaduría Pública*, 1-54. Recuperado de: <https://incp.org.co/Site/2012/legislativa/honorarios.pdf>
- De Azcárraga, J., & Goñi, F. (2014). Sobre la necesidad de una reforma universitaria. *Revista Española De Pedagogía*, 72(257), 5-21. Recuperado de: www.jstor.org/stable/23766810
- Dean, S., Smith, J., Payne, S., & Weinman, J. (2005). Managing time: an interpretative phenomenological analysis of patients' and physiotherapists' perceptions of adherence to therapeutic exercise for low back pain. *Disability and rehabilitation*, 27(11), 625-636. doi: <https://doi.org/10.1080/0963820500030449>
- Domínguez, M. & López, E. (2009). Estudiantes universitarios opinan sobre la responsabilidad social universitaria. *Humanismo y trabajo social*, 1(8), 223-246.
- Dunkley, J. E., Bates, G. W. and Findlay, B. M. (2015). Understanding the trauma of first-episode psychosis. *Early Intervention in Psychiatry*, 9(3), 211-220. doi: <https://doi.org/10.1111/eip.12103>
- Gaete, R. (2014). La responsabilidad social universitaria como política pública: Un estudio de caso. *DAAPGE*, 1(22), 103-128.
- Galeano, M. (2004). Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. Universidad Eafit, Medellín.
- Gill, D. (2014). An interpretative phenomenological analysis of punjabi sikhs' experience of caring for a relative with dementia. *PQDT - UK y Ireland*, (November), 1.
- González, N., Pirela, A., & Zerpa, M. (2012). La formación docente como investigador. Una Responsabilidad Social Universitaria. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 1(69), 466-479.

- Guerra, M. (1983). La “erosion” de la función docente. *Revista Española De Pedagogía*, 41(159), 105-118. Recuperado de: www.jstor.org/stable/23763425
- Harris, C. (2012). *The Experiences of a Doptive Mothers: An Interpretative Phenomenological Analysis*.
- Hunt, D. & Smith, J. (2004). The personal experience of carers of stroke survivors: an interpretative phenomenological analysis. *Disability and rehabilitation*, 26(16), 1000-1011. doi: <https://doi.org/10.1080/09638280410001702423>
- Kvale, S. (2011). Las entrevistas en investigación cualitativa. Ediciones Morata.
- Leavy, P. (2014). The Oxford handbook of qualitative research. *Oxford library of psychology*.
- López, M., Rosas, F., & Hernández, V. (2007). El liderazgo como criterio de calidad en el Modelo Europeo de Excelencia. Un estudio sobre la importancia que le atribuyen los directores. *Revista Española De Pedagogía*, 65(237), 295-316. Recuperado de: www.jstor.org/stable/23766032
- Martí, J. & Martí, M. (2013). Una década de responsabilidad social universitaria en Iberoamérica. *Revista española del tercer sector*, 1(25), 145-161.
- Martí, J., Moncayo, J., & Martí, M. (2014). Revisión de propuestas metodológicas para evaluar la responsabilidad social universitaria. *RIDU*, 8 (1), 2223-2516.
- Mateo, J. (1990). Función docente y demanda discente. *Revista Española De Pedagogía*, 48(186), 319-326. Recuperado de: www.jstor.org/stable/23764110
- Mathews, K. (2012). *Exploring Pupils’ Experiences of a Transition Project using Interpretative Phenomenological Analysis (IPA)*. (n.d.)
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2016). Compendio Estadístico Educación Superior Colombiana. Ministerio de Educación, 368. https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-360739_recurso.pdf%0Ahttp://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-360739_recurso.pdf
- Naval, C., & Ruíz, M. (2012). Aproximación a la responsabilidad social universitaria_ la respuesta de la universidad a la sociedad. *Revista de pedagogía*, 64 (3), 103-115.
- Nunnerley, J., Hay-Smith, E. & Dean, S. (2012). Leaving a spinal unit and returning to the wider community: an interpretative phenomenological analysis. *Disability and Rehabilitation*, 35(August), 1-10. doi: <https://doi.org/10.3109/09638288.2012.723789>

Núñez, M., Salom, J., & Rosales, B., et al. (2012). Responsabilidad Social Universitaria: enfoque de gestión ética compartida. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 1(69), 579-594.

Pietkiewicz, I. and Smith, J. A. (2012). A practical guide to using Interpretative Phenomenological Analysis in qualitative research psychology. *Czasopismo Psychologiczne (Psychological Journal)*, 18(2), 361-369. doi: <https://doi.org/10.14691/CPPJ.20.1.7>

Pros, R., y Del Mar, M. (2010). La gestión del tiempo de los profesores universitarios en función de la modalidad educativa: Sus efectos psicosociales. *Revista Española De Pedagogía*, 68(246), 297-310. Recuperado de: www.jstor.org/stable/23766302

Ramallo, M. (2015). La evaluación de la Responsabilidad Social Universitaria. *Debate Universitario CAEE-UAI*. 4(7), 25-38.

Raval, H. & Smith, J. (2003). Therapists' Experiences of Working with Language Interpreters. *International Journal of Mental Health*, 32(2), 6-31. doi: <https://doi.org/Article>

Ruiz, A., & Espínola, Z. (2007). La Responsabilidad Social Universitaria en el Paraguay. *Población y Desarrollo*, 1(34), 16-25.

Shinebourne, P. & Smith, J. (2011). «It is Just Habitual»: An Interpretative Phenomenological Analysis of the Experience of Long-Term Recovery from Addiction. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 9(3), 282-295. doi: <https://doi.org/10.1007/s11469-010-9286-1>

Shinebourne, P. (2011). Interpretative Phenomenological Analysis. In N. Fros. (Ed.), *Qualitative Research Methods in Psychology* (pp. 44-65). *Berkshire: McGraw Hill-Open University Press*.

Smith, J. & Osborn, M. (2008). Interpretative Phenomenological Analysis. In J. Smith. (Ed.), *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods* (pp. 53-80). doi: <https://doi.org/10.4135/9781848607927.n11>

Smith, J. & Rhodes, J. (2015). Being depleted and being shaken: An interpretative phenomenological analysis of the experiential features of a first episode of depression. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 88(2), 197-209. doi: <https://doi.org/10.1111/papt.12034>

Smith, J. & Shinebourne, P. (2012). Interpretative phenomenological analysis. In H. Cooper, P. Camic, D. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf and K. J. Sher. (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology, Vol 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological*. (pp. 73-82). doi: <https://doi.org/10.1002/9780470776278.ch10>

Valenzuela, H., Reygadas, L., y Cruces, F. (2015). Mi trabajo es mi vida. La incrustación de los mundos de la vida y del trabajo en empresas españolas / My Job is my Life. Overlap between Life and Work in Spanish Companies. *Reis: Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, (150), 191-210. Recuperado de: www.jstor.org/stable/26478918

Valero, É, & Reyes, K. (2006). El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor. *Innovar: Revista De Ciencias Administrativas Y Sociales*, 16(27), 73-90. Recuperado de: www.jstor.org/stable/23741216

Williams, H. (2015). *Using a sociocultural framework to explore the experiences of visually impaired young people who leave school; their transition experiences, feelings of independence and sense of identity during the transition process: An Interpretative Phenomenologica*. (n.d.)

Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology*. UK: McGraw-hill education.

Zárate, R., & Mantilla, E. (2014). La deserción estudiantil UIS, una mirada desde la responsabilidad social universitaria. *Revista del Instituto de Estudios Superiores en Educación*, 1(21), 120-133.

CARACTERIZACIÓN ORGANIZACIONAL DE LOS MICROEMPRESARIOS AGROINDUSTRIALES DE LOS SUBSECTORES FRUTAS Y LEGUMBRES EN LA CIUDAD DE CARTAGENA

ORGANIZATIONAL CHARACTERIZATION OF AGROINDUSTRIAL MICROEMPRESARIES OF FRUIT AND VEGETABLE SUBSECTORS IN THE CITY OF CARTAGENA

Artículo de Investigación

Javier Hernández Royett¹⁵

Alain Castro Alfaro¹⁶

Resumen: El presente artículo tiene como objetivo identificar el nivel empresarial y contable de los microempresarios en el sector agroindustrial en los subsectores frutas, legumbres. Está enmarcado en el tipo de investigación documental-transversal, apoyada en técnicas e instrumentos de recolección de datos, específicamente en el análisis de fuentes documentales, la observación y la encuesta. Con base a los datos recopilados en la cámara de comercio se realizaron actividades preparatorias, luego el diseño del instrumento y el acercamiento a las empresas de los subsectores frutas legumbres y chocolates, al analizar los resultados obtenidos por los instrumentos, se resalta que las microempresas no tienen una organización administrativa, además no capacitan a su personal de trabajo y no cuentan con un plan jerárquico organizado. El trabajo se diseñó para determinar el nivel de desarrollo empresarial y contable de los subsectores del sector agroindustrial, con la finalidad de evaluar sus procesos productivos y la estructura orgánica que conlleva a determinar la competitividad y la toma de decisiones.

Palabras claves: Caracterización organizacional, Microempresario, Subsectores agroindustriales, Desarrollo empresarial contable.

Abstract: This article aims to identify the business and accounting level of microentrepreneurs in the agribusiness sector in the fruit, legumes subsectors. It is framed in the type of documentary-cross-sectional research, supported by data collection techniques and instruments, specifically in the analysis of documentary sources, observation and survey. Based on the data collected in the Chamber of Commerce, preparatory activities were carried out, then the design of the instrument and the approach to the companies of the fruit and vegetables subsectors, when analyzing the results affected by the instruments, it is highlighted that the microenterprises do not. They have an administrative organization, they also do not train their work staff and do not have an organized hierarchical plan. The work was designed to determine the level of business and accounting development of the subsectors of the agribusiness sector, with the determination to evaluate their production processes and the organic structure that will lead to determining competitiveness and decision-making.

Keywords: Organizational characterization, Microentrepreneur, Agribusiness subsectors, Accounting business development.

¹⁵ Contador Público, Especialista en aprendizaje virtual, Docente investigador categoría asociado Colciencias javierhernandez@unisnu.edu.co. Cel. +57 301 649 6219.

¹⁶ Sociólogo. Magister en Gestión de la Alta Dirección Docente investigador en la Corporación Universitaria Rafael Núñez alain.castro@curvirtual.edu.co

Introducción

La investigación, pretende realizar una caracterización de los subsectores frutas, legumbres y chocolates para reconocer la importancia que tienen esos subsectores a nivel organizacional, tanto a nivel administrativo como contable, indispensable para que los microempresarios preparen las más oportunas decisiones hacia el futuro y puedan responder a las dificultades que se generan en el proceso productivo estudiados. El estudio es de tipo documental-transversal, mediante la recolección de muestras de doce microempresas.

Inicialmente, se concibió el estudio previo de las empresas que estaban legalmente constituidas y registradas en la cámara de comercio de Cartagena, concernientes a los subsectores frutas, legumbres y chocolate del sector agroindustrial. Al respecto, las prioridades que el gobierno nacional ha definido dentro del sector agroindustrial en su Programa de Transformación Productiva se enfocan en sectores que no aparecen como los de mayores registros en la base de datos. Entre los sectores se destacan Hortofrutícola (CIIU 1020), Chocolatería, Confitería y sus Materias Primas (CIIU 1082), la agroindustria en Cartagena está orientada principalmente a tres divisiones: una de ellas es la división 10 (Elaboración de productos alimenticios), hay que tener en cuenta que las empresas de la división 10 que presentan mayor número de registros en la agroindustria de la ciudad de Cartagena son, en su orden: El procesamiento y conservación de frutas, legumbres, hortalizas y tubérculos (código CIIU: 1020), la elaboración de productos lácteos (código CIIU: 1040), y la elaboración de cacao, chocolate y productos de confitería (código CIIU: 1082). Estos últimos tres sectores son los que a juicio del gobierno nacional deben ser priorizados (DANE, 2012).

La información existente sobre el nivel organizacional de los tres subsectores es escasa, lo cual es importante en el estudio, por el rol administrativo y contable que puede ser fuente para valorar la competitividad y productividad del sector agroindustrial. Con los resultados de los instrumentos obtenidos se analiza, que las empresas no tienen una estructura orgánica precisa, el nivel de automatización industrial de sus procesos es escaso, esto conlleva a que sus procesos de producción no sean eficientes.

Este proyecto, ayuda de manera específica al sector agroindustrial en los subsectores frutas, legumbres y chocolates, ya que permite conocer el desarrollo empresarial y la organización contable y fortalecer estos aspectos, siendo más competitivas para la toma de decisiones. También es importante destacar que la estructura jerárquica y contable de una empresa es vital para fortalecer las estrategias administrativas que conllevan a medir y corregir los errores en los procesos productivos que se generen, lo cual se vislumbra con los resultados obtenidos.

Marco teórico de referencia

Las microempresas no están obligadas a aplicar estándares internacionales, es decir las Normas de Información Financiera -NIF- establecidas en el (Decreto 2706, 2012), ahora compilado en el nuevo Decreto Único Reglamentario (Decreto 2420, 2015). Estas no son propiamente normas internacionales sino, un marco normativo local colombiano. Su ámbito de aplicación está definido para las microempresas,

entidades que tengan menos de 500 salarios mínimos en activos y menos de 10 trabajadores. Están obligadas a llevar contabilidad. Esto ayuda a obtener mayores niveles de desarrollo administrativo y contable.

