

PERSPECTIVAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS EN LAS EMPRESAS DEL CARIBE COLOMBIANO

Clientes, proveedores, medio ambiente y relación con otras empresas



Facultad de ciencias contables y administrativas

Corporación Universitaria Rafael Nuñez



REDFEINE

Red de formación de Educadores
Investigadores y Emprendedores

**Ediciones Uninuñez-Ediciones Unisinú
2021**

PERSPECTIVAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS EN LAS EMPRESAS DEL CARIBE COLOMBIANO

No hay nada de lo que haya escrito que no esté en la realidad...Mucha gente dice que tengo una gran imaginación, pero para los que viven en estos pueblos del Caribe saben que esa imaginación es la verdad de esa realidad.

García Márquez



Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material

La licencia no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.



NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con propósitos comerciales.

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.

Avisos:

No tiene que cumplir con la licencia para elementos del material en el dominio público o cuando su uso esté permitido por una excepción o limitación aplicable.

No se dan garantías. La licencia podría no darle todos los permisos que necesita para el uso que tenga previsto. Por ejemplo, otros derechos como publicidad, privacidad, o derechos morales pueden limitar la forma en que utilice el material.

Titulo original: *Perspectivas económicas y financieras en las empresas del Caribe colombiano*

Edición abril de 2021

ISBN: 978-958-56780-3-3

Ediciones Uninúñez

Director editorial: Miguel Ángel Henríquez López

Director editorial adjunto: Luis Fernando Rodríguez López

Revisión de estilo y forma:

Revisión científica: Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables Universidad del Sinú, Montería

Diseño de portada: Jhorquis Machado y Javier Hernández Royett

Coeditor: Ediciones Uisinú

Hecho el depósito legal

Rector: Miguel Ángel Henríquez López

Vicerrector académico: Patricia de Moya Carazo

Directora de investigación: Judith Herrera Hernández

Decana Facultad de Ciencias Contables y Administrativas: Liliana Henríquez López

Director del programa de Contaduría Pública: Alfonso Gómez Lorduy

Director del programa de Administración de empresas: Ibeth Barrios Puello

Líder del grupo CARTACIENCIA: Omaira Bernal Payares

Coordinación de investigación Contaduría Pública: Liliana Franco Blanco

Coordinación de investigación Administración de empresas: Omaira Bernal Payares

Autores:

Javier Hernández Royett
José Luis Martínez
Nazly del Carmen Pérez Benítez
Ana María Ortega Gómez
Martha Sofía Carrillo Landazábal
Octavio César Pérez Madrid
Liliana Genes Puello
Diana Patricia Franco Campos
Saúl Galindo Cárdenas
José Luis Martínez
Alain Fitzgerald Castro Alfaro
Luis Hernando Restrepo Sierra
José Isnardi Sastoque Rubio
Liliana del Carmen Franco Blanco
Jhorquis Machado Liconá
Alfonso Gómez Lorduy
Magle Virginia Sánchez Castellanos
Viviana Cervantes Atia
Madelin Sánchez Otero
José Eduardo Jiménez Díaz
Mildred Garizabal Donado
Francisco Panesso Carrera
Luz Garizabal Donado
Cielo Thorne Moreno
Luz Karine Jiménez Ruiz
Yina Marcera Vergara Herrera
Helmer Muñoz Hernández
Mayra Díaz Guzmán
Javier Canabal Guzmán
Joaquín Canabal Guzmán
Omaira Bernal Payares
Paola Stella Hernández Martelo
Ana Susana Cantillo Orozco

Como citar:

Hernandez-Royett, J. et al. (2021).
*Perspectivas económicas y financieras en
las empresas del Caribe colombiano.*
Ediciones Uninuñez-Ediciones Unisinú

PROLOGO

Todo esfuerzo para desarrollar literatura académica y científica por nuestras universidades es un imperativo en la era de la sociedad del conocimiento, más aún ahora que se intensifica la comunicación en redes, que bien puede constituirse en recurso y a la vez en pretexto para la mayor aproximación entre los investigadores de nuestra gran región, lo cual se acerca mucho a esa condición ideal que como modelo nos heredaba la sabiduría caribeña para concebir memorias capaces de sobrevivir al diluvio atómico, en palabras del nobel García Márquez.

Así es como, con la participación de docentes e investigadores de diferentes instituciones de educación superior, de las que destaca a la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas de la Corporación Universitaria Rafael Núñez y la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad del Sinú Elías Bechara Zainún, sede Montería, esta obra presenta los resultados de proyectos de investigación interdisciplinarios y transdisciplinarios que recientemente se han realizado con la paciencia que amerita tal labor investigativa para divulgar el aporte en el desarrollo y crecimiento tecnológico, así como del emprendimiento de la región, por lo cual es sumamente importante estar al tanto de ello, por lo cual se destaca esta labor de compilación.

Esta contribución se evidencia en cada uno de los capítulos a lo largo del libro, relacionados con las investigaciones sobre la medición ambiental mediante la cartografía social, el capital intelectual, el talento humano, los espacios inmateriales públicos, como las fiestas de corraleja, el mínimo de costos financieros en la producción agrícola, la generación de negocios por startups, los estilos de negocio y la responsabilidad del sector cooperativo y el acoso laboral en el Caribe.

Podrá apreciarse que la obra contiene una diversa gama de temas sobre las aproximaciones teóricas, conceptuales y experimentales relacionadas con las empresas del caribe colombiano, descubriendo los rastros en la economía, las finanzas, los negocios y sus perspectivas regionales y la cultura. En este sentido, esta obra expresa una muestra de información alrededor de cada temática, ahondando cada tema para conocer y posteriormente extraer conclusiones a partir del análisis de las situaciones estudiadas en la región Caribe colombiana.

Para ello, se utilizan diferentes métodos y enfoques de investigación y desarrollo de conocimiento, fundados en la experiencia académica y científica de los docentes participantes, es decir, las realidades del entorno académico y social plasmado con información reciente en los escenarios formativos, investigativos y empresariales,

ineludibles, desde la función suprema que les compete a las instituciones de educación superior.

La obra que ahora se presenta, se enfoca en el estudio sobre perspectivas económicas y financieras del Caribe colombiano de la cual estoy agradecido desde la red de Formación de Estudiantes Investigadores y Emprendedores REDFEINE, perteneciente al programa Delfín en México por permitirme esta introducción, extendiendo la invitación a los investigadores y emprendedores colombianos para que realicen la lectura e interpretación de cada capítulo y el contexto general de la obra. Me permito incitarlos a que alimenten sus conocimientos sobre las perspectivas económicas y financieras en las empresas del caribe colombiano. Todo lo ostentado en el presente libro, ayudará al crecimiento e indagación académica y puede estimular el desarrollo de nuevos proyectos a través del refuerzo de conocimientos o bien, la adquisición de unos nuevos.

Por último, es de advertir a nuestro amable lector que la aportación de este esfuerzo colegiado no se agota con la policromía de ciencias y enfoques, pues la riqueza de esta construcción académica se amplía a lo que expresara Victoria Espinosa, vicerrectora de la Universidad de Tarapacá: “La divulgación del conocimiento científico es una responsabilidad de todo aquel que investiga, porque contribuye a la democratización del conocimiento, reducir las desigualdades preexistentes o comunicar resultados a la comunidad formada por los especialistas en la materia”.

Enhorabuena a los colegas investigadores quienes generosamente nos comparten sus interesantes hallazgos.

Divvio Gallegos Paniagua

Morelia, Michoacán, México.

TABLA DE CONTENIDO

1	LA CARTOGRAFÍA SOCIAL COMO METODOLOGÍA DE MEDICIÓN PARA LA CONTABILIDAD AMBIENTAL EN LAS EMPRESAS.	16
1.1	Descripción del problema	19
1.1.1	La cartografía social.	21
1.1.2	Tratamiento de datos.....	23
1.2	Diseño metodológico	24
1.3	Resultados y discusión	26
1.4	Conclusiones	29
1.5	Referentes bibliográficos	30
2	CAPITAL INTELECTUAL EN LAS PYMES DEL SECTOR LOGÍSTICO: ENFOQUE DESDE LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES.	33
2.1	Introducción	36
2.2	Metodología.....	41
2.3	Acerca del capital intelectual.....	41
2.3.1	La era del conocimiento.....	43
2.3.2	Un recorrido por la literatura del capital intelectual	44
2.3.3	La formación del factor humano en las PYMES del sector logístico de Cartagena.	46
2.4	Conclusiones	49
2.5	Referentes bibliográficos	51
3	EL IMPUESTO DE ESPECTACULOS PÚBLICOS, ENFOQUE DESDE LAS FIESTAS DE CORRALEJAS.	55
3.1	Introducción	58
3.2	Concepto y aspectos legales de los espectáculos públicos	59
3.3	Metodología.....	60
3.4	Análisis del comportamiento del impuesto en los entes territoriales objeto de estudio	60
3.4.1	Caso Arjona.	60
3.4.2	Caso Turbaco.....	64
3.5	Conclusiones y recomendaciones.....	65
3.6	Referentes Bibliográficos	68

4	MÍNIMO COSTO DE CAPITAL FINANCIADO EN LA PRODUCCIÓN DE ALGODÓN EN EL MUNICIPIO DE AGUACHICA - CESAR UTILIZANDO MONTECARLO.	71
4.1	Introducción.....	74
4.2	Fundamento Teórico.....	75
4.2.1	Primera tesis MM.....	76
4.2.2	Segunda tesis MM.....	78
4.3	Metodología.....	79
4.3.1	Fase 1: Condiciones de análisis del ciclo productivo.	79
4.3.2	Fase 2: Determinación del costo de deuda en la región.....	80
4.3.3	Fase 3: Identificación del costo del patrimonio del sector.	80
4.3.4	Fase 4: Determinación costo mínimo de capital a través de la simulación Montecarlo.....	81
4.4	Desarrollo del trabajo	82
4.4.1	El ciclo productivo del algodón.	82
4.4.2	Subcapítulo II: Costo de deuda en entidades financieras.....	83
4.4.3	Subcapítulo III: Costo de capital de recursos propios	85
4.4.4	Subcapítulo 4: Estructura óptima de financiación a través de modelación de escenarios.	91
4.5	Conclusiones	96
4.6	Referentes bibliográficos	98
5	STARTUPS EN CARTAGENA DE INDIAS, UNA NUEVA GENERACIÓN DE NEGOCIOS: CONSIDERACIONES EMPRESARIALES, ORGANIZATIVAS Y DEL ENTORNO.	101
5.1	Introducción.....	104
5.2	Desarrollo.....	105
5.2.1	Ecosistema emprendedor colombiano.	105
5.3	Metodología.....	110
5.3.1	Instrumento de captura.	111
5.4	Resultados.....	112
5.4.1	Características generales.	112
5.4.2	Barreras.....	115
5.4.3	Inversión y Financiamiento.	117
5.4.4	Generadora de ideas, relacionamiento y cooperación.....	119
5.4.5	Casos de acompañamiento exitoso.	120

5.4.6	Caso Fondo Emprender SENA.	120
5.4.7	Caso apoyo PNUD y Cámara de Comercio de Cartagena.	121
5.5	Conclusiones	122
5.6	Referentes bibliográficos	124
6	ESTILO DE DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS EN EL CARIBE COLOMBIANO. 127	
6.1	Introducción	129
6.2	Estilo directivo en las cooperativas: una revisión	130
6.2.1	Marco histórico del Cooperativismo en Colombia.	130
6.3	Enfoque del estilo directivo y su implicación en las cooperativas.....	131
6.3.1	Teoría innata o Enfoque de los rasgos.....	131
6.3.2	Enfoque conductual.	131
6.3.3	Enfoque humanista.	132
6.3.4	Enfoque situacional.....	132
6.4	Contextualización de la gerencia solidaria.....	134
6.5	Estilos de liderazgo directivos	135
6.6	Metodología.....	136
6.7	Resultados y análisis univariado descriptivo	137
6.7.1	Dimensión de características personales.....	138
6.7.2	Dimensión de capacidades gerenciales.	139
6.7.3	Dimensión de Comunicación.	141
6.8	Conclusiones y futuras líneas de investigación.....	142
6.9	Referentes bibliográficos.	144
7	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO EN EL DISTRITO DE BARRANQUILLA.....	149
7.1	Introducción	151
7.2	Fundamentación teórica y antecedente de investigación.....	152
7.3	Revisión literaria	154
7.3.1	Las cooperativas de ahorro y crédito.....	154
7.3.2	Responsabilidad social empresarial.	155
7.3.3	Los principios cooperativos y su relación con la responsabilidad social empresarial.	158

7.3.4	Balance social.....	159
7.4	Resultados y discusión	160
7.4.1	Dimensiones participación.....	160
7.4.2	Dimensiones beneficio mutuo.....	163
7.4.3	Dimensión transparencia Informativa.....	166
7.5	Conclusiones y recomendaciones.....	170
7.6	Referentes bibliográficos	173
8	ACOSO LABORAL COMO DESENCADENANTE DE AUSENTISMO EN UNA EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR.....	177
8.1	Introducción.....	179
8.2	Categorías del mobbing	181
8.2.1	El mobbing horizontal.....	181
8.2.2	El Mobbing vertical.....	182
8.3	Metodología.....	186
8.3.1	Población.....	186
8.3.2	Instrumento.....	187
8.4	Resultado	188
8.4.1	Correlación entre factores de violencia en el trabajo y ausentismo laboral	188
8.4.2	Factores psicosomáticos	191
8.4.3	Correlación Ausentismo con grupos de violencia en el trabajo	194
8.5	Discusión	195
8.6	Conclusiones	197
8.7	Referentes bibliográficos	199
9	INTEGRACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. CASOS REGIONALES PARMALAT COLOMBIA LTDA- PROLECHE S.A. –CERETÉ – CORDOBA.....	204
9.1	Introducción.....	206
9.2	Requisitos generales	208
9.3	Planificación	208
9.3.1	Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.....	208
9.4	Requisitos legales y otros requisitos.....	209
9.5	Objetivos y programas Objetivos.....	209

9.6	Implementación y funcionamiento.....	209
9.6.1	Funciones, responsabilidad y autoridad.	209
9.6.1.1	Formación, toma de conciencia y competencia.	210
9.6.1.2	Documentación.....	210
9.6.1.3	Control operacional.	210
9.6.1.4	Preparación y respuesta ante emergencias.....	211
9.6.2	Verificación y acciones correctivas.	211
9.6.2.1	Seguimiento y medición del desempeño.....	211
9.6.2.2	Evaluación del cumplimiento legal.	212
9.6.2.3	Accidentes, incidentes, no conformidades y acción correctiva y preventiva	212
9.6.2.4	Registros y gestión de los registros.....	212
9.6.2.5	Auditoría.	212
9.6.3	Revisión por la Dirección.....	213
9.7	Marco metodológico.....	213
9.8	Desarrollo temático	213
9.8.1	Matriz de riesgos.....	214
9.8.2	Priorización de los riesgos.....	215
9.8.3	Matriz de elementos de protección personal (EPP), inspecciones y procedimiento de entrega de EPP.	218
9.8.4	Estándares de seguridad.....	218
9.8.5	Procedimiento para investigar incidentes y accidentes de trabajo.....	219
9.8.6	Manual básico de higiene y seguridad.....	219
9.9	Conclusiones:	220
9.10	Referentes bibliográficos	222
10	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y GESTIÓN AMBIENTAL EN LAS EMPRESAS.	223
10.1	Introducción.....	225
10.2	Descripción del problema:	226
10.3	Metodología.....	227
10.3.1	Responsabilidad Social Empresarial.....	228
10.3.2	Las dimensiones y ámbitos estratégicos de la responsabilidad social empresarial.	230

10.3.3	La RSE como estrategia corporativa.	231
10.3.4	La RSE respecto a su dimensión ambiental.....	232
10.4	Contabilidad Ambiental	233
10.4.1	Ámbito Jurídico de la Responsabilidad Social Empresarial, enfocado especialmente, a la dimensión ambiental.	235
10.5	Conclusiones	239
10.6	Recomendaciones	242
10.7	Referentes bibliográficos	245

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Entradas a palco y corralejas en el municipio de Arjona año 2016 (sin cortesía) .	62
Tabla 2. Entradas a palco y corralejas en el municipio de Arjona Año 2016 (con cortesía)	63
Tabla 3. Ingresos tributarios municipio de Arjona 2017 – 2019	63
Tabla 4. Entradas a palco y corralejas en el municipio de Turbaco Año 2018.....	64
Tabla 5. Ingresos tributarios por tipo de Impuesto y municipio 2017 – 2019 (Millones de pesos corrientes).....	65
Tabla 6. Portafolio de entidades financieras	91
Tabla 7. Supuestos para pronósticos de distribución Banco Agrario.....	92
Tabla 8. Supuestos complementarios pequeño y gran productor un solo banco.....	92
Tabla 9. Estructura del Wacc pequeño productor un solo banco	93
Tabla 10. Estimación del WACC para pequeño productor un solo banco.....	93
Tabla 11. Barreras, factores de impulso y recomendaciones para el ecosistema emprendedor colombiano.....	107
Tabla 12. Caracterización de las startups	113
Tabla 13. Denominación de los factores	188
Tabla 14. Correlación entre factores de violencia en el trabajo y ausentismo laboral	189
Tabla 15. Denominación de factores psicosomáticos	191
Tabla 16. Factores psicosomáticos.....	192
Tabla 17. Denominación de los grupos.....	194
Tabla 18. Correlación ausentismo con grupos de violencia en el trabajo	194
Tabla 19 Matriz de valoración de riesgos.	215
Tabla 20. Priorización de riesgos	215
Tabla 21. Intervención de riesgos prioritarios.....	217
Tabla 22. Dimensiones RSE	230
Tabla 23. Autores.....	249

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Actores y relaciones de la cartografía	25
Ilustración 2. Actores empresariales para la socio-contabilidad	26
Ilustración 3. Ficha cartográfica empresarial para la socio-contabilidad	27
Ilustración 4. Costo de capital según tesis tradicional.....	76
Ilustración 5. Costo de capital según la primera tesis MM.	78
Ilustración 6. Flujo del ciclo productivo del algodón.....	83
Ilustración 7. Resumen de distribución tasa de interés bajo Kolmogorov-Smirnov.	85
Ilustración 8. Comportamiento del Índice de Rentabilidad de la BMC (%).	86
Ilustración 9. Distribución del Índice de Rentabilidad de la Bolsa Mercantil de Colombia.	87
Ilustración 10. Evolución del futuro de New York.	88
Ilustración 11. Sistema de distribución futuro de New York.	88
Ilustración 12. Evolución semanal del precio nacional de la tonelada de algodón fibra.	90
Ilustración 13. Pronóstico cola izquierda menor al 95% de probabilidad para pequeños productores un solo banco.	94
Ilustración 14. Pronóstico cola izquierda menos al 90% de probabilidad para pequeños productores un solo banco.	95
Ilustración 15. Pronóstico Doble Vínculo al 95% de probabilidad para pequeños productores un solo banco.	95
Ilustración 16. Pronóstico Doble Vínculo al 90% de probabilidad para pequeños productores un solo banco.	96
Ilustración 17. Barreras descritas por los encuestados.	116
Ilustración 18. Respuestas apartado monto y actividad de inversión realizada en el año inmediatamente anterior.....	118
Ilustración 19. Respuestas apartado financiación en el año inmediatamente anterior.....	119
Ilustración 20. Rangos de las dimensiones de participación. ... ¡Error! Marcador no definido.	
Ilustración 21. Rangos de dimensiones mutuo beneficio.	163
Ilustración 22. Rango de dimensión transparencia.....	167
Ilustración 23. Procedimiento de investigación.....	187
Ilustración 24. Frecuencia factores de riesgo nivel alto.	216

1 LA CARTOGRAFÍA SOCIAL COMO METODOLOGÍA DE MEDICIÓN PARA LA CONTABILIDAD AMBIENTAL EN LAS EMPRESAS.

SOCIAL MAPPING AS A MEASUREMENT METHODOLOGY FOR
ENVIRONMENTAL ACCOUNTING IN COMPANIES

Proyecto de investigación adscrito: *Metodologías de medición para la contabilidad ambiental, tesis Doctoral Universidad Benito Juárez.*

Javier Hernández Royett

Doctorante en dirección de proyectos; Mg. en Dirección y Gestión Financiera. Especialista en EVA; Contador Público; Líder red REDFEINE, Proyecto Delfín, México; Docente Investigador Corporación Universitaria Rafael Núñez. Correo electrónico: Javierhernandez@unisinu.edu.co; javierhernandezro@hotmail.com. ORCID ID: 0000-0002-8817-4210.

Diana Patricia Franco Campos

Mg. en Contabilidad; Especialista en Derecho Tributario de la Universidad Externado de Colombia; Contadora Pública; Docente investigador Universidad del Sinú, Montería. Correo electrónico: dipafraca@hotmail.com; dipafraca@unisinu.edu.co.

Saúl Galindo Cárdenas

Contador público; docente investigador universidad del Sinú, Doctor en Ciencias Contables, montería. Correo electrónico: saulgalindo@unisinu.edu.co. ORCID ID: 0000-0002-9169-5957

José Luis Martínez

PhD. Estadística, Universidad Central de Venezuela- Caracas; Licenciado en Matemáticas y Física de la Universidad de Córdoba-Montería. Docente investigador de la Universidad del Sinú- Montería. Correo electrónico: jmartinez@unisinu.edu.co

*Si la medición contable no vincula al medio ambiente como un factor superior,
difiere de asumir un patrón de referencia equilibrado*

Hernández-Royett, Javier

RESUMEN

A partir las declaraciones de la UNESCO que incluyen en el departamento de Bolívar los lugares: puerto, fortalezas y grupo de monumentos, Cartagena y el centro histórico de Santa Cruz de Mompox como patrimonio histórico y cultural de la humanidad y a San Basilio de Palenque como patrimonio cultural e inmaterial de la humanidad, la investigación de tipo exploratoria, pretende buscar una explicación metodológica de enfoque social, con sustento en la contabilidad ambiental, como un contribución a la adscripción de la contabilidad al campo del conocimiento como ciencia social independiente y autónoma, planteado por Mejía, Montes, Mora y Montilla, (2014).

La contabilidad ambiental aporta entre sus consideraciones la representación del patrimonio cultural e inmaterial como una riqueza intangible. Esto permitió hacer deducciones a partir de la exploración de la metodología cartográfica, sentando bases para desentrañar las tendencias recientes de molde social participativo de la contabilidad, contribuyendo, más allá del problema económico, a la valoración de la riqueza socioambiental que controlan las organizaciones.

Se concluyó que la contabilidad supera el contexto estrictamente económico para apropiarse del contexto ambiental-social-humano, y que, aplicando un instrumento metodológico de valoración cualitativa como la cartografía social, se pueden obtener mapeos empresariales que sientan las bases para una valoración cualitativa aplicable a las organizaciones.

Palabras clave: Cartografía, Medición contable, Metodología cualitativa, Contabilidad ambiental.

ABSTRACT

From the UNESCO declarations that include in the department of Bolívar the places: port, fortresses and group of monuments, Cartagena and the historic center of Santa Cruz de Mompo as historical and cultural heritage of humanity and San Basilio de Palenque as cultural and intangible heritage of humanity, exploratory research aims to seek a methodological explanation of a social approach, based on environmental accounting, as a contribution to the ascription of accounting to the field of knowledge as an independent and autonomous social science, raised by Mejía, Montes, Mora and Montilla, (2014).

Environmental accounting contributes among its considerations the representation of the cultural and intangible heritage as an intangible wealth. This makes deductions from the exploration of the cartographic methodology, laying the foundations to unravel the recent trends of the participatory social mold of accounting, contributing, beyond the economic problem, to the valuation of the socio-environmental wealth that organizations control.

It was concluded that accounting goes beyond the strictly economic context to appropriate the environmental-social-human context, and that by applying a qualitative assessment methodological instrument such as social cartography, business mappings can be obtained that lay the foundations for a qualitative assessment applicable to the organizations.

Keywords: Cartography, Accounting measurement, Qualitative methodology, Environmental accounting.

1.1 Descripción del problema

En las ciencias sociales y en las ciencias contables, se busca encontrar respuesta a los problemas de grupo o sectores representativos, así como las reglas que deben seguirse para su interpretación y lograr respuestas para solucionarlos en beneficio de la colectividad. Esta búsqueda de respuestas frente a las dificultades, aporta legitimidad a las teorías y a los métodos que pueden ser utilizados con criterios aceptados por una comunidad que se integra en torno con ellos. Para este referente, el objeto de estudio y dicha búsqueda se representa en la dimensión social de la contabilidad, vista desde el contexto de la teoría tridimensional de la misma T3C, bajo cuyo criterio, esa dimensión social tiene el mismo nivel de la dimensión económica. Con esto, la esencia contable trasciende los asuntos puramente económicos y abarca trasfondos sociales y ambientales, a partir de una relación trídica que definitivamente aporta de manera más certera a la naturaleza humana, al crecimiento y desarrollo económico, y con ello, a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

Desde el programa de investigación *ecocontabilidad* de Diana Franco Campo (2016), que contiene a la sociocontabilidad, se hace alusión sustentabilidad en lugar de sostenibilidad. Así, la sustentabilidad tiene una connotación ontológica contraria a la naturaleza neopatrimonialista a donde se inscribe la sostenibilidad. Reforzando lo anterior, desde el punto de vista de Mejía y Ceballos, (2016) “la Contabilidad es la ciencia social aplicada [tecnociencia] que estudia la valoración cualitativa y cuantitativa de la existencia y circulación de la riqueza en su dimensión ambiental, social y económica” (p. 218).

Así, la sociocontabilidad da sustento y proporciona información “para una plena rendición de cuentas y la información necesaria y suficiente para una adecuada toma de decisiones, bajo la finalidad de contribuir a la acumulación, generación, distribución y sostenibilidad integral de la riqueza en todas sus dimensiones” (Mejía, Montes, Mora y Montilla, 2014, p.97).

A partir de esa intensión holística, la medición contable no podría “conformarse” con los tradicionales métodos y modelos cuantitativos, sustentados en el positivismo puro que determina una dependencia de la imaginación y la continua réplica del conocimiento científico (Hernández, 2018), sino que debe explorar otros enfoques metodológicos que le den sustento al andamiaje de la teoría contable, que encaminan la oportunidad para que mediante herramientas demostrables se puedan realizar mediciones cualitativas respecto a situaciones reales de tipo ambiental, con reconocido valor técnico y científico

Con lo anterior, se pretende sostener la exploración de metodologías para la cualificación, y posterior cuantificación ambiental de la contabilidad, que apenas comenzó a ser investigada en la década pasada. En consecuencia, se discurre sobre una propuesta metodológica de medición cualitativa contable ambiental, centrada en la cartografía social, la cual ha sido utilizada en los estudios morfológicos y de decisiones de localidades, así como en la evaluación de impactos ambientales (Espinoza, 2007), considerando que se deben explorar otras disciplinas, como opciones potencialmente adaptables y que se pueden validar técnica y científicamente, con sustento en el programa *metodologías de medición para la contabilidad ambiental* de Javier Hernández-Royett. Esto dado que el ámbito de la representación contable ambiental y social, carece de propuestas aplicadas a las empresas, que valore lo intangible, no monetario, como la riqueza ambiental y social.

Conviene sintetizar que la representación de los hechos económicos de manera exclusiva representacionista de la contabilidad, se remonta a su época primigenia (hace más de 10.000 años A.C), cuando se evidencia, de acuerdo con estudios arqueológicos de figuras de arcilla encontradas en Medio Oriente, que dan cuenta del almacenamiento de información de carácter exclusivamente económico (Suárez *et al*, 2004). Se evidencia así, la evolución de la contabilidad, incluyendo la etapa del paradigma de la utilidad de la información, migrando de lo económico a lo financiero, entre de la lógica de la relevancia de la información.

En ese orden, el programa de investigación contable de la contabilidad patrimonial (T3C), rompe con este tipo de estructuras enmarcadas en las corrientes neopatrimonialistas, que prescinden de las formas de riqueza no cuantificables mediante un importe monetario. Dichas corrientes establecen en su regulación, como requisito *sine qua non* para el reconocimiento, la medición y valoración sujeto a bases incorporadas dentro la estructura financiera para tales fines.

Ahora, no todas las formas de riqueza son cuantificables en dinero porque sus taxonomías no son apreciables como tal. Esa característica conlleva al establecimiento de unas metodologías aplicables a intangibles sociales, cuya representación en principio, se plantea en un sentido cualitativo, al no existir aun una unidad de valor social, dada la complejidad de su dimensión y su naturaleza misma. Conforme a esto se propone que la cartografía social, comúnmente empleada en las comunidades y macrocontextos, se utilice como una metodología con fines representativos de estas formas de riqueza no monetaria como la social y ambiental dentro de la organización. Tal propuesta cobra un reto a nivel de representación contable ambiental, y proporcionaría insumos para establecer políticas sociales y ambientales eficaces.

1.1.1 La cartografía social.

Es pertinente, cómo un preámbulo a la cartografía social, mencionar lo planteado por Von Bertalanffy en la su *teoría general de los sistemas*, sobre la existencia de complejidades en todas las áreas del conocimiento, precisando referentes, de las partículas de la física, de la biología molecular, de la psiquiatría, de las ciencias políticas, empresariales y definitivamente de las sociales, expresando puntualmente que “los fenómenos sociales deben ser considerados en términos de «sistemas» por difícil y hoy en día fluctuante que sea la definición de fenómenos socioculturales” (Bertalanffy, 1989. p.6). Nada más vigente y acertado que este concepto de la teoría de sistemas, el cual además hace referencia a la complejidad de las variables, consideradas bajo el postulado mutuamente dependiente, en el que cada pieza es un asunto particular

que guarda relación con las demás partes del todo, las cuales conforman los sistemas integrados.

La interpretación de la cartográfica, requiere de la descomposición de esas partes y de la recomposición de las mismas, mediante subsistemas, que para este caso, tributan al cimiento metodológico de la contabilidad ambiental (llamada así en lo sucesivo, considerando en ella, los aspectos sociales, ambientales y ecológicos, de acuerdo a diferentes pensamientos) y por ende, a la relación empresa - hombre como un macrosistema desde una perspectiva diferente, que permite una representación cualitativa de la realidad objeto de estudio y que, de algún modo, da lugar a establecer taxonomías de las relaciones empresariales, fundamentalmente entre los seres humanos, las cuales son primordiales para su desarrollo y perdurabilidad.

Ahora bien, “Las inquietudes ambientales siempre han estado de alguna manera presentes en el ser humano, habiéndose expresado en algunos casos cartográficamente” (García-Abad, 2002, p. 48), por lo cual se conocen mapas muy antiguos que puedan relacionarse que expresan ventaja de tipo ambiental. Conforme a esto, la cartografía social es un proceso que implica la construcción del conocimiento teniendo presente la interlocución de las comunidades, es decir “la posibilidad integradora de las dimensiones biofísicas y sociales, potenciando el conocimiento local que refleja y las representaciones elaboradas sobre un paisaje particular.” (López, 2012. p.2). Esta consideración tiene una orientación hacia la investigación acción participativa, de enfoque ambiental, indispensable en el desarrollo de esta propuesta.

A partir de ese enfoque, nace la premisa de la investigación, la cual parte de inferir que la cartografía aplicada a las localidades puede ser también trabajada en las empresas, con mayor posibilidad de focalizar acciones específicas de estudio, debido a la reducción de las complejidades y la dimensión del objeto de estudio comparado con las localidades que definitivamente tienen un ambiente más complejo. Esto confirma que las empresas se caracterizan por tener líneas de mando y estructuras organizativas

más uniformes que las que pudieran existir en una población con mayor pluralidad de pareceres, creencias y valores en su entorno social o medio ambiente.

En todo caso, de cuerpo a la premisa, dichos elementos medioambientales coexisten en las empresas y las comunidades, sin embargo, en las empresas deviene un proceso de adaptación de las personas a unos valores corporativos predefinidos y más uniformes. Con esto, las formas de comunicación entre los miembros internos y externos, arrojan una multitud de datos que se desentrañan de las relaciones ambientales que hacen parte del patrimonio cultural e inmaterial en un contexto más reducido. Esos datos, requieren de la incorporación de unos procedimientos o metodologías, que en este caso se plantean con el tratamiento cartográfico.

1.1.2 Tratamiento de datos.

Para la toma de decisiones, frente a una gran cantidad de datos generados desde las operaciones empresariales acudimos a las técnicas estadísticas de asociación, clasificación y demás estructuras de correlación y técnicas discriminantes. Por ello es pertinente, el auxilio de la minería de datos o *data mining*, la cual, busca identificar patrones de comportamientos en grandes grupos de datos. Una forma inicial conocida es la segmentación de grupos para categorizarlos. Otra técnica propia es la asociación o también el *clustering*, que no parte de variables predefinidas (por ejemplo, especialidad) sino sobre los mismos datos para identificar grupos que tengan comportamientos similares y que se pueden separar para ser estudiados.

Ahora, para trabajar los grandes volúmenes de información, la minería utiliza técnicas modernas de aprendizaje automático, tanto para identificar patrones y tendencias de datos sin intervención humana, como para predecir datos a *priori* desconocidos en función del comportamiento de los grupos. Por esta razón Gutiérrez y Molina (2015) reconocen en la minería de datos un instrumento fundamental de los negocios modernos, ya que es idóneo para convertir los datos en inteligencia de negocios. En este entorno, se conocen técnicas como la clasificación, el agrupamiento,

la instrucción sobre reglas de asociación y la regresión, entre otras, muy usadas. Por tal razón Aluja (2001) afirma que la experiencia práctica pone de manifiesto con claridad la capacidad de las metodologías de minería de datos para resolver problemas empresariales, una aproximación a las técnicas de medición cualitativa del corte de la investigación acción participativa. Dicho de otra manera, con la minería de datos se pueden realizar futuras expresiones cartográficas de la que hablamos anteriormente desde un horizonte amplio, y así contribuir significativamente en un levantamiento informático adecuado que responda como herramienta estimable para tomar mejores decisiones empresariales, específicamente de tipo contable ambiental.

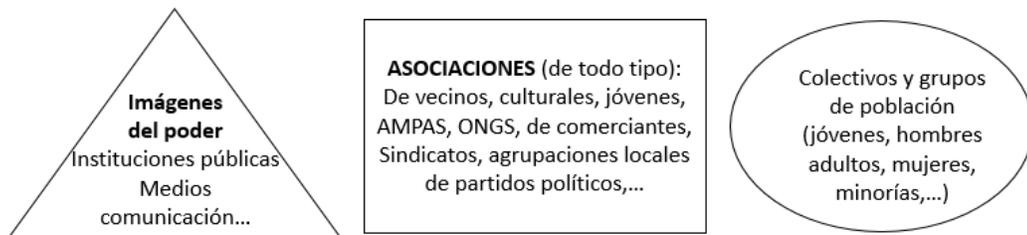
1.2 Diseño metodológico

La metodología utilizada en el presente estudio es de enfoque cualitativo propuesto por Hernández-Royett, & González-Díaz, (2016) para las ciencias contables, y de tipo exploratorio en la medida que se indagan situaciones poco estudiadas que tienen un enfoque innovador que prometen la posibilidad de abrir espacios para desarrollar nuevos estudios (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista, 2014).

Se realizó una revisión documental que describe la conceptualización teórica “aplicando un protocolo que aporte transparencia, rigor y trazabilidad” a los resultados de tipo sistémicos (Codina, 2020, p.9) a través de fuentes secundarias, las cuales permitieron sintetizar los antecedentes generales que tienen que ver con la cartografía y asociaciones epistémicas con otras teorías, que en conjunto son aplicadas en la zona Caribe colombiana, tomando como foco el departamento de Bolívar, en atención a razones justificantes de tipo sociocultural que proporcionan una identidad específica, sustentada en las declaraciones de la UNESCO respecto a puerto, fortalezas y grupo de monumentos Cartagena y el centro histórico de Santa Cruz de Mompos, considerados patrimonio histórico y cultural de la humanidad y San Basilio de Palenque como patrimonio cultural e inmaterial de la humanidad.

La metodología tiene sustento social cualitativo, con un referente hacia la investigación acción participativa, cuyo fundamento histórico ancestral tiene raíces en la latinidad, que cierra brechas y permite alinearse con el contexto globalizado y mercantilizado actual (Breda, 2015). Para el caso ilustrativo, se proponen modelos de mapeo respaldados en temáticas afines con las acciones empresariales como el ambiente social, el individuo, la normatividad, la producción, la identidad nacional y el sistema mundial, todo ello desde un contexto antropológico, histórico y científico. Estos elementos, tienen su origen en la (Ley 1185, 2008), algunos de los cuales se expresan a manera de un ejemplo ilustrativo que permite interpretar, según se observa en la Gráfica1, la consideración de los diferentes actores y las relaciones que ocurren entre ellos dentro y fuera de la organización (Nistal, 2007), lo cual da las bases para establecer variables, que para el ejemplo se plantean en la Ilustración 2.

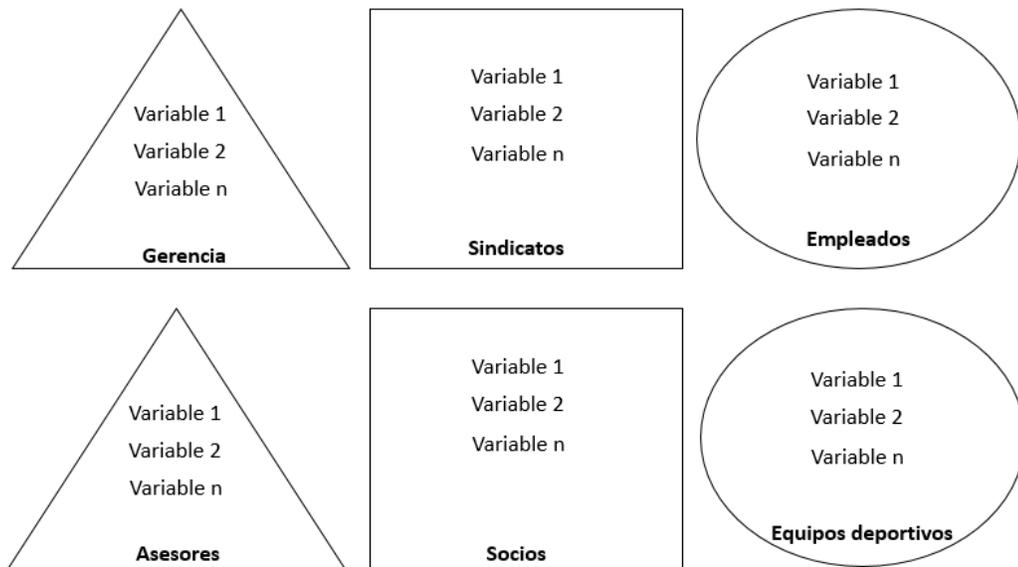
Ilustración 1. Actores y relaciones de la cartografía



Fuente: (Nistal, 2007, p.15)

A continuación, se proponen algunas relaciones sociales que se dan en las empresas entre la gerencia, los sindicatos, los empleados, los asesores, los socios y los equipos deportivos, lo cual puede proporcionar una pluralidad de variables o datos que deben ser orientados por el cartógrafo.

Ilustración 2. Actores empresariales para la socio-contabilidad

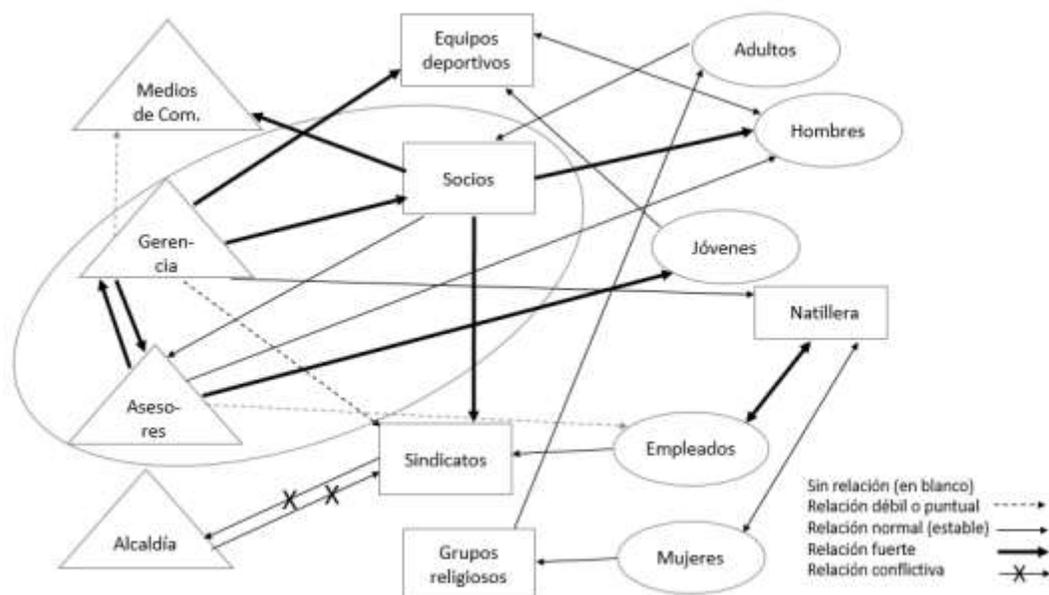


Fuente: *elaboración propia (2020)*

1.3 Resultados y discusión

La exploración de las relaciones sociales empresariales se expresan enlazando cada de uno de los seis grupos de actores propuestos arriba, como partes individuales bajo la interpretación de la cartografía social empresarial y la cartografía medioambiental conforme al análisis a partir de (Nistal, 2007), conformando un todo que da lugar a la identificación de fenómenos sociales, mediante una ficha cartográfica empresarial para la contabilidad ambiental, que a partir de las relaciones de los individuos proporciona información o datos para toma de decisiones de corte social ambiental (Espinoza 2007) y de relaciones ecológicas (Franco.2016) que en definitiva están representadas mediante mapas en el ser humano (García-Abad, 2002) que existe en un universo y que este ser humano es celular (Betancur & Franco, 2019) como una unidad o como un grupo independiente que representa la integralidad de las empresas y su entorno (Nepomuceno, 2019) social, ambiental, ecológico, sustentable.

Ilustración 3. Ficha cartográfica empresarial para la socio-contabilidad



Fuente: elaboración propia (2020), a partir de Nistal (2007)

En este momento, a partir del prototipo empresarial que se ilustra como un instrumento base para la metodología cartográfica, se pueden identificar relaciones entre los diferentes actores, las cuales pueden ser: *inexistentes, débiles, normales, fuertes o conflictivas* (Nistal, 2007). Con ello, se aprecia una cantidad de variables, que, sin lugar a dudas, permiten focalizar escenarios que hacen parte del patrimonio colectivo e inmaterial de la organización, y que ayudan a la toma de acciones para acondicionar un entorno de participación individual y grupal de los actores vinculados. Es conveniente analizar algunas de las situaciones relacionales que se presentan en la ilustración 3:

El gran colectivo de los socios gerentes y asesores, revelan fuertes relaciones (círculo grande de la Gráfica 3), puntualmente, la gerencia y los asesores de manera recíproca y los socios respecto a los asesores, los tres puntúan para este ejemplo, solidez en la estructura directiva, fortalecida por la fuerte relación de los socios con los sindicatos y los medios de comunicación; pudiera pensarse que la gerencia canaliza a

través de los socios la información externa, véase que la gerencia tiene una relación débil o puntual con los sindicatos, sin embargo su relación con los equipos deportivos (dos formas asociativas) es fuerte. Estos equipos, además tienen una relación normal con jóvenes y hombres; igual, la relación de la gerencia con la natillera es normal, lo que le proporcionaría acercamientos con la totalidad de los empleados, a pesar de que la gerencia no tiene ninguna relación con los adultos ni con las mujeres. Pudiera interpretarse que las relaciones existentes han permitido que las mujeres y los adultos, desde los grupos religiosos pueden mantener una relación estable (parte derecha de la Gráfica 3), la cual da un espacio para que la gerencia se desvincule de ellos.

En todo caso el cartógrafo, a través del dialogo y el juego de variables, debe identificar el detalle de cada situación relacional para apostarle a una propuesta integral de acciones de mejora. En ese sentido, se podría llegar a establecer por agregación contable, consolidados de información de cada una de las células sociales interpretadas en los grupos de interés, a través de la cartografía social, sin perjuicio de otro tipo de metodologías de representación social y/o ambiental, una vez desarrollada una unidad de valor social, como base de medición de este tipo de riqueza intangible.

Apréciase el contraste de la célula como unidad mínima de vida, que constituye un complejo sistema de relaciones y procesos entre sus componentes, presente en la teoría general de sistemas en ausencia de los cuales, su estructura desaparecería; así pues, la empresa bajo la dimensión económica, funciona en torno a su masa patrimonial, pero si es concebida como una unidad estructural autónoma, es necesario incluir la representación de su componente social, siendo pieza fundamental del engranaje organizacional.

En este contexto, puede verse que definitivamente las relaciones en las organizaciones no son netamente económicas como suele pensarse, sino que coexiste un universo de variables, tan solo en este ejemplo, lo cual da una muestra de la participación de la contabilidad ambiental y social desde la cartografía, como una

herramienta que sienta bases para su medición. Respecto a esto, se delibera que dichas relaciones son patrimoniales y aprobadas por el colectivo empresarial, puedan ser cuantificadas con valores, por ejemplo, de acuerdo a la incidencia relacional existente o no entre los participantes. Dadas estas cuantificaciones, podrían sistematizarse, aprovechando la existencia de la minería de datos o modelos de regresiones como herramienta auxiliar de la cartografía ambiental contable.

1.4 Conclusiones

Existe un andamiaje teórico conceptual que vincula a la teoría general de sistemas como integradora holística en la organización, a la minería de datos y los modelos de regresión, como herramienta y método de acopio y sistematización de información, a la cartografía social como una metodología central para la identificación de variables en las relaciones de los seres naturales y ficticios. Esto provee un marco de referencia para establecer las bases técnicas que le dan un soporte teórico conceptual a las metodologías para la cualificación y posterior cuantificación de la contabilidad ambiental.

Dichas expresiones exploratorias pretenden contribuir a la identificación de unos mecanismos de primera mano, que sienten las bases para una valoración contable ambiental, desde un enfoque empresarial. Esto se propone a través de la **cartografía social contable o también, cartografía ambiental contable**, con la aprobación y sustento de teorías, enfoques y disciplinas que aportan la incorporación de datos y relaciones entre los grupos de actores que participan de las actividades internas y externas de las empresas, expresados mediante mapeos o gráficos, que para los fines propuesto lo denominamos *cartográfica empresarial para la contabilidad ambiental o sustentable*, inscrito el ene programa de investigación Metodologías de medición para la contabilidad ambiental.

