

**ANÁLISIS SOCIO-HUMANÍSTICO DEL PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO:
EXPERIENCIA EN LAS ENTIDADES BANCARIAS DEL SECTOR FINANCIERO
DEL MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO - CAUCA**

**MAIRA YINET LARRAHONDO BALANTA
NAIRA LICETH LARRAHONDO BALANTA**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURÍA PÚBLICA
SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA
2015**

**ANÁLISIS SOCIO-HUMANÍSTICO DEL PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO:
EXPERIENCIA EN LAS ENTIDADES BANCARIAS DEL SECTOR FINANCIERO
DEL MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO - CAUCA**

Monografía

**Tutor:
Juan Pablo Hincapié Mejía
Contador Público Titulado**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURÍA PÚBLICA
SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA
2015**

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo primeramente a Dios por darnos la oportunidad de culminar nuestra carrera universitaria satisfactoriamente.

A nuestros padres quienes nos han brindado su apoyo incondicional para el alcance de nuestros logros superando todos los obstáculos que se han presentado. A nuestra hermana por su colaboración y compañía.

Y a todas las personas que nos han dedicado el tiempo necesario para realizarnos profesionalmente y han contribuido de una u otra manera en el logro de nuestros objetivos.

Maira y Naira Larrahondo B.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, le agradecemos a Dios por permitir formarnos académicamente y acompañarnos en este proceso.

A nuestra familia que siempre nos ha apoyado y sobre todo en los años de nuestra carrera profesional, a ella le agradecemos el compartir con nosotras cada momento, especialmente a nuestra madre que sin su ayuda fuera sido imposible culminar nuestra carrera universitaria, gracias por su esmero, dedicación y sacrificios.

Le agradecemos a nuestro tutor Juan Pablo Hincapié Mejía quien nos aportó sus conocimientos y nos orientó en nuestro trabajo de investigación con paciencia y comprensión.

A los docentes que a lo largo de nuestra carrera universitaria contribuyeron en nuestra formación académica, gracias por sus enseñanzas y exigencias.

Y por último, a las personas que nos colaboraron en cada una de las entidades bancarias brindándonos la información necesaria para el desarrollo de la investigación.

Maira y Naira Larrahondo B.

CONTENIDO

	pág.
0. INTRODUCCIÓN	12
1. ANTECEDENTES	13
1.1. Planteamiento del problema	17
1.1.2. Formulación del problema	18
1.1.3. Sistematización del problema	18
1.2. OBJETIVOS	19
1.2.1. Objetivos Generales	19
1.2.2. Objetivos Específicos	19
1.3. JUSTIFICACIÓN	20
1.3.1. Justificación Académica	20
1.3.2. Justificación Social	21
1.3.3. Justificación Financiera	21
1.3.4. Justificación Personal	22
1.4. MARCO REFERENCIAL	24
1.4.1. Marco conceptual	24
1.4.2. Marco teórico	34
1.4.3. Marco contextual	40
1.5 DISEÑO METODOLÓGICO	45
1.5.1 Tipo de estudio	45
1.5.2 Población y muestra	45
1.5.3 Fuentes y técnicas para la recolección de información	46
2. PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE: RELEVANCIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS EN LA FORMACIÓN DEL CONTADOR PÚBLICO	47
2.1. Reformas curriculares	53

2.1.1.	Primer currículo (1979)	53
2.1.2.	Primera reforma curricular (1982)	57
2.1.2.1.	Análisis	59
2.1.3	Segunda reforma curricular (1989)	60
2.1.3.1.	Análisis	63
2.1.4.	Tercera reforma curricular (1994)	64
2.1.4.1	Análisis	67
2.1.5	Cuarta reforma curricular (2002)	68
2.1.5.1	Análisis	72
2.2	PERFIL PROFESIONAL DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE FRENTE A OTRAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS DE SANTANDER DE QUILICHAO	92
3.	ESPECIFICACIONES DEL CONTADOR PÚBLICO QUE BUSCAN LAS ENTIDADES BANCARIAS DEL SECTOR FINANCIERO DEL MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO	95
3.1.	Aproximación al sector	95
3.2.	Descripción de las entidades bancarias de Santander de Quilichao	95
3.2.1	Fundación Mundo Mujer	95
3.2.2.	Banco de Occidente	100
3.2.3.	Banco de Bogotá	108
3.2.4.	Banco Agrario de Colombia	111

3.2.5.	Banco Davivienda	114
3.2.6.	Bancamía	120
3.2.7.	Bancolombia	125
3.2.8.	Fundación de la Mujer	129
3.2.9.	Coprocenva	137
4.	RESULTADOS	142
4.1.	Presentación de resultados	142
4.2.	Análisis de resultados	151
5.	CONCLUSIONES	157
6.	RECOMENDACIONES	159
7.	BIBLIOGRAFÍA	160
8.	ANEXOS	171

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Entidades bancarias del municipio de Santander de Quilichao	44
Tabla 2. Asignaturas correspondientes al primer currículo de Contaduría Pública	54
Tabla 2.1. Franjas del primer currículo de Contaduría Pública	56
Tabla 3. Asignaturas correspondientes a la primera reforma currículo de Contaduría Pública	57
Tabla 3.1. Franjas de la primera reforma curricular de Contaduría Pública	59
Tabla 4. Asignaturas correspondientes a la segunda reforma curricular de Contaduría Pública	60
Tabla 4.1. Franjas de la segunda reforma curricular de Contaduría Pública	63
Tabla 5. Asignaturas correspondientes a la tercera reforma curricular de Contaduría Pública	64
Tabla 5.1. Franjas de la tercera reforma curricular de Contaduría Pública	66
Tabla 6. Asignaturas correspondientes a la cuarta reforma curricular de Contaduría Pública	68
Tabla 6.1. Franjas de la cuarta reforma curricular de Contaduría Pública	72