Revisando el tema del desarrollo organizacional, este se ha instituido como una herramienta que tiene validez para alcanzar la eficiencia organizacional, que se requiere en los tiempos contemporáneos, donde la competencia en aspectos de índole nacional e internacional constituye factores básicos en el desarrollo de los procesos.

Además, la organización no es sólo un espacio de trabajo ni la búsqueda de funcionalidad compleja. Es en sí misma, una manifestación de múltiples intensiones, que componen un sistema integrado mediante organigramas, los cuales pueden estar diseñados o no. Por esta razón es importante conocer y estudiar las organizaciones.

Ahora, el desarrollo organizacional busca lograr una mayor eficiencia en el personal y la producción condición indispensable para el progreso de las naciones. Con todo esto se destaca, que el sector agroindustrial aprovecha las riquezas y el potencial del campo, saltando desde las zonas rurales al resto de las regiones, lo cual proporciona aportes a la demanda local y regional de alimentos. Todo esto, debería reducir los precios de la mercancía y por ende de los productos derivados en el sector durante las próximas décadas, entrando en el rol de abordar retos que enfrenta el sector agroindustrial colombiano como son los altos costos de producción.

El (Plan Nacional de Desarrollo, 2014-2018, 2014) PND da soporte al sector agroindustrial en los subsectores frutas legumbres y chocolates, cuando estipula que los sistemas de producción tienen estructuras rígidas, costos de los insumos 30% más costosos con respecto a países vecinos, según el CRECE (Centro de Estudios Regionales Cafeteros y Empresariales). Además, los costos de transporte del producto de la finca al puerto o al aeropuerto, es más alta en Colombia, casi dos veces que el promedio para América Latina y el Caribe. Según datos del Banco Mundial, en Colombia los costos son de \$US4,79 dólares mientras para la región son de \$US 2,61. Estos datos se toman del diagnóstico realizado, por el gobierno, en las bases del PND 2014-2018.

En consonancia con esto, el gobierno nacional mediante la (Ley 590, 2000) y la (Ley 905, 2004) ha promovido el desarrollo integral de las micro, pequeñas y medianas empresas para la generación de empleo, el desarrollo regional, la integración entre sectores económicos, el aprovechamiento productivo de pequeños capitales y la capacidad empresarial, entre otros.

Metodología

El objeto de estudio de esta investigación, lo constituyen las empresas legalmente constituidas y registradas en la Cámara de Comercio de Cartagena, pertenecientes a los subsectores frutas, legumbres y Chocolates del sector agroindustrial, sin embargo debido a la falta de localización de algunas microempresas se reorganizó la base de selección de acuerdo a un criterio por conveniencia tomado a partir de referentes directos obtenidos de los mismos microempresarios y otras pesquisas detectadas en el comercio de los subsectores estudiados. Con base a esto se visitaron las empresas que se describen en la tabla 1.

Tabla 1. Empresas visitadas

Empresa	Ubicación	Subsector	Observaciones
Casa del pudín	Barrio chile Mz 31 lote 19, B/República de Chile	Chocolate	No se ubicó
Frut@fresk	Martínez Martelo el mercado, bodega 2	Frutas y legumbres	Exportadora
El agricultor	Martínez Martelo el mercado	Legumbres	Estructura organizacional básica
Pie Popa	Carrera 21 No 29-110	Chocolate	No se ubicó
Alimentos perecederos de Colombia	Urb. San pedro Mz 5 lote 15	Frutas	No se ubicó
Marcela del Rosario Núñez R.	Blas de Lezo, Av. Kennedy		8 años de actividad. Estructura organizacional familiar básica
Conservados del Caribe E.U.	Blas de Lezo Mza 37 Lote 4 Etapa 4	Frutas y legumbres	No se ubicó

Natalia Sandoval	Barrio Torices Sector San Pedro		Estructura organizacional básica
José Dionisio Muñiz	Barrio san Fernando calle 13 A No. 80 B – 316		No tiene estructura organizacional
Cristian Hernández Gómez	Plazuela Cra 71 # 30-136		No se ubicó
Paulina Batista	Calle larga 8B 51, centro de Cartagena		Solo tiene administrador

Fuente: elaboración propia (2015)

Fases del estudio

El estudio se desarrolló en cuatro etapas o fases como se detallan a continuación:

Acercamiento a las empresas, que se desarrollaran mediante las actividades preparatorias para la aproximación a las empresas y sus propietarios, que integran los subsectores objeto del estudio.

Preparación de la información registrada en las bases de datos de la Cámara de Comercio de Cartagena para depurar los subsectores de frutas, legumbres y chocolates, pertenecientes al sector agroindustrial con operación en la ciudad de Cartagena.

Diseño del instrumento y recolección de la información, el cual abarcar las distintas variables que describirían el entorno administrativo y contable de las empresas pertenecientes a los subsectores frutas, legumbres y chocolates.

Aplicación del instrumento a análisis de resultados, a lo cual se procede, una vez diligenciados los instrumentos, mediante su digitación, procesamiento e interpretación de los resultados obtenidos.

El tipo de investigación es documental-transversal, aplicando una encuesta dirigida a las empresas del sector agroindustrial legalmente constituidas.

Entre las limitaciones se mencionan las dificultades en la visita de campo, debido a que no se encontraron algunas empresas en las direcciones indicadas por la Cámara de Comercio. Esto ocasiona que los resultados analizados corresponden a 5 de 11 empresas identificadas en el estudio.

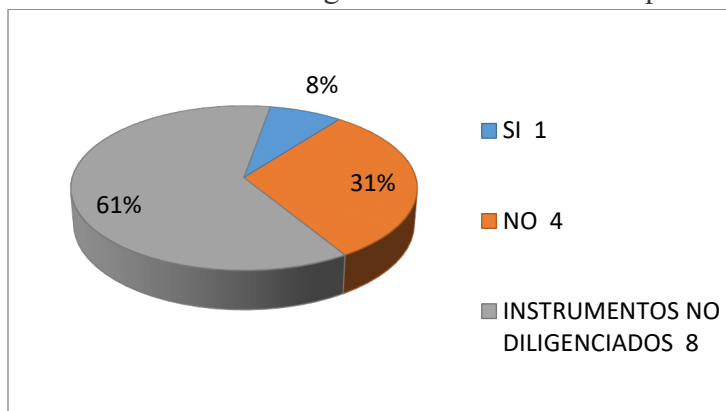
Resultados

A continuación, se detallan los resultados detectados luego de aplicar el instrumento a las cinco microempresas detectadas luego del trabajo de campo.

Estructura organizacional

Para determinar la estructura organizacional de las cinco microempresas visitadas se detectó lo expresado en la gráfica 1.

Gráfica 1. Estructura organizacional de microempresas



Fuente: elaboración propia (2015)

La Gráfica 1, indica que las microempresas en un 31% no poseen una estructura organizacional, solo el 8% de las microempresas tienen una estructura organizacional, la cual las hace más competitivas en las estrategias promocionales, en la administración y la toma de decisiones.