1.5 Referentes bibliográficos

- Aluja, T. (2001). La minería de datos, entre la estadística y la inteligencia artificial. *QÜESTIÓ*, vol. 25, 3, p. 479-498
- Bertalanffy, L. (1989). Teoría General de los Sistemas. (J. Almela Trad.). 7° ed. México D.F.: Fondos de Cultura Económica.
- Breda, K. (2015). Lo que es antiguo también es nuevo - investigación acción participativa. *Texto Contexto Enferm, Florianópolis*, 24(1). Pp. 11-12. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072015000100009&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Codina, L. (2020). Cómo hacer revisiones bibliográficas tradicionales o sistemáticas utilizando bases de datos académicas. *Revista ORL*, 11(2), 13p.
- Espinoza, G (2007). Gestión y Fundamentos de Evaluación de Impacto Ambiental. Santiago-Chile
- García-Abad, J. (2002). Cartografía Ambiental. Desarrollo y propuestas de sistematización. *Observatorio Medioambiental* 5, p.47-78. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/38809171.pdf>
- Gutiérrez, O. Jahir & Molina, B. (2015). Identificación de técnicas de minería de datos para apoyar la toma de decisiones en la solución de problemas empresariales. *Revista ONTARE*, 3 Número 2. Universidad EAN
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill
- Hernández, J. (2018). Epistemología de la contabilidad, Acercamientos a la teoría realista de Mario Bunge. Cap. 1. pp. 18-49. En Hernández, J. (2018). Investigación formativa y estricta, experiencias significativas. Primera edición. Cartagena, Colombia. P.263. Editorial Uninuñez. Corporación Universitaria Rafael Núñez.
- Hernández-Royett, J., & González-Díaz, R. R. (2016). Enfoques de investigación en la contabilidad. *Estrategia*, 2(1), 87-100. Recuperado a partir de <http://estrategia.unisinu.edu.co/index.php/estrat/article/view/29>

- Ley 1185, 2008. Por la cual se modifica y adiciona la Ley 397 de 1997 –Ley General de Cultura– y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 46.929. República de Colombia, Bogotá, 12 de marzo de 2008
- López, C. (2012). *Cartografía social: instrumento de gestión social e indicador ambiental*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Colombia, Medellín
- Mejía Soto, E., Montilla Galvis, O., Montes Salazar, C., & Mora Roa, G. (2014). Teoría tridimensional de la contabilidad T3C (versión 2.0). *Libre Empresa*, 11(2), 95-120. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2014v11n2.3027>
- Mejía, E. & Ceballos, O. (2016, julio-diciembre). Medición contable de la sustentabilidad organizacional desde la Teoría Tridimensional de la Contabilidad. *Rev. Cient. Gen. José María Córdova* 14(18), 215-243
- Nistal, T. (2007). Investigación-acción participativa y mapas sociales. Benlloch, Castellon, p.1-27.
- Nepomuceno, V. (2019). Antônio Lopes de Sá, el filósofo de la contabilidad. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(25), 149-175. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/recig/v17n25/1900-6586-recig-17-25-148.pdf>
- Suárez, J et al (2004). *Cosmovisión histórica y prospectiva de la contabilidad. Tomo I. Arqueología e historia de la Contabilidad*. Bogotá: UNINCCA. Recuperado de [file:///C:/Users/PC%20OFICINA/Downloads/libro%20Arqueologia%20e%20historia%20de%20la%20contabilidad%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC%20OFICINA/Downloads/libro%20Arqueologia%20e%20historia%20de%20la%20contabilidad%20(1).pdf)

2 CAPITAL INTELECTUAL EN LAS PYMES DEL SECTOR LOGÍSTICO: ENFOQUE DESDE LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES

INTELLECTUAL CAPITAL IN SMES IN THE LOGISTICS SECTOR:
APPROACH FROM TRAINING BY LABOR COMPETENCES

Proyecto de investigación adscrito: *El capital intelectual en el sector logístico de la ciudad de Cartagena de Indias.*

Nazly del Carmen Pérez Benítez

Economista, Contador Público. Especialista en Gerencia Financiera, Mg. en Dirección General. Investigador Junior. Docente investigador Corporación Universitaria Rafael Núñez. Cartagena Colombia. Correo electrónico: nazly.perez@curnvirtual.edu.co.

Ana María Ortega Gómez

Economista, Abogada; Especialista en Derecho Procesal; Mg. en Educación; Docente Corporación Universitaria Rafael Núñez Sede Barranquilla. Correo electrónico: ana.ortega@curnvirtual.edu.co.

Martha Sofía Carrillo Landazábal

Ingeniera Industrial; Especialista en Administración Financiera; Mg. en Administración; Docente e Investigador. Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco. Correo electrónico: arthacarrillo2007@gmail.com; invest.industrial@tecnologicocomfenalco.edu.co.

El capital no es escaso; la visión lo es.

Sam Walton

RESUMEN

El incremento del comercio internacional dado la globalización e interdependencia conlleva un mayor flujo de bienes entre países; los servicios y procesos logísticos eficientes y eficaces en la exportación e importación son fundamentales en el índice de competitividad internacional, requieren de una cadena logística que haga llegar los productos a mercados de manera segura y justo a tiempo.

En Colombia, el puerto de Cartagena tienen una estratégica posición geográfica en el hemisferio americano; la productividad del sector logístico, está fundamentada en la tecnología de punta y el recurso humano, este factor permite la formación del capital intelectual fuerza cerebral colectiva, conlleva al éxito de una organización, por ello el objetivo es analizar el capital intelectual en las pymes del sector logístico desde la formación del recurso humano por competencias empresariales en la ciudad de Cartagena de Indias. El estudio es descriptivo, de corte transversal, método deductivo, aplicando fuentes de información secundarias y primarias a través de la aplicación de un instrumento del Programa Red de Puertos Digitales y Colaborativos de América Latina y el Caribe de SELA/CAF a las PYMES del sector logístico. El resultado expresa la gestión de la cultura organizacional en el cumplimiento de normas y competencias del recurso humano.

Palabras claves: capital intelectual, PYMES, competencias laborales, sector logístico

ABSTRACT

The increase in international trade given globalization and interdependence entails a greater flow of goods between countries; Efficient and effective logistics services and processes in export and import are fundamental in the international competitiveness index, they require a logistics chain that delivers products to markets safely and just in time.

In Colombia, the Port of Cartagena has a strategic geographic position in the American hemisphere; The productivity of the logistics sector is based on state-of-the-art technology and human resources, this factor allows the formation of intellectual capital, collective brain force, leads to the success of an organization, therefore the objective is to analyze the intellectual capital in SMEs of the logistics sector from the training of human resources by business skills in the city of Cartagena de Indias. The study is descriptive, cross-sectional, deductive method, applying secondary and primary sources of information through the application of an instrument of the Program Network of Digital and Collaborative Ports of Latin America and the Caribbean of SELA / CAF to SMEs in the sector logistic. The result expresses the management of the organizational culture in compliance with the standards and competencies of human resources

Keywords: intellectual capital, smes, labor skills, logistics sector

2.1 Introducción

La apertura de las economías como efecto de la globalización ha generado un mayor flujo de comercio de bienes entre países, por ello en los procesos de exportación e importación es fundamental la competitividad internacional lo cual requiere de una cadena logística que permita a las empresas hacer llegar sus productos a otros mercados de manera segura y justo a tiempo.

En este sentido Colombia por su estratégica ubicación en América representa un punto de enlace entre los hemisferios del Norte y Sur, en cuanto simboliza la entrada a América del Sur; siendo uno de los 21 países del mundo y el único en el continente vinculado a los océanos Pacífico y Atlántico; este último océano forma el Mar Caribe, lo cual le provee de una inmensa riqueza de líneas de comunicación marítima. Es así como sobre el Mar Caribe se encuentran localizados 8 de las 10 zonas portuarias del país por ello el incremento del flujo marítimo de bienes entre los países de América Latina y el mundo y la ampliación del canal de Panamá incide en el Puerto de Cartagena, al ser el de mayor conectividad internacional del país y mover la mayor carga contenerizada y de tránsito internacional.

Más, no puede dejarse de comentar que Colombia tuvo sus razones para entrar a esta apertura, ya que según Informe de la Contraloría General de la República (1990, citado en Jaramillo, 1992) , el Banco Mundial, del cual siempre hemos sido deudores, nos condujo al optar para financiar los US\$3.700 millones pasando a financiar programas que tuvieran como fin que países como Colombia, pasaran todos sus bienes al régimen de libre importación y que en un plazo de 2 años se redujeran los aranceles entre un 10% y 20%. De allí que, según la agenda de competitividad 2008- 2032 Cartagena congregó el 44% de las exportaciones del país, el 25,3% de las importaciones y el 16,4% del tráfico portuario el 91% de los cruceros y el 13,7% de los viajeros extranjeros (Gobernación de Bolívar, 2008) haciendo de Cartagena uno de los principales puertos del Caribe.

Razón por la cual es necesario la eficiencia y la productividad del sector logístico, que está fundamentada en la tecnología de punta y el recurso humano, este último factor permite la formación del capital intelectual y es la fuerza cerebral colectiva que conlleva al éxito de una organización. Por ello la fuerte competencia producto de la globalización y del crecimiento del comercio internacional provoca una presión en la competitividad y la prestación de servicios de valor agregado.

Adicional el panorama de incertidumbre de la economía mundial, el Brexit, la guerras comerciales entre China y Estados Unidos, la volatilidad del precio del petróleo, las bajas tasas de crecimiento de la economía a nivel mundial, los efectos de la pandemia del Covid 19; plantean la necesidad de estrategias de competitividad que permitan al puerto de Cartagena ser atractivo en la región e internacionalmente en términos de infraestructura, capital humano, adopción de TICS, desarrollo empresarial e instituciones.

Según el informe del foro económico mundial 2019 el índice de competitividad global 4.0; cuya metodología está basada en la cuarta revolución industrial, arrojó como resultado que Colombia mejoró 3 posiciones ocupando el puesto 57 entre 141 países y el 4to puesto en América Latina. Este índice se centra en las instituciones, las políticas y los factores que impulsan la productividad tales como la innovación y la infraestructura de las TICS. Entre los factores positivos que influyeron en el avance se destaca la estabilidad macroeconómica del país siendo la inflación el indicador determinante, el mejoramiento en infraestructura como la eficiencia de trenes y electricidad, la salud por la esperanza de vida saludable, y el mercado laboral por la flexibilidad en la determinación salarial, la confianza en la gestión profesional y el indicador de meritocracia; mientras los factores que no permitieron un mayor avance se tiene la caída en la adopción de las TICS, caída en la protección de propiedad intelectual, el capital humano referente a las habilidades requeridas por el mercado, baja en competencia de servicios profesionales, baja competencia de servicios de red y la complejidad en las tarifas.

Por su parte, la ANDI considera como aspectos negativos en la incidencia de la competitividad del país la baja certidumbre jurídica en cuanto al cambio constante de las reglas de juego, bajo desempeño en el tiempo para importar, la baja transparencia, la alta carga de regulación gubernamental, el bajo gasto en investigación y desarrollo, la baja calidad de instituciones de investigaciones e investigadores, baja exportaciones de alta tecnología y baja producción de documentos citables H. Destaca como positivos los servicios en línea del gobierno, importancia de las TICS para la visión gubernamental, y la educación.

En este sentido, el Banco Mundial (2016) considera que los puertos de América Latina y el Caribe presentan un bajo desempeño logístico, por ello el sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA) junto con el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) mediante la red de Puertos digitales y colaborativos buscan mejores prácticas en cuanto a la formación del capital humano orientada al cumplimiento de las necesidades que permita un crecimiento armonioso de la demanda y facilite el mejoramiento de los servicios respecto a calidad, eficiencia y seguridad en los servicios logísticos.

De allí los programas de la región tales como la Red Latinoamericana y Caribeña de Puertos Digitales y Colaborativos, la política nacional de logística CONPES 3547, la política nacional de competitividad y la productividad, y la nueva visión de la política nacional de logística, los cuales para el 2030 busca que Colombia sea un referente latinoamericano a través de la reducción de costos y tiempos, para lo cual se facilitará la intermodalidad y el comercio a través de los ejes transversales como la institucionalidad, la información y el capital humano. En este último se busca la calidad, pertinencia y cualificación que permita la generación y transferencia de conocimiento; siendo este la capacidad para saber hacer de un individuo resultado de unas habilidades y destrezas aprendidas.

Es la gestión del conocimiento, la información, la producción de ideas, la propiedad intelectual y la experiencia, las creadoras de valor en una empresa; recayendo sobre la dirección estratégica la identificación de esa fuerza cerebral colectiva, así como la distribución eficaz para el éxito del ente. Por ello la dirección es responsable de la aplicación y el rendimiento del saber al saber, como guía del trabajador del conocimiento que produce ideas, conocimiento e información fruto de trabajadores comprometidos con las metas de la empresa.

Por tanto, la importancia del desarrollo de habilidades y competencias en el recurso humano en cuanto a la trabajo personal, a su relación con clientes, proveedores y las competencias para la revolución de problemas, Generando un factor diferenciador que a la vez constituye una ventaja en el entorno económico que proporciona ventajas para la organización, al empleado e acrecentar su valor en el mercado global, contribuyendo a la competitividad de la región, el país y a su desarrollo económico y social.

En este sentido el capital intelectual es un activo intangible que representa los beneficios a largo plazo para las empresas, el cual garantiza la sostenibilidad y permanencia en el mercado. Este concepto tiene validez y aplicación en las PYMES, y en especial las del sector logístico; en el caso de la ciudad de Cartagena constituye una de las fuentes principales de ingresos para el desarrollo económico y social. Toda vez que el tejido empresarial de la ciudad está constituido en un 91% por microempresas, 8% por Pymes y 1% por grandes empresas, siendo las PYMES generadoras de empleo es decir aproximadamente 48%. (Informe Económico de la Cámara de Comercio de Cartagena, 2019)

En consecuencia, el capital humano es clave en el factor diferenciador pues permite obtener una competencia monopolística a partir de la cualificación del recurso humano, considerando que la riqueza de las empresas es además una disposición mental de este. Con lo mencionado, el recurso humano debe ser formado bajo los

criterios de unas habilidades y destrezas ajustadas a las necesidades reales del entorno en que se encuentran las empresas utilizando las tecnologías y nuevos cambios en la producción y el comercio, orientados al servicio, así como a las redes de trabajo y el trabajo en equipo son interacciones empresariales que a pesar de existir desde hace mucho tiempo demandan en su aplicación nuevas competencias.

Es así como la gestión de los recursos tierra, capital y el trabajo se destacaron en la era de la revolución industrial, hoy en día con la revolución del conocimiento los entes económicos gestionan los recursos tecnología, trabajo y organización (capital humano, capital estructural y capital relacional) para establecer su factor diferenciador y obtener su ventaja competitiva por ende generar riqueza.

Por consiguiente, la NIC 38 reconoce un activo intangible cuando es probable obtener beneficios económicos a futuro que se atribuyan al mismo, fluyan a la entidad y el costo del activo puede ser medido de forma fiable. Siendo uno de las dificultades la medición y la gestión de los intangibles debido a insuficiencia de las herramientas económicas tradicionales en la gestión y medición financiera.

Por lo cual el objetivo de esta investigación es analizar el capital intelectual en las empresas del sector logístico desde los atributos del sector logístico y su interrelación con los elementos del capital intelectual. Entendiendo este conformado por el capital humano representado por el conocimiento del personal, formación profesional, experiencia, habilidades y destrezas; el capital relacional integrado por las relaciones con los *stakeholders* y el capital estructural compuesto por sistemas de información, cultura organizacional entre otros.

Cuando se habla de intangibles, de capital intelectual, se considera que la constitución política de 1991 en su artículo 61 menciona: “El Estado protegerá la propiedad intelectual por el tiempo y mediante las formalidades que establezca la ley.” De allí, el rol estratégico de los intangibles en la creación de valor se da a través de la

existencia de fuertes vínculos entre la inversión en intangibles y el rendimiento de una empresa al ser los impulsores de valor clave en los que se puede confiar para obtener competitividad. Por ello uno de los desafíos para la administración es la búsqueda de un modelo para mejorar, medir y administrar activos intangibles, los cuales son muy específicos y deben ser difíciles de imitar

2.2 Metodología

La presente investigación es cualitativa, ya que se centra en el comportamiento de las personas objetos de estudio, es un método no estructurado, basado en pequeñas muestras que se proponen para proporcionar la idea y comprensión más profunda del problema. Esta investigación intenta conocer una parte de la realidad, sin buscar probar teorías o hipótesis, más bien pretende manifestar las formas de análisis del objeto de estudio. Es importante considerar que la presente investigación forma parte de una investigación en curso que se encuentra en su etapa de investigación documental. En esta etapa, la investigación asumirá un alcance descriptivo, ya que tiene como objetivo central describir el comportamiento en una población definida o en una muestra de una población. Para la investigación documental se han revisado libros y revistas científicas de diversas bases de datos.

2.3 Acerca del capital intelectual

El concepto de este recurso (capital intelectual) tuvo su origen al observar las diferencias entre el valor de mercado y el valor en libros. Stewar (1997), lo define como “el material intelectual, el conocimiento, la información, la propiedad intelectual y la experiencia, que puede utilizarse para crear valor; es la fuerza cerebral colectiva”. Por ello en esta era globalizada la riqueza (*out put*); es el resultado de la generación de conocimiento y de información (*in puts*) en la economía global.

Para Brooking (1996) el capital intelectual hace referencia a los activos intangibles que presentan una valoración de una organización en el mercado, pero no

afectan su valor contable, como los conocimientos de las personas, la satisfacción de los empleados, de los clientes, de los proveedores, el Know-how de la institución.

En este sentido, Stewar, citado por Barrientos, y Rosales (2018) conceptúa que el capital intelectual está conformado por recursos no financieros como el capital humano (habilidades y destrezas de las personas); el capital estructural conformado por el capital organizativo (diseños, procesos y cultura) y el capital tecnológico (dotación tecnológica e investigación y desarrollo) por último el capital relacional conformado por el capital relacional de negocio (proveedores, clientes, aliados) y el capital relacional social (imagen pública, reputación, prestigio, compromiso social); la gestión de estos permite dar respuesta a las necesidades de los mercados de una manera creativa e innovadora.

En concordancia (Drucker, citado por Barrientos, y Rosales, 2018) considera que la globalización y la dinámica de los mercados a nivel mundial condujeron a crear un nuevo paradigma en la gestión administrativa dirigido al activo estratégico de mayor relevancia, el conocimiento capaz de generar beneficios económicos sostenibles.

Por ello, la evolución de la economía, según Bueno (2012) ha pasado de la era de la agricultura a la industrial hasta llegar a la actual era del conocimiento o de los activos intangibles, lo considera el recurso productivo de mayor dinámica en la generación de valor, una vez identificado y puesto en acción comienza a crear activos intangibles de naturaleza intelectual o capital intelectual. Por esa razón, el conocimiento tecno científico es la base de la economía actual; una vez se combinan el capital, el trabajador y la dirección se crea valor. Hallarlo, acrecentarlo, venderlo y compartirlo se ha convertido en la tarea más importante para las empresas. Con esto, la dirección es la responsable del rendimiento de la gente, al reforzar las habilidades de los empleados, al motivar al trabajador a tener sentido de pertenencia, crear compromiso con las metas de la Empresa, propiciar la aplicación del rendimiento del saber, generar espacios para la creatividad y la innovación, producir ambientes de

resolución consensuada de problemas y clima de confianza que establezca lazos de cooperación entre los miembros de una empresa. Pues cada uno de ellos es dueño y portador del conocimiento; este influye en su desempeño y genera valor.

Por tanto, la gestión del conocimiento del recurso humano ocasiona ventaja competitiva al transformar ideas en nuevos productos y servicios, promover la innovación de productos, aumentar patentes y marcas, fortalecer las competencias del personal y permitir las comunidades y las relaciones académicas lo cual crea beneficio e incremento del valor de la organización.

De allí, Brooking (1996) considera el capital intelectual como la combinación de activos inmateriales que permiten que una empresa funcione. Si se aprovechan de una manera eficiente los conocimientos, la información y la experiencia se crea riqueza. En consecuencia, se incrementa el patrimonio del ente económico al maximizar los beneficios por ende aumenta los activos disminuyen los pasivos y mejora su estructura financiera lo cual incide en la solidez financiera de la misma.

Como consecuencia, la gerencia estratégica según Drucker (1992), debe promover espacios para la investigación, desarrollo e innovación y crear ambientes laborales sanos en donde el trabajador del conocimiento con su información y conocimiento genere ideas al sentirse satisfecho, facultado, empoderado e identificado con la misión y visión de la empresa, por ende comprometido con las metas del ente económico; por ello tendrá un buen relacionamiento con los clientes, proveedores, medio ambiente y comunidad, toda vez que su actuar está dado por su manera de pensar y de ser, de allí que el gerente es el responsable de la aplicación y el rendimiento del saber.

2.3.1 La era del conocimiento.

Para Peter Drucker la dirección de las empresas había adelantado la era industrial a la era del conocimiento, esta última se caracterizaba por la utilización de

la inteligencia de los recursos humanos de la organización, quienes son portadores de prácticas, experiencia, talento y el aprovechamiento inteligente de los activos intangibles que las empresas poseen como son las marcas, las patentes, los *know-how*, los diversos canales de distribución en los que manobra toda empresa o por el conocimiento de quienes mercantilizan o comercializan sus productos o servicios (Hernández, 2011).

2.3.2 Un recorrido por la literatura del capital intelectual.

Diversos estudios han abordado la temática del capital intelectual, es así como Demartini & Paoloni (2013) en su estudio de caso en una empresa del sector aeroespacial de Italia establecen la importancia de la identificación, medición y administración de recursos intangibles para ello crean un modelo de evaluación, medición y gestión de los activos intangibles de la empresa; este se integra a la administración estratégica y toma de decisiones. El modelo implica tres actividades medición, evaluación utilizando la NIC 38 y presentación de informe.

Villegas, Hernández y Salazar (2017) realizan la medición del capital intelectual de las empresas del sector industrial de México mediante el modelo del coeficiente del valor añadido intelectual, su impacto en la rentabilidad, capitalización y valor de mercado en el precio de sus acciones y por ende en su competitividad. Consideran el factor humano clave en la creación de valor en las empresas y en la ventaja competitiva.

Salazar, y Osorio (2016) realizan un estudio sobre la gestión del conocimiento en alimentos y bebidas en Ecuador consideran que los intangibles en este sector están conformado por el capital humano representado la formación y el conocimiento de los individuos, sus experiencia y habilidades; capital estructural conformado por la imagen de la organización, la marca, el producto, patentes y procesos empresariales; y el capital de información conformado por conocimiento competitivo, conocimiento de mercado, clientes y relación con proveedores.

Por otro lado, Sarur (2013) en su estudio destaca la gestión del conocimiento, las competencias y habilidades del recurso humano en el capital intelectual; la importancia de este último como agente productor de capital económico y generador de valor para el ente económico, describe instrumentos de medición y los modelos de evaluación del capital intelectual entre los cuales se destacan cuadro de mando integral, el trabajo tecnológico y metodologías para la capitalización de mercado.

Así mismo, Sánchez, González, y Hormiga (2007), destacan las dimensiones del capital humano y las relaciones causales entre sus componentes. Consideran que el capital intelectual está formado por las ideas, los inventos, la tecnología, los programas informáticos, los diseños, los procesos, las marcas, nombre de productos, la capacidad de la empresa para adaptarse y aprender, la capacidad de innovación, la capacidad de relacionarse con colectivos que tienen de interés comunes, la calidad de los procesos, internos, los productos y servicios, el conjunto del capital cultural y comunicacional; que permiten generar beneficios a futuro, y son el sustento de su factor diferenciador por ende de su ventaja competitiva.

En este sentido, cabe resaltar que Bueno y otros 2011, hablan del modelo de medición, gestión e información del capital intelectual, establecen cuatro componentes del capital intelectual así:

El primer componente es el capital humano, que considera los elementos de valores, actitud, aptitud, trabajo en equipo, comunicación, entre otros. El segundo componente es el capital estructural conformado por el capital tecnológico representado en el gasto en investigación y desarrollo, dotación tecnológica, propiedad intelectual e industrial y vigilancia tecnológica; y el capital organizativo conformado por el aprendizaje organizativo, la cultura organizacional, los procesos hacia clientes externos e internos. El tercer componente es el capital relacional integrado por el capital social representado en aspectos como relaciones con el estado y sus entidades,

relaciones con medios de comunicación e imagen corporativa, relaciones con el medio ambiente, relaciones sociales, reputación corporativa, programas de conciliación de la vida familiar y profesional y el capital negocio representado en las relaciones con empleados, clientes, proveedores, accionistas e inversores, competidores, aliados y relaciones con instituciones de promoción y mejora de calidad. Finalmente, el cuarto componente el capital de emprendimiento e innovación compuesto por la capacidad de emprendimiento, la actitud, los resultados de innovación y el esfuerzo en innovación.

Por su parte Barrientos y Rosales (2018) proponen un modelo de gestión del capital intelectual para el sector hotelero de la ciudad de Cúcuta Colombia basado en cuatro pilares así: activos de mercado (nombre de la empresa, clientes y alianzas estratégicas); activos de la propiedad intelectual (diseño, saber hacer y marca); Activos centrados en el individuo (educación, calificaciones, competencias) y Activos de infraestructura (filosofía administrativa, cultura corporativa y sistema de información tecnológica).

Archibold y Escobar (2015), en su estudio sobre la gestión del conocimiento en las contralorías territoriales del departamento del Atlántico destacan la capacidad de este ente en la identificación de los tres elementos del capital intelectual (capital humano, capital estructural y capital relacional) y su gestión en la generación de valor por ende en su ventaja competitiva.

2.3.3 La formación del factor humano en las PYMES del sector logístico de Cartagena.

Dentro de los factores fundamentales de la competitividad de un puerto se encuentra la institucionalidad dada por la reglamentación de las relaciones sectoriales, subsectoriales, intersectoriales y entre el sector público y el privado, en general guiar la conducta humana; dentro de esta el cumplimiento de normas por parte de las empresas dedicadas al transporte de mercancías peligrosas. El puerto de Cartagena es

el de mayor conectividad internacional, por su ubicación se conecta con el resto del país vía fluvial y carretero dentro de las mercancías transportadas se encuentran las mercancías peligrosas la cual por su naturaleza necesita el cumplimiento de la Resolución 1223 del año 2014, para lo cual la formación de los conductores en esta es indispensable para la disminución de incidentes y accidentes. En este sentido el estudio realizado por Pérez, y Pérez, (2016), indica que el 87% de los conductores cumplen la normatividad y son capacitados por las PYMES, las cuales cuentan con una política ambiental ajustada al plan nacional, y el rastreo por GPS de la carga.

El cumplimiento de la norma permite el relacionamiento de estas empresas con la comunidad siendo este un elemento del capital intelectual, al disminuir los incidentes y accidentes máxime cuando el modo de transporte más utilizado es el carretero y la malla vial del país está trazada sobre espacios densamente poblados, en consecuencia, se necesita de un menor impacto al medio ambiente. Así mismo, las habilidades y destrezas en el manejo de este tipo de mercancía y el uso del GPS facilitan la seguridad de la carga y brindan calidad en el proceso del transporte carretero de mercancías peligrosas; permitiendo relacionar elementos del capital humano y del capital estructural respectivamente.

Por otro lado, en el 2011 se creó la figura del operador económico autorizado (OEA) para articular las relaciones de las aduanas de los países, las aduanas con las empresas acreditadas y a los servicios gubernamentales. Su fin es generar valor mejorando la eficiencia y disminuyendo los costos logísticos; para lo cual se debe cumplir con unos estándares de seguridad según la norma internacional para la gestión de riesgos (ISO 31000) en la cadena de suministros internacional y en la cual todas las áreas de la empresa deben hacer cambios para el cumplimiento de los requisitos, la generación de valor y beneficios para la compañía.

Las PYMES del sector logístico de Cartagena pueden aprovechar los beneficios de la OEA, para ello es fundamental la implementación de programas de capacitación

y entrenamiento que permitan crear en el capital humano una cultura corporativa de cumplimiento normativo y procedimental.

Adicionalmente, la situación actual de Cartagena, según reporta la Cámara de Comercio en cuanto al desarrollo de proyectos relacionados con el ámbito logístico, infraestructura y facilitación del comercio exterior se resume en un aproximado de 150 proyectos en desarrollo entre 2017-2022. De ese total, el 8% están destinados a infraestructura para el mejoramiento de calidad, densidad y conectividad; del grupo anterior, 10% tienen impacto en facilitación del comercio a través de disminución de costos y tiempos; ello confirma la necesidad de contar con una red que articule esfuerzos aunados del sector público y privado para proponer, debatir y socializar experiencias en torno a las necesidades de la comunidad logístico-portuaria de Cartagena.

Por ello, con base en un rastreo de información en fuentes primarias y secundarias, con el apoyo de bases de datos, entrevistas con personal encargados en las zonas de impacto logísticos de la ciudad y la observación directa, se dieron luces sobre las variables que afectan la contracción y/o el crecimiento de los mercados, presentes en las situaciones diarias de las empresas, así como de las estrategias innovadoras de adaptación y sostenibilidad de los mismos.

En cuanto a la prevención y disminución de los riesgos de accidentes de trabajo, es necesario considerar desde el trabajo de Bedoya et al. (2018) las medidas presentes en algunas empresas del sector logístico considerando el índice de control de pérdida por accidentalidad laboral, asumiendo que estas pueden estar a la altura de colaborador, la infraestructura los materiales, entre otros.

Otro aspecto a favor del puerto de Cartagena son las terminales portuarias, las cuales en el caso de Colombia son las primeras que operan bajo el control aduanero como Centros de Distribución Logístico Internacional, CDLI, que son espacios

autorizados por la DIAN para prestar servicios logísticos y de almacenamiento, sometidas a métodos de conservación, adecuación, empaque y clasificación. Esto genera servicios de valor a los clientes tales como:

- Custodiar inventarios de productos destinados a la región hasta por un año con prórroga automática por otro año.
- Nacionalización o reembarque de mercancías de acuerdo a la conveniencia por un año.
- Conservación y acondicionamiento.
- Empaque- re empaque, clasificación, marcado y etiquetado.
- Mejoramiento de presentación.
- Acopio, reparación y limpieza.
- Servicio de etiquetado
- Preparación para la distribución

Todos estos cambios, requieren la gestión de habilidades del recurso humano para la prestación de servicios con valor agregado por parte de las PYMES del sector logístico.

2.4 Conclusiones

En el capital humano se deben considerar tres elementos destacados: las capacidades y competencias, la creatividad y actitud hacia la innovación, y la verdadera motivación y satisfacción del trabajo. Considerando las capacidades y competencias se refiere a que los empleados de cualquier sector, mucho más el logístico, posean un perfil para el puesto que ocupan y el trabajen en equipo al desempeñar la labor. En cuanto a la creatividad y la actitud esta se determina con el grado en que los trabajadores de una empresa tienen iniciativa propia relacionada con la innovación. Por otro lado, la motivación y satisfacción del capital humano se establece en el grado en que los trabajadores sean motivados de manera económica y profesional al realizar el trabajo.

Dentro del bloque de los atributos locales del sector logístico y su interrelación con los elementos del capital intelectual, la formación y capacitación diseñada e implementada entre la comunidad logística portuaria y las universidades locales y/o nacionales en cuanto a la formación de habilidades y competencias del recurso humano elemento fundamental en la formación del capital intelectual para lo cual se deben establecer estrategias encaminadas a buscar la pertinencia de los programas ofrecidos en la educación media, técnica y profesional.

Otro atributo es el de la institucionalidad formal y legal de la comunidad logística portuaria en cuanto al cumplimiento de las normas legales y procedimentales por parte de los agentes del sector logístico especialmente en el sector transporte lo que incide en la disminución de los costos de bienes y servicios lo que a su vez redundando en la competitividad de la cadena logística lo que mejora las condiciones de seguridad cumpliendo con los estándares internacionales. Lo anterior se interrelaciona con el elemento del capital relacional en cuanto a las relaciones con los clientes y que corresponde a la creación de una cultura organizacional fomentada en valores por parte de las PYMES

2.5 Referentes bibliográficos

ANDI (2019) Colombia Balance 2019 y perspectivas 2020

Archibold, W. & Escobar, A. (2015). Capital intelectual y gestión del conocimiento en las contralorías territoriales del departamento del Atlántico. *Revista Dimensión Empresarial*, vol. 13, núm. 1, p. 133-146

Ardila, D (2019) Beneficios, oportunidades, garantías otorgadas por el gobierno colombiano a través de la DIAN a la PYMES y Grandes empresas que se acreditan en el programa operador económico autorizado.

Ascencio et al. (2014). A Collaborative Supply Chain Management System for a Maritime Port Logistics Chain

Barrientos, E & Rosales, N (2018) Modelo gerencial dentro del paradigma del capital intelectual para el sector hotelero de la ciudad de Cúcuta Colombia

Bedoya, E. Behaine, B. Gómez, E. Burgos, Y. Carrillo, M. Severiche, C. Torres, J (2018). Control de pérdidas por accidentalidad laboral en el sector logístico. *Revista Espacios*. Vol. 39 (Nº 09). Pág. 6

Brooking, A. (1997): El capital intelectual. El principal activo de las empresas del tercer milenio, Barcelona, Paidós (original en inglés: Intellectual Capital. Core asset for the third millennium, 1996, London, International Thomson Business Press)

Bueno, E. (2012). Enfoques principales y tendencias en Dirección del Conocimiento (Knowledge Management). Capítulo del libro *Gestión del Conocimiento: desarrollos teóricos y aplicaciones*. Ediciones la Coria, Cáceres.

Bueno, E. (2009) Conferencia “Aspectos críticos de la gestión del conocimiento”. En: https://www.aec.es/c/document_library/get_file?uuid=25986072-5976-47c5-a1ef-21c7bffdbf40&groupId=10128

Demartini & Paoloni (2013) Intellectual capital and financial performance. Evidences from Italian firms

Drucker, Peter (1992). *Gerencia para el futuro. El decenio de los noventa y más allá*, Editorial Norma, Santafé de Bogotá D.C. Colombia.

- Drucker, Peter (2000). La disciplina de la innovación en: Harvard Business Review, Editorial Deusto Madrid.
- Informe económico de los municipios de la jurisdicción de la Cámara de Comercio de Cartagena 2019.
- Hernández, S. (2011). Introducción a la Administración (Quinta edición). México: Mc Graw Hill.
- Resumen de la nueva norma ISO 31000 sobre Gestión de Riesgos. 15 de octubre de 2018.
- Norma Internacional de Contabilidad 38 Activos Intangibles
- Pérez, I & Pérez, N (2016) Formación del capital humano para el sistema logístico de transporte terrestre de mercancías peligrosas en la ciudad de Cartagena" Enfoques y modelos para la formación innovación y empleabilidad, p.222 – 235
- Plan Regional de competitividad de Cartagena y Bolívar 2008-2032.
- Gobernación de Bolívar. (2008): plan regional de competitividad de Cartagena y Bolívar.
- Reporte Global de competitividad 2019
- Resolución 1223 de 2014. Por la cual se establecen los requisitos del curso básico obligatorio de capacitación para los conductores de vehículos de carga que transportan mercancías peligrosas y se dicta una disposición. 14 de mayo de 2014. No. 0001223.
- Sarur, M. (2013). La importancia del capital intelectual en las organizaciones. Ciencia Administrativa, vol. 1, pp. 9-45.
- Salazar, D & Osorio, M (2016) La gestión del conocimiento organizacional y el capital intelectual en el sector de alimentos y bebidas
- SELA-CAF. (2014) Modelo de Referencia Competitividad Cadenas Logísticas Portuarias.
- SELA-CAF. 2016. Modelo de sustentabilidad Red. Comparativo Etapa Ciclo vida ComLogPort AL y C.
- SELA-CAF. (2018). Guía de Implementación del Modelo de Referencia Competitividad y Gestión de Cadenas Logísticas Portuarias.

Stewart, T.A. (1998) La nueva riqueza de las organizaciones: El capital intelectual.
Buenos Aires, Argentina: Granica.

Villegas, E; Hernández, M & Salazar, B (2017) El capital intelectual y su influencia en
la rentabilidad de las empresas de comunicación ecuatorianas

3 EL IMPUESTO DE ESPECTACULOS PÚBLICOS, ENFOQUE DESDE LAS FIESTAS DE CORRALEJAS.

THE PUBLIC SPECTACLE TAX, FOCUS ON THE CORRALEJAS FESTIVALS

Octavio César Pérez Madrid

Mg. en Derecho del Estado con énfasis en Tributación; Contador Público; Especialista en Gestión Tributaria; Docente de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, conferencista y consultor tributario.
Correo electrónico: octavio.perez@curnvirtual.edu.co

*A una justicia igualitaria corresponde también una
igualitaria aplicación de impuestos*

Thomas Hobbes

RESUMEN

En el presente capítulo se analiza el impuesto de espectáculos públicos, su recaudo y destinación de los ingresos en las corridas taurinas, llamadas en la costa colombiana, corralejas, las cuales deberían generar importantes ingresos, a pesar de ello las sumas reportadas por las alcaldías a los entes de control no coinciden con los recaudos reales que se realizan en los eventos, por ello se plantea una conceptualización teórica sobre los impuestos a los espectáculos públicos y posteriormente, se exponen dos casos en los municipios de Arjona y Turbaco, en el departamento de Bolívar, donde se analizan datos sobre los ingresos percibidos y los reportes realizados a los entes de control, permitiendo detectar que los montos no coinciden, lo que indica que los recursos por impuesto de espectáculos públicos captados por los municipios del estudio, son inferiores a los cálculos realizados a partir de los ingresos en la temporada de fiesta de corralejas y que deberían ser los efectivamente pagados, durante los años 2017 a 2019, con efectos en la financiación del deporte y la cultura.

Palabras clave: espectáculo público, fiestas de corralejas, recaudo de impuesto.

ABSTRACT

This chapter analyzes the tax on public entertainment, specifically bullfighting of corralejas in the Colombian Caribbean, its collection and allocation in municipal revenues from the review, and documentary analysis that allows a theoretical conceptualization of these taxes, and subsequently, two cases are presented in the municipalities of Arjona and Turbaco in the department of Bolivar which analyzes data on the revenues received and the reports made to the control bodies, allowing to detect that the amounts do not coincide, which indicates that the resources collected by taxes from public shows by the municipalities of the study are lower than the calculations made from the revenues during the feast season of Corralejas and should be the ones

actually paid, during the years 2017 to 2019, with an impact on the financing of sport and culture.

Keywords: public show, fiestas de corrales, tax collection

3.1 Introducción

Las rentas territoriales tienen la característica de ser impuestos específicos cuya designación otorga el Estado a los individuos de una zona determinada sin que necesariamente afecte a las demás localidades, y tiene como finalidad gravar una actividad industrial, comercial o de servicios, sea de forma ocasional o permanente, con o sin establecimientos. De acuerdo con esto, el impuesto a los espectáculos públicos está concebido como un impuesto de orden municipal y, cuya destinación de los recursos es de uso específico.

De conformidad, el presente trabajo aborda el comportamiento del ingreso por espectáculos públicos de corralejas en los municipios de Arjona y Turbaco en el departamento de Bolívar, tomando como referente la normatividad correspondiente que han adoptado los municipios en sus acuerdos municipales. La relevancia de este trabajo radica en desarrollar una investigación que puntualice aspectos relacionados con los espectáculos públicos y a su vez se constituya en un material de consulta a los diferentes actores involucrados en el ámbito de los impuestos territoriales.

Para ello se inicia con una somera descripción de los aspectos generales de los espectáculos públicos y los impuestos territoriales, posteriormente se realiza un análisis de caso del comportamiento del impuesto en dos municipios objeto del estudio y se hacen cálculos de los ingresos tributarios por el tipo de impuesto y por municipio entre los años 2017 a 2019, analizando la operatividad, eficiencia y eficacia del impuesto en estos entes territoriales mediante una exposición de resultados que permite detectar diferencias del recaudo en corralejas y el impuesto pagado a las entidades territoriales.

Estas diferencias se presentan con frecuencia en los municipios de la región, con lo cual se evidencia el uso inadecuado del impuesto contrario a la intención original del legislador, la cual es que el destino de los impuestos en referencia sea invertido en la recreación y el deporte.

3.2 Concepto y aspectos legales de los espectáculos públicos

En las raíces culturales de los municipios de Colombia, principalmente en la costa existen varias tradiciones para conmemorar sus patronos religiosos, uno de ellos es la realización de un cerco de madera en forma de circunferencia donde se congregan los particulares, los banderilleros y los capoteros, cuya finalidad es lidiar un toro de raza bravía con el ánimo de alegrar a los espectadores reunidos en los palcos realizados para ese efecto. De allí que este lugar toma el nombre de corralejas, en cuanto se refiere a un cerco. Este evento constituye un espectáculo de lidia taurina popular de la región caribe colombiana donde se conjugan factores como la cultura, la valentía, el jolgorio, la música, los personajes y la alegría a gran escala. La corraleja representa una manifestación de la usanza de los juegos de arena propios de los españoles, hechos por la población caribe con animales, bovinos y equinos, (Cámara de Representantes, 2019)

La anterior expresión popular, generó una reglamentación de carácter impositivo, emanada desde los lineamientos constitucionales plasmados en la Constitución Política, que en su artículo 95 numeral 9 plantea: “Todos los ciudadanos debemos contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de conceptos de justicia y equidad” (Constitución Política de Colombia, 1991).

En este orden de ideas, se crea el impuesto a los espectáculos públicos de carácter nacional, donde se establece una tarifa de 10% sobre el costo de las boletas de entrada a los espectáculos públicos, y por las boletas o tiquetes de apuesta en juegos permitidos, u otra modalidad repartición de sorteos. (Ley 12, 1932). Luego, este impuesto fue cedido por la nación a los diferentes municipios o jurisdicciones, bajo el concepto de la destinación específica, la cual en esencia pretende establecer unos propósitos específicos y restringidos del gasto público del ente territorial, y con ello no podría utilizarse para otros fines distintos. En consecuencia, se debe dar cumplimiento a la Ley 33 1968 que establece el hecho generador del impuesto a los espectáculos públicos.

destinación específica, la cual en esencia pretende establecer uno propósitos específicos y restringidos del gasto público del ente territorial, y con ello no podría utilizarse para otros fines distintos. En consecuencia, se daba cumplimiento a la Ley 33 1968 que establece el hecho generador del impuesto a los espectáculos públicos.

3.3 Metodología

El diseño metodológico se orienta como un estudio de caso no experimental con dos variables de estudio (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista, 2014) que son dos municipios del departamento de Bolívar. El documento, se ubica en el enfoque cualitativo conforme a Hernández-Royett, y González-Díaz, (2016) en la medida que describe los aspectos encontrados en asuntos de tipo contable. Para ello se aplica una revisión documental que proporciona rigor a los resultados (Codina, 2020) a partir de artículos de opinión y fuentes legales, las cuales se acompañan de la observación directa del autor. Los cálculos realizados permiten identificar un análisis comparativo que constituye la fuente de información secundaria, es decir, los datos del ingreso por las entradas a las corralejas y los pagos por concepto de impuestos municipales obtenidos de los registros en la contraloría. La muestra del estudio está representada por dos municipios que, por su importante número de habitantes y su cercanía con el distrito turístico, son representativos del departamento de Bolívar.

3.4 Análisis del comportamiento del impuesto en los entes territoriales

A continuación, se hace una descripción y análisis de los procedimientos para el cálculo del impuesto territorial en los municipios objeto del estudio.

3.4.1 Caso Arjona.

El municipio de Arjona adoptó el impuesto a los espectáculos en su Acuerdo municipal número 013 del 28 de diciembre de 2017, estatuto que a la

fecha se encuentra vigente y que estableció desde entonces los elementos de la obligación tributaria que detallan a continuación:

- Hecho generador: lo constituyen los espectáculos públicos definidos en el artículo 99 del presente estatuto que se presenten dentro de la jurisdicción del municipio de Arjona.
- Tarifa: es el 20% de la base gravable: 10% dispuesto por la Ley 181 de 1995 en su artículo 77 y 10% previsto en el artículo 7° de la Ley 12 de 1932, cedidos a los municipios por la Ley 33 de 1968.
- Base gravable: es el valor de la entrada al espectáculo, excluidos los demás impuestos indirectos que lo conforman, bajo el compromiso del sujeto que acude al espectáculo.
- Sujeto pasivo: es la persona natural que asiste a un espectáculo público, sin embargo el recaudo y pago del impuesto corresponde a la persona natural o jurídica organizador del evento.
- Sujeto activo: es el municipio de Arjona, acreedor de la obligación tributaria, según el artículo 77 de la Ley 181 de 1995, es la nación, no obstante, el municipio de Arjona exigirá el importe efectivo del mismo para invertirlo, conforme con lo establecido en el artículo 70 de esta. (Acuerdo municipal 013, 2017).

Teniendo la claridad hecha sobre los elementos intervinientes en el impuesto y su recaudo, es pertinente construir un ejercicio que permita realizar un análisis durante un periodo de tiempo específico, para este caso, dos años. Por lo anterior, para el efecto del ejercicio en cuestión, se tomará como referencia el año 2016, considerando que se poseen cifras de la capacidad de aforo en este tipo de eventos, publicadas en los medios de información y, además divulgadas por sus miembros organizadores.

Es conveniente aclarar que el actual Acuerdo Municipal No. 013 de 2017 (Estatuto Tributario Municipal) fue promulgado posteriormente a la fecha

del estudio (2016), pero el mismo no tuvo cambio en materia de estos impuestos. En este orden de ideas, revisando la nota periodística del Heraldo el día 21 de marzo del 2016, uno de los empresarios organizadores de las corralejas de Arjona para ese año afirma:

Asistieron en cuatro días unas 20.000 personas.... El aforo de la corraleja era de 5000 espectadores. Este año se contó con 340 uniformados de la Policía y la Infantería. Todos los días hubo 28 toros en faena... Julio Quintana Puello, asesor de junta organizadora, dijo que es el año que más orden ha habido, de las últimas presentaciones (Arcieri, 2016).

Partiendo de la información hasta el momento recopilado de las fuentes primarias y secundarias, es posible realizar la proyección de la siguiente manera:

Tabla 1. Entradas a palco y corralejas en el municipio de Arjona año 2016 (sin cortesía)

Día	#Personas (# Boletas)	Valor de la Boleta	Total
Viernes	4.500	10.000	45.000.000
Sábado	6.000	35.000	210.000.000
Domingo	6.000	40.000	240.000.000
Lunes	3.500	35.000	122.500.000
Total	20.000		\$617.500.000

Fuente: *elaboración propia*

Analizando la Tabla 1, se observa que los empresarios obtienen ingresos por 617.500.000 pesos por concepto de entradas al espectáculo taurino, si aplicamos la tarifa del 20% por espectáculos públicos, esto representa un impuesto a pagar a favor del municipio de \$122.500.000 de pesos.

Por otra parte, en el Acuerdo municipal se establece un porcentaje máximo de cortesías para espectáculos públicos que corresponde al 10% sobre los boletos emitidos. En este sentido, los cálculos se realizan teniendo en cuenta lo siguiente: 20.000 boletas emitidas se le aplica el 10% sería 2.000 boletas, para un total de 18.000 boletos que representan el ingreso por concepto de entradas.

Tabla 2. Entradas a palco y corralejas en el municipio de Arjona Año 2016 (con cortesía)

Día	No. Personas	Valor	Total
Viernes	4.050	10.000	40.500.000
Sábado	5.400	35.000	189.000.000
Domingo	5.400	40.000	216.000.000
Lunes	3.150	35.000	\$110.250.000
Total	18.000		\$555.750.000

Fuente: elaboración propia, con datos aportados por uno de los miembros de la Junta Organizadora (2020).

La cifra total indicada en la Tabla 2, incluye la cortesía, se observa que los empresarios obtienen ingresos por 555.750.000 pesos por concepto de entradas al espectáculo taurino, si aplicamos la tarifa del 20% por espectáculos públicos, esto representa un impuesto a pagar a favor del municipio de \$111.150.000 pesos.

De allí que considerando o no las cortesías, los ingresos por impuestos a los espectáculos públicos tienen la finalidad de apoyar el deporte, lo cual obliga a reflexionar que través de este tipo de espectáculos se pueden recaudar ingresos significativos. Sin lugar a dudas, en este sentido los entes de control y de veeduría desempeñan un papel importante en el seguimiento de los valores reportados por los responsables del proceso. De acuerdo con esto, se puede hacer un comparativo de este ejercicio estimado y las cifras reportadas respecto a los ingresos tributarios registrados por el municipio.

Tabla 3. Ingresos tributarios municipio de Arjona 2017 – 2019

Años			
	2017	2018	2019
Impuestos pagados por espectáculos Públicos	6.000.000	9.000.000	2.000.000

Fuente: Sistema CHIP - Contaduría General de la Nación (2020)

En la comparación queda claro que los recursos reportados y los percibidos por el municipio, por concepto de este tipo de espectáculo se aprecian una diferencia importante del recaudo, respecto a los ingresos calculados.

3.4.2 Caso Turbaco.

Para el caso del municipio de Turbaco se revisó el Acuerdo que adopta el impuesto a los espectáculos públicos, encontrándose que tienen los mismos elementos de la obligación tributaria, con una diferencia en la tarifa que es del 10%, diferente al municipio de Arjona, que cobra el 20% por este impuesto (Acuerdo Municipal No. 012, 2016).