Tabla 7.	Portafolio de servicios Fundación Mundo Mujer	98
Tabla 8.	Portafolio de servicios Banco de Occidente	104
Tabla 9.	Portafolio de servicios Banco Agrario de Colombia	113
Tabla 10.	Portafolio de servicios Banco Davivienda	120
Tabla 11.	Portafolio de servicios Bancamía	123
Tabla 12.	Portafolio de servicios Bancolombia	128
Tabla 13.	Portafolio de servicios Fundación de la Mujer	133
Tabla 14.	Portafolio de servicios Coprocenva	140
Tabla 15.	Fortalezas y debilidades de los egresados de Contaduría Pública de la Universidad del Valle	144
Tabla 16.	Agrupación de preguntas por temática	145

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Cuadro comparativo de los perfiles profesionales de Contaduría Pública entre instituciones universitarias que ofrecen la carrera	92

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Logo Fundación Mundo Mujer	96
Figura 2. Logo Banco de Occidente	100
Figura 3. Logo Banco de Bogotá	108
Figura 4. Logo Banco Agrario de Colombia	111
Figura 5. Logo Banco Davivienda	114
Figura 6. Logo Bancamía	120
Figura 7. Logo Bancolombia	125
Figura 8. Logo Fundación de la Mujer	130
Figura 9. Logo Coprocenva	137

LISTA DE GRÁFICAS

	pág.
Gráfica 1. Resultado de la entrevista realizada a la Fundación Mundo Mujer	146
Gráfica 2. Resultado de la entrevista realizada al Banco de Occidente	147
Gráfica 3. Resultado de la entrevista realizada al Banco de Bogotá	147
Gráfica 4. Resultado de la entrevista realizada al Banco Agrario de Colombia	148
Gráfica 5. Resultado de la entrevista realizada al Banco Davivienda	148
Gráfica 6. Resultado de la entrevista realizada a Bancamía	149
Gráfica 7. Resultado de la entrevista realizada a Bancolombia	149
Gráfica 8. Resultado de la entrevista realizada a la Fundación de la Mujer	150
Gráfica 9. Resultado de la entrevista realizada a Coprocenva	150

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Formato de entrevista	171

0. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se titula “Análisis socio-humanístico del perfil del Contador Público: experiencia en las entidades bancarias del sector financiero del municipio de Santander de Quilichao - cauca” con el cual se pretende comparar la noción que tienen las entidades del sector financiero del municipio de Santander de Quilichao - Cauca del perfil del Contador Público frente al que ofrece la Universidad del Valle, bajo la perspectiva de las ciencias sociales y humanas. Esto con el fin de realizar un análisis socio humanístico del perfil del Contador Público mostrando el perfil profesional del egresado del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle tomando como referencia lo planteado por el Proyecto Educativo del Programa (PEP), identificando las especificaciones del Contador Público que buscan las empresas del Sector financiero del municipio de Santander de Quilichao, evidenciando la importancia de la estructura curricular del programa académico de la Universidad del Valle en el proceso formativo del Contador Público y por último estableciendo la relevancia de las ciencias sociales y humanas en la formación del Contador Público en general.

En este sentido, conscientes de la necesidad de reestructurar el perfil del Contador Público y conocer la noción que tienen las empresas sobre él, se considera que este trabajo de investigación contribuirá en diferentes dimensiones a la comunidad estudiantil, le motivará a comprender la integralidad que debe poseer y desarrollar en su ejercicio profesional, al conocer esta investigación, a la Universidad del Valle a seguir fomentando la dimensión humanística en la formación académica del Contador Público con el curriculum utilizado; a la comunidad empresarial se le aportará un estudio del perfil profesional más idóneo y así, optimizar sus procesos de selección de personal; y a nosotras nos ayudará a encaminar nuestro futuro actuar profesional a que se dignifique la profesión contable ejerciendo como profesionales integrales con una actitud crítica sobre los fenómenos sociales.

1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

El ejercicio del Contador Público en las organizaciones abarca un espectro de acción bastante amplio al permitir desempeñarse en diversas actividades relacionadas con la ciencia contable en general todas aquellas que implican organización, revisión y control de contabilidades, certificaciones y dictámenes sobre estados financieros, certificaciones que se expidan con fundamentos en los libros de contabilidad, revisoría fiscal, prestación de servicios de auditoría, así como todas aquellas actividades conexas con la naturaleza de la función profesional del Contador Público, tales como: la asesoría tributaria, la asesoría gerencial, en aspectos contables y similares¹.

De este modo, el área contable se ha considerado como la encargada de cubrir necesidades de información acerca de las transacciones y eventos económicos tanto para los usuarios internos de la organización como para los externos. Así, como lo establece León y Ramírez “la misión del departamento de contabilidad se ha visto reducida al suministro oportuno de información contable – financiera para la Gerencia General, cuando en realidad el área contable tiene una misión más amplia como herramienta para la toma de decisiones conducentes a alcanzar la misión y objetivos de la organización”².