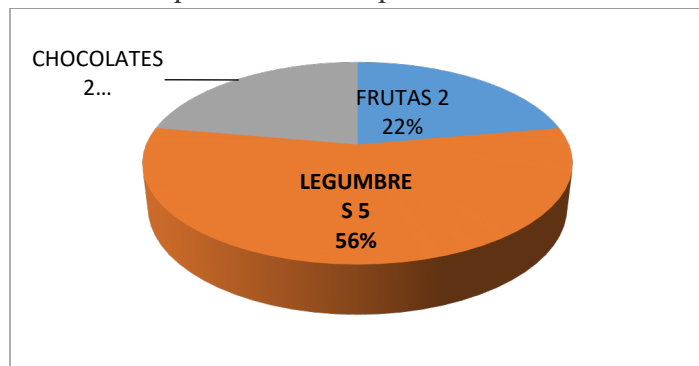
En ocho de las empresas (61%) no se pudo aplicar el instrumento por problemas de ubicación de las direcciones, según la observación directa y opiniones de los vecinos y de los microempresarios encuestados, se pudo establecer que las microempresas suelen estar ubicadas en la misma residencia y por ello las mudan junto con sus propietarios. También sucede que se convierten en otro tipo de microempresas.

Si una microempresa tiene una buena estructura organizacional estas tendrán estrategias administrativas adecuadas y buenas decisiones frente a situaciones que se generen en el mercado y dentro de la misma.

Tipos de empresas

La clasificación d empresas por tipos se puede evidenciar en la siguiente Gráfica 2.

Gráfica 2. Tipos de microempresas



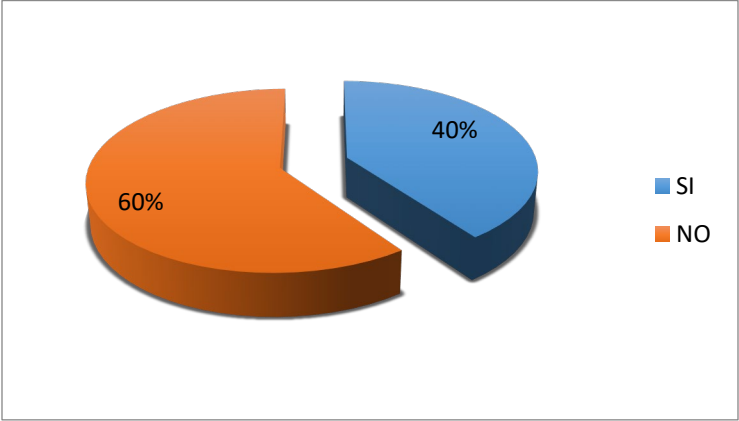
Fuente: elaboración propia (2015)

La Gráfica 2, indica la clasificación de las microempresas de acuerdo a la actividad, independiente de si empresa fue localizada o no, es decir a partir de los datos de cámara de comercio y también de los resultados de campo obtenidos.

El 56 % de las microempresas se dedican a la comercialización de legumbres, y el 22%, en igual proporción, se dedican a la comercialización de frutas y de chocolate.

Capacitación empleados

Gráfica 3. Capacitación a empleados

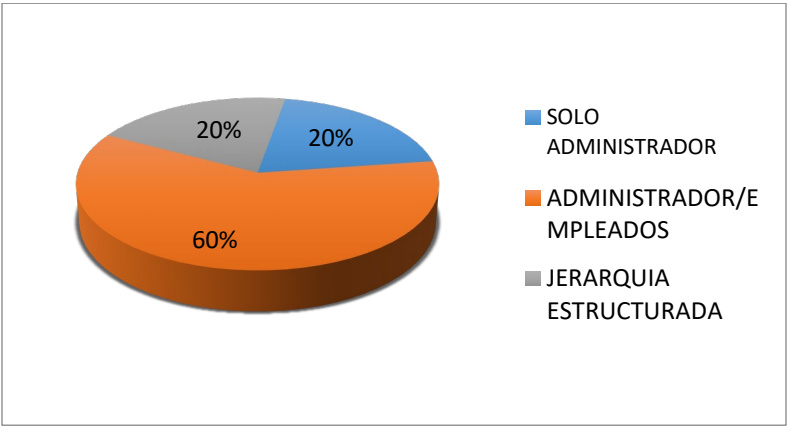


Fuente: elaboración propia (2015)

La Gráfica 3, indica que un 60% los empleados de las microempresas no están siendo capacitados laboralmente en temas relacionados con sus funciones y por fuera de las mismas, mientras que solo el 40% de las microempresas capacitan al personal de trabajo. Esto contribuye a una mayor eficiencia en sus procesos productivos.

Cargos administrativos fijos

Para el análisis de cargos administrativos fijos que tienen las empresas en los tres subsectores se tiene: Gráfica 4. Cargos administrativos fijos



Fuente: elaboración propia (2015)

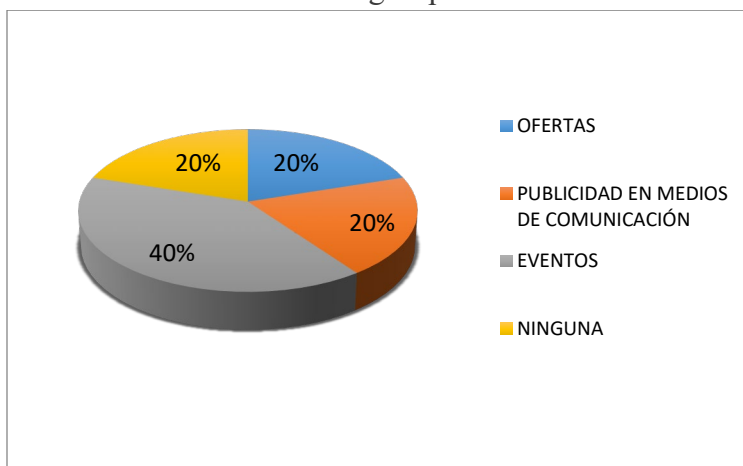
Solo una empresa está a cargo del administrador con un 20%, otro 20% con jerarquía estructurada donde esta es más competitiva por la capacidad de personal administrativo que le permite promover estrategias comerciales.

En este punto se tomaron cuáles son las estrategias promocionales que utiliza la empresa para ofertar sus productos, tenemos:

Estrategias promocionales

Las estrategias promocionales que las empresas aplican para mejorar sus ventas se pueden apreciar en la Gráfica 5.

Gráfica 5. Estrategias promocionales



Fuente: elaboración propia (2015)

Se interpreta que un 40% de las empresas ofertan sus productos en el mercado las cuales las hacen más competitivas, con relación a las otras formas de ofertar sus productos.