Tabla 4. Entradas a palco y corralejas en el municipio de Turbaco Año 2018

Día	# Personas	Valor	Total
Viernes	4.500	10.000	45.000.000
Sábado	6.000	35.000	210.000.000
Domingo	6.000	40.000	240.000.000
Lunes	3.500	35.000	\$122.500.000
Total	20.000		\$617.500.000
		10%	\$61.750.000

Fuente: elaboración propia con valores a precio de palco (2020)

Los datos para proyectar los ingresos del municipio de Turbaco, son tomados con base en los del municipio de Arjona que, de acuerdo con el asesor consultado, tiene similar capacidad de ingresos. Es pertinente aclarar que este municipio no otorga incentivos de cortesía a los empresarios del espectáculo. De acuerdo a la Tabla 4, el municipio, debería percibir ingresos por \$61.750.000 por espectáculo de corralejas para

el año 2018, lo cual no coincide con los datos reportados a los entes de control sobre los ingresos tributarios, tal como lo muestra la Tabla 5.

Tabla 5. Ingresos tributarios por tipo de Impuesto y municipio 2017 – 2019
(Millones de pesos corrientes)

Años	Turbaco		
	2017	2018	2019
Impuestos pagados por espectáculos Públicos	2.000.000	1.000.000	0.0

Fuente: *Sistema CHIP - Contaduría General de la Nación*

Conforme a la Tabla 5, el municipio de Turbaco reporta ante la Contaduría General de la Nación ingresos por espectáculos públicos por \$2.000.000 el año 2017, \$1.000.000 en el año 2018 y en el año 2019 el municipio no reportó ingresos por ese concepto. Respecto al año 2019, el reporte es cero, debido a que, en este año, por decisión de la administración municipal, no se realizaron las fiestas de corralejas

Ahora, revisando los cálculos de la Tabla 4, por los años 2017 y 2018 el municipio de Turbaco debió percibir ingresos por concepto de espectáculos taurinos aproximados a los \$61.750.000 de pesos, si comparamos estos datos se encuentra una diferencia de 58.750.000 pesos.

3.5 Conclusiones y recomendaciones

Se debe considerar que, en los dos municipios del estudio los recursos percibidos por espectáculos públicos, independientes de su naturaleza deben ser destinados al deporte conforme lo establece el legislador.

Arjona en una fiesta de corralejas donde el total de asistentes durante los cuatros días es aproximadamente de 20.000 personas, percibe un ingreso aproximado para el dueño del espectáculo de \$617.500.000 y debe pagar el 20% de este valor que son \$123.500.000 por impuesto de espectáculo público. Sin embargo, se evidencia claramente que el municipio reporta por tres años (2017-2018-2019) ingresos totales

de \$17.000.000 de pesos. De acuerdo con esto, si se proyecta el cálculo de la cifra durante los tres años en mención se obtendrían \$370.500.000 por impuestos sobre espectáculos públicos, es decir, que el dinero no recaudado de impuesto es de \$353.500.000 de pesos. Esto es un valor que se podría materializar en la compra de recursos para los deportistas, que muchas veces no pueden participar en los eventos y deben recurrir a la participación de los particulares para que le suministren apoyo económico.

En el caso del municipio de Turbaco, donde el total de asistentes durante los cuatro días es de 20.000 personas, el ingreso aproximado para el dueño del espectáculo es de \$617.500.000. Considerando la tarifa del 10%, se obtendría un total de \$61.750.000 pesos por impuesto de espectáculo público. Sin embargo, el municipio reporta por dos años (2017-2018) ingresos totales de \$3.000.000. Si se proyecta la cifra a los dos años en mención se obtiene \$123.500.000 por impuestos sobre espectáculos públicos, es decir, el valor dejado de percibir por impuesto es \$120.500.000.

Para finalizar, se recomienda a los entes de control del orden nacional como es la Contraloría General de la Nación:

- Realizar los seguimientos propios de sus funciones en relación con este tipo de impuesto verificando el reporte adecuado y la inversión de recursos de lo recaudado para tal fin (en este caso el deporte).
- Crear grupos de vigilancia y control de los espectáculos públicos en los municipios.
- Realizar un reporte detallado o boletín de los diferentes espectáculos públicos realizados en los municipios y los ingresos declarados.
- Ajustar los acuerdos municipales, aclarando que tipos de espectáculos públicos están exentos en concordancia con el artículo 75 de la Ley 2a de 1976

Debe considerarse, que de no implementarse lo anterior, no se llegaría al fin esencial del estado establecido en el artículo 52 de la Constitución, donde se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al

aprovechamiento del tiempo libre. (Constitución Política de Colombia, 1991). Así mismo, el departamento debe realizar la debida vigilancia para garantizar que el municipio realice los pagos consagrados por el legislador. Los ingresos propios de los municipios son fuentes endógenas, de las cuales corresponde invertir dentro de la autonomía local en las áreas de cultura, educación, salud y deporte entre otros. Así mismo, debe garantizar mecanismos que permitan que se recauden de manera eficiente y eficaz esos recursos.

3.6 Referentes Bibliográficos

- Arcieri, V. (2016). 20.000 amantes de las Corralejas en cuatro días de toros, en Arjona, Bolívar. El Heraldó: <https://www.elheraldo.co/region/drama-en-ultimo-dia-en-corralejás-cuando-toro-corneo-un-caballo-250082>
- Codina, L. (2020). Cómo hacer revisiones bibliográficas tradicionales o sistemáticas utilizando bases de datos académicas. *Revista ORL, 11(2)*
- Concejo Municipal de Arjona. Acuerdo Municipal N° 013 (2017). Arjona, Bolívar, Colombia.
- Concejo Municipal de Turbaco. Acuerdo Municipal N° 012 (2016). Turbaco, Bolívar, Colombia.
- Constitución política de Colombia. Gobierno de Colombia. Bogotá, Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991, Recuperado de <http://www.secretariásenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Hernández-Royett, J., & González-Díaz, R. R. (2016). Enfoques de investigación en la contabilidad. *Estrategia, 2(1)*, 87-100. Recuperado a partir de <http://estrategia.unisinu.edu.co/index.php/estrat/article/view/29>
- Ley 2 de 1976. Por la cual se reorganizan los impuestos de papel sellado y de timbre y se dictan otras disposiciones en materia de impuestos indirectos. Recuperado de https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/ley_0002_1976.htm
- Ley 12 De 1932. Sobre autorizaciones al Gobierno para obtener recursos extraordinarios Congreso De La República De Colombia (1932). Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1568086>
- Ley 181 de enero 18 de 1995. Por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte. Congreso de Colombia. Recuperado de: <https://inst-mpal-recreacion-y-el-deporte-de>

soacha.micolombiadigital.gov.co/sites/inst-mpal-recreacion-y-el-deporte-de-soacha/content/files/000146/7282_ley_181_de_1995.pdf

Ley 33 de 1968. Por medio de la cual se provee al fortalecimiento de los Fiscos seccionales y municipales, se conceden unas facultades y se dictan otras disposiciones. El Congreso de Colombia. Ley 33 de noviembre 15 De 1968.

Recuperado de:

<https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/14002/Ley%2033%20de%201968.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

4 MÍNIMO COSTO DE CAPITAL FINANCIADO EN LA PRODUCCIÓN DE ALGODÓN EN EL MUNICIPIO DE AGUACHICA - CESAR UTILIZANDO MONTECARLO.

MINIMUM COST OF CAPITAL FINANCED IN COTTON PRODUCTION IN
THE MUNICIPALITY OF AGUACHICA - CESAR USING MONTECARLO

Alain Fitzgerald Castro Alfaro

Sociólogo de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Lima – Perú Magister en Gestión de la Alta Dirección de la Universidad Nacional Federico Villareal – Lima – Perú. Docente Investigador, Editor Revista Científica AGLALA – Colombia, Correo: alain.castro@curnvirtual.edu.co ORCID ID 000-0003-1727-7770.

Luis Hernando Restrepo Sierra

Economista de la Universidad Popular del Cesar. Magister en Finanzas de la Universidad de Santander (UDES) Investigador del Grupo ECONFI avalado por la UPC – Valledupar – Colombia. Correo: luisrestrepo@unicesar.edu.co ORCID ID: 0000-0002-4985-896X

José Isnardi Sastoque Rubio

Contador Público de la Corporación Universitaria del Meta. Magister en Finanzas de la Universidad de Santander (UDES) Investigador del Grupo FICOMEF avalado por la Universidad de los Llanos – Villavicencio – Colombia. Correo: jisastoque@unillanos.edu.co ORCID ID 0000-0002-0502-9879

La tarea de la empresa consiste en examinar sus costos y desempeños en cada una de las actividades que crean valor, y buscar formas de mejorarlas.

Philip Kotler

RESUMEN

El incremento del comercio internacional dado la globalización e interdependencia conlleva a que los servicios y procesos logísticos sean más eficientes y eficaces en la exportación e importación son fundamentales en el índice de competitividad internacional, para lo que se requiere de una cadena logística que haga llegar los productos a mercados de manera segura y justo a tiempo.

En Colombia, el puerto de Cartagena tienen una estratégica posición geográfica en el hemisferio americano; la productividad del sector logístico, está fundamentada en la tecnología de punta y el recurso humano, permiten la formación del capital intelectual como fuerza cerebral colectiva, para al éxito organizacional, por ello, el objetivo es analizar el capital intelectual en las pymes del sector logístico desde la formación del recurso humano por competencias empresariales en la ciudad de Cartagena de Indias. El estudio es descriptivo, de corte transversal, método deductivo, aplicando fuentes de información secundarias y primarias a través de la aplicación de un instrumento del Programa Red de Puertos Digitales y Colaborativos de América Latina y el Caribe de SELA/CAF a las PYMES del sector logístico. El resultado expresa la gestión de la cultura organizacional en el cumplimiento de normas y competencias del recurso humano.

Palabras clave: logística, capital intelectual, recurso humano, pymes

ABSTRACT

Increasing international trade in the face of globalization and interdependence leads to more efficient and effective export and import logistics services and processes are central to the international competitiveness index, which requires a logistics chain that delivers goods to markets safely and fairly in time.

In Colombia, the port of Cartagena has a strategic geographical position in the American hemisphere; the productivity of the logistics sector, is based on cutting-

edge technology and human resources, allows the formation of intellectual capital as a collective brain force, for organizational success. Therefore, the objective is to analyze the intellectual capital in SMEs of the logistics sector from the formation of human resources by entrepreneurial skills. in the city of Cartagena de Indias. The study is descriptive, cross-sectional, deductive, applying secondary and primary sources of information through the application of an instrument of the SELA/CAF Network of Digital and Collaborative Ports in Latin America and the Caribbean Program to SMEs in the logistics sector. The result expresses the management of organizational culture in compliance with human resource standards and competencies.

Key words: logistics, intellectual capital, human resources, SMEs

4.1 Introducción

Uno de los departamentos que ha representado un alto nivel de participación en la producción algodonera de Colombia ha sido el Cesar. Sin embargo, en las dos últimas décadas este, ha venido reduciendo su nivel de producción por factores climáticos y de mercado, y por consiguiente se ha dificultado su financiación. El municipio de Aguachica ha logrado mantenerse vigente como productor con volúmenes significativos durante las últimas cinco décadas, al lograr un proceso de agremiación que le ha permitido sostenibilidad en el tiempo. Teniendo en cuenta las condiciones y los sistemas de financiación que han mantenido vigente la producción de algodón en este municipio, en el presente estudio se pretende determinar un escenario óptimo de acuerdo con las alternativas que ofrecen los intermediarios financieros y el costo de capital propio, de acuerdo con el riesgo de mercado establecido.

Para el abordaje del tema se han tenido en cuenta el desarrollo del análisis de los sistemas de financiación desde la teoría clásica hasta las teorías del Trade off, centrados en el debate de la estructura de capital, sin ahondar en el análisis de sus efectos en la valoración de la firma. En el proceso metodológico para el desarrollo del esquema temático propuesto se plantean tener en cuenta cuatro etapas complementarias, una primera que corresponde al análisis del ciclo productivo como condicionante en los sistemas de financiación, una segunda fase correspondiente a la identificación de las fuentes de financiación vía deuda existente en el municipio que ofrecen los intermediarios formales; Una tercera fase donde se determina el costo de capital propio a través del modelo CAPM (Capital Asset Pricing Model), el cual es el modelo de fijación de precios de activos de capital, y una cuarta etapa donde se simula a través del método Montecarlo los escenarios posibles de financiación a fin de determinar una estructura óptima de capital de acuerdo a las fuentes específicas existentes.

4.2 Fundamento Teórico

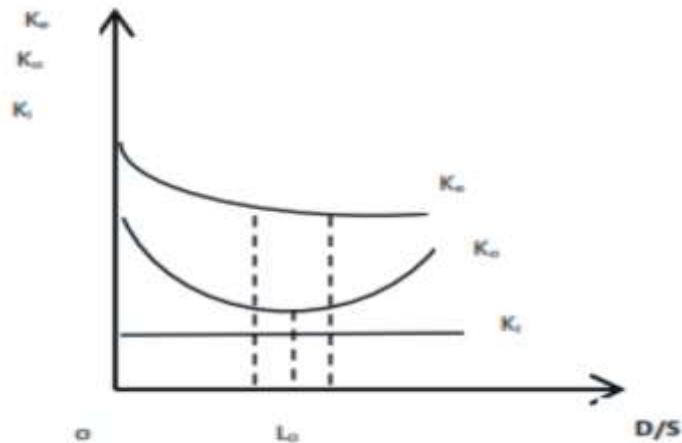
Para dar inicio a la conceptualización teórica sobre el costo del capital se menciona Graham et al (1934):

El análisis teórico clásico de las decisiones de inversión postula que esta se encuentra en función del costo de capital y centran sus tesis en la incidencia de la estructura de financiación en el valor de mercado de las empresas estableciendo una *triple relación entre política de inversión, política de financiamiento o estructura de capital y el valor de la empresa*, por lo tanto, las referencias teóricas disponible explica en detalle los sistemas de financiación (p. 44).

Por su parte, el desarrollo del análisis de las decisiones de inversión según Graham y Dood (1940); Durand (1952), Dougall y Gutman (1955), citados por Rivera (2002) y posteriormente por Baez et al. (2011, P. 39) plantean que la empresa logra una estructura óptima al establecer una combinación óptima de recursos propios y recursos de capital que minimice sus costos y maximice su valor de mercado como firma.

Sus planteamientos fueron considerados como tesis tradicional de relevancia y su análisis se desarrolló bajo el supuesto de un mercado perfecto. De acuerdo con lo planteado, el costo de capital presenta el siguiente comportamiento gráfico.

Ilustración 4. Costo de capital según tesis tradicional.



Fuente: Rivera J. (2002)

Donde:

K_i : Tipo de interés nominal de la deuda

K_e : Costo de capital propio

K_o : Costo de capital medio ponderado

L_0 : Coeficiente de endeudamiento (leverage) óptimo

D : Apalancamiento con deuda

S : Apalancamiento con recursos propios.

4.2.1 Primera tesis MM.

Posteriormente Miller y Modigliani et al., 1958 plantean en un primer tratado denominado “tesis MM”, que la elección entre deuda y apalancamiento operativo o retención de los beneficios de la empresa no generan efectos sobre el valor de mercado de la firma, por lo cual a este postulado se le categorizó como la teoría de la

irrelevancia, su análisis se centra en el flujo de caja de la empresa descontada a una tasa que refleja el tipo de riesgo según el tipo de activo, lo que implica que de acuerdo a la actividad económica se asume un nivel de riesgo determinado, los flujos descontables se toman como mecanismo para la valoración de la firma.

Miller y Modigliani (1958) en su primera tesis plantean cinco supuestos, los cuales se exponen a continuación:

No hay costos de transacción, No hay impuestos, Las utilidades operacionales esperadas por todos los accionistas, tiene la misma distribución de probabilidad y son constantes a lo largo del tiempo. Las empresas pueden agruparse por clases homogéneas de rendimientos con igual o similar riesgo económico, haciendo sustituibles las acciones entre las firmas. Ausencia de riesgo en la deuda.

Los supuestos de la primera tesis MM, asume el costo de capital medio ponderado constante, como se indica en la ecuación 1.

$$K_o = \frac{\bar{X}}{S+D} \quad (\text{Ecuación 1})$$

Dónde:

K_o : Costo de capital medio ponderado

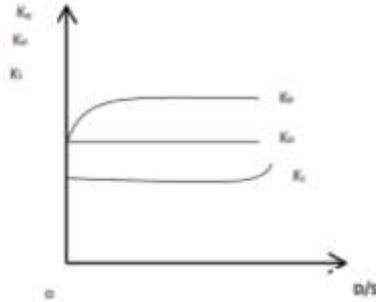
\bar{X} : Beneficios esperados por la empresa antes de intereses e impuestos

S: Recursos de financiación propios

D: Pasivos con terceros

Gráficamente el comportamiento de la estructura de financiación estaría dado como ilustra la figura 5.

Ilustración 5. Costo de capital según la primera tesis MM.



Fuente: Rivera J. (2002)

De acuerdo con los planteamientos los valores que toman K_c están determinados por la ecuación 2.

$$K_c = K_0 + (K_0 + K_i) * \frac{D}{S} \quad (\text{Ecuación 2})$$

El valor de K_c aumenta hasta un cierto nivel de deuda a partir del cual empieza disminuir; mientras que el valor de K_i es constante hasta cierto nivel de endeudamiento a partir del cual empieza a aumentar.

4.2.2 Segunda tesis MM.

En la segunda tesis MM Modigliani y Miller (et al 1963) replantean sus primeras tesis integrando a su análisis los efectos de los impuestos en la estructura de capital de la empresa y en su valor de mercado, al plantear que los impuestos reducen la base gravable y por tanto liberan recursos que aumentan el flujo de caja de la empresa, ventaja que no brinda la financiación con recursos propios, donde las utilidades no tienen ningún tipo de deducciones que contribuya a generar mayor flujo de caja, implicando además un mayor costo de capital ($K_c = K_0$).

De acuerdo con la segunda proposición de Modigliani y Miller el costo de capital y el costo promedio ponderado estaría dado por las ecuaciones 3 y 4, como sigue a continuación.

$$\frac{\bar{R}}{SI} = K_{ot} + (1-t) (K_{ot} - K_i) \frac{D}{S} \quad (\text{Ecuación 3})$$

Dónde:

\bar{R} : Utilidad después de impuestos de una empresa con deuda.

SI: Valor de mercado de capital propio de una empresa con deuda

K_{ot} : tasa de capitalización del Mercado de una empresa sin deuda

K_i : tasa de financiación con deuda

t: tasa impositiva

D: Deuda

S: Recursos propios

4.3 Metodología

Está comprendida en 4 fases relacionadas, así:

4.3.1 Fase 1: Condiciones de análisis del ciclo productivo.

Para dar inicio al desarrollo del esquema temático es necesario analizar el ciclo productivo del algodón como factor determinante de las condiciones de financiación inherentes a la actividad, para lo cual se ha tenido en cuenta la categorización de los productores de acuerdo con el área cosechada establecida por el Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario (FINAGRO) en pequeños, medianos y grandes productores.

4.3.2 Fase 2: Determinación del costo de deuda en la región

Para realizar el proceso de análisis de las tasas de interés que ofrecen las fuentes de financiación formales de la región representada por Bancos, Cooperativas multiactivas de créditos, fundaciones, Compañías de financiamiento comercial, y créditos de fomento, se ha contemplado un proceso de recolección de datos preliminar el cual implica para el caso de algunas instituciones que no publican la información en medios asequibles, se les enviará la solicitud escrita referentes a las condiciones de financiación disponibles para los productores de algodón.

4.3.3 Fase 3: Identificación del costo del patrimonio del sector.

La aplicación del CAPM metodológicamente subsiste serios cuestionamientos en cuanto al manejo del costo de recursos propios, en mercados de poca profundidad bursátil como el colombiano, en especial las actividades agrícolas.

En la identificación del costo de capital se aplicará la metodología del CAPM estimando sus parámetros, teniendo en cuenta el análisis previo de la información disponible para el sector, de acuerdo con la ecuación 4, que se muestra a continuación.

$$E(R) = R_f + \beta[E(R_m) - R_f] + R_p \text{ (Ecuación 4)}$$

Dónde:

E(R): Es el retorno esperado de la empresa

R_f: Representa la tasa libre de riesgo para el país

E(R_m): Representa el retorno esperado del mercado

R_p: Riesgo país

Para la determinación del parámetro beta se realizará un referenciamiento de acuerdo con las estimaciones de Damoradán (2010) proxi al sector algodonero y los datos de betas establecidos por el profesor Edison Caicedo para los sectores industriales en Colombia correspondiente a agropecuarios básico, en ausencia de información estadística disponible para la estimación de la beta del sector.

4.3.4 Fase 4: Determinación costo mínimo de capital a través de la simulación Montecarlo.

El método Montecarlo se consolidado como una herramienta muy útil en los procesos de investigación y planeación, que se constituye como una técnica de muestreo artificial, empleada para operar numéricamente sistemas complejos que tengan componentes aleatorios. Con la aplicación de este método de acuerdo con Perissé Marcelo C. (2001, P. 6) se generan resultados aplicables a los modelos financieros permitiendo establecer aproximaciones para las distribuciones de probabilidades de los parámetros que están siendo analizados.

En este trabajo se adopta el siguiente procedimiento especial para generar números al azar que sigan la distribución de probabilidad, donde para cada tipo de distribución continua, se puede montar una función estocástica el cual se expresa en la ecuación 5 a continuación:

$$f(x) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}\sigma} e^{-\frac{1}{2} \left(\frac{x-\mu}{\sigma} \right)^2} \text{ (Ecuación 5)}$$

Para: $(-\infty \leq X \leq \infty)$

Teniendo en cuenta el grado de complejidad que genera las operaciones matemáticas antes descritas y la necesidad de determinar el costo de capital que tiene un alto grado de incertidumbre al estar sujeto a la variación de las tasas de interés y el

costo del patrimonio, el método Montecarlo facilita el procedimiento al realizar una simulación probabilística para desarrollar el análisis de los escenarios que brindan las fuentes de financiación, teniendo en cuenta los condicionamiento metodológicos asociados.

Una vez definido estos escenarios se procede a estimar la combinación óptima para las condiciones del año actual y los periodos proyectados a través de la aplicación de un método de optimización para cada escenario posible, cuya ecuación 6 corresponda a la que se define a continuación.

$$\text{MinWACC} = W_D K_D + W_E K_E \quad (\text{Ecuación 6})$$

Decisiones: Las políticas establecidas para la financiación del sector

Restricciones:

$$K_D \geq 0$$

$$K_E \geq 0$$

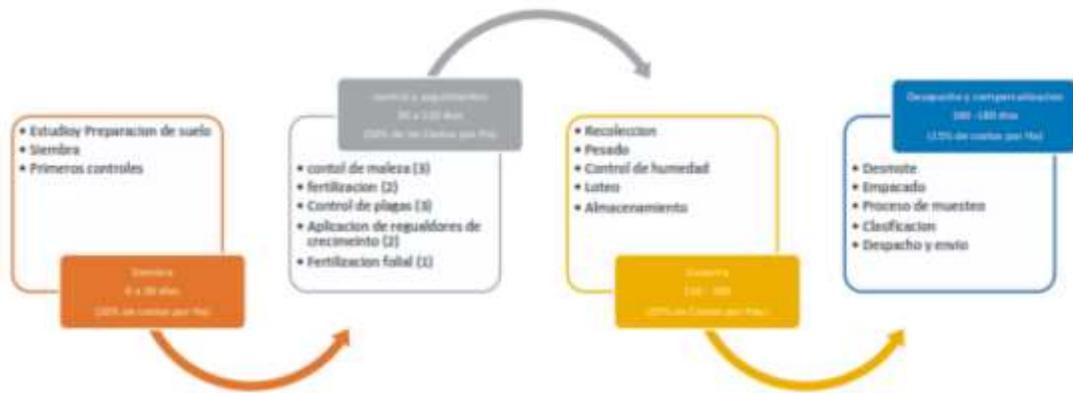
$$W_D + W_E = 1$$

4.4 Desarrollo del trabajo

4.4.1 El ciclo productivo del algodón.

El periodo de la siembra del algodón a nivel local inicia del 25 de julio al 10 de septiembre, dependiendo del ciclo hidrológico de la región, implicando que el proceso de recolección puede iniciar entre el mes de diciembre y el mes de enero, a partir del cual se da el proceso de desmote de la cosecha el cual suele tardar un cuatrimestre, que va del mes de enero al mes de abril, dependiendo del inicio del proceso de siembra.

Ilustración 6. Flujo del ciclo productivo del algodón.



Fuente: *Elaboración propia a través de procesos de entrevistas a expertos y análisis de documentos relacionados (2020)*

La Ilustración 6 resume el proceso productivo de fibra de algodón que se desarrolla en el municipio de Aguachica que de acuerdo con el paquete tecnológico aplicado en el periodo de siembra 2011- 2012, el cual se divide en cuatro etapas, así: Siembra, Control y Seguimiento, Cosecha y Comercialización, donde tenerse en cuenta la incidencia del ciclo productivo en el sistema de financiación.

4.4.2 Subcapítulo II: Costo de deuda en entidades financieras

Los escenarios de financiación y modalidades de las entidades financieras comprenden: Pago de anualidades periódicas vencidas, Pago de interés al final de cada periodo, Desembolsos gota a gota, y pago único al final del periodo con intereses incluidos.

En el municipio de Aguachica Cesar las fuentes de financiación de recursos de deuda formales, para los productores de algodón, se encuentran integradas por

cuatro bancos comerciales representados por Davivienda S.A, Banco Agrario, Bancolombia y Banco de Bogotá; el sector Cooperativo está representado por la Cooperativa de Algodoneros del Cesar (COALCESAR), Crediservir y la entidad especializada en microcrédito Bancamía, las cuales de acuerdo a sus políticas internas presentan una condiciones especiales de financiación en los proceso de colocación de cartera.

Teniendo en cuenta el grupo de entidades que integran las fuentes de financiación de recursos de deuda en el municipio de Aguachica Cesar se analizan el comportamiento de las tasas a las que han ofertado cada una de estas entidades desde el año 2009 a octubre de 2013, a partir del análisis Estadístico Kolmogorov - Smirnov para definir el tipo de distribución de cada una de estas entidades en las modalidades de créditos disponibles para la producción agropecuaria.

El método de análisis estadístico Kolmogorov -Smirnov De acuerdo con Rodríguez O. (2007; P. 263) indica que esta prueba se usa para probar modelos de probabilidad con variables aleatorias continuas.

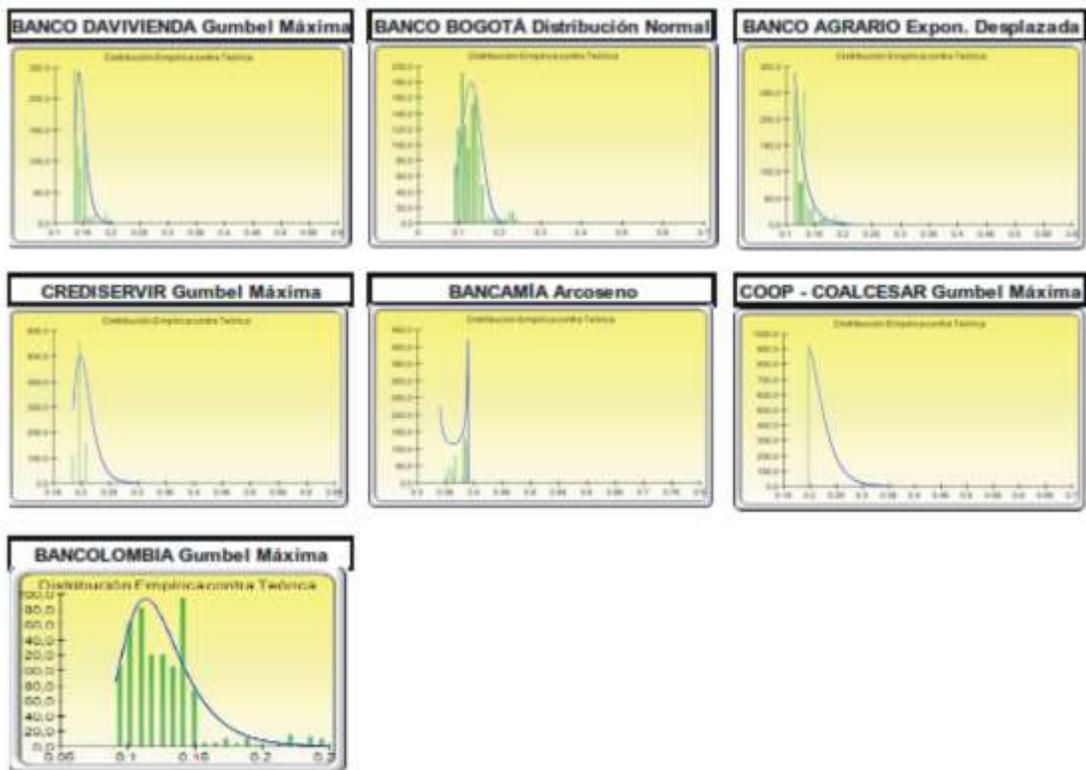
También se utiliza para contrastar la hipótesis nula de que dos muestras independientes de tamaños n_1 y n_2 proceden de la misma población. El contraste se basa en las diferencias entre las frecuencias relativas acumuladas hasta los mismos puntos de corte correspondientes a las dos muestras.

El estadístico de prueba es:

$$D_{n_1, n_2} = \max | F_{n_1}(x) - F_{n_2}(x) |$$

Aplicando el estadístico Kolmogorov - Smirnov a través de las herramientas que ofrece el simulador de Montecarlo en el Software Risk Simulator a continuación se analizan el comportamiento de la tasa de interés para el periodo 2009 – 2013 de estas entidades, presentando un comportamiento de distribución que incluye Gumbel máxima, distribución normal, exponencial desplazada, arcoseno, las cuales se aprecian en la Ilustración 7.

Ilustración 7. Resumen de distribución tasa de interés bajo Kolmogorov-Smirnov.



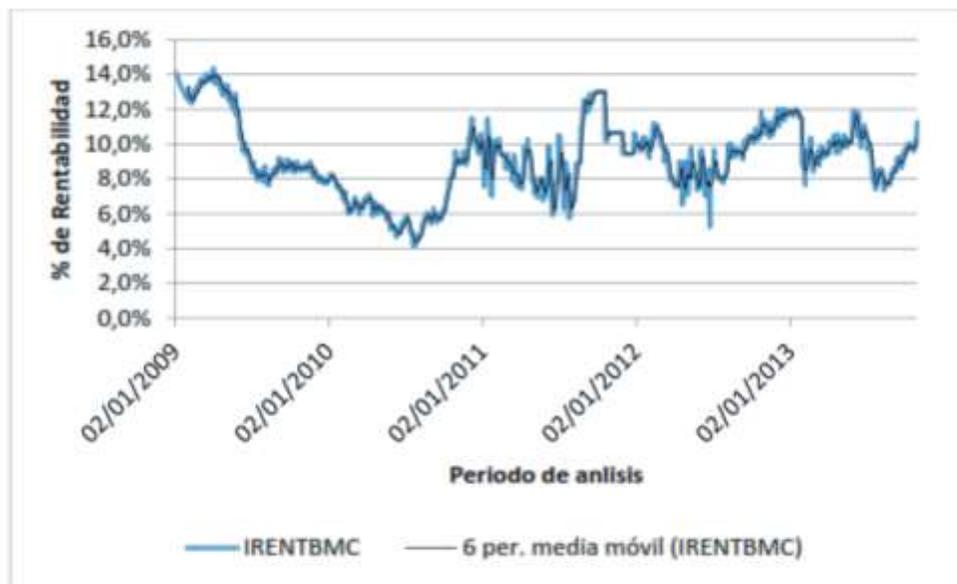
Fuente: elaboración propia (2020)

4.4.3 Subcapítulo III: Costo de capital de recursos propios

Para la estimación del costo de capital se tuvieron en cuenta el comportamiento de los últimos cinco años de los índices de rentabilidad financiera de la bolsa mercantil de Colombia (IRENTBMC) y la rentabilidad que ha presentado la producción de

algodón para cada año de acuerdo con la evolución del mercado internacional y a los sistemas de asignación de precios nacionales en relación con los costos de producción que se ha presentado en la región para este periodo.

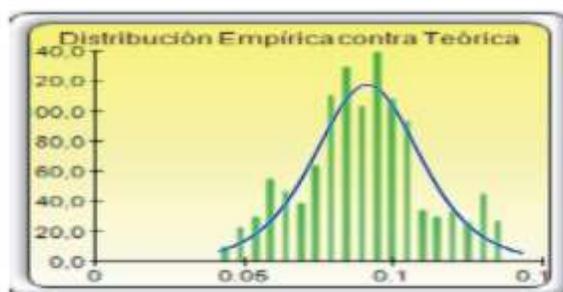
Ilustración 8. Comportamiento del índice de rentabilidad de la BMC (%).



Fuente: elaboración propia -estadísticas BMC- (2020)

En la Ilustración 8, se observa el desempeño del índice el cual se ha movido entre un valor mínimo de 4,25 % y un valor máximo 14,35% con un promedio de 9,15%, Sobre la cual se aleja en promedio por encima y por debajo en 2,12% puntos, indicando un margen considerable de volatilidad de la serie.

Ilustración 9. Distribución del índice de rentabilidad de la bolsa mercantil de Colombia.



Fuente: elaboración propia (2020)

El sistema de distribución que presenta el índice de la bolsa mercantil en la Ilustración 9, corresponde a una distribución logística, los parámetros respectivos del índice son los siguientes: $\alpha = 0,09$ $\beta = 0,01$

Al analizar el comportamiento del mercado internacional del algodón, el *benchmark* para la comunidad mundial de operaciones sobre el algodón está representado por el contrato del algodón número 2. Este determina los precios de la entrega física del producto, cultivado en EEUU y con un grado apto para su negociación en bolsa, la evolución del futuro de New York a partir de mediados del mes de diciembre de 2008 hasta el mes de octubre de 2013, se indica en la Ilustración 10.

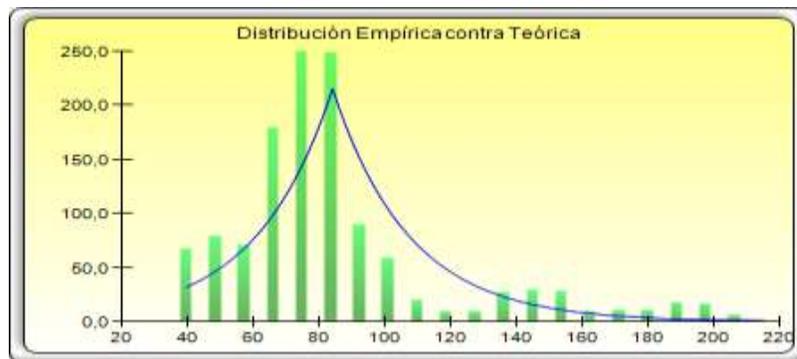
Ilustración 10. Evolución del futuro de New York.



Fuente: Bloomberg (2015)

El futuro de New York ha presentado fuertes variaciones en el periodo de análisis, moviéndose en una banda de un máximo de 215,5 centavos de dólar por libra y un mínimo de 39,33, con una tendencia creciente a inicios del periodo alcanzando su máximo en el primer trimestre de 2011, periodo a partir del cual empieza a generar un fuerte descenso hasta finales del 2013 cuando empieza a presentar un lento ascenso manteniéndose por debajo de los 100 centavos por libra.

Ilustración 11. Sistema de distribución futuro de New York.



Fuente: elaboración propia (2020)

De acuerdo con el comportamiento de la distribución que presenta el futuro de New York, en la Ilustración 6, este corresponde a una distribución Laplace, la cual de acuerdo con Mun J. (2012; p. 60), es a veces llamada la distribución doble exponencial porque puede ser construida con dos distribuciones exponenciales (con un parámetro de ubicación adicional) colocadas juntas espalda con espalda, creando un pico inusual en el medio. La función de densidad de probabilidad de la distribución Laplace se parece a la de la distribución normal. Sin embargo, mientras la distribución normal es expresada en términos de diferencias cuadradas a partir de la media, la densidad de Laplace es expresada en términos de la diferencia absoluta respecto a la media, haciendo de la cola de la distribución Laplace más ancha que aquellas de la distribución normal. Cuando el parámetro de ubicación es puesto en cero, la variable aleatoria de la distribución de Laplace es exponencialmente distribuida con el inverso del parámetro de escala. Alfa (también conocido como la ubicación) y Beta (también conocido como la escala) son parámetros de la distribución.

En cuanto al comportamiento de los precios nacionales (Colombia), el precio de la fibra de referencia en el mercado nacional ha presentado el siguiente comportamiento, que se aprecia en la Ilustración 12.

Ilustración 12. Evolución semanal del precio nacional de la tonelada de algodón fibra.



Fuente: elaboración propia -estadísticas Conalgodón- (2020)

El desempeño del precio del algodón ha sido desfavorable en la mayor parte del periodo de acuerdo a los ingresos moviéndose entre un precio mínimo de \$2.671.652 y un máximo de \$8.836.090 por tonelada de fibra, este comportamiento del precio de mercado altamente influenciado por políticas proteccionistas con altos niveles de asignación de subsidios que afecta seriamente la producción aldonera ante lo cual el gobierno nacional a través del documento CONPES 3401 (2005, p. 8), establecen estrategias que permitan aumentar la productividad a través de la reducción de los costos de producción, aumento de los rendimientos, generar y sostener la eficiencia de los diferentes mercados y la protección del ingreso de los agricultores como señal para incentivar la inversión y reactivar el cultivo, teniendo en cuenta la importancia relativa de este sector en la generación de empleo e ingresos rurales y en la dinámica que genera toda la cadena productiva desde la siembra hasta la fabricas de hilos y telas de 150 países exportadores.

4.4.4 Subcapítulo 4: Estructura óptima de financiación a través de modelación de escenarios.

En el proceso de identificación de estructura óptima de financiación del sector algodonero se contemplaron dos etapas, la primera basada en la definición del costo de deuda de tasa más baja con mínimo riesgo de incremento, y la segunda representada por la determinación de los costos del costo promedio ponderado de capital del sector como resultado final de la investigación teniendo en cuenta el costo de patrimonio estimado previamente y los efectos tributarios para el sector.

Determinación de la tasa que minimiza el costo de deuda.

Tabla 6. Portafolio de entidades financieras

Entidades	E(KD)	σ_{ij}(Histórico)
Davivienda	14,65%	1,20%
Bogotá	13,21%	2,95%
Bancolombia	12,75%	2,92%
Banco agrario	10,82%	1,21%
Crediservir	29,02%	5,49%
Bancamia	36,23%	1,98%
Coalcesar	20,96%	2,87%

Fuente: *elaboración propia (2020)*

De acuerdo a la tabla 6, el proceso de selección del portafolio de tasas que ofrecen las entidades financieras a los productores en el municipio de Aguachica Cesar se observa que el portafolio que minimiza el costo de financiación y el riesgo de variación de las tasas está representado e integrado por Banco Agrario y Bancolombia respectivamente con un 10.82% y un 12.75% y variación de 1.21% y 2.92%

respectivamente, ante lo cual se puede concluir que la opción más apropiada sería el Banco agrario.

El criterio para la selección de un único Banco obedece a que este ofrece la tasa más baja con un menor riesgo de variación a lo largo de la vida del crédito, aparte de que reduce los trámites y procesos asociados.

De acuerdo con los parámetros de distribución establecidos previamente esta entidad financiera para efectos de la simulación se debe tener en cuenta como supuestos los estadísticos de tabla 7.

Tabla 7. *Supuestos para pronósticos de distribución Banco Agrario*

Parámetros de distribución banco agrario	
Tipo de distribución	Normal
Media	0,1076
Desviación	0,01

Fuente: *elaboración propia (2020)*

Los supuestos complementarios se indican a continuación.

Tabla 8. *Supuestos complementarios pequeño y gran productor un solo banco*

Variables	Pequeño prod
K _E	32,21%
T	4,02%

Fuente: *elaboración propia (2020)*

El K_E corresponde a la estimación promedio a través de la aplicación del CAPM y la tasa de impuestos de acuerdo con los efectos tributarios aplicados por el sector genera una tasa aproximada para los medianos productores del 4%.

Teniendo en cuenta estos datos al optimizar la estructura de del WACC presenta la siguiente composición.

Tabla 9. Estructura del WACC pequeño productor un solo banco

Pesos	Pequeño
W_d	75%
W_e	25%
Total	100%

Fuente: elaboración propia (2020)

El WACC resultante para los pequeños productores seleccionando al Banco Agrario como única fuente de financiación corresponde al que se muestra en la tabla

Tabla 10. Estimación del WACC para pequeño productor un solo banco

Tipo de productor	Wacc
Pequeño productor	16%

Fuente: elaboración propia (2020)

De acuerdo con las estimaciones, estas indican que el costo promedio ponderado para los pequeños productores con una sola entidad minimizando el riesgo de variación de tasas es del 16%.

Al establecer los escenarios posibles se establecen las siguientes conclusiones.

- Pronóstico para la menor cola izquierda 95% de probabilidad

Ilustración 13. Pronóstico cola izquierda menor al 95% de probabilidad para pequeños productores un solo banco.

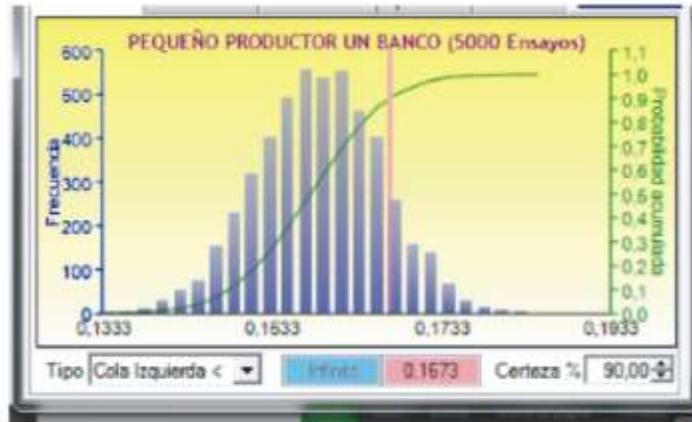


Fuente: elaboración propia simulación Montecarlo Risk Simulator (2020)

Con un 95% de probabilidad el WACC va a estar por debajo del 17,03% efectivo anual.

- Pronóstico para la menor cola izquierda 90% de probabilidad.

Ilustración 14. Pronóstico cola izquierda menos al 90% de probabilidad para pequeños productores un solo banco.

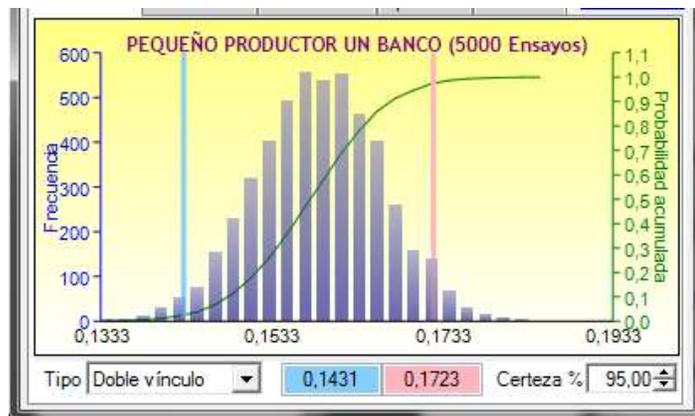


Fuente: elaboración propia simulación Montecarlo Risk Simulator (2020)

Con un nivel de probabilidad del 90% el WACC va estar por debajo del 16,73% Efectivo anual.

- Pronóstico para un doble vínculo al 95% de probabilidad.

Ilustración 15. Pronóstico Doble Vinculo al 95% de probabilidad para pequeños productores un solo banco.

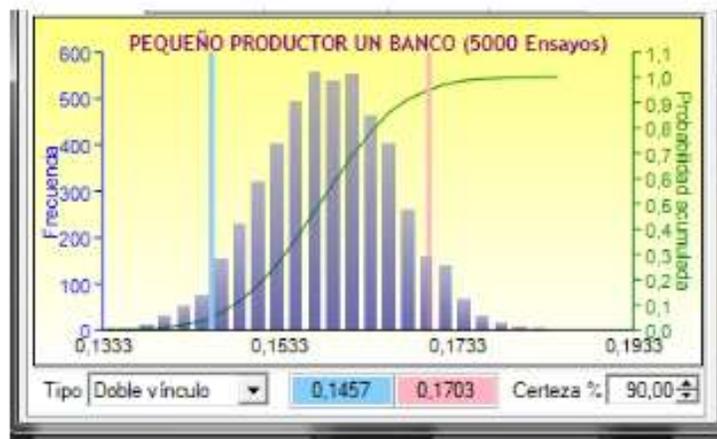


Fuente: elaboración propia simulación Montecarlo Risk Simulator (2020)

Con un 95% de confianza el WACC puede estar entre el 14,31% y el 17,23% Efectivo anual, rango en el que entra el óptimo para el pequeño productor con un solo banco.

- Pronóstico para un doble vínculo al 90% de probabilidad.

Ilustración 16. *Pronóstico Doble Vínculo al 90% de probabilidad para pequeños productores un solo banco.*



Fuente: *elaboración propia simulación Montecarlo Risk Simulator (2020)*

Con un 90% de probabilidad el WACC para el pequeño productor financiándose con banco agrario el WACC podría estar entre el 14,57% y el 17,03% efectivo anual. Este pronóstico indica que con un 95% de confianza el WACC con el portafolio para pequeños productores podría estar entre 14,38% y un 17,19% efectivo anual, rango en el cual se encuentra el óptimo definido.

4.5 Conclusiones

Los sectores productivos extractivos presentan un alto grado de complejidad en la identificación de indicadores financieros y es una de las razones por las cuales el

sector presenta dificultades en los procesos de financiación, la experiencia de definir una beta para el sector y en costo de recursos de deuda deja ver la necesidad de establecer sistemas de información mucho más integrados y sofisticados para los renglones que integran las actividades económicas primarias.

La mayor dificultad para definir variables proxis en la estimación del CAMP para los recursos de propios se encuentra en la inestabilidad y continuidad de los reportes de la información generando asimetría de la información sectorial. En la experiencia alcanzada se logró definir un β de referencia que puede estar representado por el promedio de los tres modelos estimados que logran integrar todos los riesgos que afectan el sector el cual se estima en 0,2364 y una Rf opcional de 0,2285 y se establece un K_E para el sector del 32,21% efectivo anual, el cual puede servir de referentes como tasa mínima de oportunidad para proyectos de inversión en el la producción de algodón y otros cultivos tanto en la región como a nivel nacional. De esta manera se subsana un poco la dificultad de tener un referente específico para el sector el cual no ha sido posible por la ausencia de empresas relacionadas con el sector que coticen en bolsa.

De acuerdo con los cálculos, se puede concluir que al pequeño productor le es más recomendable financiarse con una sola entidad financiera y omitir la opción del portafolio. Por otra parte, se debe resaltar que el escudo fiscal es muy favorable para el pequeño y mediano productor y que los pronósticos indican que es muy probable alcanzar el óptimo del WACC en el sector para el contexto regional del municipio de Aguachica Cesar.