Por esto, para el profesional contable en una organización es importante desarrollar habilidades que demuestren su apoyo en la alta gerencia ejerciendo funciones que le permitan agregar valor a la empresa. De esta manera, el Contador además de contemplar herramientas y técnicas para el desempeño eficiente y toma de decisiones en los campos que desempeñe, debe considerar

¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 43. (13, diciembre, 1990). Por la cual se adiciona la Ley 45 de 1960, reglamentaria de la profesión de Contador Público y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1990. no. 39602. 19 p.

² LEON, María Elena y RAMIREZ, Jesús Arturo. La labor administrativa del Contador Público en la organización. Trabajo de grado Contador Público. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 1992. 157 p.

el estudio de elementos del entorno económico, político y social que afecta a las organizaciones así como la determinación de estrategias para un mejor desempeño y proyección, percibiendo a la Contabilidad como una ciencia social que descubre y explica patrones de comportamiento de las personas e instituciones involucradas en ámbitos comerciales y económicos, que cuestiona sobre aspectos inquietantes a nivel social, los cuales se pueden considerar como problemas de investigación y sobre los cuales se intentan descubrir los determinantes de aquel problema y dar una explicación consecuente³.

Cabe mencionar, el artículo realizado por Dextre que tiene como propósito “presentar la importancia de la formación humanística del estudiante de la carrera de Contabilidad teniendo en cuenta el carácter social del conocimiento contable cuyos principales objetivos son la preparación, interpretación y evaluación de la información financiera de los eventos económicos producidos”⁴.

Así, la academia se convierte en factor importante para la completa formación integral del Contador Público, como lo dice AMAR la universidad es clave en la formación de personas profesionales⁵, es decir dependiendo de la orientación que se le dé al estudiante en su pregrado se desarrollará en gran parte su ejercicio profesional, por lo cual la Universidad debe propender en cambiar la connotación tradicional de que la Contaduría es una carrera simplemente técnica y de pocas pretensiones intelectuales reconstruyendo así el perfil del Contador Público.

³ CALDERÓN, Fanny, *et al.* Aspectos que inciden en la percepción del pensamiento de los contables frente a su profesión como una ciencia. [En línea], Septiembre de 2012 [consultado 10 de Febrero de 2014]. Disponible en: <<http://mercedesalfonso.blogspot.es/1348892127/la-contaduria-como-ciencia/>>.

⁴ DEXTRE FLORES, José Carlos. La dimensión humanística en la formación del contador público. Perú: Universidad Católica. Departamento Académico de Ciencias Administrativas, 2010. 7p.

⁵ AMAR AMAR, José. Formación integral: Una reflexión a partir de la sociología de la cultura. [En línea], sf [consultado 10 de Febrero de 2014]. Disponible en: <<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/zona/article/viewFile/1815/1179>>

De esta manera, es relevante la investigación desarrollada por Quintero que tenía como objetivo principal analizar la evolución histórica del Programa Contaduría Pública en la Universidad del Valle desde el año 1970 al 2000.

Algunos de los aportes de esta investigación son la descripción del perfil del programa de Contaduría Pública en la Universidad del Valle y la descripción analítica y detallada de la estructura curricular de los programas de Contaduría Pública de las Universidades de la ciudad de Cali. Una de las recomendaciones que surgió de acuerdo a los resultados obtenidos fue el planteamiento de nuevas estrategias pedagógicas para la formación del Contador Público en manos de los docentes⁶.

Otro aporte, para la presente investigación, es el ensayo realizado por Rojas que tenía como objetivo “llamar la atención sobre la importancia que tiene la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias sociales y humanas en la formación crítica del contador público en Colombia”⁷.

De la misma manera, Rojas ubicado en la reflexión sobre la educación contable destaca en otro de sus ensayos “la incorporación del estudio de las ciencias humanas y sociales en los currículos en cuanto ofrece un camino en el que es posible pensar una educación contable que le entregue al estudiante espacios para pensar críticamente su formación y su ejercicio profesional en las organizaciones, además de su importante papel como sujeto social”⁸.

Finalmente, cabe mencionar el texto realizado por Serrano en el que concluye que “en la búsqueda de una formación integral, el estudiante que se inquieta por el

⁶ QUINTERO CASTILLO, Rubiela. La Contaduría Pública y la formación del Contador Público en la Universidad del Valle: evolución y perspectivas. Trabajo de grado Contador Público. Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2001. 290 p.

⁷ ROJAS ROJAS, William. Contribución de las ciencias sociales y humanas a la formación del Contador Público. En: Revista Internacional Legis de Contabilidad y Auditoría. Marzo, 2007. 23p.

⁸ ROJAS ROJAS, William. Congoja por una educación contable útil. En: Revista Contaduría Universidad de Antioquia, 2008. 16 p.

futuro de su profesión y que quiere hacer de su proyecto de vida un proceso complejo fundamentado en la actitud crítica sobre los fenómenos sociales, se aloja bajo las sábanas de las ciencias sociales y humanas, consiguiendo una ruptura que provoca el desencanto de su profesión”⁹.

⁹ SERRANO GAITÀN, Luz Aida. EL ACERCAMIENTO AGÓNICO A LAS CIENCIAS HUMANAS Y A LAS CIENCIAS SOCIALES: Y EL DESENCANTO DE LA PROFESIÓN CONTABLE. En: Adversia. 2006. 9 p.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La formación Universitaria del Contador Público abarca diversos campos de conocimiento que le permiten cumplir con sus funciones en las distintas áreas laborales, esto implica que conozca aspectos técnicos relacionados con lo contable, tributario, fiscal, estadístico, gerencial, entre otros aspectos. Además, se le hace necesario tener una formación crítica en ciencias sociales y humanas. Es decir, no sólo conocer los aspectos técnicos de la contabilidad, sino otros que sirvan de complemento para su ejercicio profesional.