Conclusiones

En las microempresas de los subsectores frutas, legumbres y chocolate estudiadas en la ciudad de Cartagena, se presenta una característica generalizada, la cual es no cumplen todos los requisitos organizativos de una microempresa, porque existe una escasa y en algunos casos inexistente estructura organizacional. El caso especial de la empresa no cumple esa condición porque se dedica a la exportación de sus productos, por lo cual no está categorizada como microempresa.

En el subsector chocolates no se reporta datos porque no se encontró la ubicación de las empresas seleccionadas, por traslado a otro sitio sin ubicación o cambio de vivienda.

En el subsector legumbres, de la información recopilada se observa que su nivel organizacional también es reducido, aunque cuentan con la capacitación adecuada del personal para el ejercicio de las funciones de esta.

Referencias bibliográficas

Hernández Palomino, Jorge A., Gallarzo, Manuel, and Espinoza Medina, José de J.. Desarrollo organizacional.[en línea]: México: Pearson Educación, 2011. ProQuest ebrary. Páginas 6.7.8. [Web. 9 May 2016]. Disponible en:< <http://site.ebrary.com/lib/bibliotecacurnsp/reader.action?docID=10957585> >.

Agro, competitividad y Plan Nacional de Desarrollo (p.p. 322 a 327),07 mayo de 2016, encontrado en: http://www.las2orillas.co/wp-content/uploads/2015/03/Oscar_Agro-competitividad-y-Plan-Nacional-de-Desarrollo.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE (2015). Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas. Revisión 4 adaptada para Colombia, CIU Rev. 4 A.C. Bogotá.

Paola Andrea Bautista Martín. Factores que inciden en el éxito de las microempresas con mínimo cinco años de existencia del sector terciario del municipio de Arauca. Tesis Universidad Nacional de Colombia Facultad de Ciencias y Administración Arauca, Colombia 2013

Albeiro Berbesi Urbina. La Empresa Agroindustrial En Colombia Caso Bolívar 2011. Fundación Universidad De Bogotá Jorge Tadeo Lozano Vicerrectoría de estudios de postgrado maestría en mercadeo agroindustrial Bogotá D.C. 2011

Chaparro, G, et al. (2015). Caracterización del sector empresarial en el departamento de Casanare. Gobernación de Casanare, Secretaría de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente Dirección Técnica Empresarial

Durán, E. Caracterización de la Microempresa en el Sector Urbano del Municipio de Sincelejo-Colombia 2003-2004.

ROL DE LAS EMPRESAS Y LOS EMPRESARIOS EN EL DESARROLLO HISTÓRICO EN EL CARIBE COLOMBIANO

ROLE OF COMPANIES AND ENTERPRISES IN THE DEVELOPMENT HISTORIC IN THE COLOMBIAN CARIBBEAN

Artículo de Revisión

Nelson Figueroa Mendoza¹⁷

Resumen: Conocer la historia empresarial en el caribe colombiano, sirve de referencia para entender como ha sido el desarrollo de las empresas, empresarios, sus orígenes históricos, así como las condiciones políticas, sociales, económicas y culturales en las cuales han surgido y han evolucionado, hasta caracterizar lo que hoy define el desarrollo empresarial en la costa caribe colombiana. La historia económica y empresarial en Colombia y en su región caribe han presentado un notable avance en cuanto a las publicaciones y a la literatura producida las últimas dos décadas; en cuanto a las fuentes utilizadas para adelantar estos estudios, Meisel hace un balance de cada una de ellas, anotando los pro y contras que presentan como fuentes fiables de información, Por tal motivo es importante resaltar la relevancia que tiene para los investigadores la comparación entre estas fuentes, para así construir de una forma veraz, lo que ha sido el desarrollo de las empresas en la costa del caribe Colombiano, como por ejemplo los archivos extranjeros que han sido relevantes para el caso de la actividad empresarial de la histórica compañía United Fruit Company.

Palabras clave: Empresas, Empresarios, Desarrollo empresarial, Historiografía.

Summary: Knowing the business history in the Colombian Caribbean, serves as a reference to understand how the development of companies, entrepreneurs, their historical origins has been, as well as the political, social, economic and cultural conditions in which they have emerged and evolved, until characterize what today defines business development in the Colombian Caribbean coast. Economic and business history in Colombia and its Caribbean region have presented a remarkable advance in terms of publications and literature produced over the past two decades; As for the sources used to advance these studies, Meisel takes stock of each one of them, noting the pros and cons that they present as reliable sources of information. For this reason it is important to highlight the relevance of the comparison between researchers These sources, in order to build in a truthful way, what has been the development of companies in the Colombian Caribbean coast, such as foreign archives that have been relevant in the case of the business activity of the historic company United Fruit Company

Keywords: Business, Business, Business development, Historiography.

¹⁷ Nelson Figueroa Mendoza. Magister en Desarrollo Empresarial. Universidad del Sinú. Investigador grupo CUS. Nelsonfigueroa25@hotmail.com

Introducción

Resulta curioso que los empresarios costeños desde la independencia siempre fueron generalmente blancos, y no hay registros donde se destaquen otras etnias, al respecto escribe Meisel¹⁸: El mundo empresarial de la costa parece contrastar con el mundo de la política, donde desde la independencia los mulatos, zambos y mestizos, e incluso negros libres, empezaron a jugar un papel muy visible. Por lo tanto, pareciera que la apertura racial que se observó en las fuerzas armadas y en las profesiones liberales, no se dió en igual medida en el campo empresarial. La duda que queda es si la actividad empresarial era más excluyente que otras esferas de la sociedad o si es que no se ha estudiado suficientemente bien la historia empresarial de la región y, por ello no se ha detectado aún la presencia de empresarios de origen racial diferente al blanco o “blanco de la tierra”. Es probable que la respuesta sea que ambas circunstancias estén presentes, es decir, que había mayor exclusividad racial por parte de la elite empresarial, pero también que aún falten los estudios sobre empresarios mulatos, negros y mestizos. Resulta sorprendente que en una región donde a finales del siglo XVIII se clasificó al 90% de la población como indígena, negra o mezclada, todos los empresarios no inmigrantes referenciados en los estudios que estamos discutiendo eran blancos¹⁹.

Lo que demuestra que la clase empresarial históricamente ha sido elitista, y en muchos casos corrupta, y como lo cita Elias²⁰, aludiendo a una frase de Balzac: “Detrás de cada gran fortuna, hay un Crimen”. El análisis que hace este reconocido historiador samario, acerca de la corrupción de los empresarios en la primera mitad del siglo XIX en Santa Marta, demuestra que muchas veces la fortuna de estos, era producto más de la corrupción que del comercio, haciendo alusión a los empresarios representativos de Santa Marta en la época, como son, Joaquín de Mier y Benítez; Evaristo de Ujueta y Bisais y Juan Fairbanks entre otros. Y a pesar de que floreció para ese tiempo un auge de empresarios, esto se debió en gran parte a la relación empresa-política-justicia-corrupción. Al tenor del autor: “...se ha demostrado las relaciones de poder y estructuras administrativas, comprometidas en el papel que dentro del comercio ilícito neogranadino jugó Santa Marta como ciudad puerto”²¹. Otros empresarios destacados en la historia empresarial de Santa Marta fueron los apellidos Díaz granados, noguera, Abello y Vengoechea.