4.6 Referentes bibliográficos

- Aguilar, María, Documentos sobre Economía Regional, “Aguachica: Centro Agroindustrial del Cesar”, Centro de Estudios Económicos Regionales; Banco de la República, 2004.
- Báez Roa María del Pilar y Cruz Merchán Juan Sergio; La estructura óptima de capital con reclamos contingentes: estudio de un caso en Colombia; 2011.
- Bonini, Charles; Análisis cuantitativo para los negocios; 9a Edición; Edit. McGraw Hill; 2000.
- Bravo, Orellana, Sergio, El Costo de Capital en Sectores Regulados en mercados Emergentes: Metodología y casos aplicativos; Documento de trabajo # 13; 2004.
- Caicedo Édison; Indicadores beta Sectores Industria Colombiana 2004 (URL: www.cashflow88.com/decisiones/betas_sectores_colombia_2004.pdf).
- Documentos Conpes 3410; “Política de Apoyo a la Competitividad del Sector Algodonero Colombiano”; Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural; Ministerio de Hacienda y Crédito Público; Dirección Nacional de Planeación; 2005.
- Gómez, R., Carlos; García, M., Mario; Supuestos Implícitos en la utilización del capital Assets Pricing Model –CAPM- para el Costos del Capital Propio-Equity-; Documento doctorado FCE –CID N° 1 ISSN 2248-4752; Universidad Nacional de Colombia; 2011.
- Graham, B., Dodd, D. L. F., & Cottle, S. (1934). Security analysis (pp. 44-45). New York: McGraw-Hill.
- Hernández, Cruz, Carlos C.; Medición y Análisis de un Modelo para la Determinación del Costo de Capital de las PYMES del Sud sector del Confecciones en Bogotá; 2012.
- Ketelhöhn Werner, Marín J Nicolas; Montiel Eduardo Luis; Análisis de Inversiones Estratégicas; Edit. Norma; Bogotá, 2004.

Perisee Marcelo C.; Una aplicación del método Monte Carlo en el análisis de riesgo de los proyectos: Su automatización a través de una planilla de cálculo; ISSN 1666; 2001. Disponible en <http://www.cyta.com.ar/ta0504/v5n4a5.htm>

Pozzo Horacio Daniel, Análisis de la Estructura de Capital de las Firmas y sus Determinantes en América Latina.

Restrepo J.; Nash J; otros; La política Comercial del Sector Agrícola en Colombia; Cuadernos de Fedesarrollo; 2011.

Rivera, Godoy, Jorge, A.; Teoría sobre la Estructura de capital, Printversion ISSN 0123-59-23; Estudios Gerenciales, Scielo, 2002.

5 STARTUPS EN CARTAGENA DE INDIAS, UNA NUEVA GENERACIÓN DE NEGOCIOS: CONSIDERACIONES EMPRESARIALES, ORGANIZATIVAS Y DEL ENTORNO.

STARTUPS IN CARTAGENA DE INDIAS, A NEW GENERATION OF
BUSINESSES: BUSINESS, ORGANIZATIONAL AND ENVIRONMENTAL
CONSIDERATIONS

Proyecto de investigación adscrito: *Estudio de ecosistema de startups en Cartagena de indias como una nueva generación de negocios: consideraciones empresariales, organizativas y del entorno.*

Liliana Del Carmen Franco Blanco

Administradora de Empresas; Coordinadora de Investigación, Corporación Universitaria Rafael Núñez.
Correo electrónico: liliana.franco@curnvirtual.edu.co

Jhorquis Machado Licona

Administrador de Empresas, Docente Investigador, Corporación Universitaria Rafael Núñez. **Correo electrónico:** jhorquis.machado@curnvirtual.edu.co

Alfonso Gómez Lorduy

Contador Público, Director del Programa de Contaduría Pública, Corporación Universitaria Rafael Núñez. **Correo electrónico:** alfonso.gomez@curn.edu.co

Magle Virginia Sánchez Castellanos

Ingeniera de sistemas, Directora Maestría en Educación, Corporación Universitaria Iberoamericana.
Correo electrónico: magle.sanchez@ibero.edu.co

l único modo de salir de una caja cerrada es

Inventar la manera de salir

Jeff Bezos

RESUMEN

Sin lugar a dudas, son cada vez más las personas que le apuestan al emprendimiento como fuente generadora de ingresos, sin embargo, hoy en día no solo se trata de emprender sino también de innovar y alcanzar las condiciones necesarias para generar unidades de negocios rentables, sustentables y sostenibles en el largo plazo.

Los startups se han convertido en un modelo de empresa con altos índices de proyección, cuya característica principal es que su gestión está basada en nuevas tecnologías, lo que impulsa que las propuestas sean altamente viables, requiriendo baja inversión en infraestructura, además de resultar ser pertinentes e innovadoras, orientando su finalidad en la maximización de ganancias. En este sentido, el siguiente estudio tuvo como objetivo principal analizar la forma en que se dieron los procesos de inversión y financiación de los startups existentes en la ciudad de Cartagena de Indias y su relación con el sistema local de apoyo al emprendimiento.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto, adoptando un diseño transeccional no experimental de tipo descriptivo, con la participación de 17 unidades productivas mapeadas por la Unidad de Gestión de Crecimiento Empresarial del Gobierno Nacional – Innpulsa. Dentro de los resultados más relevantes se pudo verificar que las iniciativas empresariales están en mayor medida enfocadas hacia las áreas del turismo, la innovación social y procesos vinculados con la economía naranja. Adicionalmente, se desataca la carencia de instituciones que ofrezcan programas de financiación orientadas a la generación de empresas.

Palabras clave: startups, emprendimiento, tecnología e innovación, fomento y desarrollo.

ABSTRACT

There is no doubt that more and more people are betting on entrepreneurship as a source of income generation. However, today it is not only a matter of entrepreneurship but also of innovation and achieving the necessary conditions to generate profitable, sustainable and long-term business units.

The startups have become a business model with high projection rates, whose main characteristic is that its management is based on new technologies, which promotes that the proposals are highly viable, requiring low investment in infrastructure, besides being relevant and innovative, guiding its purpose in the maximization of profits. In this sense, the following study had as its main objective to analyze the way in which the investment and financing processes of the existing startups in the city of Cartagena de Indias took place and their relationship with the local support system for entrepreneurship.

The study was developed under a mixed approach, adopting a non-experimental transactional design of a descriptive type, with the participation of 17 productive units mapped by the Business Growth Management Unit of the National Government - Innpulsa. Among the most relevant results, it was possible to verify that business initiatives are more focused on the areas of tourism, social innovation and processes linked to the orange economy. Additionally, the lack of institutions that offer financing programs oriented to the generation of companies is highlighted.

Keywords: startups, entrepreneurship, technology and innovation, promotion and development.

5.1 Introducción

El emprendimiento e innovación son conceptos que juegan un rol fundamental para la generación de iniciativas en pro de solventar las necesidades sociales y económicas, es por ello se puede decir que los dos conceptos son generadores de bienestar social (Machado y Franco, 2017); un medio de materialización del emprendimiento y la innovación son las startups, las cuales resultan de suma importancia para potencializar las dinámicas de crecimiento empresarial en los territorios, debido a que estas son capaces de crear nuevos negocios, consolidar nuevos mercados y generar empleo; Luaces (2018) concluye que las iniciativas startups “generan empleo, aumentan la competitividad y productividad de los mercados tradicionales y son una fuente de innovación tecnológica” (p. 175).

En Colombia desde el año 2012, se promueve el emprendimiento como parte vital del desarrollo económico y competitivo a nivel regional y del país. Con la firme intención de promover y reconocer los emprendimientos apoyados, Innpulsa Colombia, (2016) desarrolló el mapeo de ecosistemas locales de emprendimiento, donde se identificaron 2.669 emprendimientos a nivel nacional, 17 para la ciudad de Cartagena de indias. Gutiérrez, Asprilla, & Gutiérrez, (2016) afirman que “el emprendimiento contiene elementos enfrascados en la invención e inventiva que traza con el componente de ciencia, tecnología e innovación” (p.3), por tal razón, el contexto en el que emergen este tipo de empresas debe garantizar el alcance de una madurez empresarial.

Vizcarra, López, & González, (2014) exponen que “el constante monitoreo del ambiente externo en el que se desarrolla una organización, se considera una actividad indispensable para lograr su permanencia y competitividad” (p. 69).

La presente investigación busca comprender el proceso de inversión, financiamiento y relacionamiento con las entidades locales y de apoyo, que permitan visibilizar elementos a favor y en contra de las iniciativas de emprendimiento e

innovación, como punto de partida para futuros estudios orientados a escenarios idóneos para el desarrollo socioeconómico regional con tendencias a un crecimiento positivo.

Con base en lo anterior, se propone el siguiente interrogante: ¿Son las iniciativas de emprendimiento propuestas en el territorio del caribe colombiano suficientes para lograr el crecimiento económico de la región en el ámbito de las Startup, según las dimensiones de medición establecidas?

5.2 Desarrollo

5.2.1 Ecosistema emprendedor colombiano.

Vesga (2015) realiza un detallado análisis del crecimiento de la temática emprendedora en Colombia; desde los gobiernos de Pastrana (1998-2002) apoyando a los jóvenes emprendedores exportadores, al de Uribe (2002-2006) creando el Fondo Emprender del SENA y luego en el año 2006 la legislación de la Ley 1014 de Fomento a la Cultura del Emprendimiento en Colombia, el país ha vivido un cambio favorable en torno a la cultura emprendedora y se ha interesado por apoyar al emprendedor donde se introdujeron servicios de formación, pre incubación y financiación.

La política pública sobre el emprendimiento en Colombia muestra que el país ha vivido un proceso de aprendizaje respecto a la importancia del emprendimiento en impulsar el desarrollo económico, el cual llevó a nuevas medidas y enfoques, y a la creación de Innpulsa Colombia (Vesga, 2015, p. 17).

En el año 2012 en Colombia se crea *Innpulsa Colombia* con el objetivo de estimular el surgimiento de nuevas empresas de alto potencial de crecimiento y dar soporte a firmas que colocan la innovación en el foco de su estrategia. Es la Unidad de Gestión de Crecimiento Empresarial del Gobierno Nacional, para promover el emprendimiento, la innovación y la productividad como ejes para el desarrollo empresarial y la competitividad de Colombia (Innpulsa Colombia).

EL Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Colombia viene realizando estudios de monitoreo de la actividad emprendedora en el país; en el estudio de (2015) evalúan el ecosistema emprendedor y encuentran que existen fallas en el nivel de financiamiento y apoyo a nuevas empresas: “las empresas nuevas y en crecimiento no cuentan con acceso a fuentes de financiación, desde subsidios públicos e inversores informales y privados hasta capital propio”. Además, en cuanto a la apropiación de I+D:

Existen otras desventajas en el acceso limitado al mercado interno del país y la poca transferencia de I&D. Estos dos temas se relacionan ya que expertos afirman que las empresas nuevas y en crecimiento no pueden asumir los costos de las últimas tecnologías, lo que hace que las barreras de entrada al mercado sean altas y no puedan competir en él (Global Entrepreneurship Monitor GEM., 2015, p. 56).

En este mismo sentido Buelvas et al (2017) realizaron un estudio para GEM Colombia donde analizaron el ecosistema emprendedor colombiano desde el punto de vista de expertos nacionales encontrando que en Colombia persisten sobre todo barreras en la parte de financiamiento, donde por ejemplo es muy difícil que el sistema de banca presente soluciones a emprendedores e innovadores que apenas tienen la idea de negocio y pretenden desarrollarse, a su vez las políticas públicas no siempre apuntan a apoyar el proceso emprendedor en cada etapa, falta de una cultura que impulse al emprendimiento como una profesión más en el país y como una opción viable de crecimiento económico que genera empleo y estabilidad.

Presentan a su vez una verificación de las potencialidades o factores de impulso donde destacan factores de impulso y recomendaciones (Tabla 11); como punto favorable muestran que se han fortalecido las relaciones Universidad- empresa y se ha venido trabajando en el impulso de nuevos sectores de la economía, como es el caso del impulso a los emprendimientos culturales o economía naranja que abren un espacio a ideas frescas que puedan sustentarse en el mercado nacional e internacional.

Tabla 11. Barreras, factores de impulso y recomendaciones para el ecosistema emprendedor colombiano

Barreras	Factores de impulso	Recomendaciones
No cohesión entre objetivos, políticas, programas de gobierno para el apoyo a los empresarios.	Políticas y Programas de gobierno que impulsan el desarrollo empresarial.	Generar políticas públicas de orden nacional, regional y municipal que incentiven la creación de empresa.
La desarticulación de los programas que desconocen el ciclo de vida del empresario.	El fortalecimiento de las relaciones universidad-empresa.	Generar mecanismos de financiación más flexibles y asequibles para los empresarios.
Falta de una cultura orientada al riesgo y a la innovación	La educación empresarial en las Universidades.	Reducir los trámites burocráticos para la formalización de las empresas.
No existe una visión participada en lo local, departamental y nacional.	Los tratados de libre comercio.	Mayor acompañamiento en los procesos de fortalecimiento empresarial
Escases de formación empresarial en los diferentes horizontes educativos.	Acceso a internet	Fomentar la creatividad, innovación y toma de riesgo en colegios y universidades.
Falta formación en espíritu empresarial en las instituciones educativas.	Progreso de la construcción vial, portuaria y aeroportuaria del país.	Promoción de experiencias exitosas y testimonios de empresarios.
Cultura de individualidad de los empresarios	Concursos públicos y alicientes financieros y de apoyo.	Mejoramiento de la infraestructura vial, puntualmente en puertos y países vecinos.
Falta de acompañamiento a los empresarios en etapas posteriores al nacimiento	Nuevas entidades que apoyan el desarrollo empresarial	Mejorar la educación empresarial en los colegios
Competencia desleal	Procesos de promoción de exportaciones	Diseño y ejecución de programas de desarrollo empresarial a mediano y largo plazo.
Costos elevados de la infraestructura física	Cultural de la persistencia	Planeación de políticas tributarias seductoras que promuevan el desarrollo empresarial

Dificultad en el acceso a la financiación.	Nueva situación social y política por acuerdos de paz.	Buscar fuentes alternas de financiación, como socios estratégicos o instituciones patrocinadoras.
Deficiencia de créditos bancarios con tasas preferentes para empresarios.	Desarrollo de nuevos sectores económicos.	Facilitar el financiamiento de a los nuevos empresarios mediante tasas de intereses bajas.
Exceso de burocracia y carga impositiva	Dinámica empresarial actual, apoyada en las alianzas estratégicas.	Distribución de responsabilidades frente a la ejecución de tareas y resultados esperados.

Fuente: *elaboración propia con base en GEM (2017)*

Gómez, Veciana, & Urbano (2004) realizan un estudio acerca de *las medidas de apoyo a la creación de empresas en el caribe colombiano*, concluyendo que en esta región el país se dificulta la creación de empresa debido a la poca presencia de los organismos nacionales, el desconocimiento de los programas de apoyo a la creación de empresa, el enfoque muchas veces de crear empresa para subsistencia sin generar acumulación o proyectar expansión en el mercado. Encuentran que es latente la dificultad del financiamiento de las empresas nacientes, por lo que afirman que se “debe promover la creación de fondos de capital de riesgo, ángeles inversores y demás mecanismos de financiación privada, mediante el establecimiento de incentivos económicos viables” (2004, p. 393).

De igual manera Orozco & Arraut (2013) analizan la situación del ecosistema emprendedor del caribe colombiano haciendo énfasis en las ciudades de Santa Marta, Barranquilla, Cartagena y Sincelejo. El Global Entrepreneurship Monitor Caribe 2010 es una investigación que involucra la opinión de expertos acerca de las políticas, programas de apoyo, legislación de propiedad intelectual, educación entre otros aspectos que inciden en la creación y puesta en marcha de ideas de emprendimiento.

Uno de los puntos alarmantes del estudio es que para la temática de legislación de la propiedad intelectual hay una barrera que permite pensar que para las empresas

de la región es difícil confiar en que sus patentes o secretos de marca van a estar protegidos, por lo que se frena la intención innovadora.

Los resultados indican que las políticas gubernamentales son particularmente deficientes en cada una de las ciudades analizadas, de igual manera la legislación tributaria impide la creación de nuevas empresas. Específicamente Cartagena sacó el puntaje más alto como la ciudad donde es más difícil obtener el financiamiento para la creación de nuevas empresas o apoyos de ideas de negocio.

Innpulsa (2017) realiza a su vez una caracterización de los ecosistemas regionales de emprendimiento, para el caso del caribe colombiano analizan Barranquilla, Santa Marta y Cartagena. Dentro de estas ciudades Barranquilla es la que crea mejores entornos para la creación y acompañamiento de ideas de negocio, tiene mejores relaciones entre los actores del sistema y fomenta una política local para el emprendedor.

Sin embargo, para el caso de Cartagena destacan que viene trabajando por ayudar y favorecer el clima emprendedor local, desde las entidades privadas y asociaciones de empresarios hasta los planes de desarrollo han estado conectados para influenciar la cultura emprendedora y la innovación. Para la ciudad enfatizan el apoyo de la Cámara de Comercio de Cartagena que promueve programas y alianzas para nuevos emprendedores (Cartagena emprende cultura, Ideas por una Cartagena mejor), el comité empresa estado CUE Caribe que vincula a las universidades locales y regionales con los empresarios para la creación de estrategias que permitan formación pertinente, el Centro de Emprendimiento Pedro Romero CEMPRENDE que apoya iniciativas de estratos bajos para posicionar nuevos emprendedores, ACOPI Bolívar, Invest In Cartagena que promueve la inversión extranjera y alianzas con empresas locales.

Con respecto al caribe colombiano Cardona, Montenegro, & Gaspar (2017) destacan las ventajas que tiene esta región con respecto a las demás; indican que la tasa de emprendimiento para el año 2016 de la región caribe fue de 27%, seguido de Bogotá con un 21% y la región central con un 18.3%. A pesar de estos resultados los emprendimientos en la región caribe no logran desarrollarse y consolidarse, por lo que sugieren que el emprendedor de esta región aproveche las ventajas de la posición geoestratégica que tiene con el acceso a los puertos marítimos, que le facilitan los costos logísticos del proceso exportador, por igual que aproveche la oferta turística encontrando bines y servicios que exploten este sector.

5.3 Metodología

El desarrollo de esta investigación es de concepción mixta. Para realizar el análisis de los procesos de emprendimiento en Cartagena de Indias se toma como unidad de observación las 16 empresas participantes en el mapeo de ecosistemas locales de emprendimiento desarrollado por Innpulsa Colombia en el año 2016.

Entendiendo que en la ciudad pueden existir hoy día muchas más iniciativas de startups se quiso ubicar en el estudio, solamente las que en su momento fueron mapeadas por Innpulsa con la finalidad revisar su estado actual, analizado componentes básicos como el financiamiento, la inversión y el relacionamiento con los actores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y con las entidades del ecosistema de emprendimiento de la ciudad.

En concordancia con el objetivo de la investigación se pensó en realizar un análisis de todas las empresas que aparecieron en la base de datos, pero al realizar el proceso de sensibilización a través de llamadas telefónicas se supo que la base de datos está desactualizada, por lo que no se obtuvo respuesta de cada una de ellas, así que se optó por realizar un muestreo no probabilístico por conveniencia con las empresas que si se pudieron contactar. Como resultado de lo anterior se implementó un muestreo consecutivo, donde se encuestaron a todas las empresas disponibles que resultaron ser

8. Para asegurar su respuesta se envió el link de la encuesta por correo electrónico y se les realizó el seguimiento por teléfono brindando inclusive la opción de la encuesta telefónica asistida con una cita previa para el horario de llamada.

5.3.1 Instrumento de captura.

El instrumento de captura utilizado en este estudio está basado en la Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica EDIT realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, que busca caracterizar la dinámica tecnológica y las actividades de innovación y desarrollo tecnológico en las empresas del sector industrial colombiano (DANE, 2017). La encuesta como tal está constituida por siete capítulos de los cuales en esta investigación se adaptaron sólo tres por considerarse los más adecuados al objetivo de la investigación: inversión en actividades científicas, tecnológicas y de innovación, financiamiento de las actividades científicas, tecnológicas y de innovación, y el módulo de relaciones con actores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación y cooperación para la innovación.

La Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica para startups aplicada consta de 12 secciones; la primera sección es dedicada a los datos básicos de contacto, en esta sección se colocaron dos filtros, el primero se encuentra la indagación por la etapa de desarrollo de la empresa, allí está la opción de colocar si ya no está operando, luego la pregunta *¿Durante el año 2018 invirtió su empresa en Actividades Científicas, Tecnológicas y de Innovación (ACTI)?* Si el encuestado responde negativamente, se le guiará a la sección 2 denominada *Obstáculos de inversión* para conocer el por qué la empresa no realizó ningún tipo de inversión en el año inmediatamente anterior. Contestada esta pregunta se le guiará a la sección 12 que es *Observaciones*.

Si el encuestado responde afirmativamente a la pregunta *¿Durante el año 2018 invirtió su empresa en Actividades Científicas, Tecnológicas y de Innovación (ACTI)?* Se le dirigirá a las secciones: 3 *Inversión* y 4 *Financiamiento*. La sección 5 contiene una pregunta para conocer si la financiación se dio por medio de recursos públicos, si

la respuesta es positiva se guía a las secciones *Cofinanciación* (secciones 6 y 9) si se utilizó alguna línea de cofinanciación de las entidades Bancoldex, Innpulsa, Mincomercio, Sena, Colciencias o la sección *línea de crédito* (secciones 7 y 8) si se utilizaron líneas de crédito de las entidades Bancoldex, Innpulsa u otra en específico.

La sección 10 *Relacionamiento* indaga sobre las fuentes de ideas para la innovación, las relaciones de la empresa con los demás actores del Sistema Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación (SNCTI) que apoyan la realización de ACTI, y obtiene información sobre las relaciones de cooperación para la innovación que se desarrollaron entre las empresas y los demás actores del SNCTI.

Por último, la sección 11 *Cooperación* indaga sobre las relaciones de cooperación de la empresa durante el año anterior: cooperación para la realización de actividades científicas, tecnológicas y de innovación, que significa la participación activa con otras empresas o entidades no comerciales en proyectos conjuntos de I+D u otro tipo de actividades.

5.4 Resultados

En esta sección se analizarán los resultados obtenidos de la encuesta, cabe resaltar que el objetivo no se centra en las características del emprendedor, sino, en las características de inversión, financiación y relacionamiento que han tenido en el año inmediatamente anterior. De igual manera, por protección de datos no se colocará el nombre de la empresa ni de la persona encuestada, se hará un análisis general con características de cada empresa.

5.4.1 Características generales.

De las iniciativas startups encuestadas el 75% ofrece servicios de distintas clases y el 25% ofrece productos con innovaciones. Al analizar la idea de negocio de estas iniciativas se observa que no necesariamente son iniciativas de base tecnológica,

pero implementan en alguna parte de su ciclo productivo (producción, comercial y servicio al cliente) herramientas de base tecnológica como son el marketing digital y el manejo de clientes por medio de softwares de gestión de clientes y proveedores.

Para la parte de etapa de desarrollo se analiza el estado actual de la empresa (lo que contestaron en la encuesta) con el estado inicial que se tiene de ellas (mapeo Innpulsa) y se relaciona cualitativamente con las respuestas que dieron a lo largo de la encuesta para la parte de apoyo, barreras, observaciones y comentario finales.

Tabla 12. Caracterización de las startups

Bienes o servicios ofertados	Etapas de desarrollo de la empresa mapeo Innpulsa	Etapas de desarrollo de la empresa datos encuesta	Observaciones
Servicio de formación y acercamiento a la lectura	Aceleración	Aceleración	Se encuentra en la misma etapa de desarrollo y está siempre al tanto de las convocatorias y programas para el apoyo de los emprendimientos locales y nacionales.
Desarrollo agroindustrial. Exportación de productos del campo con tecnología e innovación	Crecimiento Inicial	Aceleración	La empresa opera y maneja servicios de exportación con diferentes países ofertando productos de la región
Formación en segundo idioma inglés para docentes	Descubrimiento	Descubrimiento	La empresa se encuentra en la misma etapa de desarrollo. Opina que falta mayor acompañamiento para el proceso emprendedor de la ciudad
Servicio de entretenimiento, juegos de paintball	Descubrimiento	Ya no se encuentra activa la empresa	La empresa tuvo que cerrar por no encontrar acompañamiento para aspectos legales y de

Empresa de emprendimiento social. Reutilización de los residuos de las empresas para crear fuentes alternativas, comenzando con la recolección del aceite animal y vegetal usado para la generación de Biodiesel. Oferta productos artesanales que combinan platería con tejidos autóctonos	Crecimiento inicial	Aceleración	funcionamiento y poca demanda La empresa es parte de un conjunto de micro franquicias sociales apoyadas en su momento inicial por PNUD y Cámara de Comercio de Cartagena. Se encuentra esperando compradores.
Servicios enfocados a desarrollar capacidades en metodologías de investigación e innovación, con las cuales puedan convertir ideas en proyectos	Crecimiento Inicial	Aceleración	La empresa fue acompañada por el Fondo Emprender del SENA, en el 2018 terminó la condonación del crédito y a partir del 2019 se encuentra operando sola.
Servicios de Informática Especializada	Crecimiento Inicial	Crecimiento inicial	La empresa sigue ofreciendo sus servicios, pero continúa en la etapa de crecimiento
	Aceleración	Ya no se encuentra activa la empresa	La empresa se fusionó con otra y opera bajo otro nombre comercial

Fuente: *diseño de autor con base resultados de la encuesta y mapeo Innpulsa (2017)*

De las dos empresas que se encontraban en descubrimiento, una se mantiene en la misma etapa inicial con las observaciones de que ha sido difícil poder encontrar asesoramiento para la siguiente etapa a pesar de existir varias entidades que brindan información, pero no es completo el acompañamiento. La otra iniciativa que partió en etapa descubrimiento en el año 2016 tuvo que cerrar a finales del año 2017 por problemas de trámites legales para formalización de la empresa y financiación.

Dos empresas se mantienen en la misma etapa de desarrollo *crecimiento inicial* asegurando que en el entorno local y nacional es muy difícil poder dar el siguiente paso y continuar con el desarrollo del proyecto. A pesar de esto, se mantienen activas en búsqueda de incentivos, programas y acompañamientos para emprendedores.

5.4.2 Barreras.

En esta parte del análisis se usará la guía de la OCDE (2016) donde informan de las brechas o áreas de acción para políticas que incentiven el crecimiento de las startups. En este análisis las tomaremos como barreras que impidieron o han frenado el crecimiento de las startups.

Barrera financiera: impedimentos de acceso al crédito, fondos de capital semilla, trámites largos o confusos. Mentalidad de la banca privada al no entender el funcionamiento de los emprendimientos, de la innovación. Escasa cultura de crowdfunding.

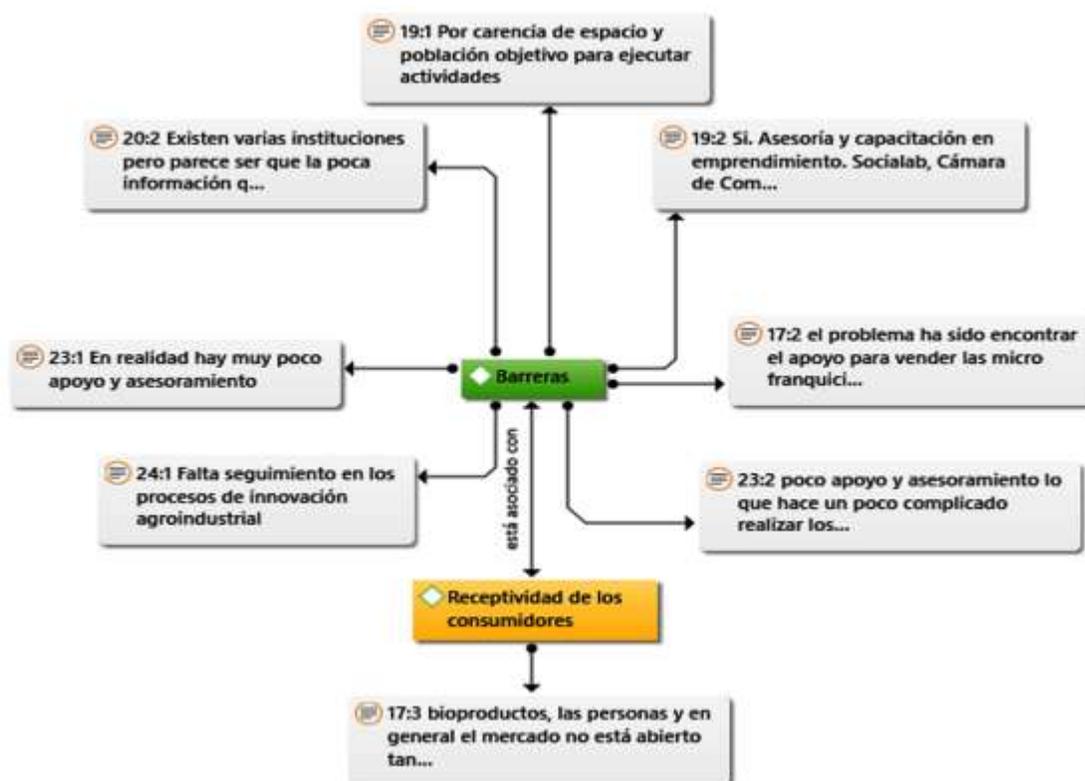
Asimetría de información: impedimentos para que las empresas se conectan con otras empresas nacientes ya sean de su sector o no. Poco acceso a programas de asesoramiento, mentorías, trainings para ayudar a fortalecer la idea y plan de negocios. Poca oferta de las entidades de apoyo. Y falta de relacionamiento con empresas más grandes que les permitan ofertar sus servicios.

Ausencia de demanda: falta de creación de mercados. Poca información de cómo crear el mercado adecuado para cada empresa.

Escasa cultura empresarial e innovadora: refiriéndose a la manera como las entidades locales y nacionales visibilizaban la cultura innovadora como un elemento esencial de crecimiento y desarrollo económico.

Barreras legales y administrativas: por desconocimiento o incapacidad para cumplirlas son aquellas que se refieren a los trámites legales y de formalización que se requieren para cada empresa dependiendo de la idea de negocio y el sector económico al cual pertenecen.

Ilustración 17. Barreras descritas por los encuestados.



Fuente: *diseño de autor con base resultados de la encuesta y mapeo Innpulsa (2017)*

En la encuesta no se preguntó exclusivamente por las barreras que se creen que existen en el sistema local o nacional, sino que se dejó el aparte de observaciones al proceso emprendedor. En esta sección sólo 4 empresas contestaron que creen que existen impedimentos, se describieron los procesos y los resultados muestran que el impedimento generalizado es la escasa cultura empresarial e innovadora, pues de allí se parte para que todos los actores involucrados crean en los emprendedores y en sus proyectos, seguido está el acceso al financiamiento, el cual es elemento clave en la puesta en marcha de los proyectos.

Estas dos barreras *escasa cultura empresarial e innovadora* y *financiamiento* pertenecen a lo que la OCDE registra:

A nivel social hay una elevada aversión al riesgo y una baja aceptación del emprendedor como un actor clave del desarrollo nacional. Además de los incentivos legales y fiscales y de los servicios para los emprendedores, las acciones de fomento a la cultura empresarial son importantes en los países de la región porque contribuyen a transformar mentalidades (Organización Para La Cooperación Y El Desarrollo Económico. OCDE, 2016, p. 8).

Estos resultados concuerdan con los datos a nivel nacional del GEM (2017) donde exponen las razones de discontinuidad empresarial en el país, donde la principal causa es la no rentabilidad del negocio (35,6%), este punto habría que analizarlo desde la perspectiva de la poca educación del emprendedor y el poco apoyo por parte de expertos para consolidar un buen plan de negocios y ejecutar de la menor manera posible la idea. Las causas que le siguen son razones personales (18.1%), seguida de problemas financieros (16,1%) y la oportunidad de vender el negocio (11,61%). En este sentido lo más importante sería transformar mentalidades, y apoyar desde diferentes áreas al emprendedor, capacitarle y acompañarle en las distintas etapas emprendedoras. En Cartagena se ha dado importancia a este punto, desde el Plan de Desarrollo (2016) de la ciudad donde se le apuesta al fortalecimiento del sector empresarial. En su *línea estratégica 1: Cartagena ciudad para invertir* se impulsa:

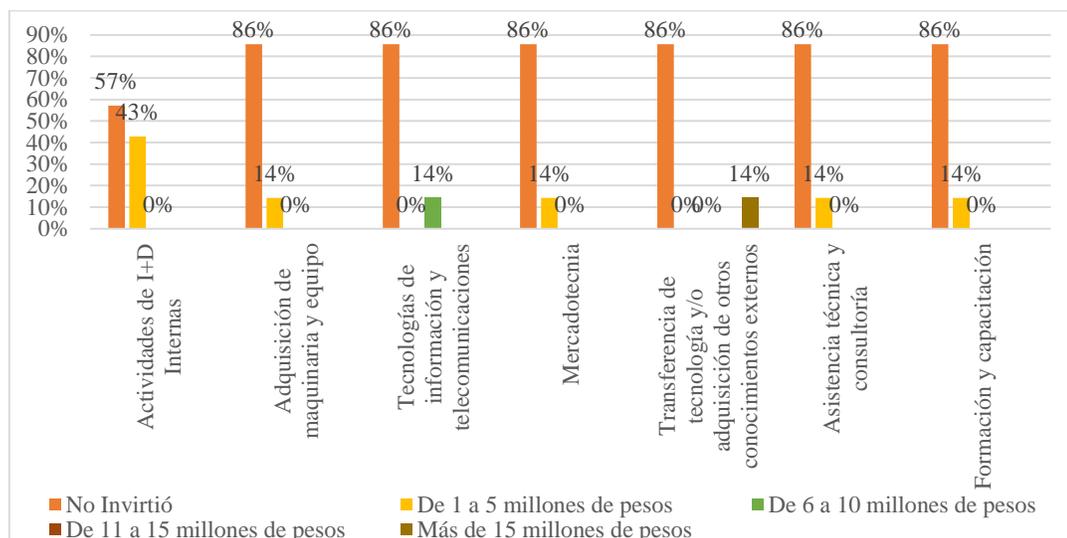
Un desarrollo económico incluyente y diferencial, que permita la articulación de la ciudad de Cartagena y la región, con el fomento de las unidades de emprendimiento y empresarismo de la ciudad que sean generadoras de ingresos y empleos formales (Secretaría de planeación Distrital de Cartagena, 2016, p. 82).

5.4.3 Inversión y Financiamiento.

Para el apartado de inversión y financiamiento se obtuvieron sólo tres respuestas dado que las demás empresas o no se encuentran ya activas o no realizaron ningún proceso de inversión salvo el caso de la empresa apalancada por el Fondo Emprender del SENA que se analizará después.

La actividad en la que se concentraron las empresas fue la de I+D internas con un 43% de inversión (montos de 1 a 5 millones de pesos), esta tiene que ver tal cual la definición del DANE (2017) con trabajos sistemáticos de creación llevados a cabo dentro de la empresa con el fin de aumentar el volumen de conocimientos y su utilización para idear bienes, servicios o procesos nuevos o mejorados.

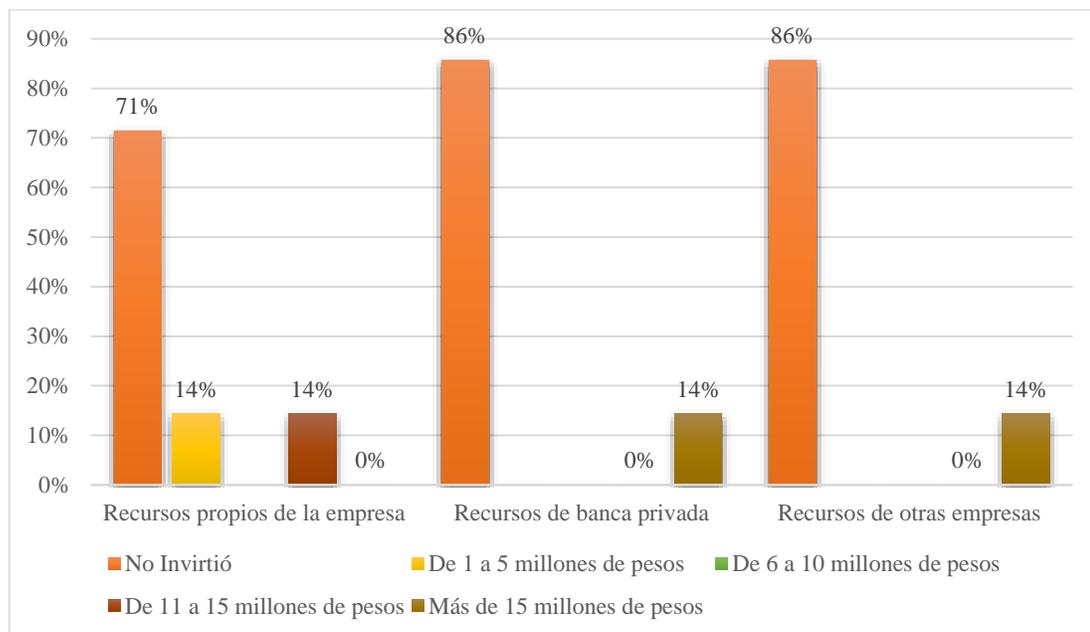
Ilustración 18. Respuestas aparto monto y actividad de inversión realizada en el año inmediatamente anterior.



Fuente: diseño de autor con base resultados de la encuesta y mapeo Innpulsa (2017)

De los recursos propios tan solo el 28% realizo inversión y el 71% no destino recursos; de los recursos de la banca privada solo el 14% tomo préstamo de inversión y finalmente solo el 14% tomo créditos de inversión de recursos de otras empresas.

Ilustración 19. Respuestas apartado financiación en el año inmediatamente anterior.



Fuente: diseño de autor con base resultados de la encuesta y mapeo Innpulsa (2017)

5.4.4 Generadora de ideas, relacionamiento y cooperación.

Esta sección presenta los resultados, las fuentes de ideas para la innovación, las relaciones de la empresa con los demás actores del SNCTI que apoyan la realización de ACTI, y muestra la información sobre las relaciones de cooperación para la innovación que se desarrollaron entre las empresas y los demás actores del SNCTI.

Para la pregunta *Señale si las siguientes fuentes de información y conocimiento fueron o no importantes como origen de ideas para desarrollar o implementar bienes o servicios nuevos o significativamente mejorados, procesos nuevos o significativamente mejorados, métodos organizativos nuevos, o técnicas de comercialización nuevas, durante el año 2018* los encuestados valoraron positivamente la función del departamento interno de I+D de la empresa, la acción de los directivos y el trabajo conjunto con Cámara de Comercio, Minciencias, así como también calificaron positivamente la asistencia a ferias y exposiciones como medio para generar nuevas ideas.

Cuando se les preguntó: *¿Su empresa cooperó con alguno de los siguientes tipos de socios para la realización de actividades científicas, tecnológicas y de innovación?* Los encuestados contestaron que el relacionamiento ha sido primeramente con universidades locales, agremiaciones sectoriales y la cámara de comercio de la ciudad, seguido por interacciones como Procolombia y diversos ministerios del gobierno nacional.

Por último, a la pregunta: *En el año 2018, ¿Su empresa cooperó con alguno de los siguientes tipos de socios para la realización de actividades científicas, tecnológicas y de innovación?*, los encuestados afirmaron que cooperaron con clientes, universidades, consultores expertos y proveedores solamente.

Los resultados evidencian que una de las maneras de apoyar a los emprendimientos locales es poder conectarlos y relacionarlos con diversos actores del SNCTI que les permitan crecer, autoevaluarse y mostrarse ante sus pares.

5.4.5 Casos de acompañamiento exitoso.

Con los resultados de la encuesta se pueden evidenciar dos casos de éxito que fueron acompañados por programas específicos, ambos en el mapeo inicial se encontraban en etapa de descubrimiento inicial y hoy están en etapa de aceleración. El primero estuvo acompañado por el Fondo Emprender del Sena y el segundo por el programa especial de micro franquicias del PNUD y la Cámara de Comercio de Cartagena.

5.4.6 Caso Fondo Emprender SENA.

El Fondo Emprender es un fondo de capital semilla creado por el Gobierno Nacional en el artículo 40 de la Ley 789 del 27 de diciembre de 2002. Se crea para financiar iniciativas empresariales desarrolladas por aprendices del SENA o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales que su

formación se esté desarrollando o se haya desarrollado en instituciones que para los efectos legales, sean reconocidas por el Estado de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen (SENA, 2018).

El funcionamiento del fondo consta de tres etapas claves que son: formulación del plan de negocios, evaluación y asignación de recursos y ejecución, donde al final se evalúa la puesta en marcha del proyecto y se toma la decisión de condonar el monto invertido o no.

Dentro de las empresas encuestadas está el caso de un emprendimiento realizado por aprendices del SENA, quienes se beneficiaron del Fondo Emprender y que al momento del mapeo Innpulsa estaban en la primera etapa del proyecto que era la formulación del plan de negocios, se encontraban registradas como en etapa de crecimiento inicial. Ahora luego del seguimiento que se realizó con la encuesta se constató que la empresa está en etapa de aceleración y que al año 2018 no realizaron inversiones pues estaban en el año de revisión de la condonación del préstamo del capital del programa. A comienzos del año 2019 les condonaron la deuda y ahora la empresa funciona sola sin el acompañamiento financiero del Fondo.

El Fondo Emprender opera en el departamento de Bolívar y según los datos oficiales desde el año 2003 hasta la fecha han apalancado con capital semilla a 192 empresas con aportes cercanos a los \$15, 179, 182,296 (SENA, 2018)

5.4.7 Caso apoyo PNUD y Cámara de Comercio de Cartagena.

PNUD Colombia acompañado por el gobierno de Corea y la Alcaldía de Cartagena lanzaron en el año 2016 el proyecto de Desarrollo Económico Incluyente (DEI), que promovía el acompañamiento a proyectos de *crowdfunding*, microfranquicias y Campus de Innovación.

La estrategia Campus de Innovación Microempresarial, fue desarrollada como experiencia piloto en las ciudades de Ibagué y Cartagena de Indias, mientras que crowdfunding en Villavicencio, Cartagena, Barranquilla, Ibagué y Tumaco; por su parte, las Micro franquicias fueron implementadas en Barranquilla, Santa Marta y Cartagena. Las diferentes estrategias mostraron resultados visibles e impactaron la vida de quienes participaron como actores en el logro de los objetivos de cada uno de los modelos aplicados (PNUD, 2017).

En Cartagena de Indias, acompañaron diversos proyectos, entre ellos el proyecto que tiene como objetivo contribuir a la reducción de emisiones de CO2 utilizando aceite vegetal usado (AVU) para la producción de biodiesel. Este proyecto hoy día es una realidad y la empresa está en etapa de aceleración buscando la oportunidad de expandirse o vender su franquicia.

5.5 Conclusiones

Se puede concluir que en materia de cultura de emprendimiento, los avances observados hasta la actualidad son incipientes frente a los retos establecidos para una ciudad turística y ampliamente reconocida tanto nacional como internacional, como lo es Cartagena de Indias, ello se evidencia en el número limitado de startups creadas y sostenidas en los últimos cuatro años, a lo anterior se suma el poco apoyo prestado desde lo financiero por parte de entidades gubernamentales y/o privadas lo que agudiza aún más las limitaciones latentes en la Ciudad.

En este sentido, la financiación como ya se ha dicho es un factor que impacta al fomento y desarrollo empresarial, por lo cual es necesario disponer de un abanico de opciones de apoyo y/o patrocinio, contemplado desde diversos escenarios como: las incubadoras de empresas, *crowdfunding*, *business angel*, ayudas públicas, fondos de capital de riesgo, entre otros. En el caso de las *startup*, la inversión inicial requerida es baja, sin embargo, en la medida en que vaya creciendo necesitarán disponer de aquellos recursos que garanticen su permanencia en el mercado.

A la par de las necesidades de apoyo financiero que tienen los emprendedores se encuentra la escasa formación e instrucción de los mismos en lo relacionado a la formalización de las startups, por lo cual muchos operan por fuera de los estándares requiriendo para su correcto funcionamiento. Cabe aclarar que si bien existen algunas entidades apoyan el tejido empresarial de la ciudad mediante ferias y convocatorias, su esfuerzo no es suficientes por lo que es necesario un plan que emane desde los entes gubernamentales a través del cual se genere apoyo en los ámbitos financiero, de transferencia de conocimiento, de acompañamiento y de madures de ideas emprendedoras, propiciando de este modo espacios que impacten en la conciencia de la ciudadanía, dándoles la confianza que cuentan con el distrito para convertirse en elementos productivos de la ciudad.

5.6 Referentes bibliográficos

- Buelvas, P., Franco, C., García, G., Gómez, L., López, S., Matiz, F., Varela, R. (2017). Actividad Empresarial Colombiana. In Global Entrepreneurship Monitor.
- Cardona, D., Montenegro, A., & Gaspar, H. (2017). Creación de empresa como pilar para el desarrollo social e integral de la región caribe: apuntes críticos. *Saber, Ciencia y Libertad*, 12(1), 134–143.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE. (2017). Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica (EDIT). <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/tecnologia-e-innovacion/encuesta-de-desarrollo-e-innovacion-tecnologica-edit>
- Global Entrepreneurship Monitor GEM. (2015). Reporte GEM Colombia 2015/2016. Retrieved from <http://gemcolombia.org/publicaciones/>
- Global Entrepreneurship Monitor GEM. (2017). Global Entrepreneurship Monitor. Global report 2017/18. Retrieved from www.babson.edu
- Gómez, L., Veciana, J., & Urbano, D. (2004). Medidas de apoyo a la creación de empresas en el caribe colombiano. *Liyis Gómez José María Veciana y David Urbano*. 372–395.
- Gutiérrez, J. A., Asprilla, E., & Gutiérrez, J. (2016). Estado del arte del emprendimiento empresarial en materia de ciencia, tecnología e innovación. *Revista Universitaria Ruta*, 2(18), 1–25. Recuperado de <https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/795/870>
- Innpulsa Colombia, & Universidad Nacional de Colombia. (2017). Ecosistemas Regionales de Emprendimiento en Colombia. *Innpulsa*, 1–293. Retrieved from https://www.innpulsacolombia.com/sites/default/files/2.2_mapeo_e_infografia.pdf
- Innpulsa Colombia. (2016). Nosotros. <https://innpulsacolombia.com/nosotros>.
- Innpulsa Colombia. (2016). Mapeo Ecosistema de Emprendimiento | Innpulsa. Recuperado September 6, 2019, de Innpulsa Colombia página web: <https://innpulsacolombia.com/es/mapeo-ecosistema-de-emprendimiento>

- Luaces, T. P. (2018). La innovación corporativa con startups: ¿Quién acelera a quién? ICE, Revista de Economía, (294), 157–176. Recuperado de https://www.viko.net/noticias/wp-content/uploads/2019/01/REVISTA-ICE_904_ARTICULO-TELMO-PÉREZ_Oct-2018.pdf
- Machado, L. J., Franco, B. L. (2017). Emprendimiento e innovación: conceptos, modelos y enfoques. Estrategia, 2(1), 100-110. Recuperado a partir de <http://estrategia.unisinu.edu.co/index.php/estrat/article/view/32>
- Organización Para La Cooperación Y El Desarrollo Económico. OCDE. (2016). Startup América Latina 2016 construyendo un futuro innovador. Síntesis y recomendaciones de política. 17–28. <https://doi.org/10.1787/9789264265141-5-es>
- Orozco, J., & Arraut, L. (2013). El entorno competitivo para el emprendimiento en la región Caribe de Colombia: caso de Barranquilla, Cartagena, Santa Marta y Sincelejo. Revista EAN, (74), 86. <https://doi.org/10.21158/01208160.n74.2013.738>
- PNUD. (2017). Soluciones Innovadoras para combatir la Pobreza en Colombia. Retrieved from PNUD COLOMBIA website: <https://cutt.ly/2yzLTbZ>
- Secretaría de planeación Distrital de Cartagena. (2016). Documento Base Plan De Desarrollo Primero La Gente.
- Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA]. (2018). Fondo Emprender Manual De Operación Del Fondo Emprender.
- Vesga, R. (2015). El caso de Innpulsa Colombia. La Evolución De Una Política Pública Para El Crecimiento Empresarial Extraordinario.
- Vizcarra, N., López, V., & González, S. (2014). Análisis estratégico de las incubadoras de base tecnológica en baja California. Revista Internacional de Administración y Finanzas, 3(7), 69–79. <https://pdfs.semanticscholar.org/4c77/b541ad65fbd9a32ce1dd9252514a7079ad9e.pdf>

6 ESTILO DE DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS EN EL CARIBE COLOMBIANO.

MANAGEMENT STYLE OF COOPERATIVE COMPANIES IN THE
COLOMBIAN CARIBBEAN

Proyecto de investigación adscrito: *Gestión en organizaciones cooperativas*

Viviana Cervantes Atia

PhD. Ciencias Económica y Administrativa. Docente investigadora, adscrita al grupo Gestión Organizacional de la Universidad Simón Bolívar, sede Barranquilla-Colombia. Correo electrónico: vcervantes1@unisimonbolivar.edu.co. ORCID ID: 0000-0002-5214-0414.