En este sentido, el Contador Público posee conocimientos multidisciplinarios que le permiten tener un enfoque amplio en el mundo empresarial constituyéndose así como un profesional integral que agrega valor a la empresa con su actuar profesional.

De este modo, el profesional en Contaduría Pública se puede desempeñar en diferentes tipos de organizaciones, como lo son las entidades bancarias encargadas de la prestación de servicios financieros, en las cuales se hace necesario el registro de transacciones económicas y utilización de sistemas de información financiera y otros aspectos que debe ser capaz de desarrollar el profesional contable para contribuir en el proceso de toma de decisiones empresariales.

La Contaduría Pública ha sido considerada como una profesión tecnicista lo que ha conllevado a que las empresas deformen el perfil del Contador enfocándolo solamente en aspectos técnicos, dejando a un lado la relevancia de las ciencias sociales y humanas las cuales podrían reformar el ejercicio profesional del Contador Público, pues “la divulgación de la contabilidad como una ciencia objetiva, neutra, sin consecuencias sociales, crea profesionales fútiles y ejecutores

de técnicas contables que se insertan al mundo del trabajo sin actitud crítica ni ética”¹⁰.

1.1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el conocimiento que tienen las entidades bancarias del sector financiero del municipio de Santander de Quilichao - Cauca del perfil del Contador público frente al que ofrece la Universidad del Valle, si se analiza bajo la perspectiva de las ciencias sociales y humanas?.

1.1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cuál es el perfil profesional del egresado del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, tomando como referencia lo planteado por el Proyecto Educativo del Programa (PEP)?
- ¿Cuáles son las especificaciones del Contador Público que buscan las entidades bancarias del sector financiero del municipio de Santander de Quilichao?
- ¿Por qué son relevantes las ciencias sociales y humanas en la formación del Contador Público, de la Universidad del Valle sede Norte del Cauca?

¹⁰ ROJAS ROJAS. Op. Cit., p.10.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Comparar el conocimiento que tienen las entidades bancarias del sector financiero del municipio de Santander de Quilichao - Cauca del perfil del Contador Público frente al que ofrece la Universidad del Valle, bajo el análisis de las ciencias sociales y humanas.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar a conocer el perfil profesional del egresado del programa de contaduría Pública de la Universidad del Valle tomando como referencia lo planteado por el Proyecto Educativo del Programa (PEP).
- Identificar las especificaciones del Contador Público que buscan las entidades bancarias del Sector financiero del municipio de Santander de Quilichao.
- Establecer la relevancia de las ciencias sociales y humanas en la formación del Contador Público en la Universidad del Valle sede Norte del Cauca.

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1 ACADÉMICA

La capacitación profesional de forma individual y los centros universitarios es un tema substancial en el contexto actual. Se es consciente de que la formación de buenos profesionales debe ser uno de los objetivos centrales de todo centro universitario, entendiendo entonces que la Universidad no puede ser únicamente una respuesta institucional a las demandas de capacitación y formación que tiene una sociedad determinada.

De este modo, el proceso formativo de Contaduría Pública en las Universidades debe encaminarse en formar profesionales integrales, de tal manera que en sus planes de estudio no solamente prime el hacer, ni se encuentre sesgado hacia el instrumentalismo sino que se destaquen aspectos sociales y humanísticos.

En este sentido, el conocimiento de las ciencias humanas y sociales es de gran utilidad para los estudiantes de Contaduría Pública, pues esta profesión tiene como centro de estudio a las organizaciones y éstas se conforman por individuos, por lo cual es necesario tener una aproximación a la condición y la complejidad del ser humano. Entendiendo que

Para cambiar la idea de que la contabilidad son simples registros, es necesario primero, abandonar algunos conceptos tradicionales y dejar de limitar el campo en el que se puede desempeñar la contabilidad y el contador como tal. Segundo, comprender que tiene mucho sentido hablar de esta disciplina en el contexto de las ciencias sociales y más aún que entramos a una era en la cual las necesidades de la sociedad son más y avanzan con mucha rapidez¹.

De este modo, la formación no debe ceñirse a los parámetros y requisitos que plantean las lógicas del mercado, sino más bien encaminarse hacia el proceso

formativo del individuo de tal manera que éste desarrolle capacidades para brindar soluciones eficientes en su desempeño profesional que impacte positivamente no solo en el ámbito empresarial sino también en la realidad social. Por lo cual, la estructura de los currículos académicos universitarios, debe incluir asignaturas vinculadas con el ser y el saber basándose en una formación crítica y analítica que permita el pleno desenvolvimiento del profesional contable.

1.3.2 SOCIAL

El Contador Público en su ejercicio laboral está directamente relacionado con aspectos sociales que atañen su actuar profesional haciéndose evidente la relación directa existente entre la profesión contable y la sociedad. Por ello, el proceso de aprendizaje que ofrece la Universidad debe contemplar los posibles cambios que surjan en el ámbito social y humano que permitan una formación integral del individuo para su óptimo desempeño profesional.