La autora Maria Teresa Ripoll (2012), destaca la actividad ganadera en la costa norte de Colombia, citando al ganadero inmigrante de origen Alemán Adolfo Held, y su hacienda Jesús del Río en Zambrano, Bolívar. Diego Martínez Camargo, ganadero del Sinú, y empresario de mucha visión; otros ganaderos comerciantes citados, asentados en Sincelejo son Arturo y José Joaquín García, los Támara y los Chadid, destacando su trayectoria económica.

Según Ripoll: dos artículos de Joaquín Vilorio ofrecen una visión más realista del papel de la ganadería en el desarrollo económico regional. En un primer artículo titulado “Ganadería bovina en las llanuras del

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Elias Jorge, La corrupción en los empresarios de Santa Marta: 1800-1850

²¹ Ibid.

Caribe colombiano”, se hace una evaluación comparativa del manejo de la industria pecuaria en las distintas regiones ganaderas de Colombia, centrando la atención en los siete departamentos de la costa norte entre los años de 1995 y 2002, cuando la región albergaba el 32% del total del hato ganadero nacional, que para esa fecha alcanzó casi 25 millones de cabezas. Es en un segundo artículo, “La economía ganadera en el departamento de Córdoba”, en donde Viloria va a aportar argumentos concretos que cuestionan el papel de la ganadería como motor de desarrollo en el departamento de Córdoba, tradicionalmente el principal centro ganadero de la región, y que junto con los departamentos de Antioquia y Meta concentran los mayores inventarios bovinos de Colombia. Se busca en este artículo precisar el aporte de la ganadería bovina a la economía de Córdoba, en el período en cuestión, teniendo presente indicadores que no se habían tenido en cuenta antes²², como participación en el PIB total, generación de empleo, relación de costos e ingresos, entre otros. Lo que muestran las cifras es que el departamento de Córdoba, no obstante contener el 30% del hato bovino regional, tiene una representación del 5.4% en la producción industrial del sector ganadero.

No obstante, a pesar de que no existen registros históricos de primera fuente, para el caso de la corrupción en el desarrollo empresarial ganadero en Córdoba, para nadie es un secreto los lazos de poder y la relación empresa-política-justicia-corrupción. Los dineros de la parapolítica en los valles del Sinú, la influencia Paramilitar de los Castaño y los Mancuso en la década pasada; ya que estos fenómenos han sido protagonistas para el desarrollo de empresas y empresarios en esta parte de la costa caribe.

Es importante resaltar igualmente el desarrollo empresarial del municipio de Cereté en esta región del país, citando a Ripoll: Especialmente interesante me pareció el artículo de Joaquín Viloria, “Estructura económica de Cereté: Municipio agrícola de Córdoba”. Cereté, ubicado en medio de las mejores tierras del valle del Sinú, tiene una interesante historia de explotación agrícola y ganadera, que se inicia desde mediados del siglo XIX, cuando atrajo a inversionistas extranjeros, franceses, belgas y norteamericanos, quienes adquirieron haciendas en las que organizaron plantaciones de cacao, caucho, café, ganado y explotación maderera. Igualmente sostiene que: “era, hasta hace poco un municipio predominantemente agrícola, en el que, dice Viloria, los cultivos más extendidos eran el algodón, sorgo, maíz tecnificado, arroz mecanizado y arroz de riego. (Hay un porro que habla de Cereté como “la capital del oro blanco”, por la bonanza algodонера que se produjo allí en la década de 1970). Sobre esta producción agrícola, dice Viloria que la cosecha del año 2000 alcanzó un valor total cercano a 51.500 millones de pesos, del cual el algodón y el maíz representaron el 96% del valor total de esas cosechas”²³. Modernizar los procesos de la

²² Adolfo Meisel, consideró acertadas las apreciaciones de Posada Carbó sobre la ganadería costeña, excepto en lo que se refiere al aporte en el desarrollo económico regional: “(...) ni el grado de encadenamiento de la ganadería costeña era favorable para el desarrollo de la región ni las características de demanda de la carne (elasticidad ingreso menor que uno) le permitían ser un vigoroso motor del desarrollo regional. Sobre esto último no se percató Posada al no haber analizado la economía costeña desde el punto de vista de su PIB total y en términos comparativos con la economía del resto del país”: Adolfo Meisel: “Los estudios sobre historia económica de Colombia a partir de 1990. Principales temáticas y aportes”. *Cuadernos de Historia Económica y Empresarial*. No. 13. Marzo de 2005, p. 38.

²³ Ripoll, M. La Historia Empresarial en Cartagena y Bolívar, con énfasis en la ganadería, 1997-2010

cadena de producción es el reto que plantea Vitoria a los ganaderos de este departamento si se quiere generar mayores beneficios a la economía cordobesa.

Para el caso de Bolívar Ripoll cita a Gerson Javier Pérez y su artículo: “Bolívar: industrial, agropecuario y turístico”, donde compara la disociación demográfica y económica entre Cartagena capital de Bolívar y el resto del departamento. La mitad de la población del departamento se encuentran en la capital y la geografía heterogénea marcó la disparidad económica, sobre todo desde la primera mitad del siglo XX, cuando se dividió el departamento del Bolívar grande, dando origen a los departamentos de Atlántico, Sucre y Córdoba.

La producción industrial del departamento de Bolívar, como se sabe, se concentra en Cartagena en la zona de Mamonal, siendo su renglón principal el petroquímico, seguido del sector de alimentos y servicios. Aunque el sector industrial en Cartagena es bastante dinámico y mantiene una tendencia al crecimiento, el tipo de actividad industrial dominante, la petroquímica, no genera muchos empleos y es intensivo en capital, y aunque el sector de alimentos en la zona es importante y es intensivo en mano de obra, parece ser insuficiente para paliar las crecientes necesidades de la población²⁴. Se puede añadir a esta apreciación un comentario al margen, y es el agravante que representa las distintas oleadas de migración del campo a la ciudad suscitada por el desplazamiento forzado que genera la violencia, y que encuentra un destino atractivo en Cartagena. De tal manera que aunque tengamos un sector industrial más productivo que hace 25 años, éste no alcanza a mejorar la oferta de empleo, por lo tanto la ciudad seguirá manteniendo la calificación de la segunda ciudad con mayor nivel de pobreza dentro de las 13 principales del país.

Como se puede apreciar en el análisis del párrafo anterior, la autora María Ripoll, resalta la historia económica y su importante aporte para ilustrar la historia empresarial del departamento de Bolívar.