Madelin Sánchez Otero

PhD. Administración de Negocios. Grupo de investigación Tendencias Contables, Económicas y Administrativas Universidad Libre – sede Barranquilla. Email: madelin.sanchezo@unilibre.edu.co. <https://orcid.org/0000-0003-1775-782X>

Ana María Ortega Gómez

PhD. Administración de Negocios. Grupo de investigación Tendencias Contables, Económicas y Administrativas Universidad Libre – sede Barranquilla. Correo electrónico: madelin.sanchezo@unilibre.edu.co. ORCID ID:0000-0003-1775-782X.

José Eduardo Jiménez Díaz

Departamento de Ciencias Empresariales. Facultad Ciencia Económicas de la Universidad de la Costa, Barranquilla – Colombia. Correo electrónico: jjimenez25@cuc.edu.

Los líderes serán aquellos que impulsen a otros

Bill Gates

RESUMEN

Ante los retos del entorno globalizado y la inclusión de los nuevos modelos de organización, los gestores del sector solidario han venido cumpliendo un nuevo rol al dirigir las organizaciones cooperativas, tanto en la construcción de sus estructuras como en la toma de decisiones. El artículo centra sus esfuerzos en analizar el estilo de dirección practicado por los gestores de las cooperativas ubicadas en el sur del departamento de Atlántico-Colombia. La investigación tuvo un diseño no experimental transaccional –descriptivo; se aplicó un cuestionario tipo Likert a 374 asociados activos de 20 cooperativas ubicadas en la zona. Los resultados muestran que el estilo de dirección utilizada por las cooperativas, está enfocado en un sistema gerencial, centralizado- burocrático bajo un liderazgo transaccional. Concluyéndose que el estilo utilizado afecta profundamente la esencia de la filosofía cooperativa, por la cual se requiere equilibrar los diferentes intereses, para así fomentar la participación, democracia, desarrollo y sostenibilidad de las mismas.

Palabras Clave: Estilo directivo, Liderazgo gerencial, Participación social, Economía solidaria y social

ABSTRACT

Given the challenges of the globalized environment and the inclusion of new organizational models, managers of the solidarity sector have been fulfilling a new role in directing cooperative organizations, both in the construction of their structures and in decision-making. The article focuses its efforts on analyzing the management style practiced by the managers of the cooperatives located in the south of the department of Atlántico-Colombia. The research had a non-experimental transactional-descriptive design A Likert questionnaire was applied to 374 active associates of 20 cooperatives located in the area. The results show that the management style used by cooperatives is focused on a managerial, centralized-bureaucratic system under transactional leadership. Concluding that the style used deeply affects the essence of the cooperative

philosophy, which requires balancing the different interests, in order to promote participation, democracy, development and sustainability of the same.

Key words: Executive management, Managerial leadership, Social participation, Collective distribution, Solidarity economy

6.1 Introducción

En la era moderna, han surgido nuevos modelos de negocios basados en las tendencias del desarrollo sustentable imperante en el mercado, estos, han sido catalogados como del *tercer sector* o de *economía social*, los cuales se caracterizan por tener una dinámica diferente a los negocios tradicionales, ya que se encuentran conformados por una asociación de personas que se dedican a una actividad empresarial a través de una unidad de producción de bienes y/o servicios, cuyo objeto final es satisfacer las necesidades colectivas de sus propietarios. A su vez surgen como un producto de “actividades de interés social, buscando con ello mejorar la calidad de vida de las personas en estado de vulnerabilidad, ya sea por ingresos, vivienda, desplazamiento, alimentación, educación, entre otras” (Sánchez, 2011: 216). Dentro de este grupo de organizaciones se encuentran las cooperativas, cuyo objeto social fomenta el espíritu solidario de naturaleza colectiva que trabajan en pro de lo social y económico para beneficios de sus miembros.

A pesar de las oportunidades que tienen las cooperativas por su naturaleza solidaria, en la nueva economía de transición, donde la tendencia es dar respuestas ventajosas a los fenómenos sociales, económicos y ambientales que se presentan en el entorno en el que interactúan, aun no logran consolidarse en el mercado debido a los viejos paradigmas arraigados en la mente de las personas en el que prevalece la individualidad y el interés propio sobre el colectivo empresarial; viéndose así afectada la perspectiva de capital social en la cual se fundamentan su filosofía. En razón de la

nueva economía social y la naturaleza propia de las cooperativas, el estilo administrativo, se convierte en un referente de cambio con gran importancia para estas organizaciones. Ya que la forma de liderazgo directivo deberá estar acorde a las exigencias de la actividad que desarrollan estos nuevos modelos de negocio.

De ahí que el estudio en mención se dirija a contestar la pregunta ¿cuál es el estilo directivo que practican los gestores de las cooperativas ubicadas en el sur del Atlántico, Colombia? Es muy común encontrar cómo muchas de las investigaciones realizadas en Colombia se enfocan en estudiar la temática de los estilos directivos al interior de las organizaciones tradicionales, siendo el mismo tema poco abordado en las organizaciones del sector solidario. El objetivo propuesto para el desarrollo del estudio se enfocó en analizar el estilo directivo que practican los gestores de las cooperativas en el sur del Atlántico (Colombia).

El artículo consta de los siguientes apartados: en el primer apartado esta la introducción anteriormente descrita, en el segundo se justifica el estudio sección (2) se describen los antecedentes sobre el tema; en la sección (3) se realiza una revisión teórica relacionada con las variables de investigación; en la (4), se describen y analizan los resultados por variables; y, por último, en la sección (5) se presentan las conclusiones del estudio.

6.2 Estilo directivo en las cooperativas: una revisión

6.2.1 Marco histórico del Cooperativismo en Colombia.

Las cooperativas Multiactivas objeto de estudio se fundamentan legalmente en el Art. 63 de acuerdo con la clasificación realizada por la legislación colombiana en la ley 79 de 1988. En general esta ley define la promoción, protección y el ejercicio del cooperativismo como un procedimiento eficaz para el desarrollo económico y social del país (Fajardo, Cabal y Donneys, 2008). En respuesta a su crecimiento se crean organismos de control como la Unión Cooperativa Nacional-(UCONAL), Asociación

Colombiana de Cooperativas – (ASCOOP) y la Confederación de Cooperativas de Colombia-(CONFECOOP). Actualmente el cooperativismo en Colombia ha sufrido variaciones normativas que de forma relativa han propiciado una expansión, pero a su vez, una crisis profunda en su estructura y conformación. De ahí que según Pardo y Huerta (2014) estas empresas cumplan funciones económicas y sociales que se fundamenten en la premisa de que el ser humano es la razón de ser de las cooperativas y la solidaridad el valor dinamizador de su acción.

6.3 Enfoque del estilo directivo y su implicación en las cooperativas

6.3.1 Teoría innatista o Enfoque de los rasgos.

Antes de 1948, los estudiosos de la *teoría de los rasgos* se enfocan en la identificación de ciertas características físicas, mentales y de personalidad propias de los líderes, aspectos que propiciaron el nacimiento de la *teoría innatista* del “gran hombre”, donde el líder nace y no se hace. De igual forma Stogdill (1948) clasificó los rasgos de los líderes en: *físicos* tales como la energía, apariencia y altura; rasgos de *personalidad* tales como adaptabilidad, agresividad, entusiasmo, seguridad en sí mismo, características de *desempeño de la tarea* tales como el impulso de realización, persistencia e iniciativa, las características *sociales*, como son el sentido de cooperación, la capacidad de relacionarse interpersonalmente y por último la capacidad *administrativa*. Posteriormente y desde el mismo enfoque, Ghiselli (1970), identificó los rasgos característicos de los líderes en las organizaciones formales productivas. Entre los que están: el nivel de inteligencia de las personas y la habilidad de supervisión. Otro rasgo del líder es la iniciativa y la seguridad en sí mismo, estas dos características indican hasta qué punto la persona confía en sus propias capacidades para resolver los problemas que se le presentan.

6.3.2 Enfoque conductual.

La investigación sobre el liderazgo, desde fines de los años 40 hasta mediados de los 60, se centró en la *teoría de la conducta*, uno de los primeros trabajos que se

enmarcan en esta perspectiva es el de los estilos de liderazgo clásico (Lewin, Lippit y White, 1939) citado por Flórez (2014), en el que se distinguen los siguientes estilos de liderazgo: autocrático el cual centraliza el poder de decisión en un solo individuo, en la mayoría de los casos en los directivos o jefes, los cuales apoyados en un aparato de dirección escalonado jerárquicamente promueve el poder. El Burocrático, centrado en las reglas y estructuras, más que en las personas y los resultados llevando a tomar decisiones unilateralmente y el estilo *democrático* es un estilo donde se propicia mayor participación de los subordinados, el líder se involucra en las actividades del grupo, fomentando el trabajo en equipo. Siendo considerados líderes de apoyo tal como lo expone (González y González, 2012).

6.3.3 Enfoque humanista.

El enfoque humanista de McGregor (1960) considera que el liderazgo se practica desde la persona y debe orientarse a ella. Esta teoría se fundamenta en la clasificación de los dirigentes de acuerdo con su función de liderazgo. El estilo tradicional –Taylorista- teoría (X) basado en una motivación extrínseca y centralizada y el estilo humanista representado en la teoría (Y), en este último el hombre experimenta una motivación intrínseca por el trabajo, propiciando un estilo de dirección donde se traspa la responsabilidad y el control de sus propios trabajos a los colaboradores; esta práctica no niega la eficacia de la autoridad, pero si una flexibilidad en su utilización.

6.3.4 Enfoque situacional.

Este enfoque muestra una nueva perspectiva sobre el liderazgo, en el cual se asume que diferentes patrones de conducta serán efectivos en unas situaciones, no siéndolo en otras. De ahí que los líderes adapten sus conductas de acuerdo con el rol que tienen y a la influencia de los determinantes situacionales en un nivel macro y micro. De este enfoque emanan las tendencias del liderazgo *contingente*, en el cual se clasifican la *teoría del camino meta* que identifica cuatro estilos distintos de conducta

del líder (liderazgo directivo, de apoyo, participativo y liderazgo orientado al logro), y por otro lado, la *teoría de los sustitutos*, de acuerdo con esta última teoría, la conducta de apoyo y la conducta instrumental utilizada por un líder formal, son redundantes o irrelevantes en algunas situaciones (Ganga y Navarrete, 2013:64).

Otras de las tendencias de liderazgos situacionales, están el transaccional y el transformacional. El primero se caracteriza por el desarrollo de intercambios de negociación con los subordinados a cambio del logro de objetivos y metas organizacionales (recompensa contingente). Además, según Trogolo, Pereyra y Sponton (2013) estos tipos de líderes suelen supervisar muy de cerca las actividades de sus subordinados con el propósito de evitar posibles errores (dirección por excepción). El segundo se caracteriza porque produce cambios en sus seguidores a partir de concientizarlos sobre el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas, incitándolos a que trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización (Rodríguez, 2010).

Partiendo de las características evolutivas de los nuevos modelos de organización, en los que están inmersas las cooperativas, el estudio sobre el tema de liderazgo ha tomado gran importancia actualmente. En tal sentido, que Barroso y Salazar (2010) sostengan que sus prácticas han sufrido de manera acelerada grandes transformaciones, entre ellas que su investigación se realice de manera interdisciplinaria. De ahí que hoy se enuncie un nuevo enfoque denominado integral, en el que, según Cruz y Salsanova (2011), el liderazgo debe concebir una visión integrada de variables de liderazgo, el talento humano y la misma organización. Buscando con ello la excelencia y calidad organizacional. Es así como, el líder transformacional parece más propenso a tomar medidas que convierten a sus seguidores en socios estratégicos para la consecución de las metas grupales (Trogolo, Pereyra y Sponton, 2013).

6.4 Contextualización de la gerencia solidaria

Según consideraciones de Ramírez (2012), la dirección y el liderazgo no son conceptos iguales, pero en gran medida inseparables, ya que las habilidades requeridas entre ambos son compartidas. Es evidente que el gran reto para la sobrevivencia de las empresas en un ambiente pos industrial e híper turbulento del siglo XXI demande individuos integrales capaces de emprender, gestionar y liderar al mismo tiempo. Esto ratifica la necesidad que tienen las cooperativas de que sus directivos cuenten con conocimiento y habilidades gerenciales orientadas a ejercer un liderazgo efectivo.

En este orden de ideas, según Aburto (2011) los directivos y líderes en el desarrollo de sus funciones deberán desarrollar ciertos estilos para administrar efectivamente, entre estas menciona: la comunicación, la capacidad de organizar, integrar y optimizar los recursos. Estas habilidades están relacionadas con las funciones administrativas, las cuales, Bastidas (2010) y Lucio (2015) plantean como vitales para el funcionamiento de las cooperativas, al igual que el modelo de gestión que éstas utilizan. Además, los autores agregan que se requiere una administración cooperativa profesional que aproveche integralmente las ventajas competitivas asociadas al carácter de empresa involucrando al personal.

Las empresas cooperativas por su singular naturaleza establecen límites y diferencias en el estilo de dirección. En el caso particular de las cooperativas, estas deben convertir el trabajo social en valor social, y esto solo se logra por medio de un modelo democrático y participativo que conlleve a que la gestión de estas organizaciones sea diferente (Fernández, 2012). Pudiéndose, con esto inferir, que las cooperativas en su esencia mantienen un carácter social y democrático y sus metas están orientadas hacia el cambio social de un colectivo Fici (2015). Por tanto, una característica fundamental de quienes gestionan este tipo de empresas, según (Guerrero, Samper y Pérez, 2008) es la de convertirse en un agente de cambio en la práctica social; buscando con esto generar reales beneficios para los asociados, el grupo familiar y la comunidad.

Teniendo en cuenta las características de gestión anteriormente expuestas, las cooperativas formulan su estrategia fundamentada en los intereses compartidos de sus asociados y la comunidad. Desde esta perspectiva, se hace conveniente el arraigo de los valores cooperativos en los directivos y asociados (Bustamante, 2009). De no lograrse este propósito, se pierde el sentido del porqué surgió la cooperativa. Por esta razón, (Otálora, 2011: 167) infiere que las empresas cooperativas requieren “de un nuevo estilo de liderazgo y dirección, basado en la toma de decisiones y mecanismos de control” que le permitan alcanzar beneficios sociales y consolidar procesos democráticos que fortalezcan los principios y valores del cooperativismo en la actual sociedad.

Considerando lo anterior, el liderazgo y la dirección en este tipo de empresas son complementarias, aunque esta responsabilidad recaiga en diferentes personas. También es característico que, en las empresas cooperativas, la dirección y el liderazgo estén representadas por las personas que han sido escogidas por los asociados. Por tal razón, es que los estilos de dirección utilizados, difieren dependiendo de la formación, costumbres de las zonas en las que se encuentran ubicados. Ratificándose con esto, lo expuesto por Macías, Enríquez y Zepeda (2012) donde explican que el tipo de liderazgo que una persona ejerce, depende del nivel educativo que este tenga, el cual es directamente proporcional a la mezcla de estilos de liderazgo, es decir, a mayor nivel educativo mayor mezcla de estilos de liderazgo y viceversa.

6.5 Estilos de liderazgo directivos

En la revisión de antecedentes prácticos de las investigaciones a nivel internacional sobre el tema de estilos directivos en organizaciones sociales, se destaca el estudio realizado en España dentro del marco del Programa ESADE-PwC de Liderazgo Social, donde se estableció que entre las competencias determinantes de la dirección social están el autocontrol emocional, la transparencia, la empatía, el espíritu de servicio y la colaboración. También se describe que los líderes han de aportar una

visión clara y convincente, especialmente en las épocas actuales de incertidumbre y cambio; actuando de manera coherente con los objetivos y valores de la entidad y finalmente, deberán contar con un compromiso y entusiasmo continuado que fomente la motivación de su equipo de trabajo. El estudio concluye que el estilo de liderazgo presentado por los directivos en este sector es resultado de la combinación de varios estilos en los que predomina el liderazgo afiliativo y democrático¹ (Carreras, Leaverton y Sureda, 2009).

Por su parte la Universidad Nacional de Colombia, presentó una aproximación a las competencias de los directivos de Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) en Colombia. En su primer avance concluyen que los problemas de corrupción administrativa, la falta de preparación de los asociados directivos y la escasa aplicación de la cultura de autocontrol, entre otros factores, han sido un gran inconveniente para fortalecer creencias racionales positivas relacionadas con los principios que rigen la filosofía cooperativa. Determinándose como competencias claves de estos líderes la solidaridad, la confianza, la resolución de problemas, la identidad colectiva, la colaboración, la comunicación eficaz, la responsabilidad y toma de decisiones, la gestión del cambio y el desarrollo de la organización e innovación competitiva, competencias relacionadas con el liderazgo (Molano y Melgarejo, 2012). Se hace evidente que las condiciones actuales del mercado sumergido en cambios permanentes demandan que las organizaciones sean cada vez más flexibles para cumplir con sus objetivos. Obligando a que los gestores de los actuales modelos de organizaciones, desplieguen competencias de gestión que impacten en la nueva dinámica ambiental.

6.6 Metodología

El diseño de investigación fue no experimental de campo, dado que las variables no fueron manipuladas por los investigadores y de campo porque el fenómeno se

¹“El líder afiliativo gira alrededor de las personas, quienes lo proponen valoran a los individuos y a sus emociones por encima de las tareas y metas y el líder democrático impulsa la flexibilidad y la responsabilidad” (Goleman, Daniel. 1998, pág. 31-32)

estudió en su contexto natural tal como lo expone Cabezas, Andrade y Torres (2018). El tipo de estudio es de carácter descriptivo – transaccional, cuyo propósito fue la de caracterizar el estilo de dirección de las cooperativas objeto de estudio y transaccional dado que los datos se recolectan en un solo momento, y por una sola vez. Hernández, Fernández y Baptista (2014). El estudio tuvo como población 852 asociados activos de 20 cooperativas (tamaño micro) ubicadas en el sur del Atlántico, Colombia, todas de carácter multiactivas; El criterio para la selección de las empresas se fundamentó en que las cooperativas tuvieran más de cinco años de funcionamiento, que tuviesen más de 20 asociados, con un mínimo de uno o dos empleados. Por medio de una fórmula estadística con un error máximo de 5% y un nivel de confianza del 99%, se obtuvo una muestra de 374 asociados. Se diseñó el instrumento tipo Likert (1932) con una escala de valoración de tres respuestas (siempre, a veces y nunca), transformada en una escala cuantitativa de intervalos las cuales fueron distribuidas de acuerdo a la variable estilo de liderazgo y sus respectivas dimensiones características personales, capacidades gerenciales, comunicación y relacionamiento. El instrumento fue validado por expertos en el tema y su confiabilidad según el Alfa de Cronbach's fue de 0.86 lo cual evidencia una alta confiabilidad. La herramienta estadística utilizada fue el SSPS el análisis estadístico utilizado fue univariado descriptivo, se analizan las características de las variables de manera aislada. Complementándose con la prueba no paramétricas de Mann Whitney.

6.7 Resultados y análisis univariado descriptivo

A través de la aplicación de la encuesta se logró obtener información relevante con respecto a cada una de las dimensiones establecidas para el estudio. Primeramente, los de la dimensión *características personales*, y seguidamente los de la dimensión *habilidades de gestión* y los de *competencias de relacionamiento y comunicación*.

6.7.1 Dimensión de características personales.

Para establecer la comparación de muestras independientes, dado que los datos no provienen de una población homogénea en su actividad. Se utilizó la prueba no paramétrica de Mann Whitney, como resultado de la prueba se concluye que existen diferencias con relación al nivel educativo de los directivos de la producción y comercialización de leche los cuales alcanzan un mayor nivel de formación (15% tienen pregrado) en relación al bajo nivel de formación que predomina en los directivos de las otras organizaciones involucradas en el estudio quienes en un 35% tienen formación técnica y los demás no han terminado primaria. Según los resultados también se pudo evidenciar que el 70% de los directivos son hombres y un 30 % mujeres. Predominando este último género en las cooperativas de confecciones, artesanías y promoción del arte.

Con respecto a la experiencia previa de los directivos que gestionan las cooperativas se pudo detectar que solo el 15% llegó con experiencia administrativa al cargo que hoy ocupan y estos están concentrados en las cooperativas de producción de leche, los restantes (85%) apenas inician su experiencia en las organizaciones estudiadas, de ahí que algunas cooperativas tengan mayor impacto que otras en su gestión. Este aspecto evaluado ratifica la necesidad de que las cooperativas sean dirigidas por personas que tengan conocimiento y habilidades gerenciales que promuevan la esencia del negocio y a su vez se espera que esa práctica esté siempre orientada a ejercer un estilo de dirección que se adapte a las necesidades reales de cada una de las organizaciones en este caso de acuerdo a las actividades económicas a las que se dedican; tal como lo expuso Ramírez (2012) en párrafos anteriores.

Aunado a la baja formación se observó que el 80% de los asociados consideraron que los directivos no se encuentran actualizados en temas relacionados con sus funciones y no tienen claro valores particulares de este tipo de organizaciones. A diferencia de un pequeño grupo de los asociados de las cooperativas dedicadas a la

cría de gallina y a la de producción de leche. De igual forma, se presentó que el 80% de los encuestados consideraron que la visión de los directivos de las cooperativas no se ajusta a los valores cooperativos. De ahí que dentro de sus características personales los directivos no expresen en su accionar diario la ideología cooperativa, situación que afecta el buen desarrollo de la filosofía solidaria.

Con respecto a la capacidad de los directivos de comprender las necesidades de los asociados, el 75% de estos consideraron que los directivos no son sensibles a sus necesidades y, que, en su mayoría, se enfocan en buscar nuevas oportunidades para la organización desde la perspectiva costo- beneficio, dejando en segundo plano la parte social. Teniendo en cuenta las características de gestión anteriormente expuesta, Bustamante (2009) sustenta que las cooperativas deberán conducirse bajo los principios de gestión democrática- participativa y los gestores encargados deberán identificar y comprender las necesidades de sus asociados para lograr los objetivos propuestos por la filosofía solidaria.

Al evaluar la *inteligencia emocional*, 46% de los asociados consideraron que los directivos no presentan autocontrol ni muestran disposición para solucionar los problemas, al igual el 66% de los asociados expresaron que los directivos son poco receptivos a las críticas, cerrándoles las posibilidades de proponer nuevas ideas. Este resultado se asocia con un 64% de los asociados que consideraron que los directivos no le inspiran confianza. Viéndose así afectada la perspectiva de capital social en la cual se fundamenta la filosofía y principios solidarios tal como lo expone teóricamente Pardo y Huerta (2014).

6.7.2 Dimensión de capacidades gerenciales.

Teniendo en cuenta la capacidad de *motivar e influir* en los demás desde la perspectiva de los asociados encuestados, el 60% considera que los directivos no les inspiran para trabajar en las actividades de la organización, ya que como se expuso en resultados anteriores estos no tienen en cuenta las necesidades de los asociados y toman

en poco sus ideas; solo un 40% consideró que algunas veces. De igual forma, el 73% de los asociados consideran que los directivos no fomentan la formación de equipos. Con relación a si los directivos gestionan la formación de los asociados, un 61% aduce que esto nunca ocurre, tan solo el 12% considera que estos gestionan su formación. Con respecto a si se promueven espacios para la consolidación de los principios, el 83% consideró que nunca. Los aspectos anteriormente evaluados evidencian como el estilo de dirección de los directivos se enfatiza más en aspectos técnicos o de la tarea tal siendo que las condiciones actuales según Molano y Melgarejo, 2012). Demandan que las organizaciones sean cada vez más flexibles para cumplir con sus objetivos.

En razón si los directivos tienen un plan de trabajo para la proyección de la organización, el 68% de los asociados respondieron que nunca, en torno a la toma de decisiones oportunas y adecuadas, el 64% indicó que la toma de decisiones nunca ha sido oportuna y adecuada, solo un 22% aduce que siempre. Se puede relacionar esta deficiencia o falta en la toma de decisiones con la inexistencia de un plan de contingencia que les permita brindar soluciones oportunas. Sumado a esto, se presenta la poca participación de los asociados en la misma, la cual se centraliza de manera burocrática en los directivos de la organización desdibujándose con esto los principios democráticos y participativos, componentes importantes en la esencia de este tipo de organizaciones, tal como lo expuso Bustamante (2009).

Ante la pregunta de si los directivos desarrollan proyectos que fortalezcan los valores solidarios y beneficien al asociado el 88% respondió que nunca y el restante 12% que estos proyectos se desarrollan esporádicamente. En general el estilo directivo descrito en esta dimensión, dista de las competencias descritas para los líderes de este tipo de organizaciones dispuestas en el marco del Programa ESADE-PwC de Liderazgo Social (2008- 09), las cuales se enfocan en aportar una visión clara y convincente, y para esto se requiere de un compromiso y entusiasmo continuado que fomente la motivación de su equipo de trabajo, igualmente de la capacidad de los líderes para

trabajar en equipo y compartir ese liderazgo, siempre apuntando al desarrollo de los miembros de la organización, aspectos que fueron calificados como deficientes.

Los anteriores aspectos evaluados se reflejan en la apreciación del 70% de los asociados al opinar que los directivos no han logrado resultados significativos para la organización y sus asociados. Esta falta de resultados y el poco incentivo a que ingresen nuevos asociados a las cooperativas incide en el hecho de que el 72% de los asociados afirmen que desde el momento en que los directivos están en las organizaciones no se haya observado crecimiento. Frente al estilo de gestión, el 74% de los asociados consideran que los directivos no los motivan a participar en la asamblea y en los diferentes comités, poniéndose en evidencia una toma de decisiones centralizada. Al igual ocurre con las reuniones que lideran los directivos, pues desde la perspectiva del asociado las consideran poco efectivas. Esto último, puede ser resultado de la poca participación y empoderamiento que se les asigna a los mismos. La percepción del 79% de los asociados es que, debido a la poca gestión de alianzas con otras organizaciones, no se generan beneficios económicos diferentes a los que ellos tienen derecho y tampoco una oferta amplia de servicios para ellos y sus familias.

Ante la situación descrita en las cooperativas del departamento del Atlántico se debe fortalecer las habilidades de los directivos y líderes enfocándose en la comunicación, la capacidad de organizar, integrar y optimizar los recursos. Habilidades que según Aburto (2010) están relacionadas con las funciones administrativas, las cuales, a su vez Bastidas (2010) plantea como vitales para el funcionamiento de las cooperativas, al igual que el modelo de gestión que éstas utilizan.

6.7.3 Dimensión de Comunicación.

La información suministrada por los asociados con respecto a las capacidades de relacionamiento tanto interno como externo, se evidenció que, en los primeros tres ítems relacionados con la comunicación entre ellos y los directivos, la escucha y

adopción de las sugerencias de los asociados y la capacidad de libre expresión fueron valorados por un 52% de los asociados como una práctica nula al interior de las cooperativas, solo un 39% contestaron que se propician algunas veces. Con respecto a este punto, se pone de manifiesto la poca práctica de los principios solidarios, donde la participación del asociado es una prioridad. De igual forma fue evaluado los sistemas de información utilizados para la comunicación oportuna y permanente con los asociados donde el 65% se encuentra inconforme con estos sistemas; solo un 35% adujo sentirse conforme con los sistemas de información existentes. Este punto reafirma los inconvenientes operativos ocasionados por los medios de comunicación precarios utilizados para mantener un contacto con los asociados, este bajo puntaje muy a pesar que esta dimensión es una competencia requerida para los directivos en organizaciones sociales tal como lo exponen Molano y Melgarejo (2012). De igual forma al evaluar la comunicación y vinculación de los planes directivos con los intereses familiares de los asociados, el 82% de estos actores expresaron que nunca se da y el 18% que pocas veces.

En general la deficiente comunicación de los directivos con los asociados no se alinea con el tipo de modelo organizacional en el que se fundamentan la economía solidaria, la cual requiere de una buena comunicación y relacionamiento. Los resultados obtenidos pueden estar relacionados con los escasos recursos que poseen estas organizaciones, el bajo nivel de formación de los directivos y asociados y los problemas ambientales (inundaciones) a los que se vieron sometidas estas zonas en el 2011.

6.8 Conclusiones y futuras líneas de investigación

Teniendo en cuenta las características percibidas por los asociados con respecto a los directivos de las cooperativas, es posible decir que el estilo directivo en este tipo de organizaciones tiene un componente más técnico- administrativo que social, debido a que la gestión, en la mayoría de estas cooperativas, se ha enfocado en mantener un sistema gerencial, centralizado- burocrático (Lewin, Lippit y White, 1939), donde las

decisiones se toman a nivel estratégico, dándoles poca participación a sus asociados, aspecto que se presentó reiterante en los resultados arrojados en el estudio. Propiciándose con esto lo expuesto por Dávila (2004) y Melgarejo y Molano (2012) un poder centralizado con un liderazgo tipo burocrático-transaccional, reflejado tanto en sus estructuras como en la práctica organizacional. Esta condición afecta profundamente la esencia de la filosofía cooperativa, y por ende la aplicación de los principios y valores solidarios, fundamentales para este tipo de organizaciones tal como lo plantea Dávila (2004), Fernández (2012) y Lucio (2015).

También es rescatable del estudio que la adopción de un estilo directivo depende mucho en este caso específico del rol que cumplen los gestores y a la influencia de los determinantes situacionales que le rodean, los cuales se caracterizan por los bajos niveles educativos y la falta de experiencia de los asociados en la gestión empresarial, situación que los coloca en una actitud de dependencia hacia los directivos o quienes los representan, los cuales generalmente cuentan con un poco más de experiencia y conocimiento Macías, Enríquez y Zepeda (2012).

En general, los resultados muestran que son pocos los asociados de las cooperativas quienes perciben un estilo de dirección adaptado a los requerimientos del nuevo mercado y a las características especiales que rigen al sector cooperativo. Situación que nos permite afirmar que el actual estilo de dirección no está contribuyendo a la buena gobernanza cooperativa, por esta razón se requiere equilibrar los diferentes intereses y hacer gala del doble carácter que presentan estas organizaciones cooperativas. Sea preparándolos, en caso de que estos líderes estén ya establecidos en las organizaciones, o la escogencia de nuevos líderes cooperativos basados en una lógica racional sustantiva fundamentada en valores y principios solidarios. Cabe anotar que con esta investigación no se agota el tema de liderazgo directivo. Siendo entonces, además de describir y establecer un estilo de liderazgo, un referente para investigar el impacto de la dinámica de estos estilos de liderazgo en los resultados de la organización.

6.9 Referentes bibliográficos.

- Aburto, H. (2011). Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional. Tesis Doctoral. Instituto Politécnico Nacional. Escuela superior de comercio, México D.F. Disponible en: <http://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/11674/habilidirec.pdf?sequence=1>. p. 33.
- Barroso, F. & Salazar, J. (2010). Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación. *The Anáhuac Journal Business and Economics*, 10(2), 67-96.
- Bastidas, Ó. (2010). *Economía Social y Cooperativismo: una visión Organizacional*. San Gil, Santander, Colombia: Fundación Universitaria San Gil, UNISANGIL
- Bustamante, A. (2009). Cooperativismo de trabajo asociado y estrategia: revisión de literatura. *Revista científica Pensamiento y Gestión*. No 27. Universidad del Norte, Barranquilla, pp. 201-234. Colombia. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/847/4958>
- Cabezas, E; Andrade D y Torres, J (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Primera edición electrónica. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE: Disponible en <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Carreras, I., Leaverton, A. Y Sureda, M. (2009). Líderes para el cambio social, características y competencias del liderazgo en la ONG. Programa Esade-Pwc de Liderazgo Social 2008-09. Instituto de innovación social de ESADE: Barcelona- España.
- Cruz, V. & Salanova, S. M. (2011). Percepciones compartidas: cuando 1 y 2 son más que 3. *Fórum de Recerca*, 16, 861-874.

- Fajardo, C., Cabal, C. y Donneys, O. (2008). La economía solidaria: de lo legal a la formación integral. *Revista Criterio Libre*, 6(9). Bogotá, Colombia. Disponible en: [file:///D:/Downloads/Dialnet-LaEconomiaSolidaria-4547093%20\(2\).pdf](file:///D:/Downloads/Dialnet-LaEconomiaSolidaria-4547093%20(2).pdf)
- Fernández, A. (2012). La empresa cooperativa y sus potencialidades ante el cambio de paradigmas en la administración. *Revista Científica Avances*, 14(4). Editada por el centro de información y gestión, CIGET. Pinar del Rio. Disponible en: http://www.ciget.pinar.cu/Revista/No.2012-4/articulos/cooperativa_potencialidades_paradigmas.pdf
- Fici, A. (2015). La función social de las cooperativas: notas de derecho comparado. En: *REVESCO Revista de estudios cooperativos*. Vol. 117 pp.77-97 - monográficos: Las sociedades cooperativas construyen un mundo mejor. ISSN: 1885-8031. DOI: 10.5209/rev_REVE.2015.v117.48146
- Ganga, F. & Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Gaceta Laboral*, 19(1), 52-77. Universidad de Zulia. Maracaibo, Venezuela. Disponible en :<http://www.redalyc.org/pdf/336/33626721007.pdf>
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill
- Ghiselli, E. (1970). *Psicología Industrial, su aplicación al personal de la empresa*, Ed. Revolucionaria, La Habana, 484 pp.
- González, O. y González, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Red de revistas científicas de América Latina. Multiciencias*, 12(1), 36. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90423275005>
- Guerrero, H. R., Samper, J. E. y Pérez, M. L. (2008). El líder comunitario del siglo XXI: un verdadero gestor social. *Económicas CUC*, 29(29), 195-201. Barranquilla, Colombia. ISSN 0120 3932.
- Lewin, K., Lippit, R. y White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behaviour in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, pp. 271-301
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitude. *Archives of Psychology*, 140, 5-55.

- Lucio, P. (2015). Gestión del conocimiento en las cooperativas de ahorro y crédito en Ecuador. *Ciencia Administrativa*, (1), 150-158.
- Macías, E., Enríquez, E., y Zepeda, E. (2012). Identificación del Tipo de Liderazgo en un Centro Automotriz: Un Diagnóstico y Una Crítica. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(3), 89-102
- Mc Gregor, D. (1960). *The Human side of Enterprise*. New York. McGraw-Hill
- Molano, J. y Melgarejo, M. (2012). Aproximación a las competencias de los directivos de cooperativas de trabajo asociado en Colombia desde la doctrina cooperativa. Tesis de maestría Congreso Internacional Rulescoop. Valencia Castellón (España). p. 16. Disponible en: http://www.congresorulescoop2012.es/wp-content/uploads/2013/05/115_Melgarejo_y_Molano.pdf
- Otálora, J. (2011). Falencias en el aprendizaje y el desarrollo organizacional en las cooperativas de Colombia. *Económicas CUC*, 32 (1).
- Pardo, L. P. y Huertas de Mora, M. V. (2014). La historia del cooperativismo en Colombia: hitos y periodos. *Cooperativismo & Desarrollo*, 104(22), 21-33. Doi: <http://dx.doi.org/10.16925/co.v22i104.970>
- Ramírez, M. (2012). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica-metodológica para el análisis de la dirección organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, XVII (1), 93. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28022785007>
- Rodríguez, E. (2010). Estilos de Liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *RCS (Revista de Ciencias Sociales)* Vol. XVI, n°4, ISSN 1315-9518, 629-641.
- Sánchez, M. (2011). Gestión estratégica en la Fundación Social Amishada y. *Económicas CUC*, 32 (1), 209-222. Barranquilla, Colombia. ISSN 0120-3932.
- Stogdill, R. (1948). The evolution of leadership theory. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1975, No. 1, pp. 4-6). Academy of Management.
- Trogolo, M., Pereyra, A. y Sponton, C. (2013). Impacto de diferentes estilos de liderazgo sobre el Engagement y Burnout: Evidencia en una muestra de

trabajadores argentinos. Revista Ciencia y Trabajo, 15(48).
DOI:10.4067/S0718-24492013000300008

7 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO EN EL DISTRITO DE BARRANQUILLA.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN SAVINGS AND CREDIT
COOPERATIVES IN THE BARRANQUILLA DISTRICT

Proyecto de investigación adscrito: *Responsabilidad Social en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Barranquilla - Colombia y Huancayo – Perú*

Mildred Garizabal Donado

Doctora en Administración de Negocios; Mg. en Administración de Empresas e Innovación; Especialista en Alta Gerencia; Administradora de Empresas. Docente del programa de Administración de Empresas e investigadora adscrita al Grupo de Investigación GICDE de la del Instituto Universitario ITSA. Correo electrónico: migarizabal@itsa.edu.co.

Francisco Panesso Carrera

Magister en Administración; Economista – Universidad Tecnológica de Bolívar. Docente programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, Cartagena, Colombia. Correo electrónico: francisco.panesso@curnvital.edu.co

Luz Garizabal Donado

Mg. en Tributación; Especialista en Tributación; Docente del programa de Contaduría e investigadora del grupo de investigación GICADE de la Universidad de la Costa, CUC, Barranquilla, Colombia. Correo electrónico: lgarizab1@cuc.edu.co.

Cielo Thorne Moreno

Máster en Auditoria y gestión empresarial, Profesional en Contaduría Pública, revisor fiscal y Docente con amplia experiencia en Recursos Humanos, Costos, Contabilidad General, Impuestos, Análisis Financiero y Auditoria de Procesos. Correo electrónico: eskyha@gmail.com

*Cada derecho implica una responsabilidad; cada oportunidad,
una obligación, cada posesión, un deber.*

John D. Rockefeller.

RESUMEN

Las cooperativas de ahorro y crédito se han convertido en una solución para las personas que, no pudiendo acceder a los productos financieros convencionales de la banca, necesitan hacer acopio de sus esfuerzos con el fin de proyectar el futuro al tiempo que cuentan con un respaldo sólido, oportuno y en condiciones ventajosas en relación con las que brindan las entidades bancarias. La calidad de entidades de economía solidaria, sin embargo, no exonera a las cooperativas de la responsabilidad social empresarial, aplicada hoy en todo el mundo como una forma de coadyuvar al desarrollo social; en el presente artículo se hace referencia a esta faceta de las cooperativas de ahorro y crédito, en la que, al parecer, es mucho lo que queda por hacer para estar a la altura de las expectativas acordes con su índice de crecimiento en Colombia.

Palabras clave: economía solidaria, ahorro y crédito, confianza, credibilidad, responsabilidad social empresarial.

ABSTRACT

Credit unions have become a solution for people who, unable to access conventional banking financial products, need to pool their efforts in order to project the future while having solid support, Timely and in advantageous conditions in relation to those provided by banks. The quality of entities of solidarity economy, however, does not exempt the cooperatives from corporate social responsibility, applied today throughout the world as a way of contributing to social development; This article refers to this facet of savings and credit cooperatives, in which, apparently, much remains to be done to live up to expectations consistent with its growth rate in Colombia.

Keywords: solidarity economy, savings and credit, trust, credibility, corporate social responsibility.

7.1 Introducción

Las cooperativas se han convertido en parte de la historia y del presente de diversos países en el mundo, por medio de la generación de ingresos para sus integrantes y fuentes de empleo, y apoyando con importantes aportes al desarrollo social y económico de cada país. La cantidad de personas que constituyen el sector cooperativo de manera directa o indirecta, demuestra que el cooperativismo está inmerso en la cultura económica y social de la mayoría de estos países, constituyendo un modelo empresarial que contribuye al bienestar de los habitantes

En los últimos años el sector cooperativo en Colombia, se ha convertido en un fuerte gancho para la economía nacional. Siendo este un sector económico que ha crecido sabiamente y que se ha ido adecuando a los nuevos criterios del mercado y que se ha mantenido a pesar, de que no existe una política pública coherente que reconozca el modelo cooperativo y la necesidad de una mejor supervisión.

Sin embargo, por su naturaleza, actúan sin la mirada crítica del entorno, lo cual hace que les den mayor importancia a los aspectos internos olvidándose de los externos, lo que les impide ser socialmente responsables. Por lo anterior se puede decir que el Sector Cooperativo en Colombia aún tiene un gran desafío frente a la Responsabilidad Social, ya que, por su propia naturaleza, están llamadas a ir más allá del Balance Social.

Entre las principales motivaciones que se tuvo para desarrollar la investigación fue el dinamismo que tiene el sector cooperativo a nivel mundial y la singularidad de las mismas para contribuir al desarrollo social y económico de las poblaciones vulneradas. El objetivo principal de la investigación fue describir la situación actual de la responsabilidad social empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito en el Distrito de Barranquilla. La metodología fue cuantitativa, exploratoria – descriptiva de campo. Los informantes claves fueron directivos, familiares y comunidad beneficiaria. Por tanto, el documento se estructuró así: inicia con la introducción, fundamentación teórica, diseño metodológico, resultados y conclusiones.

7.2 Fundamentación teórica y antecedente de investigación.

A inicios del siglo pasado, se empieza a fortalecer el sector cooperativo, que toma distancia con respecto a otros sectores. Más tarde, al sector cooperativo le fue agregada la empresa mutual, y en países europeos como Francia comenzó a difundirse el concepto de economía social, extendiéndose a toda Europa, bajo el hilo conductor de la doctrina cooperativa y en especial, de los principios de democracia en la toma de decisiones, libre adhesión, primacía del trabajo y propiedad de los medios de producción.

Desde finales de la década de los setenta del pasado siglo se desarrolló en Latinoamérica, el concepto de economía solidaria, que hace referencia a las empresas que se movilizan para atender necesidades de orden económico, social y cultural, en ámbitos locales y por fuera del mercado (Álvarez, 2008).

“En nuestro país, los anteriores desarrollos conceptuales fueron asimilados profundamente, propiciándose, la Ley 79 de 1988 estructura el sector, constituido por todas las formas Cooperativas en las cuales los aportantes también fungían como beneficiarios de la actividad empresarial. (Álvarez, 2008). Infortunadamente, por fuera quedaban los fondos de empleados y las asociaciones mutuales.

Luego, la Ley 454 de 1998 ampliara el alcance del sector cooperativo pasando a hacer, el sistema de economía solidaria y en la cual están incluidas todas las formas Cooperativas, a las mutuales y a fondos de empleados según lo expresa (Álvarez, 2008). De acuerdo a Vargas (2014) la economía solidaria:

Es una construcción normativa colombiana y mantiene referentes organizacionales de origen en la economía social, abre espacios para prácticas solidarias afines, a las desarrolladas en el ámbito de las empresas no lucrativas que forman parte de la creciente difusión de un tercer sector. (p.5)

Las Cooperativas nacieron con el fin de responder de manera eficiente a las necesidades comunes de los asociados y, por extensión, a las de la comunidad con lo cual se pueda impactar de manera positiva en la economía mundial. Dicha labor se orienta partiendo de los principios que fueron concebidos por las primeras entidades de esta naturaleza, hace casi dos siglos.

Existen organizaciones cooperativas que se han destacado con buenas experiencias. Sin embargo, no se puede olvidar que sus acciones se han visto afectadas, debido a las tendencias de mundial de la competencia voraz, que procura la asignación de recursos para alcanzar grandes beneficios económicos. Por tanto, los directivos y administradores de las cooperativas se enfrentan a un gran desafío, al que podrán responder con el cumplimiento cabal de sus principios cooperativos de tal manera que se conviertan en una ventaja.

De acuerdo con el organismo que representa las cooperativas a nivel internacional que es la Alianza Cooperativa Internacional (2002), la cooperativa es una asociación de personas que autónomamente y voluntariamente se unen para buscar satisfacer necesidades y aspiraciones de índole económico, social y cultural que tienen en común partiendo de una organización democráticamente gestionada y de propiedad conjunta.

Las cooperativas parten de los siguientes valores: autoayuda, equidad, solidaridad, autorresponsabilidad y democracia. Y en lo que respecta a los asociados sostienen los valores de éticos de honestidad, apertura, responsabilidad social y preocupación por los demás (Alianza Cooperativa Internacional - ACI, 1997).

De acuerdo con Dagnino (2008), las cooperativas se diferencian de las sociedades de capital en que estas deben basar sus actividades en el bien común, los asociados hacen parte directa de la administración de la entidad y son beneficiarios de los excedentes generados en cada periodo; generalmente este tipo de organizaciones

reciben un tratamiento fiscal especial por parte del estado, en razón a que su objeto social va dirigido a contribuir en la satisfacción de los diferentes tipos de necesidades que se generan en la sociedad.

Finalmente, desde la perspectiva de Barzallo Citado por Dagnino (2008) una cooperativa es una sociedad mercantil cuyos objetivos difieren en gran medida a los de las sociedades capitalistas, al ser de propiedad y gestión colectiva, y al estar orientada hacia la satisfacción de necesidades de carácter social, económico y cultural.

7.3 Revisión literaria

A continuación, se describen las directrices teóricas, que fundamentan la presente investigación. Se construye así un sistema de conceptos y proposiciones que abordan el problema en un contexto referencial y orientador para el investigador, a su vez sustentan su objeto de estudio y dan soporte a los resultados esperados.

7.3.1 Las cooperativas de ahorro y crédito.

Según Sánchez y Rendón (2008) las cooperativas de Ahorro y Crédito hicieron su aparición en el entorno económico mundial a finales del siglo XIX en América del norte, como respuesta al difícil acceso que ostentaban la gran mayoría de personas al sistema financiero convencional, razón por la cual fueron consideradas motores impulsores de la economía a nivel mundial y nacional.

De acuerdo a Pérez (2006) el objeto fundamental de las cooperativas de ahorro y crédito dentro del ámbito en el cual desarrollan sus funciones, esta direccionado en la satisfacción de las necesidades económicas de los asociados mediante la otorgación de créditos bajo una política basada en intereses bajo y plazos razonablemente cómodos.

Para Cerda y Gutiérrez citado por Murillo (2006), las cooperativas de ahorro y crédito son instituciones que comparten ciertas características con las entidades que se encuentran inmiscuidas al sector financiero; sin embargo, se diferencian principalmente en que las cooperativas especializadas en el subsector del ahorro y crédito se rigen por los principios básicos de la economía solidaria, razón por la cual su objeto social va encaminado a realizar captaciones de dinero vía ahorro asociados, para luego ser colocados mediante la figura del crédito hacia los miembros de la misma cooperativa o a sus familiares, sin que haya una finalidad de lucro inmersa en ella.

Finalmente, Blanco (2011) considera que la importancia de las cooperativas de ahorro y crédito en el entorno económico, está fundamentada en la necesidad constante que existe en la sociedad de contar con un sistema financiero de fácil acceso y de bajo costo; de esta manera, este tipo de entidades se constituyen en el motor generador de la economía en Colombia.

7.3.2 Responsabilidad social empresarial.

Existen varias definiciones o conceptos de RSE o RSC, de las cuales se abordarán las más relevantes para la investigación. El concepto de RSE o RSC se viene trabajando desde tiempos remotos. A principio de la década de los 70 se define el verdadero deber social de las empresas como la obtención de máximas utilidades, por medio de la producción de riqueza y trabajo para todos de la manera más eficiente posible (Friedman, 1970). Desde esta perspectiva solo se tiene en cuenta la responsabilidad con los grupos de interés hacia el interior de la empresa.

Posteriormente, se involucra el componente de voluntariedad a la integración de las preocupaciones sociales y medioambientales, por parte de las empresas, a sus operaciones comerciales y en sus relaciones con los diferentes grupos de interés (Comisión de las comunidades Europeas, 2001). Más adelante, comienzan a referirse de la RSE como un conjunto de prácticas que las organizaciones llevan a cabo y que forman parte de su estrategia corporativa, cuyo fin es generar beneficios y evitar daños

a todos los grupos de interés de la empresa, siguiendo fines racionales para beneficio de todos (Vallaey, 2005).

Por otro lado, según Domínguez (2009):

La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), hace referencia al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que la actividad que las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos (p. 38).