1.3.3 FINANCIERA

En las organizaciones la Contaduría Pública es asociada con la realización de registros contables para informar sobre la situación financiera del negocio al finalizar un periodo determinado, en cuanto la contabilidad “permite recopilar, clasificar y registrar, de una forma sistemática y estructural, las operaciones mercantiles realizadas por una empresa, con el fin de producir informes que, analizados e interpretados, permitan planear, controlar y tomar decisiones sobre la actividad de la empresa, considerándose así como una ciencia exacta y técnica”¹¹. Por lo cual, se hace necesario que esta profesión sea reconocida más allá de la simple teneduría de libros y demostrar que el Contador además de ser un

¹¹ ALTAHONA QUIJANO, Teresa de Jesús. LIBRO PRÁCTICO SOBRE CONTABILIDAD GENERAL. Bucaramanga: Universitaria de Investigación y Desarrollo, 2009. p. 14.

profesional eficiente de alta competencia técnica interesado en promover el éxito económico de las empresas a las que presta sus servicios es un profesional integral que no sólo está capacitado para ejercer las funciones habitualmente encomendadas, sino que contiene una dimensión humanística y social.

1.3.4 PERSONAL

Es evidente, que por el desarrollo que ha tenido la Contaduría Pública a través del tiempo surja la necesidad de reconocerla no como la mera técnica utilizada para preparar y presentar estados financieros sino como una ciencia social que posibilite una reflexión crítica en su actuar profesional.

Por esto, se hace necesario realizar una investigación orientada a contrastar el perfil formativo del Contador Público que ofrece la Universidad en comparación a las perspectivas que tienen las entidades bancarias que hacen parte del sector financiero del municipio Santander de Quilichao del Departamento del Cauca atendiendo a que esta investigación no se ha desarrollado en éste municipio, y sería de gran importancia para proyectar la formación del profesional contable hacia la formación humanística teniendo en cuenta el carácter social del conocimiento contable.

Por su naturaleza, la Contaduría Pública es una carrera universitaria de carácter profesional enfocada en cubrir necesidades de información acerca de las transacciones y eventos económicos, lo cual exige conocimientos y habilidades técnicas para lograr al cumplimiento de su objetivo. Según Altahona “la contabilidad surge como respuesta a la necesidad de llevar un control financiero de la empresa, pues proporciona suficiente material informativo sobre su

desenvolvimiento económico y financiero, lo que permite tomar decisiones que llevan a un manejo óptimo del negocio”¹².

Por ello, se hace necesaria la existencia de planes de estudio que contemplen contenidos en ciencias sociales y humanas para lograr así una formación integral. Así pues, este trabajo pretende determinar la noción que tienen las entidades bancarias del sector financiero del municipio de Santander de Quilichao, Cauca del perfil del Contador Público con el que ofrece la Universidad del Valle para así hacer hincapié en la importancia de la formación socio- humanística.

¹²Ibíd., p. 14.

1.4. MARCO REFERENCIAL

1.4.1 MARCO CONCEPTUAL

- **Ciencias sociales y humanas**

Las ciencias sociales “son todas las ciencias que se ocupan de hacer inteligible la vida social en su totalidad o en uno de sus aspectos”¹³ .

Según Serrano

Las Ciencias Sociales y humanas incluyen una serie de disciplinas que estudian el comportamiento de los seres humanos; de ahí que sean denominadas como ciencias del comportamiento o de la conducta humana. Así, estas ciencias estudian el comportamiento de los seres como individuos y a su vez como miembros dentro de un grupo, analizan la evolución biológica y cultural del hombre, su forma de organización para sobrevivir, gobernar y tomar decisiones y la capacidad de adaptación al entorno que lo rodea. También estudian la conducta humana a través del tiempo y en las diferentes sociedades¹⁴.

Según lo expresa Mendoza “Las ciencias Sociales son el intento sistemático de descubrir y explicar patrones de comportamiento de las personas y de grupos de personas”¹⁵.

Para Machado “las ciencias sociales son una parte del universo de posibilidades de conocimiento, se ocupa de estudiar al hombre en sociedad en todas sus relaciones y manifestaciones y problemática”¹⁶.

¹³ CHANLAT, J Francois. Ciencias Sociales y Administración. En Defensa de una Antropología General. Colombia: Universidad EAFIT, 2002. p.19. Citado por ROJAS ROJAS, William. Contribución de las ciencias sociales y humanas a la formación del Contador Público. En: Revista Internacional Legis de Contabilidad y Auditoría. Marzo, 2007. p. 1.

¹⁴ SERRANO GAITÀN, Luz Aida. EL ACERCAMIENTO AGÒNICO A LAS CIENCIAS HUMANAS Y A LAS CIENCIAS SOCIALES: Y EL DESENCANTO DE LA PROFESIÓN CONTABLE, 2012. p. 2.

¹⁵ MENDOZA, Manuel G. Introducción a las Ciencias sociales. México: McGraw- Hill, 1994. p. 2.

¹⁶ MACHADO RIVERA, Marco Antonio. La Contabilidad: una Nueva Ciencia Social. En: Revista Contaduría Universidad de Antioquia, 1991. p. 269-278.

Por lo tanto, las ciencias sociales son aquellas que estudian el comportamiento del hombre como individuo y en sociedad.

- **Contabilidad social**

Arévalo afirma que “Por su contenido de carácter económico, la contabilidad pertenece al grupo de las ciencias sociales y tiene relación de afinidad con la economía política, con el derecho económico, con la estadística y con las finanzas”¹⁷.