Para el caso de la historia empresarial de Barranquilla, se dan una serie de acontecimientos bastantes singulares, y tiene que ver cuando emerge como puerto marítimo importante, desplazando a Santa Marta en importancia comercial, prueba de esto es la migración de empresarios y grandes comerciantes como Joaquín y Manuel Julián de Mier, al igual que inmigrantes importantes que llegaron a esta zona; otras familias sobresalientes son los Noguera, Simmonds, los Vengoechea, quienes dejaron un legado en la historia empresarial de esta zona del Caribe Colombiano.

Dentro de los empresarios emprendedores que han aportado al desarrollo empresarial de la región sobresale Diego Martínez Camargo, como un visionario que se destacó en la exportación de carne de res, y fue pionero en la industria petrolera de la región. Otro que ya citamos antes fue el Alemán Adolf Held, quien se estableció en Barranquilla, y a finales del XIX, estableció una cadena de almacenes en varias ciudades, fundó una hacienda ganadera “Jesús del Río”, en donde se destacó el mejoramiento de razas, trayendo a Colombia el primer toro Cebú, al igual fue empresario tabacalero en el Carmen de Bolívar e

²⁴ Ibid.

incursiono en el transporte a vapor por el río Magdalena, se reconoce su espíritu emprendedor basado en la disciplina, su visión y constante búsqueda de la modernidad, lo que lo hace uno de los empresarios referentes en la historia empresarial del Caribe Colombiano.

En cuanto la navegación a vapor por el río Magdalena para la historia empresarial, cabe resaltar que el aporte de Joaquín de Mier también fue significativo. El investigador Joaquín Viloria registra: “El Congreso de la República y el gobierno del vicepresidente Francisco de Paula Santander le otorgaron al alemán Juan Bernardo Elbers el privilegio de la navegación a vapor por el río Magdalena, en 1823. Elbers tenía el permiso y la exclusividad por veinte años de transportar carga y pasajeros por el río Magdalena en vapores fluviales. El primer vapor de Elbers se llamó *Fidelidad*, el cual llegó a Barranquilla en enero de 1824. En síntesis, el negocio de la navegación a vapor atrajo la atención del empresario Joaquín de Mier y Benítez desde la temprana fecha de 1829, año en que adquirió una embarcación que había encargado Juan Bernardo Elbers. Más adelante fundó varias empresas de navegación a vapor con el empresario antioqueño Francisco Montoya y otros comerciantes samarios, con las que no sólo aprovecharon los subsidios en efectivo entregado por diferentes gobiernos, sino además dinamizaron las exportaciones de tabaco y las importaciones de productos europeos. Queda claro que el establecimiento permanente de la navegación a vapor por el río Magdalena a partir de 1846 se debe en gran parte a Joaquín de Mier y otros comerciantes samarios, quienes conformaron en esa fecha la *Compañía de Vapores de Santa Marta*”²⁵.

Estudios historiográficos y su relación con la historia económica y empresarial

Este aparte tiene como finalidad presentar a la historia económica como disciplina, sus metodologías, su relación con la historia, como también viajar un poco por la historiografía latina, la relación entre antioqueños y costeños como parte de la historiografía empresarial de nuestro país y por último centrar los métodos válidos propuestos por Chandler para hacer historia empresarial.

La historia económica es una ciencia relativamente reciente, no sola como disciplina independiente sino también como esfera de interés científico. Al abordar la historia económica no solo se debe tocar los problemas de la economía, sino la interacción con la cultura, población, estructura social entre otros fenómenos, ya que estos problemas coexisten en tiempo y espacio y permean los estudios de carácter histórico económico o socio económicos. La complejidad de la renovación metodológica de estos estudios radica en la participación de variables complejas en los procesos históricos, como son las motivaciones que orientan las conductas y las influencias de las mentes que participan en estos fenómenos, como bien lo referencia el investigador samario Elías (2008), esto ha hecho que los historiadores planteen nuevas formas o métodos para realizar estudios históricos de carácter económico.

En las nuevas metodologías para hacer historiografía de corte económico, como la Cliometría también se presentan limitaciones, en la apreciación de Elías (2008) plantea: “La Cliometría puede criticar y modificar la historia producida por otros medios, pero no produce respuestas propias”, e ilustra con un

²⁵ Viloria, J. *Empresarios de Santa Marta: El caso de Joaquín y Manuel Julián de Mier, 1800-1896*

ejemplo el rol que cumple la Cliometría para el estudio de la historia económica: “Su función en la feria de ganado de la historia se parece más a la del inspector de pesas y medidas que la del ganadero que cría los bueyes” lo que viene a ilustrar la pertinencia y rigurosidad con que debe estudiarse la historia, ya que la historia económica o empresarial no podría entenderse de forma aislada al contexto donde se desarrolla, y ahí la pertinencia de estos métodos y la discreción del investigador que debe tener un perfil de historiador y científicidad.

En cuanto a la diferencia entre historia e historia económica, podemos resaltar que la primera estudia casos particulares, mientras la historia económica como ciencia social busca principios generales. La teoría económica en términos históricos provee ideas, preguntas y enfoques muy útiles para la historia económica. Ahora, mirando lo que ofrece la historia económica a la economía, si los modelos están en función de los contextos institucionales, la historia económica es la que produce información histórica que permite ampliar la base informativa disponible para el economista. Pocas cosas pueden interesar más a un economista civilizado que observar la interacción entre las instituciones sociales y la conducta económica en el tiempo y en el espacio.

El desarrollo de la historiografía latinoamericana en las últimas décadas ha sido significativa, desde los enfoques de Argentina, Brasil y México, como bien nos lo presentan Heinz y Reguera : en la historia de Brasil destacan los temas de la trata negrera y la esclavitud; en los últimos tiempos se ha incrementado el análisis de las experiencias africanas en Brasil, contando con perspectivas antropológicas, socio demográficos, políticos y económicos, dentro de las dimensiones estudiadas encontramos la cautividad y la libertad, las reinvenções culturales, comunitarias y familiares, la violencia y el tema de la identidad. Se reseña esta como una de las nuevas problemáticas de la historiografía brasileña actual, las construcciones de identidades sociales y étnicas entre africanos, que ponen en evidencia los procesos de discontinuidad, invención y reinvenção en su larga historia.

Igualmente se presentan asuntos concernientes a la historia de México, sus conflictos políticos internos, guerras intestinas e intervenciones extranjeras, la cual enmarca a este país en una dinámica muy particular en cuanto a sus relaciones diplomáticas se refiere. Sus vecinos los países centroamericanos y del caribe, junto a las interferencias de los Estados Unidos, que más allá de lo económico, reviste situaciones político militar. Muchos de estos problemas históricos de México los vemos hoy día, sobre todo en cuanto a sus conflictos internos producidos por el narcotráfico y el entorno político.