Por otra parte, también se define como la capacidad de respuesta que puede tener una empresa frente al efecto que ocasionen sus acciones sobre esos grupos de interés (Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial, 2011), generando un espectro más amplio en la cobertura de la responsabilidad por parte de la empresa, que la planteada por Friedman (1970). De esta forma las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realizan se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también, al cuidado y preservación del entorno.

Luego, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI (2011) cree firmemente que la RSE es iniciativa del empresario, que surge a partir de sus objetivos estratégicos y a su vez permite que sus prácticas se desarrollen dentro de los principios éticos de la empresa. Más recientemente, se denota la RSE como una estrategia que involucra a la empresa en un proceso que tiene por objeto beneficiar no sólo a la misma empresa en cuanto a su reputación, sino también a los trabajadores, la comunidad, el medio ambiente y los inversionistas (Caravedo, 2011).

“Colombia se adhirió al Pacto Global en el 2004 y en esta materia es uno de los países más destacados en cuanto al número de empresas que se han incorporado a la Red de Actividades de Responsabilidad Social Empresarial” (Rojas y Olaya, 2013), entre lo que se puede resaltar que finalizando el año 2008, 180 empresas de Colombia se habían sumado al pacto, en conjunto con varias organizaciones de origen extranjeros

situadas en el país, con lo que se establecieron 450 compañías que hacían parte de la red de responsabilidad social en Colombia.

Partiendo de los argumentos anteriores se puede decir que muchas empresas del país están llevando a cabo de buena manera, el tema de Responsabilidad, asimilando el concepto desde sus respectivas realidades, buscando tener una mirada paralela de las distintas maneras de ver Responsabilidad Social Empresarial desde los distintos sectores económicos, entre los que se destacan organizaciones cooperativas, del sector público y de manufactura.

Entre estas empresas encontramos a Ecopetrol (2013), quien establece la Responsabilidad social empresarial, partiendo de una buena relación con sus grupos de interés, a partir de políticas que permitan el fortalecimiento y la gestión de todas sus relaciones, están abiertos a las necesidades y expectativas que se puedan presentar, así mismo asimilar buenas prácticas que sean pilares para el beneficio mutuo, el aseguramiento de la confianza, el buen nombre la empresa y la sostenibilidad en el tiempo, buscando alcanzar el cumplimiento de los objetivos organizacionales en temas económicos, sociales y ambientales.

Luego tenemos a Corona, para la cual, la responsabilidad social es comprometerse de manera manifiesta con el avance de la calidad de vida de sus empleados, clientes, proveedores, comunidades vecinas y el medio, instaurando una relación filantrópica desde fundamentadas en iniciativas que tengan el desarrollo sostenible como eje fundamental en la planeación de su estrategia. Entre los diferentes frentes en los cuales trabaja la empresa se encuentran la educación, el desarrollo empresarial y la construcción de tejido social. Y materia de un compromiso social más destacable en respuesta a sus accionistas, este se realiza por medio de la Fundación Corona (2013).

Por últimos encontramos, la cooperativa COTRAFA (2013), que busca con la RSE el beneficio directo de las comunidades académicas con mayor vulnerabilidad y precariedades en los servicios públicos, por medio inversiones en zonas rurales y barrios marginales de los distintos municipios donde se encuentra la organización.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede decir que la RSE a través del tiempo ha tomado un empuje en empresas de varios sectores de la economía de Colombia, debido al impacto positivo que les genera, logrando el cumplimiento de sus objetivos.

7.3.3 Los principios cooperativos y su relación con la responsabilidad social empresarial.

De acuerdo con Server y Capó (2009), los principios de las cooperativas tienen una relación positiva con la RSE, por lo tanto, son trascendentales para implementar dentro de las cooperativas la responsabilidad social. Dichos principios se pueden considerar como el cumulo de buenas prácticas que brindan una guía de valores para las actuaciones de los asociados y las cooperativas. Así mismo muestran las pautas sobre tiene que ser el funcionamiento y la organización de las cooperativas. Por lo que se puede pensar en ellos como un código de conducta, que para poner en marcha exige comportamientos sociales responsables por parte de las organizaciones, ya que son el cimiento para el desarrollo de una gestión integrada de responsabilidad social en cooperativas.

Así mismo, los principios de las cooperativas componen un referente para evaluar, a través de su acatamiento, la responsabilidad social que asumen y ejercen las cooperativas, destacándose a la vez su propia identidad. Entre estos principios tenemos: el principio de membresía abierta y voluntaria, el principio de control democrático de los miembros, el principio de participación económica de los miembros, el principio de autonomía e independencia, el principio de educación, formación e información, el

principio de cooperación entre cooperativas y el principio de compromiso con la comunidad.

7.3.4 Balance social.

Según Gaete (2011), a partir de 1966 en los Estados Unidos, se realizaron los primeros intentos para mostrar públicamente indicadores de balance social, con el fin de mejorar la reputación de las instituciones. Partiendo de la presión de una coalición formada por estudiantes, liberales, periodistas, consumidores y ecologistas, que empezó con la crítica dura a la política de industrialización a ultranza, la publicidad voraz y la explotación de recursos naturales por parte de las organizaciones, señalándolas como responsables de la crisis social a la cual se enfrentaba el país, particularmente en las ciudades más importantes.

Según Guedez (2010), el Balance Social, es una herramienta para su gestión en las organizaciones y para evaluar aspectos cualitativos y cuantitativos que permitan crecer de manera sostenida de tal manera que permita valorar la labor de una empresa, así como su repercusión en la sociedad a partir del análisis de sus aspectos sociales, económico y ambiental. De igual forma Chiavenato (2011) define el balance social, como un documento único que pretende reunir los principales datos que permitan apreciar la situación de la organización en el terreno social, registrar los logros alcanzados, para medir los cambios ocurridos en el año en curso y en los anteriores.

Así mismo, Díaz & Bolívar (2014) describen el balance social como un instrumento estratégico que puede ser utilizado por las instituciones para evaluar, multiplicar, informar y comparar el ejercicio o impacto obtenido por las actividades o programas de responsabilidad social, tanto al interior como al exterior de las organizaciones. Se puede corroborar que uno de los beneficios y contribuciones que aporta el balance social a la organización es la posibilidad de articular los intereses del mercado con los principios de sostenibilidad de las empresas, con el fin de generar procesos de aprendizaje en la comunicación y difusión de la información (Guedez,

2010), la cual, debidamente analizada e interpretada permitirá formular para periodos posteriores, planes y presupuestos sociales que contribuyan a fortalecer la relación universidad-empresa.

7.4 Resultados y discusión

Este apartado presenta los resultados del proceso de investigación a través de las encuestas aplicadas por el autor, y fundamentados en la variable responsabilidad social empresarial, la cual se subdividió en tres dimensiones: participación, beneficio mutuo y transparencia Informativa.

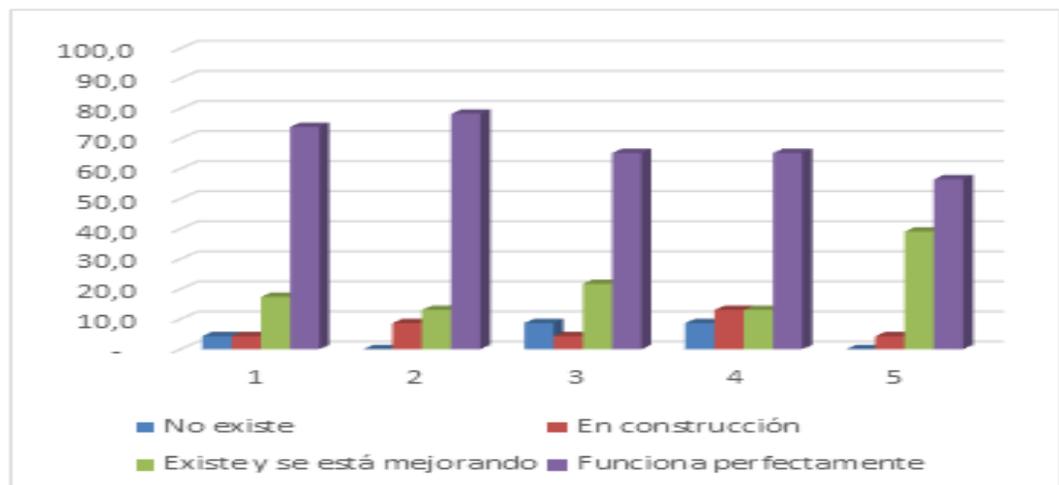
7.4.1 Dimensiones participación.

Para García (2002):

En las cooperativas la participación también constituye un principio de identidad: control democrático de sus miembros las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus asociados quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones (sp).

Teniendo en cuenta lo anterior, vemos que en las Cooperativas de Ahorro y crédito se estimula la participación de sus socios en la asamblea general.

Ilustración 20. Rangos de las dimensiones de participación.



Fuente: *elaboración propia (2019)*

En este caso vemos que el 74% de las cooperativas encuestadas estimulan la participación de sus socios en la asamblea general, el 17,4% lo hacen, pero están en proceso de mejora y el 4,3% están en proceso de hacerlo y apenas un 4,3% no lo hacen.

Se puede decir que es algo atípico el ver que apenas un 74% de las cooperativas encuestadas fomenten y estimulen la participación en la Asamblea General, si se tiene en cuenta que los principios básicos de la economía solidaria es precisamente la voluntad de participación del socio, como herramienta para tomar parte en la toma de decisiones que afectan a todos los miembros de la entidad. En esa misma dirección de pensamientos preocupa que un 4.3% de los entes encuestados omitan un deber tan elemental en materia de cooperativismo, asumiendo riesgos legales en el evento que el Estado, conociendo la situación de esos entes, decida intervenirlos para salvaguardar la esencia de la economía solidaria.

Por otro lado, el 78.3% de las cooperativas tiene en cuenta las opiniones de los socios en la asamblea general, es decir se evidencia el cumplimiento de este requisito, mientras el 13% la tienen en cuenta pero están tratando de mejorar y el 8,7%, no obstante existir legalmente la cooperativa, apenas están implementando políticas que permitan tener en cuenta la opinión del cooperado, a pesar de lo que ello significa para una empresa inscrita en el concepto de economía solidaria o participativa.

Respecto a si los(as) asociados(as) mantienen el control de la cooperativa participando activamente en la toma de decisiones en asambleas generales, en órganos sociales a través de sus representantes o en otros espacios de poder, el 65,2% de las cooperativas encuestadas, funciona perfectamente; el 21,7% funciona, pero están en proceso de mejora; el 4,3% está en proceso de construcción y el 8,7% no existe.

Uno de los fundamentos de las empresas de economía solidaria es precisamente la participación activa de los socios en la toma de decisiones que pueden afectar a la entidad a o a sus conformantes. Esto, sin afectar la autonomía de los directivos de la organización desde el punto de vista administrativo y con ceñimiento estricto a la jerarquía de cargos que aplique en cada entidad. De ahí que el hecho de que sólo en un 65.2% se den estas condiciones, llama sensiblemente la atención de la autora.

Por otro lado, el 65,2% de ellas actúan de manera democrática y son controladas por sus asociados, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones; el 13% si lo hacen, pero están en proceso de mejora; otro 13% están en el proceso y apenas un 8,7% no lo hacen.

El resultado de la pregunta no es compatible con los principios cooperativos generalmente aceptados. El ideal sería un porcentaje positivo mucho más elevado, teniendo en cuenta que algunas entidades cooperativas pueden tener problemas administrativos o de cualquier otra índole, que afecten la posibilidad de respetar el criterio del asociado, siempre en un marco de transparencia que permita aceptar como normal, en lo posible, la situación que se dé en cada entidad.

Por último, el 57% de estas cooperativas, procuran hacer partícipes a sus asociados de los proyectos con los cuales colabora, incentivándolos a actuar voluntariamente en la organización asociada; el 39,1% lo hacen pro están en proceso de mejora y el 4,3% están en el proceso de hacerlo.

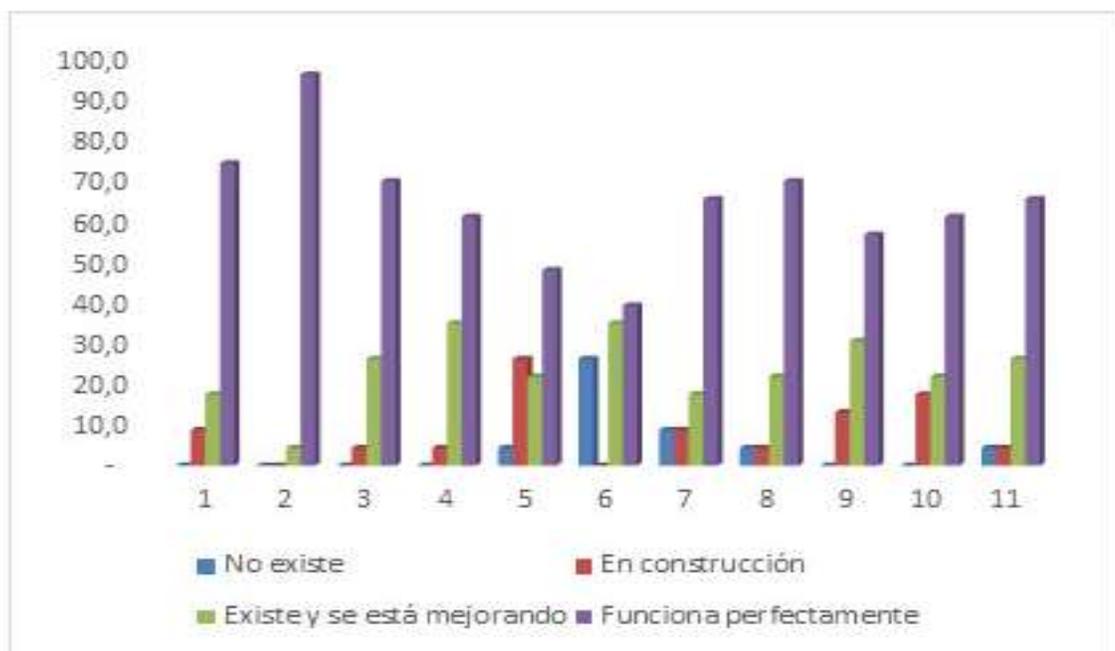
La situación que se muestra en el resultado de la pregunta puede ser simplemente problema de falta de comunicación, ya por carencia de medios o porque los medios que se aplican no funcionan correctamente. No obstante, cualquiera sea la causa, es preocupante que aproximadamente el 40% de los socios no sepa específicamente cuáles son las acciones que se adelantan en la entidad de la que es socio y que democráticamente debe rendir cuentas a sus asociados sobre el tema.

7.4.2 Dimensiones beneficio mutuo.

El beneficio mutuo es un término que describe la cooperación, la reciprocidad, y el trabajo en equipo, y que conlleva o implica un beneficio mutuo para los individuos cooperantes.

Teniendo en cuenta esa dimensión se abordaron varias preguntas al respecto, de los cuales se obtuvo los siguientes resultados de las Organizaciones Cooperativas de ahorro y crédito de Barranquilla, se puede observar en la ilustración 21.

Ilustración 21. Rangos de dimensiones mutuo beneficio.



Fuente: elaboración propia (2019)

En este caso existe una relación humana de apoyo mutuo, donde la felicidad particular depende de la felicidad colectiva para el 74% de las cooperativas encuestadas; el 17,4% si existe, pero están en proceso de mejora y el 8,7% están en proceso de hacerlo.

Puede afirmarse que el resultado de la pregunta es relativamente positivo, sin omitir el hecho de que quienes están mejorando la situación problema y quienes apenas la están construyendo deben además ocuparse de que la situación sea permanente dentro de lo que ello es posible en una institución que debe distinguirse por la democracia y el respeto a los derechos de los asociados.

Por otro lado, el 96% de ellas, ofrecen el mismo trato y condiciones de desarrollo a cada asociado sin discriminación de sexo, edad, etnia, clase social, credo y capacidad intelectual o física y el 4,3 si lo ofrece, pero están en proceso de mejora.

El respeto a la igualdad y a la no discriminación es importante en una cooperativa, dado que constituyen el eje sobre el cual se mantiene el equilibrio corporativo. En ese sentido, los directivos deben ser celosos de este detalle, manteniendo en todo momento la verticalidad e imparcialidad en el trato que se da a los socios de la empresa.

Por otra parte, en las Cooperativa de Ahorro y Crédito Armada Nacional (COOPAC), las actividades de trabajo permiten que sus asociados puedan equilibrar en su vida la parte laboral, de salud y familiar, vemos que el 70% de las cooperativas encuestadas lo consideran; el 26,15 lo consideran, pero están en proceso de mejora y el 4,3% están en ese proceso. A partir de la convicción de que los elementos trabajo, salud y familia conforman parte del presupuesto básico de la felicidad del colaborador, estos aspectos deben ser tenidos en cuenta no sólo desde la perspectiva de la empresa de economía solidaria sino de responsabilidad social empresarial.

Por otro lado, el 61% de las cooperativas encuestadas, tienen mecanismos que garantizan la seguridad y salud en su actividad; el 34,8% los tienen, pero están en proceso de mejora y el 4,3% apenas lo están construyendo.

Los resultados de este ítem no son del todo satisfactorios, pero es de tener en cuenta que un significativo porcentaje ya está ocupándose de la generación de condiciones que brinden seguridad y salud a los asociados.

Evaluar las necesidades de formación de sus asociados y dar respuesta es de vital importancia para el 48% de las cooperativas encuestadas; el 26,1% lo están tratando de implementar, el 22% lo hace, pero están en proceso de mejora y el 4,3% no lo hacen.

Cabe resaltar que este problema es no sólo de las entidades cooperativas sino de muchas empresas de distinta naturaleza; se trata de organizaciones en las que consideran que lo realmente importante es que el trabajador cumpla sus funciones básicas y específicas, sin contemplar la posibilidad de mejorar ese rendimiento con una formación adecuada, que generaría un beneficio mutuo.

Otro aspecto a considerar son los beneficios que este tipo de cooperativas les brinda a sus asociados, el 70% de ellas se esfuerzan cada día por brindarles mayores beneficios a sus asociados; el 22% lo hacen, pero están en proceso de mejora; el 4,3% están en proceso de hacerlo y el otro 4,3% no lo hacen.

Este tipo de cooperativas, deben tener programas especiales focalizados en salud y seguridad para sus asociados sobre sus productos y servicios, vemos que el 57% las encuestadas los tienen; el 30,4% lo tienen, pero están en proceso de mejora y el 13% están en proceso de hacerlo.

Sobre este aspecto es de señalar que la responsabilidad se distribuye equitativamente entre los directivos de la cooperativa sus asociados. Debe ser un punto de permanente y general atención, dado que afecta al asociado, que es la célula de conformación y de existencia de la entidad, con prioridad sobre los objetivos corporativos, susceptibles de cambio y/o mejora.

7.4.3 Dimensión transparencia Informativa.

Según Rawlins (2008):

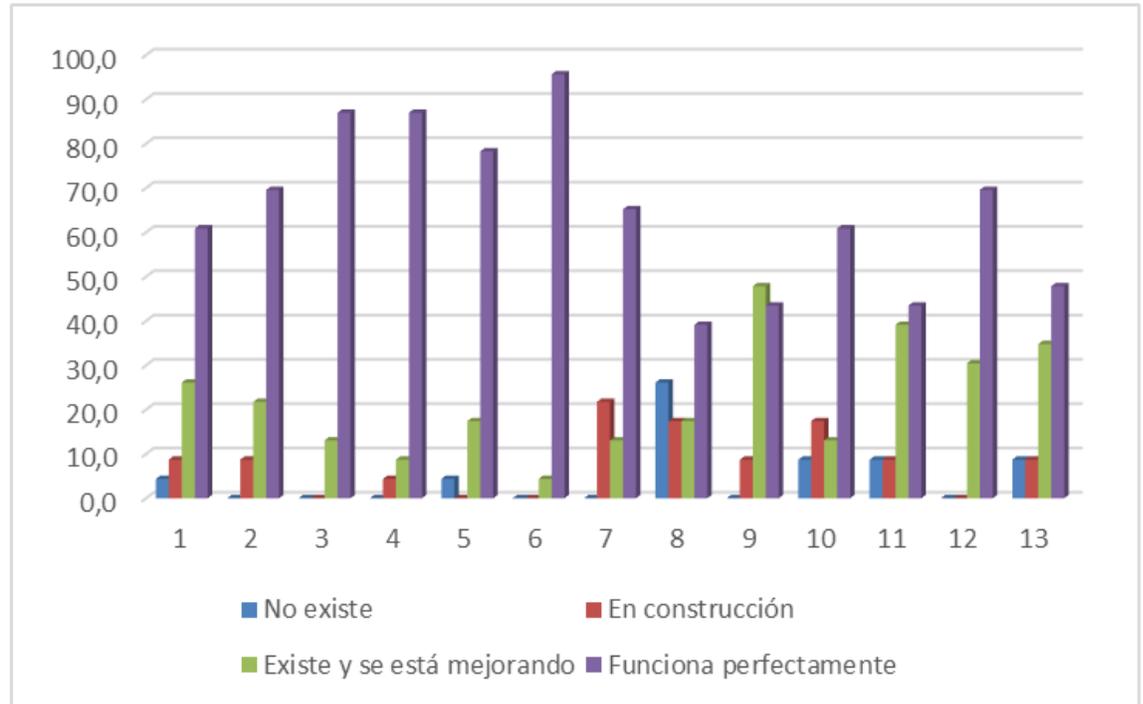
La transparencia consiste en poner a disposición del colectivo toda la información que pueda ser liberada, tanto la información de carácter positivo como la de carácter negativo. La información debe ser concreta, adecuada, equilibrada y limpia y deberá mejorar la capacidad de razonamiento del público; y esa información ayudará a comprender las prácticas, políticas y actuaciones de la organización responsable (p. 71).

Según Gower (2014) citado por Larrañaga (2006) “el esfuerzo que realizan las instituciones para que sus actos y decisiones sean demostrables y entendibles; al margen de la información que se dé, es importante la percepción que tiene el receptor” (p.85).

La transparencia informativa es un elemento central, ya que cuanto más transparente y abierta sea, más confianza e implicación obtendrá por parte de los empleados, clientes y proveedores. Viendo los resultados de las encuestas aplicadas a las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Barranquilla. Es esta la razón por la que esta categoría de análisis se contempló en el instrumento aplicado, teniendo en cuenta la naturaleza de las entidades objeto de estudio y su impacto en el desarrollo socioeconómico del país.

Respecto a esta dimensión, se realizaron algunas preguntas relacionadas con ella, de la cual se obtuvo los siguientes resultados (Ver Ilustración 22)

Ilustración 22. Rango de dimensión transparencia.



Fuente: elaboración propia (2019)

Se evidencia falta de información corporativa a los asociados en un altísimo porcentaje de la muestra analizada, ya que sólo un 61% cumple plenamente con esta obligación, mientras un 39% no lo hace o está en procesos de implementación o de mejora. Esto es perjudicial para la confianza en la transparencia por parte de los asociados, al no tener datos sobre cuál es la situación real de la organización.

La información oportuna es precisamente parte de la transparencia que debe aplicar la institución y una muestra del querer directivo en el sentido que el asociado tenga bases para la toma de decisiones, consultas o reclamos, desde la seguridad de ser bien atendido.

En la segunda pregunta, sobre si les facilita a los socios toda la información que solicitan, el 70% lo hacen y funciona perfectamente; el 22% lo hacen, pero están en proceso de mejora y apenas 9% lo están tratando de hacer o implementar.

Atender la solicitud de información de los asociados es una forma de comprometerlos con los programas y proyectos de la organización, al tiempo que se da una muestra de transparencia, elemento fundamental en la confianza del asociado. Obviamente, la información debe ser suministrada por personal autorizado, para evitar la comisión de errores y hacer las aclaraciones a que haya lugar en cada caso.

Luego en la tercera pregunta, sobre si la información es administrada entre asociados y dirigentes de manera clara, veraz y oportuna, el 87% administran la información entre asociados y dirigentes de manera clara, veraz y oportuna; el 9% de ellas si lo hacen, pero están en proceso de mejora y a penas en un 4,3% están en el proceso de hacerlo.

El resultado a la pregunta es coherente con la propuesta formulada en relación con la pregunta anterior. La comunicación clara y permanente, la confianza entre los asociados y dirigentes, debe ser una constante, un indicador de que la administración está realmente comprometida con el querer de los asociados.

Acceder a la información es un derecho del asociado, pero ello tiene sus límites y reglamentos; la entidad debe manejar con cuidado la información referente a cada asociado, ya que esa información es de manejo estricto entre el interesado y la organización, máxime cuando se trata de información que puede incidir en la tranquilidad o reserva del asociado.

Por otro lado, deben medir el nivel de satisfacción de sus asociados a través de encuestas, ya que esto proporciona una métrica que se puede utilizar para gestionar y mejorar sus servicios; sin embargo, se puede ver que solo el 39,1% de las cooperativas si lo hacen; lo que indica que, para la mayoría de ellas, este proceso carece de importancia.

Este tipo de cooperativas por su naturaleza deben ser socialmente responsable por lo tanto están en la obligación de concientizar a todos los miembros de la

organización sobre las políticas, programas y medidas respecto al tema en mención; teniendo en cuenta la respuesta dada por los encuestados se puede evidenciar que apenas el 43,5% lo hacen plenamente y el restante, el 48% lo hacen, pero están en proceso de mejora y un 8,7% están tratando de hacerlo.

La asamblea general, los comunicados escritos e incluso la atención personal, son herramientas que, debidamente manejadas, permiten una buena interacción entre la empresa y el asociado. El flujo de información mutua debe ser constante, claro, en busca siempre de la armonía entre quienes, desde cualquier rol, hacen parte de la empresa.

Inicialmente se habló de la transparencia, que tiene que ver con la credibilidad, la confianza, y la ética, en este caso este tipo de cooperativas deben tener políticas de transparencia y anticorrupción, el 61% de ellas las tienen; el 17,4% las están construyendo; el 13% las tienen, pero las están mejorando y un 8,7% no cuentan con este tipo de políticas.

Debe ser una política permanente la vigilancia y el manejo adecuado de los intereses de los asociados, evitando situaciones que puedan desmejorar la relación con los mismos y por ello el resultado de la pregunta evidencia que falta mucho por trabajar en ese sentido.

Complementando la pregunta anterior, se les preguntó que, si consideraban que la ética y la responsabilidad social era el instrumento para la toma de decisiones justas y prudentes, el 70% de ellas lo consideran necesario y el 30,4% lo consideran, pero deben tratar de mejorar.

En toda comunidad se presentan conflictos en alguna oportunidad. Crear mecanismos de solución justa y oportuna a los problemas es una forma de mantener la

armonía y la plena confianza de los asociados, fortaleciendo así la unidad en torno a los intereses de la cooperativa.

Por último, estas cooperativas deben establecer criterios que les permita medir y evaluar los impactos que su actividad provoca en su entorno social, entendido tanto en su comunidad más cercana como en cualquier otro territorio en que opera.

La actividad de ahorro y crédito es sumamente delicada y en torno a ella se debe dar un tejido de transparencia, de manera que cada asociado esté seguro de que sus intereses y propósitos están en manos de buenos directivos. Generar confianza es una forma de promover el crecimiento de la organización.

7.5 Conclusiones y recomendaciones

Los resultados obtenidos evidencian en la dimensión de transparencia informativa, que la gran mayoría de las COOPAC de Barranquilla, suministran a sus asociados toda la información necesaria sobre su funcionamiento y son transparentes en la relación de cuentas; generando entre sus asociados, clientes y proveedores credibilidad y confianza, considerando que la base de la transparencia está en la confianza, la comunicación y la franqueza. Además, prevalece la honradez, la dignidad y la decencia en la conducta de los asociados y poseen política de protección a la privacidad, de transparencia y anticorrupción. Y consideran que la ética y la responsabilidad social son el instrumento para la toma de decisiones justas y prudentes.

Por último, se pudo evidenciar que las COOPAC de Barranquilla, por lo general son pocas las que realizan encuestas que les permita medir el nivel de satisfacción de sus asociados, ni les informan sobre las políticas y programas relacionado con el tema de responsabilidad social y no disponen de un canal para la resolución de conflictos entre sus asociados y los criterios que sirven para medir y evaluar los impactos que su actividad provoca en su entorno social.

Con respecto a la dimensión de Participación, hay que resaltar que la mayoría de las COOPAC de la ciudad de Barranquilla, estimulan la participación de sus asociados en la asamblea general, tienen en cuenta sus opiniones, participan activamente en la toma de decisiones en asambleas generales, en órganos sociales a través de sus representantes o en otros espacios de poder y por último, los incentivan a que participen de los proyectos con los cuales colaboran, incentivándolos a actuar voluntariamente en la organización. Y actúan de manera democrática y son controladas por sus asociados, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones.

Por último, respecto a la dimensión Beneficio mutuo, en un porcentaje alto de las COOPAC encuestadas, existe una relación humana de mutuo apoyo, donde la felicidad particular depende de la felicidad colectiva, al mismo tiempo ofrecen a sus asociados el mismo trato y condiciones de desarrollo sin discriminación de sexo, edad, etnia, clase social, credo y capacidad intelectual o física.

Por otra parte, en la mayoría de ellas, las actividades de trabajo permiten que los colaboradores puedan equilibrar en su vida, la parte laboral, de salud y familiar; además poseen mecanismos que garantizan la seguridad y salud en su actividad, tienen valores corporativos compartidos con sus asociados. Otro aspecto a tener en cuenta es que estas cooperativas, se esfuerzan cada día por brindar mayores beneficios a sus asociados, mantienen un programa especial focalizado en la salud y seguridad sobre sus productos y servicios; generan incentivos de bienestar, mejorando así su calidad de vida y les brindan educación y capacitación con el fin de contribuir eficazmente a su desarrollo y entre sus asociados se socorren y cooperan entre sí para lograr las metas individuales o colectivas.

Se puede decir que las COOPAC de Barranquilla, cumplen o se acercan al cumplimiento de los requisitos relacionados con los interlocutores. Por su parte las

características vinculadas al entorno dependen en mayor medida de la actividad, sector, y funcionamiento particular de cada una.

7.6 Referentes bibliográficos

Alianza Cooperativa Internacional - ACI. (2002). La Responsabilidad por la Comunidad: Mensaje de la Jornada Cooperativa Internacional. ACI.

Alianza Cooperativa Internacional - ACI. (1997). Declaración sobre la Identidad Cooperativa. En: "Los Principios Cooperativos para el siglo XXI. INTERCOOP Edit.: Buenos Aires.

Álvarez, J. (2008). Naturaleza y especificidad de la cooperativa Multiactiva. Compilador. Escuela de Economía Solidaria. COOTRADIAN

Asociación Nacional de Industriales [ANDI] (2011). Encuesta de Responsabilidad Social Empresarial.
http://www.pactodeproductividad.com/admin_actualidad/informe_rse_nov2011.pdf

Blanco, R. (2011). Evaluación financiera y económica de las cooperativas de ahorro y crédito a través de la metodología perlas y de su aporte a los sectores de la economía. Tesis Doctoral, Universidad Mayor de San Andrés, La paz - Bolivia.

Caravedo, B. (2011). Desarrollo sostenible, ética, filantropía y responsabilidad social. En La Responsabilidad Social de la Empresa en América Latina, eds. Vives, Antonio y Peinado-Vara, Estrella, 29-82. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial. (2011). Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las Organizaciones. México: Editorial McGraw-Hill.

Comisión de las comunidades Europeas, (2001) Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas

Corona, (2013). Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
<http://www.corona.com.co/web/Corona/Pages/responsabilidadsocial-empresarial>

- Cooperativa financiera Cotrafa. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: Proyección Social.
http://www.cotrafa.com.co/cotrafa/index.php?sub_cat=2166
- Dagnino, C. (2008). Eficiencias y estructuras de incentivos en las cooperativas. Recuperado el 20 de Agosto de 2013, de www.economia.puc.cl/docs/Tesis_cdagnino.pdf
- Díaz, A. Y Bolívar, M. (2014). Modelo de gestión estratégica de responsabilidad social organizacional. *Desarrollo Gerencial*, 6 n° 1: 171-199.
- Domínguez, M. (2009). Responsabilidad Social Universitaria. *Humanismos y trabajo social* 8: 37-67.
- Ecopetrol. (2013). ¿Qué es Responsabilidad Social Empresarial? <http://www.ecopetrol.com.co/contenido.aspx?catID=298&conID=410122>
- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times Magazine*, 1 : 211-214.
- Gaete, R. (2011). La responsabilidad social universitaria como desafío para la gestión estratégica de la Educación Superior: el caso de España. *Revista de Educación*, 355: 109-133.
- García, C. (2002). La empresa de participación: características que la definen. *Virtualidad y perspectivas en la sociedad de la información. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. 40:99-122.
- Guedez, V. (2010). Responsabilidad Social Empresarial; Visiones complementarias hacia un modelaje social. Caracas: Edición especial 60 años de Venamcham.
- Larrañaga, A. (2006). La transparencia en las cooperativas: más transparencia es más participación. ISSN: 1988-2629. No. 16. Nueva Época. Diciembre-Febrero, 2014. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4796980.pdf>
- Ley 79 de 1988. (Diciembre 23). Reglamentada por el Decreto Nacional 468 de 1990 . "Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa". Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9211>

- Murillo, A. (2006). Una mirada a la gestión de las cooperativas de ahorro y crédito - empresas de economía solidaria – subsector financiero – desde la teoría de la agencia. Universidad Nacional de Colombia.
- Pérez, M. (2006). Alianza Cooperativa Internacional para las Américas. (2006). A.C.I. Américas. <http://www.aciamericas.coop/Balance-Social>
- Rawlins, B. (2008). Give the Emperor a Mirror: Toward Developing a Stakeholder Measurement of Organizational Transparency. *Journal of Public Relations Research*, 21, n°1: 71-99. doi:10.1080/10627260802153421
- Rojas, A y Olaya, J. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: su origen, evolución y desarrollo en Colombia. http://notariaunicalavega-cauca.com.co/sitio/sites/default/files/normativa/responsabilidad_social_empresarial_su_origen_evolucion_y_desarrollo_en_colombia.pdf
- Sánchez, X. Y Rendón, B. (2008). Caracterización del sector cooperativo de ahorro y crédito en el Valle del Cauca. *Entramado*, 4, n° 1: 42-63.
- Server, R. y Capó, J. (2009). La Responsabilidad Social Empresarial en un contexto de crisis. Repercusión en las sociedades cooperativas. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 65: 7-31.
- Vargas, M. (2014). Innovación desde abajo con sentido empresarial: LAS ESCI. Rizoma freireano. <http://www.rizoma-freireano.org/innovacion-desde-abajo-con-sentido-empresarial-las-esci--mario-e-vargas-saenz-phd>.
- Vallaey, F. (2005). Definir la responsabilidad social: una urgencia filosófica. Recuperado el 3 de Mayo de 2013, de http://www.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2873%3Aarticulo-francois-vallaey-consultor-internacional-en-responsabilidad-social-francia&catid=233%3Aarticulos-relacionados&Itemid=966&lang=es&showall=1

8 ACOSO LABORAL COMO DESENCADENANTE DE AUSENTISMO EN UNA EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR.

LABOR HARASSMENT AS A TRIGGER FOR ABSENTEEISM IN A MINING
COMPANY IN THE CENTER OF THE CESAR DEPARTMENT

Luz Karine Jiménez Ruiz

Psicóloga, Docente de la Fundación Universitaria del Área Andina. Correo electrónico:
Ljimenez43@areandina.edu.co.

Yina Marcera Vergara Herrera

Psicóloga, egresada de la Fundación Universitaria del Área Andina. Correo electrónico:
yivergaravh@gmail.com.

Helmer Muñoz Hernández

Ingeniero de Sistemas, Magister en Ingeniería, Doctor en Gerencia, Posdoctor en Investigación,
Docente Investigador Universidad del Sinú. Grupo de Investigación CUS. Correo electrónico:
helmermunoz@unisinú.edu.co.

Javier Hernández Royett

Magister en Gestión y Dirección Financiera, Especialista en Entornos Virtuales de Aprendizaje;
Conferencista. Docente investigador de Unisinú sede Montería. Miembro del Grupo de Investigación
CUS y CARTACIENCIA. Correo electrónico: Javierhernandez@Unisinú.edu.co. ORCID ID: 0000-
0002-8817-4210.

*Nunca hagas algo incorrecto para hacer un amigo o
para mantener uno*

Robert, E. Lee

RESUMEN

El mobbing o acoso laboral es una conducta que tiene incidencias claras en el bienestar de los trabajadores, este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre acoso laboral y ausentismo en una empresa minera del departamento del Cesar. Con el propósito de indagar sobre este fenómeno se desarrolló una investigación correlacional de corte transversal con una población de 35 operadores de camión que laboran en una mina de carbón con la utilización de información suministrada en la oficina de talento humano y los datos producto de la recolección de información mediante el cuestionario escala de violencia en el trabajo. Los resultados indicaron que en general no hay presencia de violencia y no se pudo establecer correlación significativa con el ausentismo, lo cual resulta importante en virtud del fuerte impacto negativo que el mobbing tiene sobre las personas.

Palabras claves: mobbing, ausentismo, factores psicosomáticos.

ABSTRACT

Mobbing or workplace harassment is a behavior that has clear incidents on the well-being of workers. The objective of this study is to determine the relationship between workplace harassment and absenteeism in a mining company in the Cesar department. In order to investigate this phenomenon, Seló developed a cross-sectional correlational investigation with a population of 35 truck operators who work in a coal mine with the use of information provided in the human talent office and the product data of the Collection of information through the questionnaire on the scale of violence at work. The results indicated that in general there is no presence of violence and a significant correlation with absenteeism could not be established, which is important due to the strong negative impact that mobbing has on people.

Keywords: mobbing, absenteeism, psychosomatic factors

8.1 Introducción

El mobbing es un fenómeno que afecta fuertemente el funcionamiento y la productividad de cualquier empresa donde se presente. El sano ambiente laboral es fundamental para que el personal se sienta en óptimas condiciones y aporte lo mejor en pro de las actividades de la organización.

Una de las dificultades en el entorno laboral son los conflictos interpersonales (Ilies, Jhonson. y Keeney, 2010). Entre estos conflictos se ubica el Mobbing o acoso psicológico laboral, que puede ser considerado una amenaza a la efectiva productividad y el alcance de las metas en las organizaciones, en cuanto puede comprimir las utilidades (Verona y Santana, 2012; Leymann, 1996; Meseguer de Pedro, Soler, Sáez y García, 2008).

Por ende, si no se tienen las condiciones necesarias que garanticen el bienestar de los empleados, estos reflejaran su malestar en el trabajo e incluso, puede terminar en la ausencia temporal o definitiva en sus puestos de trabajo. En Colombia, a pesar los esfuerzos realizados por la Ley 1010 de 2006, las conductas de acoso laboral se han convertido en parte de la cotidianidad de los empleados y de las organizaciones.

Verona, (2017) afirma que el concepto es una situación anómala relativamente reciente, aunque haya existido con anterioridad en las diferentes áreas y sectores de la economía, puede ocasionar trastornos que afectan a las empresas de diferentes maneras. Tiene su origen en las ciencias naturales, particularmente en la etología (Trujillo Valderrábanos y Hernández, 2007); el concepto fue introducido en 1965 por el etólogo Konrad Lorenz, quién a partir de sus observaciones en especies animales dio origen a ese concepto (López, Seco y Ramírez, 2011), así mismo proviene del verbo inglés “to mob”, que en términos generales se traduce como ataque, maltrato o asedio (Verona y Santana, 2012a). De igual forma, es conocido con diferentes calificativos, entre los que se encuentran: psicoterror, hostigamiento laboral, persecución encubierta, maltrato psicológico en el trabajo, violencia psíquica, acoso laboral, y, acoso moral

(Verona y Santana, 2012b). Como bien indican García, Fragozo, Moreno, Murillo y Rivera (2014), la Ley 1010 de 2006 concibe seis circunstancias manifiestas del acoso laboral. Conforme lo establece el artículo 2º de la norma, se mencionan:

a. Maltrato laboral: se refiere a los actos violentos contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como colaborador; la norma también pone de manifiesto que la locución verbal insultante o ultrajante que lesione la moral o vulnere los derechos de quienes están vinculados por una relación de trabajo.

b. Persecución laboral: hace referencia a la inutilización de conductas reiteradas que incuestionablemente sean arbitrarias con la finalidad de causar provocaciones para que el colaborador decline de la obligación que lo ocupa, a través de la descalificación, la imposición desmedida de sus labores y cambios continuos de los horarios que ocasionen desmotivación laboral.

c. Discriminación laboral: se refiere a cualquier trato diferenciado por juicios de raza, género, por la edad, el origen de la familia o su nacionalidad, credo religioso, predilección política o cualquier contexto social que carezca de la debida razonabilidad desde el punto de vista laboral.

d. Entorpecimiento laboral: son todas aquellas acciones que tienden a obstaculizar el desempeño de las actividades laborales o retardarla y que ocasionan menoscabo al trabajador o empleado. Se consideran acciones que personifican el entorpecimiento laboral la ocultación o inutilización de los materiales, legajos o instrumentos, la ruina de información o pérdida tensional, así como el camuflaje de mensajes, notas y correos electrónicos.

e. Inequidad laboral: se refiere a la concesión de las funciones para las cuales el trabajador no está calificado.

f. Desprotección laboral: se refiere a las conductas que tienen a poner en riesgo la integridad y la seguridad del colaborador considerando las órdenes y las funciones asignadas, sin verificar el acatamiento de las exigencias mínimas que garantizan la protección y seguridad del trabajador.

Los aspectos mencionados anteriormente indican cuáles son las manifestaciones del acoso laboral con relación a la normatividad que se ha establecido en Colombia, con el fin de tener un panorama en general de este factor de riesgo psicosocial.

8.2 Categorías del mobbing

Citando la investigación de Pedraza, (2017) titulada el acoso laboral (Mobbing), un estudio comparado: casos Chile y Colombia, describe las categorías de *mobbing* de la siguiente forma:

8.2.1 El mobbing horizontal.

Generado por uno solo o varios empleados en contra de una o más víctimas. De acuerdo con Ziller (2011), “el mobbing horizontal se puede presentar debido a que los acosadores evidencian que sus víctimas representan un riesgo potencial al considerar que poseen mayores cualidades” (p. 17) y ventajas en la organización.

Así mismo, manifiesta la autora que existe acoso moral laboral horizontal cuando uno o varios trabajadores ejercen violencia psicológica grave, persistente y

determinada en contra de uno o más operarios de igual nivel jerárquico al interior de la empresa, lo anterior se debe a varios factores como la envidia, el egoísmo y también porque se percibe a la víctima un peligro para sus aspiraciones. Ziller, (2011)

8.2.2 El Mobbing vertical.

En este caso de mobbing, ocurre entre sujetos ubicados en diferente nivel jerárquico en la organización, como bien manifestaron Escobar y Fernández (2012), se refiere cuando los sujetos están ubicados en distintas posiciones jerárquicas, en una relación jefe-subordinado.

Debe anotarse que el mobbing horizontal también se le conoce como “bossing” caracterizado porque hace alusión a un comportamiento que “no sucede entre iguales, sino que la víctima tiene una categoría inferior a la del acosador en el organigrama” (Morelo, 2009, p. 95).

Martínez, Agudelo y Vásquez (2010) realizaron una investigación con el nombre de “Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia” que se basó en reconocer la importancia de fortalecer el conocimiento del ambiente laboral desde la dimensión y percepción de los trabajadores, identificando sus determinantes. El mobbing sea convertido en un tema de interés público, debido a la generación de información que aporte a la literatura y enriquezca el marco legal vigente, con el fin de generar medidas de mayor impacto. De igual manera debe existir una coherencia entre la salud y las problemáticas a intervenir para poder mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su ambiente organizacional.

De esta investigación se pudo concluir que desde la perspectiva de salud pública hay que reconocer la magnitud del mobbing a nivel local y nacional, así como su

impacto en las condiciones sociales y de salud laboral. Por consiguiente, se requiere un abordaje intersectorial e integral de este problema.

De acuerdo con Arbonés (2014), existen dos aspectos para clasificar las distintas modalidades de acoso laboral, uno se relaciona con la procedencia del mismo y el otro por otro la intencionalidad del acosador.

En función de la procedencia, se expone de que la conducta violenta proviene de la jerarquía y la antigüedad de los subordinados. Se distingue así el acoso laboral descendente, ascendente, horizontal y mixto Arbonés (2014). El acoso laboral descendente es el que ejerce el empresario o superior jerárquico sobre sus subordinados.

En el acoso ascendente es el subordinado o subordinados los que ejercen las conductas de acoso sobre aquella persona que tiene un rango jerárquico superior en la organización (Rojo y Cervera, 2006; Rubio, 2008; Sanz y Hava, 2014) y el acoso laboral mixto se describe porque las acciones agravantes surgen entre los empleados que tienen una posición superior y compañeros del mismo nivel o combinaciones de personas de alto poder y subordinados al mismo tiempo (Jurado, 2008; Arbonés, 2014).

Teniendo en cuenta la intencionalidad del acosador, en la literatura se encuentran cuatro modalidades de acoso laboral, que son el acoso laboral estratégico, de dirección, perverso y disciplinario. El acoso laboral estratégico tiene la intención de que la víctima abandone voluntariamente la empresa, para así reducir el coste y el proceso de despido (Arbonés, 2014; Escobar y Fernández, 2012), el acoso laboral de dirección puede tener una finalidad variada, como puede ser, por un lado, reducir cada vez más el capital humano, con el fin de reducir los costes de personal; y a su vez eliminar a aquellos trabajadores que sobresalen por su desempeño para que no puedan arrebatarse el protagonismo a los superiores (Arbonés, 2014).

El acoso laboral perverso cuenta con un perfil del acosador que es seductor, actúa generando empatía en la víctima, con el fin de que esta se sienta con la plena confianza de contarle aspectos de su vida privada, para luego usar esa información para beneficio propio, el acoso laboral disciplinario es una modalidad utilizada por los acosadores para hacerse temer entre los demás miembros de la organización, el acosador castiga a los que no cumplen sus órdenes, este tipo de acoso es utilizado contra las personas cuyo carisma sobrepasa al del acosador (Arbonés, 2014).

Montes, López, y Vásquez (2010), realizaron una investigación llamada “Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral” en la que analizaron el papel de algunos factores psicosociales como antecedentes de mobbing (exigencias psicológicas cuantitativas, claridad de rol, apoyo social, calidad de liderazgo e influencia) y, a su vez, la relación entre el mobbing y la satisfacción laboral de los trabajadores, en una organización del sector de la hostelería y la restauración.

Los autores exponen que, de los factores psicosociales considerados generadores de conductas de acoso, proviene de las exigencias psicológicas cuantitativas, por su parte, el número de conductas de mobbing se relaciona de forma negativa con dos de las dimensiones de la satisfacción laboral (la supervisión y las prestaciones), mientras que el índice global de acoso psicológico lo relacionan con la satisfacción que perciben del ambiente físico.

Para esta investigación Montes, López y Vásquez (2010) la enfocaron como un estudio de caso cuantitativo transversal en una única organización, con una muestra de 57 trabajadores del sector de la hostelería y la restauración, pertenecientes a tres centros de trabajo diferentes el 69.4% son mujeres (p.218) Para la evaluación se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ)

(Moncada, Llorens & Kristensen, 2002), que evalúan diferentes aspectos psicosociales de la organización que condicionan la relación del trabajador con su entorno laboral.

Los resultados mostraron que 21 trabajadores han sido víctimas de mobbing, lo que representa una incidencia del 36.8%. Se evidenció una relación estrecha entre los factores psicosociales y el mobbing, así como entre el mobbing y la satisfacción laboral, el alto nivel de incidencia en el presente estudio puede deberse al hecho de que la organización ya contaba con varios procesos en contra por acoso psicológico en el trabajo, por lo que ha podido producirse una réplica del este fenómeno.