Para Machado “La contabilidad es un saber (conocimiento) que resulta de un hacer cognoscitivo (pensar) para resolver problemas y mejorar la calidad de vida humana; La contaduría es una práctica social (profesión) que lleva a cabo soluciones a problemas concretos y que se sustenta en una serie de campos de conocimiento (P. ej.: Contabilidad, economía, politología, sociología, etc.)”¹⁸. Afirma también que “El valor que circula a partir de las relaciones sociales fruto de la interacción de los seres humanos en sus colectividades, así como el que se genera de las relaciones naturales que se presenta en la interacción del ser humano con el medio (Hábitat) que le propicia las condiciones para vivir. Son los objetos de la contabilidad social”¹⁹.

Para Araujo la contabilidad social “es un subsistema de la contabilidad referido a hechos sociales tanto del recurso humano en la empresa como de los que se suceden fuera de ella, en la comunidad en la cual está inserta”²⁰.

¹⁷ AREVALO, Alberto, Citado por VIEGAS, Juan Carlos, Contabilidad en Crisis ¿Técnica o ciencia?, En: Revista Legis de Contabilidad y Auditoría, sf. p. 170.

¹⁸ MACHADO RIVERA, Marco Antonio. Contabilidad: una Nueva Ciencia Social. En: Revista Contaduría Universidad de Antioquia, 1991. p.272.

¹⁹ MACHADO RIVERA, Marco Antonio. Dimensiones de la Contabilidad Social, 2004. p. 16.

²⁰ ARAUJO E., Jack. La contabilidad social, 1995. p. 145, Citado por MACHADO RIVERA. *Ibíd.*, p. 19.

Se puede definir a la contabilidad social como “una disciplina que tiene su objeto en consolidar información recolectada en operaciones microeconómicas hasta las operaciones macroeconómicas con el objetivo principal de ser herramientas que facilitan la solución de problemas sociales que se generan en el presente”²¹.

- **Formación integral**

La formación que reciben los alumnos es muy pertinente pues de esta va a depender el papel que desempeñen en la sociedad. Dicha formación integral “pone del mismo lado aquello que históricamente fue separado: el conocimiento y el razonamiento de una parte, y de otra, el mundo de lo sensible, el sentido estético, las percepciones, la ética, el compromiso con el respeto al otro, y en general con los valores fundantes de la sociedad”²².

Por lo tanto se hace necesario que la formación se ajuste a las dimensiones de la sociedad, que además de una capacitación profesional se entienda ante todo que el estudiante es un ser que tiene derechos y compromisos con las personas que habitan en la sociedad, responsable de contribuir a mejorar sus propias condiciones de vida y las de las personas que lo rodea.

De esta manera “El proceso formativo universitario debe brindar al estudiante no sólo los saberes tradicionales de su área de desempeño específico, sino que al mismo tiempo, y como parte integrante de su proceso formativo, debe incluir en los currículos aquellos contenidos y logros que le permitan al estudiante el desarrollo de competencias y habilidades individuales y colectivas que contribuyan a su formación integral”²³.

²¹ DE LA HOZ CAMPO, William. Contabilidad social mito o realidad en las organizaciones, 2012. p. 2-3.

²²JARAMILLO GONZÁLEZ, María Adelaida. ANOTACIONES SOBRE LA FORMACION INTEGRAL DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO. Medellín: Universidad de Antioquia, 2002. p. 2.

²³ Ibíd., p. 4.

- **Perfil profesional**

Se puede decir que el perfil profesional está compuesto por las capacidades y competencias que desarrolla un individuo a través de su formación académica las cuales le permiten asumir en condiciones óptimas las exigencias y responsabilidades con el ejercicio de sus funciones.

En palabras de Hawes y Corvalán, el perfil profesional es “el conjunto de rasgos y capacidades que, certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como “tal” profesional, pudiéndosele encomendar tareas para las que se le supone capacitado y competente”²⁴.

La universidad tiene como misión formar a un profesional a nivel de egresado capaz de desempeñarse en las competencias centrales de la profesión, con un alto grado de eficiencia que le permita cumplir con las tareas propias y típicas de su profesión.

De esta manera, se puede decir que

El perfil del Egresado es el documento que (a) describe los dominios de competencias que identifican a un profesional determinado al momento de su acreditación como tal por parte de la institución formadora, (b) especifica las competencias de cada dominio y las decisiones críticas asociadas a los mismos, y (c) las capacidades asociadas a ellas, a partir del análisis de las tareas esenciales que resultan de su descomposición. El perfil del Egresado es producto del trabajo reflexivo y crítico de la comunidad académica formadora, en diálogo con los restantes actores del mundo de la profesión y del trabajo. El perfil del Egresado es la base y referente para la construcción de la Matriz Curricular que es el sustento de los currículos de formación profesional que puedan desarrollarse²⁵.

²⁴ HAWES, Gustavo y CORVALÁN, Oscar. CONSTRUCCIÓN DE UN PERFIL PROFESIONAL. Talca: Universidad de Talca. Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional, 2005. p 13.

²⁵ Ibíd., p. 26.

De este modo, parafraseando a Hawes y Corvalán²⁶, cuando se dispone del perfil profesional se puede diseñar y evaluar los currículos universitarios, puesto que el proceso de educación e instrucción en el individuo como sujeto de formación ya está definido. Así, al describirse detalladamente las características del profesional se puede seleccionar y secuenciar los contenidos, métodos de enseñanza y evaluación más adecuadas.