Los estudios en la Argentina resaltan el auge de la investigación en el tema del agro regional, donde se menciona la producción azucarera, la yerbatera, la explotación forestal entre otras. Su cubrimiento comprende un gran variado abanico de temas que destacan los avances historiográficos y metodológicos que desde la óptica regional y los estudios de casos matizan y amplían las interpretaciones macro históricas de la Nación Argentina.

Referente a la historiografía económica y empresarial en Colombia, podemos destacar las relaciones de antioqueños y costeños anotadas por el autor Luis Fernando Molina, quien hace una revisión de estas relaciones desde la colonia y hasta mediados del siglo XX. Inicia mencionando los grados de intensidad en el intercambio desde la colonia que ofrecían estas dos economías regionales complementarias y cercanas geográficamente.

Esas relaciones tienen sus inicios en el sur occidente de Bolívar (hoy corresponde a los valles del Sinú) en el siglo XIX, con el registro de familias empresariales antioqueñas como los Vásquez y los Burgos. Aunque existen otros estudios que sostienen que las relaciones de comercio inter regional en estas zonas son más remotas y datan de tiempos coloniales. Se hace una caracterización de las diferentes actividades que soportaron este vínculo entre antioqueños y costeños como fueron el comercio, minería, ganadería, agricultura y transporte. Se describe la expansión minera, la exportación de frutas tropicales, dinamización del comercio, el auge de empresas de navegación fluvial, al igual que el ferrocarril; también se dio el auge paralelo del comercio ilegal de oro y el contrabando.

El radio comercial se afianza desde la colonia y tiene mucho que ver el papel de Cartagena como puerto privilegiado para el tráfico de esclavos, convirtiéndose en proveedor fundamental para Antioquia. Jugaron un rol protagónico en este intercambio los ríos magdalenas, cauca, san Jorge y Sinú. Al igual que ciudades como Mompox, Santafé de Antioquia, Montería, Santa Marta y la provincia de Cartagena (que comprendía los departamentos de Bolívar, Sucre y Córdoba). Ya en el siglo XIX, en la post independencia las relaciones tuvieron un tinte político, primero dominado por godos de estas regiones confluyentes, y luego se dieron luchas interpartidistas que también marcaron estas relaciones hasta bien entrado el siglo XX. En la modernidad se mantienen fuertes vínculos comerciales, industriales y de servicios entre estas regiones, vinculadas también con el orden nacional e internacional.

Volviendo a las dificultades planteadas que pueden presentar algunos estudios históricos; encontramos que generalmente cuando se estudia la historia empresarial se relaciona la evolución de las empresas y los empresarios, pero, siguiendo a Betancourt: ... sin significar estudios realmente históricos, se deja de lado aspectos puramente organizacionales y administrativos para centrarse en la figura del empresario como principal actor económico, y su metodología manifiesta serias fallas que la alejan del método histórico y de la investigación científica. Por cuanto se hace necesario desde la historia organizacional superar tales fallas; y es la razón por la que se referencian dos modelos para tal fin.

Si bien lo empresarial tiene que ver como se crea, como se mantiene y como crece una empresa, quiere decir que el empresario como responsable de todo esto, induce al éxito de la misma; por lo que se plantea que la idea de empresario suscita al éxito, por lo que muchas veces se reduce la verdad de la historia empresarial a lo particular y apologético. Careciendo de seriedad científica y generando inconsistencias en los métodos de investigación histórica. Pero surge una pregunta básica ¿a qué factores se deben estos errores?, por ejemplo en el caso latinoamericano, muchas veces los que hacen historias pertenecen a distintas disciplinas que no tienen o en el mejor de los casos cuentan con poca experiencia en la formación

como historiadores. Otra razón es la parcialidad periodística y publicitaria de quien hace el trabajo por quien lo contrata, dejando de lado cualquier interés científico. Aquí es donde emerge el primer modelo para suplir estos problemas, y tiene que ver con la historia comparativa de la empresa. Veamos la definición que tiene el autor de este modelo: “La historia comparativa se puede definir como un tipo de historia que se encarga de tratar realidades de objetos de estudio individuales, para luego avanzar hacia paralelos y sacar de ellos los elementos comunes, tratando de establecer generalizaciones”. Lo que nos muestra que es un proceder válido y coherente para la exploración de realidades históricas, en este caso, realidades empresariales.

El otro modelo enfoca la historia aprehensiva de realidades organizacionales, y toca las diferentes dimensiones y niveles de una organización, el nivel individual, referencia al individuo; el nivel grupal referencia a los grupos informales, y el nivel organizacional que representa la organización como un todo o sistema. La manera como se relacionan e interactúan los niveles y las variables de la organización como recursos, costos, información, finanzas, producción, entre otras, determinan la dinámica histórica de las organizaciones. El conocimiento de estas variables le da un carácter legal al estudio de las organizaciones, y es la historia la que permite captar las realidades que se suscitan dentro de la fenomenología organizacional.

Concluyendo encontramos que las investigaciones de carácter social, sea de historia económica, de historia empresarial o de historia organizacional, deben estar dotadas de proposiciones y argumentaciones sin caer en exageraciones narrativas o ficticias, donde la rigurosidad investigativa debe estar sustentada en generalizaciones y comparaciones desde las fuentes y la fiabilidad de los análisis.

Conclusiones

A manera de conclusión, la importancia de la historia empresarial del Caribe Colombiano, radica por un lado en la riqueza de sus fuentes, como los registros notariales, la científicidad de sus historiadores, y las reflexiones que nos presentan, en torno a las estructuras comerciales, los empresarios, las condiciones socio económicas, la corrupción, la ganadería y por último el comercio fluvial y sus orígenes en el Magdalena y la Samaria. Cabe anotar por otro lado las experiencias empresariales del pasado, y que son relevantes para conocer acontecimientos y condiciones que permiten comparar con realidades actuales, como por ejemplo la corrupción actual. Igualmente, la información, estadísticas y las relaciones entre empresas y sectores que aportan igual al desarrollo empresarial regional.

Referencias Bibliográficas

Anderson, N., Potočník, K., Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework 40 (5), pp. 1297-1333. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84901722399&doi=10.1177%2f0149206314527128&partnerID=40&md5=c35d5955520ff28c7a5fa1e0b432369d>

Bielschowsky, R. (2009). Sesenta años de la CEPAL: estructuralismo y neoestructuralismo. *Revista Cepal*.

Caro, J. E. E. (2008). La Historia Económica en la Historiografía Latinoamericana: Dilema o cambio de la retórica a la Cliometría. *Contribuciones a la Economía*, 6(1), 1.

Elizondo, A. y Altman, E., (2003), *Medición Integral del Riesgo de Crédito*. Editorial Limusa.

RIPOLL, M. T. LA INDUSTRIA MOLINERA DE TRIGO EN COLOMBIA: EL CASO DEL MOLINO TRES CASTILLOS, 1940-2012 MARÍA TERESA RIPOLL.



www.unisinu.edu.co