Ahora bien, el mobbing ha sido estudiado solo a nivel individual, por ende, es un obstáculo desarrollar programas de intervención en las empresas, puesto que no se cuenta con suficientes investigaciones que ayuden a tener un mejor panorama de la situación. Se puede inferir que está relacionado considerablemente con el ausentismo laboral como consecuencia de los tipos de afectaciones que puede causar. Por tanto, se estudian estas dos variables para determinar la correlación que existe alrededor de esta problemática. Por cierto, el absentismo laboral institucional es uno de los problemas más difíciles de abordar por su complejidad; más que un indicador, es un síntoma que revela dificultades a nivel del empleado y en el ámbito de la organización Núñez & Pérez. (2017). Existen estudios adelantados por Horrigan et al., (2013) y Martinato et al., (2010) donde demuestran que el ausentismo laboral pueden verse influenciado por gran variedad de factores como la edad, género, estado civil, número de hijos, categoría profesional, antigüedad profesional, tipo de trabajo, grado de responsabilidad, grado de satisfacción por el trabajo, tipo de horario y tipo de enfermedad entre otros; es decir, que las características sociodemográficas y profesionales pueden brindar un panorama sobre la inasistencia al trabajo. Por lo tanto, el ausentismo laboral es reconocido como uno de los factores negativo que influye en el proceso de producción.

En este sentido, el absentismo representa pérdidas millonarias para las empresas y la seguridad social, lo cual encarece el producto final y ocasiona retrasos en la

producción, además de ser un aspecto negativo para el clima laboral Gestal, (1993); Borquez & Ruiz, (1999).

Adicionalmente, según Gillies (1994) y Behrend, (1959) el absentismo más frecuente es por enfermedades respiratorias, trastornos digestivos, trastornos circulatorios, ginecológicos y por neurosis patológicas, que se presentan en gran medida mediante cuadros depresivos y de ansiedad.

8.3 Metodología

Se diseñó una investigación con enfoque cuantitativo de alcance correlacional de corte transversal (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista, 2014; Méndez, 2020). Este estudio no implicó riesgos para la salud, la intimidad y los derechos fundamentales de los encuestados, además se ajustó a las normas e instructivos institucionales en materia de investigación relacionadas con la participación, el respeto, la retribución y la rendición de cuentas.

8.3.1 Población.

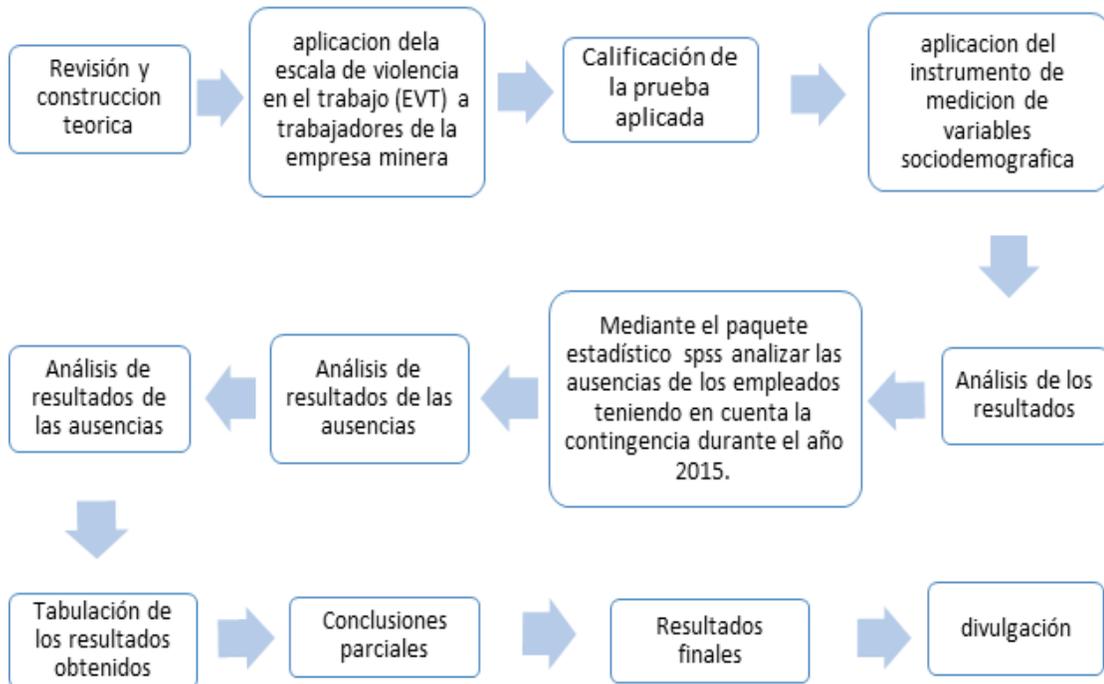
La población de este estudio son 35 trabajadores operativos de una empresa minera del departamento del Cesar, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico sujetos voluntarios. Las edades oscilan entre 27 y 59 años, con escolaridad secundaria, excepto un sujeto con básica primaria. La ocupación de estos trabajadores es operadores de maquinaria pesada, además la antigüedad de los sujetos está entre los 4 y los 18 años. El 54% de los trabajadores tiene pareja permanente actualmente. Instrumento. Para la recolección de los datos, se tomó información de segunda fuente proveniente del área de talento humano e higiene y seguridad industrial de la empresa de carbón mineral donde se reportó el ausentismo laboral del segundo trimestre del año 2016.

8.3.2 Instrumento.

Para la recolección de los datos, se tomó información de segunda fuente proveniente del área de talento humano e higiene y seguridad industrial de la empresa de carbón mineral donde se reportó el ausentismo laboral del segundo trimestre del año 2016. Para la información de mobbing se utilizó el cuestionario EVT escala de violencia en el trabajo que consta de 123 reactivos exploratorios con una alfa de Cronbach superior a 0.60.

Procedimiento. La investigación se llevó a cabo acorde con lo planteado en la siguiente ilustración.

Ilustración 23. Procedimiento de investigación.



Fuente: elaboración propia (2019)

8.4 Resultado

8.4.1 Correlación entre factores de violencia en el trabajo y ausentismo laboral

A continuación, se detallan los resultados correlación entre factores de violencia en el trabajo y ausentismo laboral detectados en el estudio, previa exposición de las denominaciones de los factores en la Tabla 13.

Tabla 13. Denominación de los factores

XXX	Factor
F1	Hostigamiento Sexual
F2	Amenazas
F3	Violencia Física
F4	Violencia Verbal
F5	Generar Culpa
F6	Comunicación Deteriorada
F7	Aislamiento
F8	Castigo
F9	Sabotaje y Situaciones Deshonestas
F10	Abuso de Poder
F11	Maltrato y Humillación
F12	Desacreditación Profesional
F13	Sobrecarga de Trabajo
F14	Clima Laboral Hostil
F15	Discriminación
F16	Exceso de Supervisión y Control

Fuente: adaptado del cuestionario EVT escala de violencia en el trabajo (2013)

Tabla 14. Correlación entre factores de violencia en el trabajo y ausentismo laboral

		AUSENTIS MO	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16
AUSENTIS MO	Correlación de Pearson	1	,065	,092	,015	-,142	,234	,033	-,107	,197	,293	-,193	,046	-,066	.,126	-,076	-,253	
	Sig. (bilateral)		,709	,601	,933	,415	,176	,853	,542	,256	,088	,267	,793	,708		,472	,663	,142
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F1	Correlación de Pearson	,065	1	,525**	,538**	-,137	,137	,152	,293	,411*	,253	,122	,921**	-,042	.,167	-,051	-,069	
	Sig. (bilateral)		,709	,001	,001	,432	,434	,385	,087	,014	,143	,484	,000	,811		,339	,772	,695
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F2	Correlación de Pearson	,092	,525**	1	,210	-,219	,137	0,000	-,102	,364*	,254	-,148	,424*	-,042	.,034	-,120	-,128	
	Sig. (bilateral)		,601	,001	,226	,206	,431	1,000	,559	,031	,140	,395	,011	,810		,845	,493	,465
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F3	Correlación de Pearson	,015	,538**	,210	1	-,153	,203	,150	,447**	,344*	,373**	-,125	,518**	-,084	.,106	,010	-,181	
	Sig. (bilateral)		,933	,001	,226	,381	,241	,389	,007	,043	,027	,475	,001	,630		,544	,956	,297
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F4	Correlación de Pearson	-,142	-,137	-,219	-,153	1	-,325	-,087	-,121	-,445**	-,279	-,026	-,025	.,134	-,597**	-,602**		
	Sig. (bilateral)		,415	,432	,206	,381	,266	,057	,618	,488	,007	,105	,882	,885		,442	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F5	Correlación de Pearson	,234	,137	,137	,203	-,193	1	,667**	,264	,076	,361*	-,290	,125	,096	.,765**	,042	-,051	
	Sig. (bilateral)		,176	,434	,431	,241	,266	,000	,125	,664	,033	,091	,474	,584		,000	,812	,771
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F6	Correlación de Pearson	,033	,152	0,000	,150	,325	,667**	1	,386*	0,000	,176	-,099	,203	0,000	.,583**	,134	,234	
	Sig. (bilateral)		,853	,385	1,000	,389	,057	,000	,022	1,000	,313	,572	,241	1,000		,000	,444	,176
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F7	Correlación de Pearson	-,107	,293	-,102	,447**	-,087	,264	,386*	1	-,185	,179	,432**	-,071	.,269	-,183	-,160		
	Sig. (bilateral)		,542	,087	,559	,007	,618	,125	,022	,467	,288	,304	,010	,685		,119	,293	,359
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F8	Correlación de Pearson	,197	,411*	,364*	,344*	-,121	,076	0,000	-,127	1	,226	-,438**	,319	-,053	.,043	-,064	-,268	
	Sig. (bilateral)		,256	,014	,031	,043	,488	,664	1,000	,467	,191	,009	,062	,764		,808	,717	,120
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F9	Correlación de Pearson	,293	,253	,254	,373*	-,445**	,361*	,176	,185	,226	1	-,315	,126	,177	.,286	-,236	-,231	
	Sig. (bilateral)																	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

	Sig. (bilateral)	,088	,143	,140	,027	,007	,033	,313	,288	,191		,065	,471	,308	,095	,172	,182	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
F10	Correlación de Pearson	-,193	,122	-	-	,279	-	-	,179	-	-	1	,205	-	^	-	,014	,236
	Sig. (bilateral)	,267	,484	,395	,475	,105	,091	,572	,304	,009	,065		,238	,555		,989	,938	,172
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F11	Correlación de Pearson	,046	,921	,424	,518	-	,125	,203	,432	,319	,126	,205	1	-	^	,223	,031	-
	Sig. (bilateral)	,793	,000	,011	,001	,882	,474	,241	,010	,062	,471	,238		,753		,199	,859	,552
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F12	Correlación de Pearson	-,066	-	-	-	-	,096	0,000	-	-	,177	-	-	1	^	,233	-	-
	Sig. (bilateral)	,708	,811	,810	,630	,885	,584	1,000	,685	,764	,308	,555	,753			,178	,452	,612
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F13	Correlación de Pearson	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^
	Sig. (bilateral)																	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F14	Correlación de Pearson	,126	,167	,034	,106	-	,765	,583	,269	,043	,286	-	,223	,233	^	1	-	-
	Sig. (bilateral)	,472	,339	,845	,544	,442	,000	,000	,119	,808	,095	,989	,199	,178			,696	,234
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F15	Correlación de Pearson	-,076	-	-	,010	,597	,042	,134	-	-	-	,014	,031	-	^	-	1	,625
	Sig. (bilateral)	,663	,772	,493	,956	,000	,812	,444	,293	,717	,172	,938	,859	,452		,696		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
F16	Correlación de Pearson	-,253	-	-	-	,602	-	,234	-	-	-	,236	-	-	^	-	,625	1
	Sig. (bilateral)	,142	,695	,465	,297	,000	,771	,176	,359	,120	,182	,172	,552	,612		,234	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 14, se evidencia que el factor 1 que describe el hostigamiento sexual y destructividad muestra una relación significativamente con el factor 2 “amenazas”, el F 3 “violencia física”, así como el factor 11 “maltrato y humillación”, De igual forma existe una prevalencia entre las amenazas y el hostigamiento sexual, los cuales se describen como aquellos comentarios que están relacionados con la

pérdida del empleo, provocar y sabotear las actividades laborales. También el F 7 “aislamiento” se encuentra afectado por la variable de violencia física, acompañado de maltrato y humillación, debido a que a mayor agresión habrá un aumento en la separación del individuo del grupo.

Además el factor 4 “violencia verbal”, influye en el F9 “Sabotaje y situaciones deshonestas” F 15 “Discriminación” y F16 “Exceso de supervisión,” donde se ejercen gritos, o insultos, criticas se habla mal a espaldas de la persona y se difunden rumores, otro aspecto es el control de entradas, salidas, y movimientos; así como la revisión, corrección y rectificación del trabajo por parte de los superiores. Mientras que el factor 5 “generar culpa” se correlaciona con el factor 6 “comunicación deteriorada y clima laboral hostil (factor 14), es decir, que en ambientes donde el clima laboral es negativo permite el desarrollo de conductas destructivas, que afectan no solo los canales de comunicación, sino también generan sentimientos de culpa, y fomentan los conflictos interpersonales. De igual forma el factor 8 “castigo “ se entrelaza con el factor 10 “abuso de poder” lo cual indica que al existir un desequilibrio de poder en la organización, las victimas están expuestas al castigo en cualquiera de sus formas como; asignarle tareas que no están dentro de sus competencias, retirarle algún beneficio entre otros.

8.4.2 Factores psicosomáticos

Para la adecuada interpretación de los factores psicosomáticos se exponen las tablas de denominación de factores psicosomáticos y los resultados encontrados:

Tabla 15. Denominación de factores psicosomáticos

Denominación de factores psicosomáticos	
PS1	Tabaquismo
PS2	Alcohol
PS3	Dolores cabeza

PS4	Dolores musculares
PS5	Prob. Gastrointestinales
PS6	Trastornos de sueño
PS7	Trastorno de ansiedad
PS8	Trastorno de tristeza
PS9	Trastorno psicosexual
PS10	Trastornos alimenticios
PS11	Miedos
PS12	Agresión

Fuente: adaptado del cuestionario EVT escala de violencia en el trabajo (2013)

Tabla 16. Factores psicósomáticos

		Correlaciones													
		AUSENTISMO	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	PS8	PS9	PS10	PS11	ps12	
AUSENTISMO	Correlación de Pearson	1	-,110	-,050	,013	,121	-,138	,027	. ^a	. ^a	-,205	-,313	. ^a	. ^a	
	Sig. (bilateral)		,531	,777	,942	,487	,430	,876			,237	,068			
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
PS1	Correlación de Pearson	-,110	1	,551**	,036	,181	-,013	,150	. ^a	. ^a	,001	,224	. ^a	. ^a	
	Sig. (bilateral)	,531		,001	,839	,299	,939	,389			,997	,195			
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
PS2	Correlación de Pearson	-,050	,551**	1	,490**	,017	,101	,277	. ^a	. ^a	,089	,257	. ^a	. ^a	
	Sig. (bilateral)	,777	,001		,003	,922	,565	,107			,610	,137			
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
PS3	Correlación de Pearson	,013	,036	,490**	1	,139	,230	,281	. ^a	. ^a	,418	,364	. ^a	. ^a	
	Sig. (bilateral)	,942	,839	,003		,425	,184	,103			,013	,032			
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
PS4	Correlación de Pearson	,121	,181	,017	,139	1	-,345*	,660**	. ^a	. ^a	,175	,154	. ^a	. ^a	
	Sig. (bilateral)	,487	,299	,922	,425	,042	,000				,315	,379			
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
PS5	Correlación de Pearson	-,138	-,013	,101	,230	-,345*	1	-,242	. ^a	. ^a	,177	,051	. ^a	. ^a	
	Sig. (bilateral)	,430	,939	,565	,184	,042		,161			,308	,772			
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
PS6	Correlación de Pearson	,027	,150	,277	,281	,660**	-,242	1	. ^a	. ^a	,110	,445**	. ^a	. ^a	
	Sig. (bilateral)	,876	,389	,107	,103	,000	,161				,529	,007			
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
PS7	Correlación de Pearson	. ^a													
	Sig. (bilateral)														
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
PS8	Correlación de Pearson	. ^a													
	Sig. (bilateral)														
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
PS9	Correlación de Pearson	-,205	,001	,089	,418*	,175	,177	,110	. ^a	. ^a	1	,052	. ^a	. ^a	
	Sig. (bilateral)	,237	,997	,610	,013	,315	,308	,529				,768			
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
PS10	Correlación de Pearson	-,313	,224	,257	,364*	,154	,051	,445**	. ^a	. ^a	,052	1	. ^a	. ^a	
	Sig. (bilateral)	,068	,195	,137	,032	,379	,772	,007			,768				
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
PS11	Correlación de Pearson	. ^a													
	Sig. (bilateral)														
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
PS12	Correlación de Pearson	. ^a													
	Sig. (bilateral)														
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	

Fuente: elaboración propia.

Teniendo en cuenta los factores psicossomáticos correlacionados en la tabla 16, se deduce que el factor psicossomático 1 “tabaquismo” influye en el consumo de alcohol y de igual forma estos dos aspectos producen en el organismo afectos adversos como dolores de cabeza, fatiga, cansancio, mientras que el factor 4 “dolores musculares” está relacionado con los trastornos del sueño (insomnio, y dificultad para conciliar el sueño), este a su vez con los trastornos alimenticios. Lo cual indica a nivel general que los factores psicossomáticos están siendo prevalentes en la población.

8.4.3 Correlación Ausentismo con grupos de violencia en el trabajo

En secuencia con lo anterior, se expone la denominación de los grupos y los hallazgos de correlación ausentismo con grupos de violencia en el trabajo en las Tablas 17 y 18.

Tabla 17. Denominación de los grupos

Denominación de los grupos	
G1	hostigamiento y destructividad
G2	aislamiento emocional
G3	dominación y desprecio
G4	hostilidad encubierta

Fuente: adaptado del cuestionario EVT escala de violencia en el trabajo (2013)

Tabla 18. Correlación ausentismo con grupos de violencia en el trabajo

		Correlaciones				
		Ausentis- mo	G1	G2	G3	G4
Ausentis- mo	Correlación de Pearson	1	-0,261	0,103	0,053	-0,153
	Sig. (bilateral)		0,13	0,558	0,761	0,38
	N	35	35	35	35	35
G1	Correlación de Pearson	-0,261	1	0,237	0,054	,572**
	Sig. (bilateral)	0,13		0,171	0,759	0
	N	35	35	35	35	35
G2	Correlación de Pearson	0,103	0,237	1	0,169	,298
	Sig. (bilateral)	0,558	0,171		0,333	0,082
	N	35	35	35	35	35

G3	Correlación de Pearson	0,053	0,054	0,169	1	-0,208
	Sig. (bilateral)	0,761	0,759	0,333		0,23
	N	35	35	35	35	35
G4	Correlación de Pearson	-0,153	,572**	0,298	-0,208	1
	Sig. (bilateral)	0,38	0	0,082	0,23	
	N	35	35	35	35	35

Fuente: elaboración propia (2019)

En la Tabla 18, se observa que el grupo g1 corresponde a hostigamiento y destructividad y tiene una correlación con el grupo g4 “hostilidad encubierta” lo cual indica que hay prevalencia de amenazas, violencia verbal y física, desacreditación profesional, sobrecarga de trabajo, clima laboral hostil, discriminación y exceso de supervisión y control.

8.5 Discusión

Tal y como se referenció anteriormente, existen varias manifestaciones de mobbing: ascendente, horizontal y descendente, de igual forma, de acuerdo (Arbonés, 2014), existen dos criterios de clasificación: por la procedencia del mismo y por la intencionalidad del acosador. En este caso se puede inferir que existen indicios de violencia, manifestado de forma descendente o también llamado “bossing” descrito por Escobar y Fernández (2012) como todos aquellos actos de violencia en el que ambos sujetos están ubicados en distintas posiciones jerárquicas, es decir, entre quienes son jefes y quienes están subordinados a éstos, esta modalidad es la más habitual, donde la víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica. Este tipo de violencia se refleja significativamente puesto que los empleados tienen un nivel de formación académico técnico y por ende son más propensos a recibir este tipo de violencia, debido

a que los supervisores son profesionales y tienden a ejercer su poder sobre los de menor nivel en la empresa.

Sin embargo, con base en la evaluación de los 16 factores de la escala de violencia en el trabajo se observa lo siguiente: no existe violencia en general, debido a que los porcentajes obtenidos se encuentran por debajo de 50 , es decir que para efectos de esta investigación no hay relación entre el mobbing como desencadenante de ausentismo laboral en la empresa de carbón, debido a que no existen datos cuantitativos de violencia y tampoco ausencias por periodos prolongados, dichas ausencias en su mayoría son 0, por otro lado cabe señalar que los factores 1 “hostigamiento sexual y destructividad”, factor 2 “amenazas”, el factor 3 “violencia física”, factor 4 “ violencia verbal”, factor 5 “generar culpa” ,factor 6 “comunicación deteriorada, factor 7 “ aislamiento”, factor 8 “castigo “ ,F9 “Sabotaje y Situaciones Dishonestas ”factor 10 “ abuso de poder”, factor 11 “maltrato y humillación”, factor 14 “clima laboral hostil” , F 15 “Discriminación” y F16 “Exceso de Supervisión” arrojaron porcentajes significativos, lo cual nos demuestra que aunque no se cumplen unos criterios para establecer que hay presencia de mobbing si existen unos aspectos que permiten inferir que si no se interviene a tiempo podría en el futuro manifestarse con mayor impacto, de igual forma como plantea: Rodríguez, Osona, Domínguez y Comeche (2009) los cuales realizaron una investigación en España titulada “Mobbing: una propuesta exploratoria de intervención” en el que describieron el mobbing o “acoso moral en el trabajo”, de acuerdo con ellos este fenómeno continuo es decir que está en permanente desarrollo afectando a las personas sin importar el cargo que desempeñen.

Algunas de las afectaciones se manifiestan a nivel emocional como psicossomático, no son detectados al inicio, es más, se van acumulando provocando un deterioro del bienestar de la persona a largo plazo.” Por otra parte (Einarsen, 1996; Einarsen & Skogstad, 1996; Neuberger, 1999) exponen que las presiones y el poderío que se ejercen en las relaciones laborales pueden conllevar a tergiversar la fiabilidad de los procesos, por miedo a las puniciones que se puedan presentar.

8.6 Conclusiones

Después de analizar los resultados se llegó a la conclusión que, aunque en general no hay presencia de violencia, con base en la evaluación de los 16 factores de la escala de violencia en el trabajo, tampoco existe una correlación con el ausentismo, lo cual resulta significativo en virtud del fuerte impacto negativo que el mobbing tiene sobre las personas, puesto que la frecuente invisibilidad externa de estas conductas que no dejan huella física, confirma que, a diferencia de otras formas de violencia en el trabajo, el acoso psicológico posee unas características de tipo continuado y deliberado o maltrato verbal que recibe una persona por parte de otro u otros, con el fin de reducirlo, someterlo, apocarlo, amilanarlo o destruirlo psicológicamente y que consiste en comportamientos de hostigamiento frecuentes, recurrentes y sistemáticos contra él.

Por lo tanto, se pretende mostrar una perspectiva desde la prevención para evitar que haya que esperar a que se presenten consecuencias negativas en los afectados (personas y organizaciones) para determinar si las prácticas y conductas de las que derivan son mobbing o no, debido a que tradicionalmente las investigaciones e intervenciones en mobbing están centradas casi exclusivamente en sus consecuencias, dificultando con ello el diagnóstico y el desarrollo de enfoques dirigidos a la prevención. Cabe señalar que la violencia, por mínima que sea afecta no solo a los empleados si no también el funcionamiento de las empresas, se considera necesario implementar estrategias basadas en la resolución número 002646 de 2008 por la cual se establece disposiciones y se definen responsabilidades para identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional y de acuerdo con el artículo 14 adoptar “ medidas preventivas y correctivas de acoso laboral” para este caso se fomentaran medidas preventivas que implique el compromiso por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente sano de convivencia laboral ,realizar actividades de

sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, capacitación en resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales, así como realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos confiables. Es importante reconocer el impacto negativo que produce la violencia no solo en los individuos que las sufren, sino también en las organizaciones donde se llevan a cabo y en la sociedad en general. De igual forma, se recomienda abordar los factores psicosomáticos ya que la mayoría de esta población manifiesta haber sufrido o estar padeciendo sintomatología relacionada con dolores musculares y de cabeza, así como consumo de alcohol y tabaquismo.

Para ello se deberá implementar el artículo 9 “evaluación de los efectos de los factores psicosociales” a través del cual se debe incluir información periódica y actualizado sobre: las condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales.

8.7 Referentes bibliográficos

- Arbonés , H.I. (2014) Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva, Ed. Bomarzo, Albacete.
- Behrend (1959).la ausencia voluntaria al trabajo, revista internacional del trabajo (Ginebra), 2 159-70.
- Borquez & Ruiz. (1999).ausentismo laboral: análisis de las licencias médicas en un servicio médico de empresa. *Revista médica de Santiago* 9,(2)
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 185-201.
- Einarsen, S. (1996). *Bullying and harassment at work: Epidemiological and psychosocial aspects*. PhD thesis, University of Bergen: Department of Psychological Science.
- Escobar Pérez, B., Fernández, M.L. (2012). Mobbing: acoso moral o psicológico en el trabajo. *Verba*, 28, 135-151.
- García, M.P., Fragozo, M. M., Moreno, J. D., Murillo, L. M., & Rivera, J. D. (2014). Cartilla “Acoso laboral en Colombia”. Trabajo de grado especialización, Universidad CES. Medellín, Colombia. Recuperado de http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/3641/1/Acoso_laboral_Colombia.pdf
- Gestal, O. (1993).riesgos del trabajo del personal sanitario. españa: madrid2da edicion, editorial interamericana. Mc Graw Hill,539
- Gillies, (1994). Absentismo, gestión en enfermería. Barcelona: Masson-Salvat. 18:321-7
- Horrigan, Judith *et al.* 2013. «Evaluating and improving nurses’ health and quality of *worklife*». *Workplace Health & Safety*, Vol.61, Nº 4, Tennessee: American Association of Occupational Health Nurses. 173-181.
- Ilies, R., Jhonson, M. y Keeney, J. (2010). A within-individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 44-64. Recuperado de

[http://www.timothyjudge.com/Ilies,%20Johnson,%20Judge,%20&%20Kenney%20\(JOB\).pdf](http://www.timothyjudge.com/Ilies,%20Johnson,%20Judge,%20&%20Kenney%20(JOB).pdf)

- Jurado, A. (2008). Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral, Ed. La Ley, Madrid.
- Leymann, H. (1996). The content and Development of Mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2) 165-184. Recuperado de <http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf>
- López, P. C., Seco, M. E. y Ramírez, C.D. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuadernos de Administración*, 24(43), 307-328
- Martinato, Martin et al. 2010. «Absenteeism in nursing staff an integrative review». *Rev Gaúcha Enfermeria*, Vol.31, Nº1. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.160-166.
- Martínez, Agudelo y Vásquez (2010). Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia. *Revistas javeriana*. 9, (19), 41-52. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/2618/1884>.
- Meseguer de Pedro, M., Soler, M., Sáez, M., y García, M. (2008). Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 219-227. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17211121>
- Montes-Piñeiro, Carlos; López-Cabarcos, M. Ángeles; Vázquez-Rodríguez, Paula; (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, Sin mes, 215-224.
- Morelo, A. J. (2009). Acoso moral y comunicación interna en la empresa. (El caso del bossing, o acoso a cargo del jefe o de sus representantes o directivos). Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/9710/1/T31310.pdf>
- Neuberger, O. (1999). *mobbing* and wellbeing: economic and personal development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 139-150.

- Núñez, L., & Pérez. N., (2017). Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2013-2016. *Revista Aporte Santiaguino*. 10 (2), 2017: 315-326
- Pedraza, A., (2017). El acoso laboral (mobbing), un estudio comparado: casos Chile y Colombia. El Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Colombia -RIUCaC.
- Rodriguez, Osona, Dominguez y Comeche (2009). Mobbing: una propuesta exploratoria de intervención. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy* 2009, 9, 2, 177-188.
- Rojo, J.V., Cervera A.M. (2006). *Mobbing o acoso laboral*, Ed. Tebar, Madrid.
- Rubio De Medina, M.D. (2008). Extinción del contrato laboral por acoso moral - mobbing-Monografía.
- Sanz Mylas, N. & Hava Moreno, A. (2014). Protocolos de actuación contra el acoso laboral en la universidad: especial referencia a la universidad de Salamanca, *Revista Eguzkilore*, (28), 47-59
- Trabajo de grado. Universidad de Chile. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107131/deZiller_m.pdf;sequence=3.
- Trujillo, F. M., Valderrabano, A. M., y Hernández, M.R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para organizaciones mexicanas. *Revista Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), 71-91.
- Uribe, J., & Moreno, G. (2013). *EVT: Escala de Violencia en el Trabajo (mobbing)*. Manual.
- Verona Martel, M. (2017). El mobbing no puede ser un crimen perfecto. Título del libro: *El mobbing no puede ser un crimen perfecto*. Autores: María Concepción Verona Martel (coordinadora), José Juan Déniz Mayor, Raquel Santana Mateo y Alba Artiles Navarro. Editorial: CreateSpace Independent Publishing Platform. Año de publicación: 2016 ISBN: 978-1539634263. *Ciencia y Sociedad*, 42 (1), 130-131.

- Verona, M. y Santana, R. (2012^a). El mobbing: ¿el crimen perfecto? No, qué más quisieran “algunos”. *Criterio Libre*, 10(17), 147-176.
- Verona, M. y Santana, R. (2012^b). El mobbing: un problema ético en la gestión de empresas. *Ciencia y Sociedad*, 37(4), 407-434.
- Ziller, M. (2011). Acoso laboral o mobbing. Análisis de la jurisprudencia chilena.

9 INTEGRACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. CASOS REGIONALES PARMALAT COLOMBIA LTDA- PROLECHE S.A. –CERETÉ – CORDOBA.

INTEGRATION AND IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT. REGIONAL CASES PARMALAT COLOMBIA LTDA- PROLECHE S.A. CERETÉ.

Mayra Díaz Guzmán

Ingeniera Industrial. Trabaja en Minerva Foods frigorífico. Correo electrónico: diazmayra2036@gmail.com

Javier Canabal Guzmán

Administrador de Empresas. Magister en Gestión de Organizaciones. PH. D en Ciencias de la Educación-2015. Posdoctor en procesos sintagmáticos de la ciencia y la investigación. Correo electrónico: javiercanabal@unisinu.edu.co.

Joaquín Canabal Guzmán

Ingeniero Industrial. Maestría en Administración de negocios, MBA. Docente de la Universidad del Sinú Elías Bechara Zainum, del programa de Ingeniería Industrial. Correo electrónico: joaquincanabal@unisinu.edu.co

Si usted no puede administrar la seguridad, probablemente tampoco puede administrar su negocio.

Éleuthère Irénée du Pont de Nemours

RESUMEN

El capítulo trata sobre un estudio de caso que consiste en preparar la documentación necesaria para la integración e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa PARMALAT Colombia Ltda.- procesadora de leche S.A., planta Cereté - Colombia, con el propósito de ajustarse a un marco legítimo y consistente de los procesos para dar cumplimiento a la documentación requerida en el Decreto 1072 de 2015 que permite minimizar los riesgos a los que se encuentra expuesto el personal contratista y vinculado. Los resultados evidencian, a partir de un inventario de tareas críticas y de alto riesgo, que no hay estándares de seguridad, por lo cual se recomienda diseñarlos, proponiendo un listado de actividades para minimizar los riesgos y la accidentabilidad.

Palabras claves: seguridad industrial, sistema de gestión, administración de riesgos, accidentes de trabajo.

ABSTRACT

The chapter deals is a case study that prepares the necessary documentation for the integration and implementation of the health and safety management system at work of the company Parmalat Colombia Ltda.- procesadora de leche S.A., planta Cereté - Colombia, in order to comply with a legitimate and consistent framework of the processes to comply with the documentation required by Decree 1072 of 2015 that allows to minimize the risks to which the contractor and associated personnel are exposed. The results show, from an inventory of critical and high-risk tasks, that there are no safety standards, so it is recommended to design them, proposing a list of activities to minimize risks and accidents.

Keywords: industrial safety, management System, risk management, accidents at work.

9.1 Introducción

La seguridad y salud en el trabajo es una herramienta de gestión utilizada para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad, convirtiéndose en una nueva contribución al valor agregado de la organización que representen. Para tener un mayor control de la seguridad y salud en las empresas, es necesaria la implementación de un sistema de gestión como lo establece la legislación vigente.

El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo (decreto 1072, 2015); buscando mejorar la calidad de vida laboral mediante acciones de promoción de la salud y la prevención y control de los riesgos, de manera que faciliten la productividad y rentabilidad de la empresa. A través de la normatividad que se tiene en Colombia, entre las cuales se puede mencionar el decreto 614 de 1984, decreto 1295 de 1994, decreto 1562 de 2012, y el decreto 1072 de 2015, se busca que las empresas desarrollen un sistema de gestión que garantice la integridad de todas las personas que laboran, ya sean vinculados o contratistas, y de los visitantes que lleguen a las instalaciones de la empresa. En el desarrollo de este trabajo se aplica la norma técnica NTC-OHSAS 1801, la cual se usa en Colombia para establecer los requisitos para la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional.

En tal sentido, para la elaboración de los documentos sobre la implementación y gestión del sistema, se tendrá el caso modelo PARMALAT Colombia Ltda.- procesadora de leche S.A. PROLECHE S.A. Se busca con ello, mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí desempeñan sus labores de trabajo.

La realización de este trabajo facilita no solo el cumplimiento de la documentación requerida en el capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, sino que mejora la calidad de vida laboral y minimiza los riesgos a los que se encuentra expuesto el personal contratista y vinculado gracias a una adecuada identificación de los riesgos y promoción de acciones preventivas y correctivas para controlarlos, de forma que se eviten accidentes laborales que pongan en riesgo la vida de los trabajadores y se propicie el aumento de costos por dicho accidente, que consecuentemente, ocasionarían alteraciones internas en la empresa. La gestión de la seguridad es fundamental en las empresas y es indispensable para mejorar su productividad y rentabilidad, con una disminución de costos asociados a accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

A partir de los resultados del inventario de tareas críticas y de alto riesgo en el estudio de caso, se pudo establecer que no tienen estándares de seguridad, por lo que se recomienda diseñarlos, para ello se propone un listado para las diferentes actividades laborales, con el objetivo de minimizar los riesgos y con esto la probabilidad de que se presenten accidentes.

Por otra parte, se identificó que los empleados de la empresa carecen de los conocimientos necesarios acerca de los riesgos a los que se encuentran expuestos y las medidas que deben tomar para mitigarlo, considerado como una falta recurrente en la empresa debido a la carente capacitación que le ofrecen a los empleados acerca de la seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, se propone un manual básico de higiene. Finalmente, se pudo observar que los riesgos más frecuentes son los asociados a la carga física.

Para los efectos de este trabajo, se recuerda que la empresa PROLECHE-PARMALAT son la misma entidad.

9.2 Requisitos generales

Conforme con los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001, 2007 se debe establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar en forma continua un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, definiendo y documentando el alcance de este.

La política de seguridad y salud en el trabajo, exige que la dirección de la organización debe definir y aprobar una política que establezca los objetivos globales de seguridad y salud en el trabajo, así como el compromiso explícito de mejorar el desempeño de sus acciones, tomando en cuenta la naturaleza y magnitud de sus riesgos y el cumplimiento mínimo de la legislación y otros requisitos que la organización suscriba.

9.3 Planificación

Este punto de la norma transmite cómo y de qué forma va a intervenir la política descrita y concretada en el punto anterior, la evaluación de los resultados y los comportamientos de auditoría. Estos tres puntos son las entradas para la planificación propiamente dicha, para establecer como salida en la planificación la implantación y funcionamiento del sistema (NTC-OHSAS 18001, 2007).

9.3.1 Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.

Los procedimientos para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, deben tener en cuenta las actividades de todas las personas que tengan acceso al lugar de trabajo, los peligros identificados originados fuera del lugar de trabajo y en sus inmediaciones, la infraestructura, el equipamiento y los materiales en el lugar de trabajo. En resumen, debe abarcar todo lo que involucra la empresa y sus trabajadores.

9.4 Requisitos legales y otros requisitos

(NTC-OHSAS 18001, 2007). La organización debe establecer y actualizar un procedimiento para identificar y tener acceso a los requerimientos legales, así como a los demás requisitos que tiene que cumplir debido a sus actividades, productos o servicios. La organización debe mantener esta información actualizada, y debe comunicarla a sus trabajadores y a otras partes involucradas.

9.5 Objetivos y programas Objetivos

Los objetivos preferiblemente deben ser medibles cuando sea factible y deben ser coherentes con la política de salud y seguridad en el trabajo, para lo cual la organización debe establecer y mantener documentados los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo considerando la norma referida.

9.6 Implementación y funcionamiento.

La implementación y funcionamiento del programa dependerá de una correcta planificación, un monitoreo permanente de los objetivos definidos, y la corrección de las desviaciones, esto permitirá un mejor desarrollo de la empresa que trabajará en función de unas políticas de seguridad y salud en el trabajo como garantía de una mayor seguridad en la vida de los trabajadores.

9.6.1 Funciones, responsabilidad y autoridad.

La organización debe especificar las funciones, las responsabilidades y la autoridad necesarias para una mayor eficacia en la seguridad y la salud en el trabajo como una expresión de su compromiso: (NTC-OHSAS 18001, 2007).

9.6.1.1 Formación, toma de conciencia y competencia.

La organización debe asegurarse de que cualquier persona que trabaje para ella y que realice tareas que puedan causar impactos en la SST, sea competente tomando como base una educación, formación o experiencia adecuada, y deben mantener los registros asociados con este requerimiento. De forma similar, debe identificar las necesidades de capacitación, estableciendo los procedimientos requeridos de tal manera que los colaboradores tengan conciencia de ello.

9.6.1.2 Documentación.

La alta dirección debe conservar la información para describir los elementos claves del sistema de gestión y su interrelación. La documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe incluir la política y los objetivos de SST, la descripción del alcance del sistema de gestión de SST, la descripción de los principales elementos del sistema de gestión de SST y su interacción, y los documentos determinados por la organización como necesarios para asegurar la eficacia de la planificación, operación y control de procesos relacionados con la gestión de sus riesgos de SST.

9.6.1.3 Control operacional.

La organización debe determinar aquellas operaciones y actividades asociadas con los peligros identificados, en donde la implementación de los controles es necesaria para gestionar los riesgos para la SST. En el caso de la empresa PROLECHE, este control operacional se efectúa a través de las verificaciones en la producción y en los procesos administrativos vinculados con ella.

9.6.1.4 Preparación y respuesta ante emergencias

La organización debe establecer, implementar y mantener procedimientos para identificar el potencial de situaciones de emergencia y responder a tales situaciones; también para prevenir y reducir posibles enfermedades y lesiones asociadas a ellas. Debe planificarse la respuesta ante emergencias, considerando las necesidades de las partes interesadas. Estos procedimientos de respuesta ante emergencias deben probarse periódicamente y analizarse; de ser necesario deben modificarse, en particular después de la ocurrencia de incidentes y situaciones de emergencia. (NTC-OHSAS 18001, 2007).

9.6.2 Verificación y acciones correctivas.

La verificación y las acciones correctivas se refiere a las acciones que deben tomarse para el mejoramiento continuo del sistema. Se puntualiza los modelos de inspección, supervisión y observación, para identificar las posibles deficiencias del sistema y proceder a su acción correctiva. En la verificación se establecen procedimientos para hacer seguimiento y medir el desempeño del sistema para lograr el manejo más idóneo de las no conformidades. Por medio del control se dispone de los registros de seguridad y salud en el trabajo, y de resultados de auditorías. (NTC-OHSAS 18001, 2007)

9.6.2.1 Seguimiento y medición del desempeño.

La organización debe establecer y mantener procedimientos para hacer seguimiento y medir periódicamente el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.

9.6.2.2 Evaluación del cumplimiento legal.

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables. La organización debe evaluar el cumplimiento con otros requisitos que suscriba, combinando esta evaluación con la evaluación del cumplimiento legal, o estableciendo uno o varios procedimientos separados. La organización debe mantener los registros de los resultados de las evaluaciones periódicas (NTC-OHSAS 18001, 2007).

9.6.2.3 Accidentes, incidentes, no conformidades y acción correctiva y preventiva

La organización debe implantar y conservar procedimientos para definir la responsabilidad y autoridad para el manejo e investigación de accidentes, incidentes y no conformidades.

9.6.2.4 Registros y gestión de los registros.

La organización debe implantar y mantener procedimientos para identificar y disponer de los registros, así como de los resultados de las auditorías y de los análisis críticos. La organización debe establecer y mantener los registros necesarios para demostrar conformidad con los requisitos de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Estos registros deben ser legibles e identificables, permitiendo el seguimiento hacia las actividades involucradas (NTC- OHSAS 18001, 2007).

9.6.2.5 Auditoría.

(NTC-OHSAS 18001, 2007). La organización debe establecer y mantener un programa y procedimientos de auditorías periódicas para comprobar planeación y resultados del sistema de gestión.

9.6.3 Revisión por la Dirección.

(NTC-OHSAS 18001, 2007) La Dirección tiene la responsabilidad del funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante el establecimiento de los plazos de revisión y evaluación, para conseguir el objetivo final que es la correcta implantación de la política y los objetivos establecidos, en búsqueda de la mejora continua.

9.7 Marco metodológico

Esta investigación es de tipo descriptivo y evaluativo, que según Tamayo (2006), “este tipo de investigación comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente”. Además, esta investigación delimita los hechos que conforman el problema, que para este caso es definir la documentación que se requiere para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa PARMALAT Colombia Ltda.- procesadora de leche S.A, ubicada en el municipio de Cereté.

Así, el estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del mismo universo, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre variable de investigación.

9.8 Desarrollo temático

Se encontró que la empresa PARMALAT Colombia Ltda.- procesadora de leche S.A. planta Cereté cumple con varios de los documentos requeridos para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Es importante mencionar que la empresa pertenece al grupo francés Lactalis.

Los documentos elaborados son:

- Matriz de riesgos
- Matriz de EPP, formato de inspección y protocolo de entrega de arnés
- Estándares de seguridad
- Procedimiento para la investigación de incidentes y accidentes
- Reglamento de higiene y seguridad
- Manual básico de higiene y seguridad
- Actualización de plan de emergencias

9.8.1 Matriz de riesgos.

Para el diseño de la matriz se utilizó la metodología creada por la ARL sura, teniendo en cuenta el 100% de los procesos que se dan en la planta, y la totalidad del personal, incluyendo vinculados y contratistas, determinando los niveles de riesgo a través de un ejercicio matricial de calificación directa, en donde la estimación de la probabilidad es orientada por la calidad y suficiencia de los controles y defensas existentes y la calificación de las consecuencias por la afectación en la salud, pérdidas económicas, de imagen e información; haciendo más amplias las posibilidades de calificación. (ARL Sura, 2016). En esta metodología se utiliza la matriz de valoración de riesgos como se muestra a continuación:

Tabla 19 Matriz de valoración de riesgos.

MATRIZ DE VALORACIÓN DE RIESGOS		CONSECUENCIAS			
		INSIGNIFICANTE	MODERADO	DAÑINO	EXTREMO
PROBABILIDAD	MUY ALTA	MEDIO	ALTO	CRITICO	CRITICO
	ALTA	MEDIO	ALTO	ALTO	CRITICO
	MEDIA	BAJO	MEDIO	ALTO	ALTO
	BAJA	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO

Fuente: ARL Sura

Como se puede observar en tabla 19, se presenta la clasificación de la probabilidad de ocurrencia en baja, media, alta y muy alta, y las consecuencias en insignificante, moderado, dañino y extremo.

9.8.2 Priorización de los riesgos.

Basados en los resultados obtenidos y registrados en la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, se priorizan los riesgos identificados en la empresa procesadora de leche S.A. en: alto, medio y bajo.

Tabla 20. Priorización de riesgos

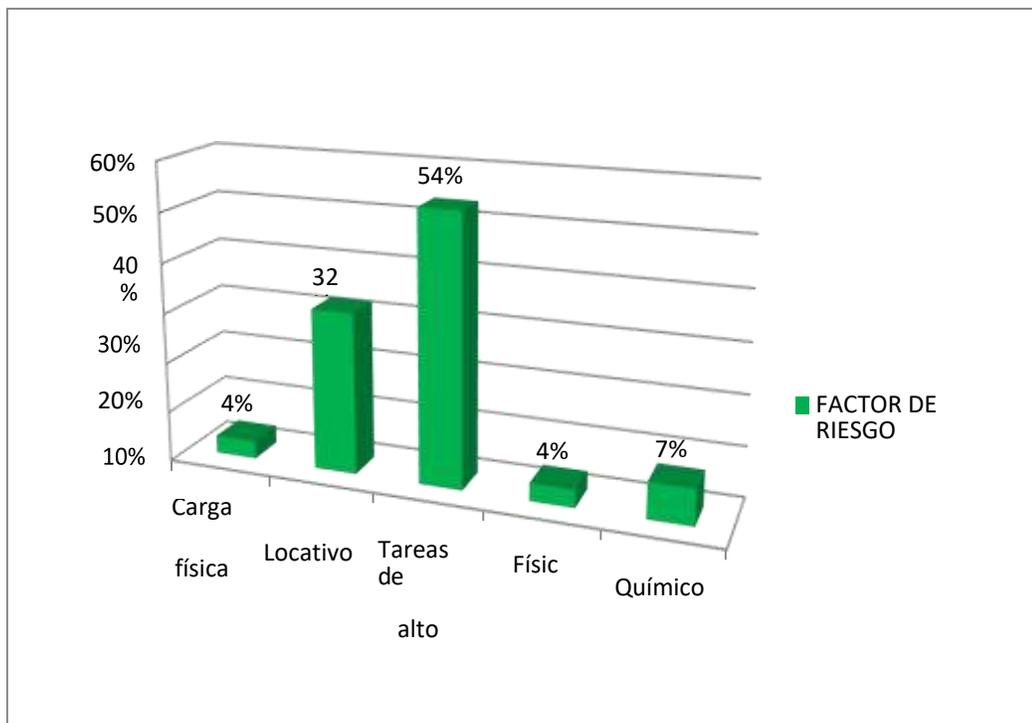
Riesgos	Riesgos identificados	Porcentaje
Bajo	17	7%
Medio	191	81%

Alto	28	12%
Crítico	0	0%
Total	236	100%

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la tabla 20, los riesgos identificados se dan con mayor proporción con un porcentaje del 81% en el nivel medio, expresado numéricamente en 191. De la misma manera, los riesgos críticos representan el menor porcentaje siendo este nulo. Los riesgos catalogados como altos, a su vez presentan la siguiente frecuencia:

Ilustración 24. Frecuencia factores de riesgo nivel alto.



De acuerdo con la frecuencia de factores de riesgo mostrada en la ilustración anterior, se muestra que son mayoritarios los riesgos generados por tareas de alto riesgo con un 54% del total de riesgos valorados como nivel alto.

Teniendo en cuenta la ilustración 24 atendiendo a los factores de riesgo, se registran posteriormente los riesgos que hay que intervenir como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 21. Intervención de riesgos prioritarios

Riesgo	Acción correctiva
Tareas de alto riesgo	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer programa de permisos para tareas de alto riesgo • Elaborar estándares de seguridad • dotar al personal de los elementos de protección necesarios para la realización de la tarea.
Locativo	<ul style="list-style-type: none"> • señalar riesgos en las áreas • mejorar las condiciones de infraestructura de la empresa • diseñar un programa de orden y aseo
Químico	<ul style="list-style-type: none"> • capacitar al personal en manejo de sustancias químicas • ubicar el MSDS de los químicos en lugares visibles a los puestos de trabajo. • diseñar el programa de vigilancia de productos químicos • elaborar estándar de seguridad para el manejo de sustancias químicas.
Físico	<ul style="list-style-type: none"> • diseñar programa de vigilancia epidemiológica • dotar al personal con los elementos de protección necesarios

Carga física

- utilizar ayudas mecánicas para el levantamiento de cargas
 - capacitar a los empleados en el manejo correcto de cargas
 - establecer el programa de pausas activas
-

Fuente: elaboración propia

9.8.3 Matriz de elementos de protección personal (EPP), inspecciones y procedimiento de entrega de EPP.

Se realizó la matriz de elementos de protección personal (EPP) que especifica los requerimientos para trabajar en cada área de la empresa; las áreas y/o procesos que se tuvo en cuenta son: evaporación, caldera, aseo general de la planta, PTAR, laboratorios, empaque y embalaje, pasteurización, recibo de leche, soldador y visitas.