Por supuesto, cabe destacar que si el perfil profesional es diseñado y certificado debidamente por la universidad provee información valiosa al mercado laboral pues se conocen las capacidades del egresado o las que ha de tener el futuro egresado.

Los siguientes rasgos serían entonces destacables en un perfil profesional a criterio de Hawes:

- (a) Su carácter de “declaración”, implica su inserción en un marco institucional, dando cuenta entonces de las orientaciones y políticas institucionales de formación profesional, pero también de cómo la institución se plantea ante la sociedad.
- (b) La idea de que la “profesión” es algo que puede identificarse, definirse y distinguirse; por identificar entendemos la posibilidad de señalarla en el contexto de los quehaceres sociales y darle un nombre; por definir entendemos la posibilidad de establecer los límites o características que permiten incluir a alguien como miembro de la profesión; por distinguir, la posibilidad de decidir que alguien no pertenece a la profesión. En este punto se hace necesario distinguir entre profesión entendida en su definición académica y profesión en cuanto ejercida en la práctica de la vida diaria.

²⁶ Ibíd., p. 14.

- (c) El concepto de que una profesión se identifica a través de rasgos, es decir, que existe una multiplicidad de dimensiones cuya combinación y contenidos definen a la profesión; estos rasgos no nacen directamente de un proceso de reflexión y decisión, sino que son construcciones histórico-culturales-pedagógicas, en las cuales la sociedad y la universidad interactúan de una manera determinada a lo largo del tiempo.
- (d) Dimensión de “formación”: esta dimensión es quizás la más privilegiada por el sistema universitario, toda vez que (i) se le considera la base para todos los demás componentes del perfil, y (ii) es más precisamente lo que la universidad tradicional sabe hacer y eso porque ella misma se lo ha auto-definido como tal; la elevada importancia asignada a este componente, casi con exclusión de los demás, ha llevado a que el modelo de la profesión de universitario se convierta en el paradigma o modelo referencial para todos los procesos de formación.
- (e) Dimensión de los “desempeños”, en particular aquellos relacionados con el hacer normal de la profesión, ciertamente el rango de los “haceres normales” es tan amplio que la normalidad pase a ser un término vacío, pero lo que se quiere decir son aquellas funciones o desempeños que típicamente son exigibles de un profesional en sus primeros años de desempeño; con el paso del tiempo, las profesiones van dejando paso a los profesionales, donde son ahora las personas las que asumen la profesión y pueden orientarse de diversas maneras, centrarse en diferentes o nuevos intereses; la identificación de estos desempeños básicos de entrada constituyen un referente fundamental para la especificación del perfil de la profesión, a la vez que le proporcionaron una base de orden empírico de primer orden.
- (f) Dimensión de “presencia cívica y ciudadana”, que tiene que ver con las destrezas y competencias de un profesional para desenvolverse en el marco social, conociendo y apreciando los valores de la propia cultura y otras ajenas, desempeñando roles de diversa naturaleza; este componente

quita al profesional su dimensión técnica y lo convierte en un perfil de características humanas²⁷.

Según Tejada²⁸ la identificación de perfiles profesionales responde en muchas ocasiones a las necesidades de las empresas y organizaciones, por lo que sirve para visualizar las áreas de la profesión que más demanda tienen. Además tiene una utilidad en diferentes frentes:

- Expone una imagen o caracterización contextualizada del profesional en un momento y lugar determinado.
- Debe ser la base en la determinación de objetivos curriculares de formación, así como los contenidos, métodos, formas y medios de planes y programas de estudios.
- Señala los criterios para determinar la caracterización de un puesto de trabajo profesional por lo que las ofertas de empleo pueden ser más ajustadas a las necesidades.
- Da a conocer al empleador la posible utilización del profesional, ya que dibuja las funciones que podría acometer.

De este modo, Tejada señala que los elementos que definen a un determinado perfil profesional son los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios en su labor.

En palabras de Molina y Guzmán “el perfil profesional se dinamiza y cambia de acuerdo a coyunturas particulares y generales”²⁹.

²⁷ HAWES, Gustavo. El diseño de las profesiones y el “perfil profesional”. Talca: Universidad de Talca, 2001. p. 2-3.

²⁸ TEJADA ARTIGAS, Carlos M. Perfiles profesionales. España: Asociación Española de Documentación e Información, sf. p. 1-2.

²⁹ MOLINA, María Lorena y GUZMÁN, Laura. Consideraciones para la formulación del perfil profesional del trabajador social. Costa Rica: Universidad de Costa Rica, 1986. p. 2.

- **Sector financiero**

Según Ricardo Dueñas³⁰, el Sistema Financiero, llamado también Sector Financiero, es el conjunto de instituciones que están encargadas de captar, administrar e invertir el dinero tanto de personas naturales como de personas jurídicas (nacionales o extranjeras), y que previamente han sido autorizadas por el Estado. Hacen parte del Sistema Financiero aquellas entidades que se encargan de prestar servicios y facilitar el desarrollo de múltiples operaciones financieras y comerciales.

El Sector Financiero opera como un intermediario entre las personas u organizaciones que disponen de suficiente capital, realizan unos ahorros y se les reconoce unos intereses, y aquellas que necesitan y solicitan recursos monetarios para desarrollar proyectos de inversión e impulsar la actividad económica, quienes pagan una tasa de interés por sus préstamos.