También, se elaboró un protocolo de entrega de arnés y un formato de inspección debido al mal estado que se le daba a dichos elementos de protección. Antes de implementar el protocolo, el arnés quedaba a responsabilidad de las personas que lo usaban, y al realizar una inspección inicial se encontró que no se almacenaban de la forma correcta lo que estaba ocasionando daño en las correas y los herrajes, por lo cual se determinó que deberían estar a cargo de la empresa. El protocolo tiene como finalidad proporcionar a los empleados de PROLECHE-PARMALAT, en calidad de administración y/o préstamo del arnés para el desarrollo de los diversos trabajos en alturas, con fines de brindarles mayor seguridad y proteger sus vidas ante el riesgo de caídas.

9.8.4 Estándares de seguridad.

Al realizar el inventario de tareas críticas y de alto riesgo, se encontró que estas no tenían estándares de seguridad establecidos, por lo que se elaboraron para distintas tareas con el objetivo de minimizar los riesgos y con esto la probabilidad de presentarse accidentes. Los estándares elaborados son de limpieza, manual de ciclones, cámara,

extractor, vibrofluidizador, codo y seguridad de suministro de amoniaco acumulador.

También, se ajustaron estos estándares a las necesidades de la empresa, debido a que se estaban presentando eventos relacionados con caídas a nivel:

- Estándar de seguridad: Desplazamiento a nivel
- Estándar de seguridad: Al subir y bajar escaleras
- Estándar de seguridad: Caminando en la vía pública

9.8.5 Procedimiento para investigar incidentes y accidentes de trabajo.

Se realizó un procedimiento para la notificación e investigación de los accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades laborales bajo los lineamientos que plantea la resolución 1401 de 2007. (Resolución 1401, 2007).

El objetivo principal es definir las actividades desarrolladas por la empresa procesadora de leche S.A. planta Cereté para la atención de accidentes e incidentes de trabajo, el procedimiento para su investigación y el establecimiento de las acciones preventivas o correctivas que se generen.

9.8.6 Manual básico de higiene y seguridad.

La falta de conocimiento de los empleados acerca de los riesgos a los que se encuentran expuestos y las medidas que deben tomar para mitigarlo es una falta recurrente en la empresa, en tal sentido se elaboró un manual básico de higiene y seguridad que tiene por objetivo capacitar al personal de una manera didáctica, dando consejos y recomendaciones para minimizar los accidentes en la empresa.

El manual será entregado a todo el personal de las sedes de PARMALAT Colombia. Los temas básicos en que se basa el manual son:

- Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)
- ¿A qué riesgos estamos expuestos?

- ¿Cómo reducir el riesgo ergonómico? - Pausas activas
- Principales causas de accidentes de trabajo
- Control de incendios
- Código de colores de tuberías de conducción
- Normas de seguridad
- Manejo manual de cargas

9.9 Conclusiones:

La realización de este trabajo facilita no solo el cumplimiento de la documentación requerida en el capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, sino que mejora la calidad de vida laboral y minimiza los riesgos a los que se encuentra expuesto el personal contratista y vinculado, gracias a una adecuada identificación de los riesgos y promoción de acciones preventivas y correctivas para controlarlos. La gestión de la seguridad es fundamental en las empresas y es indispensable para mejorar su productividad y rentabilidad, con una disminución de costos asociados a accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

A partir de los resultados del inventario de tareas críticas y de alto riesgo en el caso estudiado se pudo establecer que la empresa no dispone estándares de seguridad, por lo cual se recomienda el diseño de ellos mismos, para cuyo efecto se propone un listado para las diferentes actividades. Esto definitivamente tiene como objetivo minimizar los riesgos y con esto la probabilidad de que se presenten accidentes.

Por otra parte, se identificó que los empleados de la empresa carecen de los conocimientos necesarios acerca de los riesgos a los que se encuentran expuestos, y las medidas que deben tomar para mitigarlo, lo cual se evidencia como una falta recurrente en la empresa, se plantea realizar un manual básico de higiene y seguridad

laboral. Finalmente, se pudo observar que los riesgos más frecuentes son los asociados a carga física y los físicos.

9.10 Referentes bibliográficos

ARL Sura. (2016). *Riesgos Laborales ARL*. Recuperado el 22 de Julio de 2016, de <https://www.arlsura.com/>

Congreso de la República. (24 de enero de 1979). Ley 9. *Por la cual se dictan Medidas Sanitarias*.

ICONTEC. (24 de octubre de 2007). NTC-OHSAS 18001. *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos*. Colombia.

Méndez, C. (2011). *Metodología*. México: Limusa.

Ministerio de la Protección Social. (14 de mayo de 2007). Resolución 1401. *Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo*. Bogotá, Colombia.

Presidencia de la República. (14 de marzo de 1984). Decreto 614. *Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*. Bogotá, Colombia.

Presidencia de la República. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072. *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Colombia.

Presidencia de la República. (1 de febrero de 2016). Decreto 171. *Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, sobre transición para la implementación del SG-SST*. Bogotá, Colombia.

Ruíz, J. (2003). Breve Análisis de la Evolución, Innovación y mejores prácticas de los procesos industriales. *Boletín IIE*, 27(3), 84-90.

Tamayo. (2006). Marco metodológico. Recuperado de: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0088963/cap03.pdf>

10 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y GESTIÓN AMBIENTAL EN LAS EMPRESAS.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND ENVIRONMENTAL MANAGEMENT IN COMPANIES

Proyecto de investigación: Diagnóstico de la creación e implementación de sistemas administrativos y contables de pequeñas y medianas empresas.

Omaira Bernal Payares

Doctora en Ciencias Sociales, Docente Corporación Universitaria Rafael Núñez, Correo electrónico: omaira.bernal@curnvirtual.edu.co

Paola Stella Hernández Martelo

Magíster en Derecho, Docente Corporación Universitaria Rafael Núñez. Correo electrónico: Paola.hernandez@curnvirtual.edu.co

Ana Susana Cantillo Orozco

Magíster en Administración, Docente Universidad Tecnológica de Bolívar. Correo electrónico: ascantillo@utb.edu.co.

No tendremos una sociedad si destruimos el medio ambiente

Margaret Mead

RESUMEN

Este capítulo de libro surge de la investigación descriptiva Responsabilidad Social Empresarial (RSE), dónde, se explican sus diferentes dimensiones, precisando conceptos como, el de contabilidad verde, de gran utilidad para la medición del impacto y costos ambientales empresariales. Además, se señalan algunos fundamentos jurídicos de la RSE en Colombia. El objetivo es, describir los tópicos principales de la RSE y su ámbito ambiental, empleando un enfoque cualitativo, de tipo de investigación descriptiva, utilizando la técnica de revisión documental. Por lo antes señalado, las organizaciones deben repensar sus prácticas de responsabilidad social, no seguir con acciones aisladas, a manera de paliativos a corto plazo, sino con acciones planificadas, organizadas y eficaces, proyectos de impacto social, que beneficien a la empresa y a sus grupos de interés.

Palabras clave: Gestión Ambiental, Economía, Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Grupos de Interés, Medio Ambiente, Contabilidad verde.

ABSTRACT

This book chapter arises from the Corporate Social Responsibility (CSR) research, where its different dimensions are explained, specifying concepts such as green accounting, very useful for measuring business environmental impact and costs. In addition, some legal foundations of CSR in Colombia are pointed out. The objective is to describe the main topics of CSR and its environmental scope, using a qualitative approach, of a descriptive research type, using the document review technique. For the aforementioned, organizations must rethink their social responsibility practices, not continue with isolated actions, as short-term palliative measures, but with planned, organized actions, social impact projects that benefit the company and its employees. interest groups.

Keywords: Environmental Management, Economics, Corporate Social Responsibility (CSR), Stakeholders, Environment, Green Accounting.

10.1 Introducción

El tema de Responsabilidad Social toma gran relevancia y es entendida como la capacidad de respuesta de las empresas o entidades, frente a los efectos de sus acciones sobre los grupos con los que se relaciona (Bull, 2004), concepto del Centro Colombiano de RSE. Hoy por hoy, la responsabilidad social empresarial, cumple una gestión que se encuentra enmarcada en acciones que responden a un plan estratégico, que debe estar ligado a los valores, la misión, la visión y los objetivos empresariales, en procura de la competitividad, sostenibilidad y desarrollo organizacional y socioeconómico.

Tal como lo señala Cantillo, Márquez & Mestre (2019), las definiciones de responsabilidad social empresarial (RSE) o responsabilidad social corporativa (RSC), son diversas, razón por la cual, resulta interesante analizar distintos conceptos para comprender de una mejor forma lo que es e implica la RSE.

Cabe destacar que, en 1999, surgió una iniciativa denominada “Pacto Global” durante el Foro Económico Mundial, celebrado anualmente en Davos (Suiza), en este escenario más de 250 líderes mundiales, se reunieron para analizar problemáticas de tendencia mundial que, afectan el desarrollo de las naciones y se acordó un pacto enfocado a la RSE.

Respecto al Pacto Mundial de Naciones Unidas, este fue lanzado en el año 2000, buscando que las empresas, diseñen sus estrategias y operaciones, realicen sus negocios, teniendo en cuenta, diez principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medio ambiente, y lucha contra la corrupción. Lo cual, requiere que, se tomen medidas que promuevan y materialicen los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la ONU y lo acordado en el Acuerdo de París.

La RSE, es hoy para las diferentes empresas un gran instrumento de renovación que permite convertirse en una propuesta con gran valor para los grupos de interés con los que se encuentra interactuando y uno de los grandes retos que toda empresa debe enfrentar radicando su éxito en la destreza para adelantar de una

manera responsable, trabajando asociadamente con otros representantes sociales e influir en el rumbo económico. Supone además un sentido general con la aportación de beneficios al individuo, los colaboradores y la comunidad.

10.2 Descripción del problema:

Existe el compromiso de aplicar la Responsabilidad Social Empresarial, pero existe un gran número de empresas que, no desarrollan prácticas empresariales enfocadas en la RSE, esto pese al beneficio que representa para la comunidad, la organización y el planeta. Es urgente que las empresas tomen conciencia del gran impacto que tienen sus prácticas empresariales y del impacto social y ambiental que generan sus operaciones. Las empresas por diversos medios se están informando acerca de la RSE y la implementación de estrategias enfocadas a la misma, les permite: abrir nuevos mercados, reflejar una imagen confiable en la población (legitimidad social), generar empleos decentes y desarrollar su actividad productiva sin generar un detrimento social o ambiental.

Las empresas deben de alinear su intervención social y convertirla en parte de su estrategia organizacional, dándole importancia al medio ambiente cuando desarrollan su objetivo social. Es necesario que, el actuar de la empresa refleje su misión y visión, y los objetivos empresariales, deben orientarse al desarrollo de la función social que tiene la empresa, lo cual, permitirá mayores beneficios tangibles e intangibles para la empresa y sus stakeholders, también conocidos como grupos de interés.

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación presenta como objetivo describir algunos aspectos relevantes de la Responsabilidad Social Empresarial y de su dimensión o gestión ambiental, basados en diferentes enfoques, esto con el fin de que, las empresas adopten medidas, diseñen estrategias y ejecuten acciones considerando las distintas dimensiones de la RSE, en procura de generar competitividad y mayores beneficios sociales y ambientales en un largo plazo.

Nótese que, la responsabilidad social genere retos a las empresas y resulta de gran valor para los grupos de interés con los que se encuentra interactuando, que la organización empresarial ejecute prácticas en RSE. Respecto a los desafíos, uno de ellos es desarrollar la habilidad para prosperar de una forma responsable y en asociación con otros actores sociales, para el desarrollo de acciones encaminadas al bienestar social, al bien común y a la solidaridad. Esto también supone que, las empresas adopten acciones y posturas más conscientes de su entorno y más solidarias, donde se preocupen por identificar las problemáticas y necesidades de sus colaboradores, de la comunidad y del medio ambiente.

Respecto al control ambiental, este ha sido un tema relevante, el enfoque de conservación del medio ambiente, se ha convertido en algo indispensable dentro de cualquier estudio de factibilidad, por ello, se hace necesario el uso de herramientas que permitan predecir y medir el impacto de las actividades empresariales en el entorno y en sus grupos de interés, una percepción temprana de los mismos, posibilita la toma de decisiones para la solución de los problemas y para la mitigación o prevención del impacto nocivo, lo cual, además, propicia la sostenibilidad en la empresa.

10.3 Metodología

El tipo de investigación es investigación descriptiva, según Sabino (1992), trabaja sobre realidades de hechos, con una característica fundamental de presentar una interpretación correcta. Por su parte, Arias (2012), reseña que, la investigación descriptiva, describe un hecho, fenómeno, individuo o grupo, para formar la estructura y actuación de dicho fenómeno; Con un análisis documental, dado que la información respecto a la responsabilidad social y gestión ambiental está asentada en textos especializados, documentos y bases de datos. Para Hurtado (2000) la revisión documental como técnica recurre a información escrita bajo la forma de datos o como textos que en sí mismos constituyen los eventos de estudio.

10.3.1 Responsabilidad Social Empresarial.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es de gran relevancia en el contexto nacional e internacional, lo cual, explica el interés de regularla y promulgarla, por ello se han expedido normativas que promueven que las empresas divulguen lo relacionado con las prácticas que implementan en Responsabilidad Social Empresarial (Valenzuela, Jara & Villegas, 2015).

Es necesario conceptualizar la Responsabilidad Social Empresarial, al respecto, autores como Antelo & Robaina (2015) la definen como, la obligación empresarial de aportar al desarrollo económico sostenible, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores junto con sus familias, procurando el bienestar de la comunidad (p.59).

Nótese que, el primer paso para que una empresa sea socialmente responsable, es la concientización de los propietarios, la alta gerencia, sus representantes, colaboradores y trabajadores, del impacto que las operaciones de la organización causan en la compañía y externamente.

También es necesario tener un análisis del contexto social, económico, cultural y ambiental, la identificación de las necesidades y problemáticas sociales existentes, para luego, tomar decisiones, planificar, organizar, asumir compromisos, establecer estrategias y ejecutar acciones concretas y dirigidas a prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, teniendo en cuenta a sus grupos de interés, también llamados stackholders.

Es así como Cutlip & Center (como se cita en Preciado, 2015), plantean que, el entorno constituye el supra-sistema de todas las organizaciones, en donde las empresas deben adaptarse al gran sistema, con la finalidad de perdurar en el largo

plazo, para lo cual, deben realizar diálogos con la población que la integra, para así, alcanzar un buen entendimiento de la RSE.

En ese contexto, Márquez & Mestre (2019), indican que, para gestionar los procesos de la RSE, se requiere desplegar métodos alineados a los stakeholders o grupos de interés tanto externos como internos en procura de sostenibilidad o existencia en el tiempo.

Cabe resaltar lo manifestado por Duran, Fuenmayor, Cárdenas y Hernández (2016), respecto a la necesidad de que las organizaciones planifiquen objetivos socioeconómicos afines a los grupos internos y externos de interés, que procuren la armonía entre las funciones económicas y sociales. En este contexto, Torassa (2010), hace mención en su trabajo que la RSE, no se debe de convertir en una carga o un costo para una empresa, sino debe mirarse como un factor esencial de gran importancia para su supervivencia, por ello, aquellas empresas que dejen a un lado este aspecto arriesgan su legitimidad social y su posicionamiento en el mercado.

En este contexto, Cantillo, Márquez & Mestre (2019) plantean lo dinamizador de la RSE, al promover relaciones más estrechas y armónicas con los stakeholders. Esta permite enfocarse en los actores internos (empleados, colaboradores, accionistas, por ejemplo) y actores externos (clientes, proveedores, distribuidores, competidores, entre otros.)

Dentro de este marco, el concepto de la RSE por su dinámica dentro de las organizaciones está en evolución y el mundo empresarial, debe incorporarlo para pasar de sociedad industrial antigua, a una sociedad actualizada, globalizada y con gran sentido de responsabilidad, conciencia y con compromiso con la conservación del medio ambiente y de la sociedad en su conjunto (Evans, 2010).

10.3.2 Las dimensiones y ámbitos estratégicos de la responsabilidad social empresarial.

Analizar dimensiones de la RSE, permite comprender sus diferentes ámbitos y los distintos compromisos que se desprenden de cada dimensión. Autores como Lucas (2005) identifican tres dimensiones, internas, medio ambientales y externas.

Por su parte, la Comisión de las Comunidades Europeas (2001), citado por Valenzuela et al (2015), desarrolló una investigación para medir las prácticas de la RSE sobre el entorno, enfocándose en grupos de interés (ej. los accionistas), considerando en el proceso de medición de resultados, cinco dimensiones: la social, económica, legal, ética y la medioambiental.

Autores como Ulla (2003) identifican seis dimensiones que se explican en la Tabla 22.

Tabla 22. Dimensiones RSE

Dimensiones	Interna	Externa
1. Económica	Se refiere a que la empresa sea sostenible financieramente, que genere utilidades y se mantenga en el mercado. Esta dimensión prioriza la generación y distribución del valor agregado de acuerdo con las condiciones del mercado, la equidad y justicia entre accionistas y trabajadores	Está orientada a la participación en la definición e implantación de planes económicos para su país o región. Considera el aporte de impuestos de las organizaciones a las instituciones públicas, la generación y distribución de servicios y bienes que son útiles y rentables para la comunidad.

2. Social	Busca generar a los proveedores, directivos, inversionistas y trabajadores, una buena calidad de vida, brindando excelentes condiciones de trabajo y el pleno desarrollo de sus competencias y habilidades profesionales.	Corresponde a lo sociocultural y la política externa, es una dimensión que apunta a ejecutar acciones para preservar y mejorar el mercado donde se desarrolla la organización, la comunidad que la rodea y los recursos que utiliza, donde no solamente se requiere de apoyo económico, sino también, apoyo con otro tipo de recursos.
3. Ecológica	Referente a la responsabilidad sobre cualquier tipo de daño ambiental que ocasiona la organización, por la realización de sus procesos productivos, productos terminados o subproductos derivados, por tanto, incluye la prevención y reparación de los daños.	Son acciones que realizan las organizaciones para la preservación general del medio ambiente, independientemente de los recursos que utiliza, sus niveles de contaminación o el territorio en el cual se encuentra.

Fuente: Elaboración propia (2019) con base en (Ulla, 2003).

Nótese que, la RSE en las dimensiones arriba mencionadas, requieren de acciones estratégicas, planificadas y organizadas dentro de las empresas, alineadas con la visión y la misión empresarial, que apunten a aspectos como el cuidado del recurso humano de la empresa, la preservación del medio ambiente y la protección a la comunidad.

10.3.3 La RSE como estrategia corporativa.

Respecto a la implementación de acciones estratégicas, autores como Kim y Mauborgne (2009), han señalado que, para desarrollar una estrategia corporativa que sea una ventaja competitiva, implica hacer un análisis cuidadoso del entorno, evaluando las fortalezas y debilidades de los actores que la conforman, y de los

rivales, para luego, elaborar una, estrategia distintiva que permita un mejor desempeño frente a los competidores (p. 81).

Sobre el asunto, Oseda, Sangama & Añaños (2019) plantean la responsabilidad social (RS) como un compromiso de ejecutar acciones respecto al entorno social y ambiental, alineados a los principios estratégicos, en ella, los directivos y propietarios, deben desarrollar sus estrategias corporativas por medio de un estudio de la industria, que tenga como principal enfoque la RSE. Para ello, se debe hacer un análisis de stakeholders estratégicos, que permita desarrollar una estrategia innovadora que genere grandes utilidades económicas a las organizaciones, teniendo siempre presente que, la responsabilidad social, es un gran compromiso que tienen las empresas para regentar sus gestiones para el mejoramiento social, económico y ambiental.

10.3.4 La RSE respecto a su dimensión ambiental

Otro concepto de RSE es el de Dahlsrud (2008) que la define como un conjunto de políticas empresariales, adoptadas libremente con el propósito de contribuir adecuadamente a la sociedad, conservando el medio ambiente y manteniendo una relación beneficiosa con determinados grupos de interés.

Y, es precisamente la gestión ambiental, la que propicia que cada día se escuche más frecuentemente en el mundo empresarial, términos como las normas ISO, huella verde, memoria de sostenibilidad.

Según un estudio científico de Ferreiro (2006), las empresas tienen gran responsabilidad en el deterioro del medio ambiente, por ello son fuertemente presionadas por diferentes organizaciones, la comunidad, donde se les exige que ejecuten acciones encaminadas a la preservación y cuidado del medio ambiente.

Nótese que, las empresas en Colombia tienen una función social y un deber legal de velar por la preservación de un medio ambiente sano, esto implica el ejecutar acciones de Responsabilidad Social Empresarial, que bien diseñadas, pueden generar un mayor rendimiento económico y financiero a la empresa, una reducción de los costos de producción, un aumento del Goodwill y el posicionamiento en el mercado de la organización.

Ciertamente, las empresas deben considerar el impacto ambiental de sus decisiones, y para medir ese impacto una de las disciplinas que resulta de mucha utilidad es la contaduría pública y dentro de esta encontramos la contabilidad medioambiental, también conocida como contabilidad verde, ecológica o ambiental.

10.4 Contabilidad Ambiental

Nótese que, la crisis ambiental mundial y la evolución de los sistemas contables, explica el surgimiento de la contabilidad ambiental, que según la Fundación Fórum Ambiental (1999) es la producción, análisis y uso de información financiera y no financiera que, busca integrar las políticas económica y ambiental de la empresa para hacerla sostenible. De ahí, que hoy se estudie y se promueva la aplicación en las organizaciones, de la Teoría Tridimensional de la Contabilidad (T3C), que hace mención a guías contables enfocadas a lo ambiental, social y económico, extensiones únicas con características diferenciadoras, pero que confluyen y se gestionan en una organización.

Cierto es que, el medio ambiente que habitamos cuenta con recursos naturales que son limitados, siendo un interés del ser humano, su preservación para futuras generaciones. Para Salah El Serafy (2002), la contabilidad verde o Contabilidad medioambiental, se refiere a los recursos naturales y a la población, a

la forma básica de compilar Indicadores del cambio medioambiental que se expresan en índices basados en unidades físicas.

Y para considerar cada una de las dimensiones y su análisis dentro de un sistema de gestión de información ambiental, Mejía & Ceballos (2016) señala que, existe una disciplina social que, estudia la valoración cuantitativa y cualitativa del patrimonio ambiental de una organización que es la biocontabilidad. Resulta claro, que la estructura de los informes financieros esta direccionada a los elementos ambientales que lo conforman, en este sentido, Mejía, Mora, Montes, & Montilla. (2014) plantean denominaciones para los componentes de la ecuación patrimonial o contable, tales como: activo ambiental, pasivo ambiental y patrimonio ambiental, de igual forma, realizan conceptualización de ingresos, costos y gastos ambientales.

Sucede que, tal como lo plantean, Martínez, Armenta & Cabrera (2019) se requiere una contabilidad que refleje como las organizaciones actúan ante el medio ambiente, recurriendo a cuentas claras y específicas sobre costos sociales y ambientales. Estos últimos, de mucha relevancia día a día, por su connotación en la toma de decisiones, donde las empresas, no solo se limitan a los costos de producción tradicionales.

Por lo tanto, es necesario que, en la contabilidad se incluyan los costos de carácter ambiental, costos por el consumo de elementos como el aire, agua, recursos no renovables, entre otros. En este sentido, García (2001), citado en Colmenares y Valderrama (2015) señalan que, son costos ambientales los que buscan eliminar los efectos de la contaminación generada por los desechos sólidos o líquidos, humo, gases, ruido, descargas residuales, así como, los gastos por convertir los productos terminados en artículos que sean biodegradables. Recomienda el autor antes citado que, es conveniente internalizar estos costos, dada su afectación empresarial y su incidencia en los procesos de desarrollo económico.

10.4.1 Ámbito Jurídico de la Responsabilidad Social Empresarial, enfocado especialmente, a la dimensión ambiental.

Cabe resaltar que, según lo expuesto por varios teóricos de RSE, esta tiene varias dimensiones, dentro de las cuales, se mencionan la económica, la social, la ecológica, la laboral, la de seguridad social, todos estos aspectos, ampliamente desarrolladas desde lo jurídico a nivel nacional e internacional.

Hay que precisar entonces que, respecto al ámbito jurídico, en el presente escrito, señalarán algunos fundamentos constitucionales relacionadas con la RSE, enfocados a generalidades y al ámbito medio ambiental.

Teniendo en cuenta que, la base del sistema jurídico colombiano es la Constitución Política de 1991, es menester resalta que, la Constitución política de Colombia [Const.] (1991), Artículo 333 [Título 12, Cap.1] establece que, la empresa además de ser la base del desarrollo tiene una función social que implica obligaciones.

Agrega el artículo arriba mencionado que, la ley delimitará hasta donde existe libertad económica cuando así lo requiera el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.

De la interpretación del artículo 333 de la Constitución Política se colige que, la empresa debe cumplir compromisos o responsabilidades sociales por tener una función social y su libertad económica no es absoluta ya que puede ser restringida en aras del interés social, ambiental o del patrimonio cultural de la Nación.

Precisamente, la RSE apunta a esa función social de la empresa, que implica atender compromisos que generen beneficio social, que apunten a la dignificación del ser humano y al bien común, teniendo presente la realidad social, económica y la normatividad vigente.

Para la RSE hay un aspecto importante a considerar, la economía, en Colombia, hay que precisar que la dirección general de la economía está a cargo del Estado. Así lo dispone el artículo 334 de la Carta Magna. Agrega la norma en mención que, son fines del estado el promover la productividad, la competitividad y el desarrollo armónico de las regiones; el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes; la distribución equitativa de las oportunidades y los beneficios del desarrollo y la preservación de un ambiente sano.

Nótese que los fines del Estado en lo económico, apuntan a aspectos de Responsabilidad Social, fines que, además, deben orientar el actuar de las empresas y de la sociedad civil en Colombia.

Por ello, se entiende que, por ejemplo, el artículo 95 constitucional, establezca como deber de las personas (entiéndase personas naturales y jurídicas) la protección de los recursos culturales y naturales del país, así como el velar por la conservación de un ambiente sano Constitución política de Colombia [Const.] (1991 [2013]).

En relación con el mandato constitucional del artículo 95, puede afirmarse que este también es un fundamento de la Responsabilidad Social y compromete a las empresas en Colombia, a la protección de los recursos y conservación del medio ambiente ejecutando prácticas empresariales orientadas a la RSE.

En cuanto, a un medio ambiente sano, la Ley 99 de 1993, establece varios principios generales ambientales que, deben orientar el desarrollo económico y social del país, principios encaminados a garantizar un desarrollo sostenible. Asimismo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en aspectos económicos,

ambientales y sociales, plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible con 169 metas.

Con referencia, a las dimensiones de la responsabilidad social empresarial, se observa que, el gobierno colombiano, está comprometido a nivel local, departamental, regional y nacional, con varias de las dimensiones, lo cual, se traduce en varias acciones aprobadas en los planes de desarrollo municipales, departamentales y en el nacional. También, se observa en dichos planes, varias acciones orientadas a cumplir Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Enfocados ahora en lo referente a la normatividad colombiana relacionada con el medio ambiente, existen compromisos medioambientales, establecidas, por ejemplo, en la siguiente normatividad: Ley 23 de 1973, Ley 99 de 1993, Ley 300 de 1996, Ley 388 de 1997 y Ley 491 de 1999, Decreto 1076 de 2015, Decreto 2811 de 1974, Decreto 1124 de 1994.

Por otra parte, la responsabilidad social enfocada al medio ambiente es un tema contemplado en normas técnicas como las siguientes: norma 14000 de la Organización Internacional de Normalización (ISO, 1996); la norma 14001 (ISO, 2015), en materia de responsabilidad social, la norma 26000 ISO (2010); y por último, tenemos la norma SA 8000, que es una certificación internacional para las empresas que desarrollan, mantienen y aplican prácticas socialmente aceptables en el puesto de trabajo, creada por una organización estadounidense llamada Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International - SAI).

Y cabe resaltar que, la RSE es un tema que fue abordado en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (*Global Compact*), instrumento internacional, iniciativa que promueve implementar 10 principios universalmente aceptados para promover la

RSE y la integración de los sectores público, privado y de la sociedad civil, comprometiéndolos a la construcción de un planeta sostenible.

Nótese que, los 10 Principios del Pacto Mundial o Global de la Organización de las Naciones Unidas -ONU, se desprenden de las convenciones y declaraciones de las Naciones Unidas, involucran aspectos que, se encuentran además regulados en diferentes fuentes formales de derecho internacional como tratados, convenios de la Organización Internacional del Trabajo-OIT y en normatividad de la legislación nacional vigente en Colombia.

Ahora bien, 10 principios del Pacto Mundial de la ONU, tiene relación específicamente, con cuatro áreas tal como se observa a continuación:

- Derechos humanos

Principio 1: las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.

Principio 2: las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.

- Trabajo

Principio 3: las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Principio 4: las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

Principio 5: las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.

Principio 6: las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

- Medio ambiente

Principio 7: las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.

Principio 8: las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

- Lucha contra la corrupción

Principio 10: Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

En consecuencia, los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, se derivan de fuentes formales de derecho como lo son: la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

10.5 Conclusiones

La Responsabilidad Social Empresarial, debe alinearse con la visión y la misión de la empresa, es un tema que abarca diferentes aspectos o ámbitos de gran relevancia para las empresas, para la sociedad y para los Estados, pues se refiere a dimensiones tales como el medio ambiente, lo social, lo laboral, la seguridad social, lo económico.

Respecto a las prácticas empresariales enfocadas a la RSE, estas pueden mejorar los procesos empresariales, el medio ambiente y la calidad de vida de la humanidad, en especial, la de los grupos de interés, donde confluyen trabajadores, proveedores, entre otros.

En relación con las dimensiones y ámbitos estratégicos de la RSE, podemos resaltar que, desde lo económico, se procura que las empresas sean sostenibles reconociendo, valores, principios como la equidad, la justicia y la necesidad de que

las empresas reconozcan impuestos que permitan al Estado realizar entre otras su función social.

Desde lo Social, concretamente, desde el ámbito laboral, las prácticas de RSE, apuntan generar una óptima calidad de vida a los trabajadores, otorgando, por ejemplo, trabajos en condiciones dignas y justas, garantizando su desarrollo integral.

Ahora desde lo ecológico, es responsabilidad de todos, incluyendo a las empresas, el realizar acciones de RSE relacionadas con reparar el daño ambiental y la preservación del medio ambiente, entendiendo que, tenemos recursos finitos y debemos administrarlos eficientemente y conservarlos.

En lo referente al ámbito o dimensión ambiental, es necesario que las empresas en sus planes de acción contemplen acciones enfocadas a este ámbito de la RSE, para hacerlo de forma metódica, se requiere el uso de herramientas de información, control y evaluación, que se encuentren en concordancia con las exigencias normativas tanto a nivel local, nacional e internacional; estos requerimientos se satisfacen con un modelo de contabilidad ecológica.

Con el paso del tiempo, la perspectiva que tienen muchas empresas sobre sus intereses principales ha evolucionado. Actualmente, muchas entidades muestran mayor preocupación por el bienestar de su recurso humano y su relación con la sociedad, que por vender o comprar un producto. Para obtener esta gestión responsable y competitiva dentro de la organización, se ha hecho notable la Responsabilidad Social Empresarial, la cual define (Porter, 2006) como una técnica donde las empresas pueden obtener mayor rendimiento focalizando obligaciones de empleados y planes, en acciones socialmente útiles, es decir, que debe haber una

armonía en la administración, donde la empresa busque, en su plan de acción, el mejoramiento social y ambiental, por supuesto, sin dejar a un lado el objetivo fundamental que es el bien económico de sus asociados y miembros.

Nótese que, para desarrollar prácticas de RSE las empresas no solo deben enfocar sus esfuerzos hacia una dimensión externa, pues desde lo interno, pueden trabajar para ser cada día más responsables socialmente, ejecutando acciones que beneficien al cliente interno, por ejemplo, al trabajador en ámbitos como el laboral y de seguridad social. También, se pueden hacer esfuerzos para generar una cultura de la Responsabilidad Social en la organización, concientizándose que cada operación de la empresa genera impactos en lo social, en lo económico y en lo ecológico.

Ahora bien, el tema de RSE ha hecho que muchas empresas se vean obligadas a prepararse para los constantes cambios que se están generando debido a la globalización, lo cual, les genera un alto grado de competitividad en el mercado, tanto a nivel nacional como internacional o mundial. Tanto es así que, le permite a la empresa desarrollar emprendimientos sociales, creando un valor económico agregado, a través de estrategias que potencializan el negocio donde quedan satisfechas las expectativas a los trabajadores, accionistas, colaboradores, clientes, proveedores y el entorno social y se legitiman socialmente.

Igualmente, se debe tener en cuenta que, la Responsabilidad Social Empresarial es, como lo expresa la (Comisión Europea, 2001), una “integración voluntaria” de las preocupaciones sociales, ambientales y de respeto a los derechos humanos, la cual, es apoyada por el cumplimiento estricto de obligaciones legales y canalizar acciones encaminadas a objetivos de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Nótese que, en Colombia, existe normatividad referente a los diversos ámbitos que abarcados por la RSE e incluso, existen pactos internacionales y normas de calidad que apuntan a que las empresas se certifiquen respecto a la Responsabilidad Social Empresarial.

10.6 Recomendaciones

Mayor dinamismo en Colombia en relación con la implementación y cumplimiento de la RS -Responsabilidad Social-, donde el Estado, empresas, clientes y la sociedad en general, ejecuten acciones hacia la generación de valor social desde las distintas dimensiones de la RSE, incluyendo la ambiental.

Con el fin de implementar acciones encaminadas a la RSE, las empresas podrían previo al diseño de las estrategias y determinación de las acciones hacer lo siguiente:

- Proceso de identificación de necesidades y problemas de sus grupos de interés o stakeholders.
- Análisis DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas)
- Estudios de factibilidad.
- Análisis financieros.
- Análisis de la Contabilidad Ecológica.
- Análisis del marco legal, para facilitar la comprensión y verificación del cumplimiento de requisitos hacerlo a partir de una Matriz legal.

Todo lo anterior, con el fin de que se diseñen planes y estrategias teniendo conciencia de las circunstancias y demás aspectos a considerar, en procura de tomar decisiones estratégicas respecto a las acciones a ejecutar buscando la competitividad y la sostenibilidad.

Luego, la empresa puede ejecutar sus prácticas de RSE teniendo en cuenta los ciclos PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) que al final, permita una mejora continua del proceso.

Respecto a las empresas, por ejemplo, a las Pymes del caribe colombiano, estas deben ser responsables socialmente, su visión, misión y valores corporativos deben orientarse a la generación de valor social que, busque impactar positivamente en su entorno. El orientar sus estrategias y acciones a la RSE, además de generar bienestar social les otorga una ventaja competitiva.

Asimismo, las Pymes del Caribe colombiano, en su gestión contable y administrativa, deben incorporar de manera coherente, el origen de cada recurso, su determinación y registro contable, para una correcta evaluación de la sostenibilidad ambiental en contexto con el desarrollo local.

Además, se hace indispensable que las empresas generen una cultura empresarial orientada a la RSE, que genere un compromiso de todos, generando alianzas con el Estado y la academia, para poder asumir los desafíos que la responsabilidad social, genera en contextos dinámicos y con realidades sociales, económicas, culturales y tecnológicas muy cambiantes.

Resulta además necesario, que las empresas cuenten con la dirección, asesoría y el trabajo de profesionales altamente capacitados, competentes, responsables y motivados, que tengan conocimiento en disciplinas como la administración de empresas, la economía, la contaduría y el derecho, que brinden su colaboración en el diseño de estrategias encaminadas a las prácticas de RSE.

Ahora bien, en caso de que las organizaciones no tengan profesionales en estas disciplinas en su planta de personal, pueden buscar consultorías que les permitan tener asesoría especializada en diferentes aspectos requeridos para el correcto diseño de estrategias y planes de acción, que apunten al desarrollo de prácticas empresariales en RSE que procuren la sostenibilidad financiera de la empresa, el beneficio social y el desarrollo económico de las regiones.

10.7 Referentes bibliográficos

- Agenda 2030-Transformando Colombia. (s.f.). Obtenido de UNDP - United Nations Development Programme: https://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/MedioAmbiente/Publicaciones%20proyectos/Agenda%202030_correcciones_NR_15mayo%20WEB.pdf
- Antelo, Y., y Robaina, D. (2015). Análisis de la Responsabilidad Social Empresarial basado en un modelo de Lógica Difusa Compensatoria. *Ingeniería Industrial*, 36(1), pp. 58-69. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362015000100007&lng=es&tlng=es
- Ayuso, Silvia, & Mutis, Juliana (2010). El Pacto Mundial de las Naciones Unidas - ¿una herramienta para asegurar la responsabilidad global de las empresas?. *Journal of Globalization, Competitiveness & Governability / Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad / Revista de Globalização, Competitividade e Governabilidade*, 4(2),28-38. [fecha de Consulta 12 de Noviembre de 2020]. ISSN:. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5118/511851324006>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Bull, Benedicto (2004). Responsabilidad social de las empresas: ¿Una solución para el desarrollo en América Latina? *Revista Venezolana de Gerencia* ISSN 1315-9984
- Cantillo Orozco, A. S., Márquez Morales, C. G., & Mestre Carreño, E. M. (2019). Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las plantas de beneficio de palma de aceite: Caso: departamento de Bolívar. *Revista Colombiana De Contabilidad - ASFACOP*, 7(14), 119-134. Recuperado a partir de <http://ojs.asfacop.org.co/index.php/asfacop/article/view/156>
- Castro Alfaro, A.F. 2015. Ética empresarial en la responsabilidad social universitaria. *Aglala*. 4, 1 (jul. 2015), 1-13. DOI: <https://doi.org/10.22519/22157360.728>. Recuperado a partir de <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/728>

- Colmenares, L., Valderrama, Y., & Adriani, R. (2015). Representación contable desde la perspectiva del impacto ambiental empresarial. En el contexto del desarrollo de actividades industriales en Latinoamérica. Cuadernos de contabilidad, 16(41) Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5430448>
- Congreso de la República de Colombia, ley 99 (1993).
- Comisión Europea. (2001). Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las. Bruselas.
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 334.7 de julio de 1991 (Colombia). Constitución política de Colombia [Const.] (1991 [2013]). Bogotá: Legis Editores S.A.
- Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 15, pp. 1-13. Recuperado de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/csr.132/full>
- Duran, S. Fuenmayor, A. Cárdenas, S. & Hernández, R. (2016). Emprendimiento Como Proceso De Responsabilidad Social En Instituciones De Educación Superior En Colombia Y Venezuela. Desarrollo Gerencial, 8(2), 58-75. Recuperado de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/256>
- Evans, A. (2010). Una respuesta a la acción social, de la rentabilidad a la responsabilidad social empresarial. Revista Ciencias Estratégicas, 18 (23), pp. 11-15. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3631293.pdf>
- Ferreiro, Pablo. 2006. ¿Qué es la Responsabilidad Social de las Empresas? El enfoque de Alemania. Disponible en: http://www.e-camara.net/revista/actual/responsabilidad_social.htm.
- Hurtado de Barrera, J. (2000) Metodología de la Investigación Holística. Instituto Universitario de Tecnología Caripito. Caracas 2000

- Kim, C., y Mauborgne, R. (2009). Navegar en el océano azul: cómo la estrategia moldea la estructura. *Harvard Business Review*, 87 (9), pp. 81-89. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3114051>
- Martínez Germán, ARMENTA Aida, CABRERA Abraham Environmental Accountig Development For Organizations In Mexico. *The Annals of the University of Oradea. Economic Sciences Tom XXVIII 2019, Issue 2 (December 2019) ISSN 1222-569X, eISSN 1582-5450*
- Mejía, E., Mora, G., Montes, C., y Montilla, O. (2014). Marco Conceptual de la biocontabilidad. *Sinapsis* (6), 94-111. Recuperado <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4955412>
- Mejía, E. & Ceballos, O. (2016, julio-diciembre). Medición contable de la sustentabilidad organizacional desde la Teoría Tridimensional de la Contabilidad. *Rev. Cient. Gen. José María Córdova* 14(18), 215-243
- José María Córdova 14(18), 215-243 Recuperado <http://www.scielo.org.co/pdf/recig/v14n18/v14n18a12.pdf>
- Oседа Gago, D., Sangama Sánchez, J., & Añaños, M. (2019). Educación ambiental y responsabilidad social en estudiantes universitarios de la región Ucayali, Perú. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales: Opción Año 35 Regular No.89-2 (2019): 347- 365 ISSN 1012-1587/ISSNe: 2477-9385* Recuperado de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/27494/28178>
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Davos, 10 de junio de 1999, Recuperado de: https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Flyer-New-Strategy-GC-2018_20180126.pdf
- Porter, M. (2006). *Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility*.
- Preciado, A. (2015). Apoyo de las relaciones públicas a los programas de responsabilidad social en las empresas del sector eléctrico colombiano. *Palabra Clave*, 18(1), pp. 139-157. Recuperado de <http://palabraclave.unisabana.edu.co/index.php/palabraclave/article/view/3616/html>

- Red Española del Pacto Mundial (2010). Recuperado de:
<http://www.pactomundial.org/index.asp>
- Rubio, P. A. (5 de abril de 2018). Normas que regulan los planes de sostenibilidad o de responsabilidad social en Colombia. Recuperado el 2019, de La República: <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/normas-que-regulan-los-planes-de-sostenibilidad-o-de-responsabilidad-social-en-colombia-2709324>
- Sabino Carlos, El Proceso de Investigación, Ed. Panapo, Caracas, 1992, 216 págs. Publicado también por Ed. Panamericana, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos Aires
- Salah El Serafy (2002) La contabilidad verde y la sostenibilidad. Revista de economía, ISSN 0019-977X, N° 800, 2002 págs. 15-30 Recuperado <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=263577>
- Torassa, S. (2010). Más allá de la teoría: Responsabilidad Social Empresarial en Casos Prácticos. INCAE Business Review, 1 (11), pp. 1-7.
- Ulla, L. (2003). RSE y Desarrollo Sustentable. Ponencia presentada por el Instituto Argentino de Responsabilidad Social. Recuperado de <http://ww.iarse.org>
- Valenzuela, L., Jara, M., & Villegas, F. (2015). Prácticas de Responsabilidad Social, reputación corporativa y desempeño financiero. Revista de Administración de Empresa, 55 (3), pp. 319-344. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902015000300329.

Tabla 23. Autores

Título	Autores	Correo	Institución
Capítulo 1. La cartografía social como método de medición para la contabilidad ambiental en las empresas.	Javier Hernández Royett	Javierhernandez@unisinu.edu.co o javierhernandezro@hotmail.com	Universidad del Sinú.
	Diana Patricia Franco Campos	dipafraca@hotmail.com dipafraca@unisinu.edu.co	Universidad del Sinú.
	Saúl Galindo Cárdenas	saulgalindo@unisinu.edu.co	Universidad del Sinú.
	José Luis Martínez	jmartinez@unisinu.edu.co	Universidad de Córdoba-Montería.
Capítulo 2. Capital intelectual en las pymes del sector logístico: enfoque desde la formación por competencias laborales.	Nazly del Carmen Pérez Benítez	nazly.perez@curnvirtual.edu.co	Corporación Universitaria Rafael Núñez. Cartagena.
	Ana María Ortega Gómez	ana.ortega@curnvirtual.edu.co	Corporación Universitaria Rafael Núñez. Sede Barranquilla.
	Martha Sofía Carrillo Landazábal	arthacarrillo2007@gmail.com invest.industrial@tecnologicoco mfenalco.edu.co	Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco.
Capítulo 3. El impuesto de espectáculos públicos, enfoque desde las fiestas de corralejas.	Octavio César Pérez Madrid	octavio.perez@curnvirtual.edu.co	Corporación Universitaria Rafael Núñez.
	Liliana Genes Puello	lilianagenes@unisinu.edu.co	Universidad del Sinú.
Capítulo 4. Mínimo costo de capital financiado en la producción de algodón en el municipio de Aguachica - Cesar utilizando Montecarlo.	Alain Fitzgerald Castro Alfaro	alain.castro@curnvirtual.edu.co	Corporación Universitaria Rafael Núñez.
	Luis Hernando Restrepo Sierra	luisrestrepo@unicesar.edu.co	Universidad Popular del Cesar.
	José Isnardi Sastoque Rubio	jisastoque@unillanos.edu.co	Universidad de los Llanos.

Capítulo 5. Startups en Cartagena de indias, una nueva generación de negocios: consideraciones empresariales, organizativas y del entorno	Liliana Del Carmen Franco Blanco	liliana.franco@curnvirtual.edu.co	Corporación Universitaria Rafael Núñez.
	Jhorquis Machado Licona	jhorquis.machado@curnvirtual.edu.co	Corporación Universitaria Rafael Núñez.
	Alfonso Gómez Lorduy	alfonso.gomez@curn.edu.co	Corporación Universitaria Rafael Núñez.
	Magle Virginia Sánchez Castellanos	magle.sanchez@ibero.edu.co	Corporación Universitaria Iberoamericana.
Capítulo 6. Estilo de dirección de las empresas cooperativas en el caribe colombiano	Viviana Cervantes Atia	Vcervantes1@unisimonbolivar.edu.co.	Universidad Simón Bolívar.
	Madelin Sánchez Otero	madelin.sanchezo@unilibre.edu.co.	Universidad Libre. Sede Barranquilla.
	Jose Eduardo Jiménez Díaz	jjimenez25@cuc.edu	Universidad de la Costa.
Capítulo 7. Responsabilidad social empresarial en cooperativas de ahorro y crédito en el distrito de Barranquilla	Mildred Garizabal Donado	migarizabal@itsa.edu.co	Instituto Universitario ITSA.
	Francisco Panesso Carrera	francisco.panesso@curnvirtual.edu.co.	Corporación Universitaria Rafael Núñez, Cartagena.
	Luz Garizabal Donado	lgarizab1@cuc.edu.co	Universidad de la Costa, CUC.
	Cielo Thorne Moreno	eskyha@gmail.com	Universidad Santo Thomas
Capítulo 8. Acoso laboral como desencadenante de ausentismo en una empresa minera del centro del departamento del Cesar	Luz Karine Jiménez Ruiz	Ljimenez43@areandina.edu.co.	Fundación Universitaria del Área Andina.
	Yina Marcera Vergara Herrera	yivergaravh@gmail.com	Fundación Universitaria del Área Andina.
	Helmer Muñoz Hernández	helmer_munoz@cun.edu.co .	Universidad de la Costa.
	Javier Hernández-Royett	Javier.hernandez1@curnvirtual.edu.co.	Corporación Universitaria Rafael Núñez.
Capítulo 9. Integración e implementación del sistema de gestión de	Mayra Díaz Guzmán	diazmayra2036@gmail.com	Minerva Foods
	Javier Canabal Guzmán	javiercanabal@unisinu.edu.co	Universidad del Sinú.

seguridad y salud en el trabajo. Casos regionales Parmalat Colombia Ltda-Proleche S.A. – Cereté – Cordoba	Joaquín Canabal Guzmán	joaquincanabal@unisinu.edu.co	Universidad del Sinú.
Capítulo 10. Responsabilidad social empresarial y gestión ambiental en las empresas	Omaira Bernal Payares	omaira.bernal@curnvirtual.edu.co	Corporación Universitaria Rafael Núñez
	Paola Stella Hernández Martelo	Paola.hernandez@curnvirtual.edu.co	Corporación Universitaria Rafael Núñez
	Ana Susana Cantillo Orozco	ascantillo@utb.edu.co	Docente Universidad Tecnológica de Bolívar