En este sentido, existen entidades que operan en el sistema financiero bajo un marco legal, como lo son los establecimientos de crédito que son instituciones financieras que cuentan con la autorización, inspección y vigilancia de la Superintendencia Financiera, para realizar operaciones de captación de excedentes monetarios provenientes de las unidades superavitarias de la economía (personas naturales y jurídicas) y para colocarlos a préstamo a aquellas unidades que lo demanden.

De acuerdo con Asobancaria, refiriéndose a la estructura del sector financiero colombiano, “los establecimientos de crédito son aquellos que tienen como función principal la intermediación, es decir, la captación de recursos del público en moneda legal, a través de depósitos a la vista o a término, para su posterior

³⁰ DUEÑAS, Ricardo. INTRODUCCION AL SISTEMA FINANCIERO Y BANCARIO. POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO, 2008. 94 p.

Bogotá:

colocación mediante préstamos, descuentos, anticipos u otras operaciones activas de crédito”³¹.

- **Universidad**

Los cambios que ha tenido el concepto de universidad al pasar del tiempo son notables, pues ha pasado de considerarse como pequeñas comunidades de profesores y alumnos, a organizaciones complejas que realizan variadas funciones y en las que conviven grupos con intereses diversos.

La palabra *universidad* se deriva de *universitas*. Pero no hay que olvidar que en la Edad Media, *universitas* tuvo una acepción general para referirse a cualquier agrupación (...) originalmente se utilizó para denotar a cualquier grupo, comunidad, o mejor dicho, corporación, en el sentido de la totalidad de los miembros de una colectividad. Así se podía hablar de la universidad de carpinteros, la universidad de albañiles, o de la universidad de médicos o profesores, es decir, se refería a todos los carpinteros, albañiles, médicos o profesores que se encontraban en unión mediante un acuerdo común³².

Según la investigación realizada por Mina y Grande³³, en el siglo XI el concepto de Universidad cambia notoriamente, pues se define como una institución al interior de la sociedad dándole importancia al aspecto social. En ese entonces se gestó un proceso que buscaba que la Universidad no sólo fuera exclusiva del clero, sino también de la alta burguesía.

Consecuentemente, se planteó que la Universidad debería ser un espacio generador de conocimientos útiles para la sociedad.

³¹ ASOBANCARIA. Marco jurídico del sector financiero colombiano. [En línea], sf [consultado 28 de Febrero de 2014]. Disponible en: <http://www.asobancaria.com/portal/page/portal/Asobancaria/publicaciones/juridico_legal/marco_juridico_del_sector_financiero_colombiano/estructura_del_sector_financiero/>

³² PADILLA SEGURA, José Antonio. Génesis y Evolución, tomo IV. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Citado por PEDROZA FLORES, René. LA INTERDISCIPLINARIEDAD EN LA UNIVERSIDAD. México: Universidad Autónoma del Estado de México, 2006. p. 6.

³³ MINA, Gina Marcela y GRANDE, Amalia Andrea. La formación del Contador Público y la fe pública: experiencia en las universidades del municipio de Santiago de Cali. Trabajo de grado Contador Público. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2004. p. 48-49.

En la época moderna, alrededor del siglo XVIII, se concibe a la Universidad desde las vertientes europea y anglosajona, por una parte como encargada principalmente de dar a través del discurso y del trabajo escrito, herramientas para la comunicación con la sociedad. Por otra parte, se concibe como orientadora a la creación de tecnología y a la dinamización del proceso productivo, logrando con que al hombre le quede más tiempo y se contribuya al desarrollo humano y social.

En el siglo XIX se establece la libertad de cátedra, y en el XX se acrecentaban las Instituciones de Educación Superior que competían por los mejores profesores y los alumnos más capaces, adelantaban procesos de investigación e incorporaban a todas las ciencias dentro de sus programas de estudio, de esta manera el tamaño de las universidades crecía y se volvieron organizaciones cada vez más complejas y heterogéneas.

Así, el concepto de Universidad y sus características ha sido dinámico, hasta llegar a considerarse como formadora de individuos autónomos o como dice Ferro:

La Universidad cumple una misión civilizadora, cultural y formadora; es civilizadora porque humaniza al individuo y lo forma como profesional para que contribuya al progreso de la sociedad y al mejoramiento de su sistema de vida. Es el medio ideal para cultivar los valores propios de la región, del país, y de las tradiciones culturales que le permiten al individuo vivir integrado y solidario con su pueblo al relacionarlo con el pasado, comprometerlo a conocer la realidad en que vive y a trabajar por la defensa y la conservación de su patrimonio histórico. Es formadora puesto que despierta una actitud creadora que lleva al individuo a concebir ideas innovadoras y a participar activa y críticamente en el proceso social³⁴.

³⁴ FERRO BAYONA, Jesús. Visión de la universidad ante el siglo XXI. Ediciones Uninorte, 2001. 301 p.

1.4.2. MARCO TEÓRICO

“La Contaduría Pública como actividad profesional, provee las bases de información eficiente que sustenta la toma de decisiones y ésta, es vital en el desarrollo económico de las naciones, ejerce una función social especialmente a través de la fe pública que se otorga en beneficio del orden y la seguridad en las relaciones económicas entre el estado y los particulares”³⁵.

Parafraseando a Delgado³⁶ para lograr el entendimiento de la contabilidad y la integración de la sociedad, es necesario que no sólo se tenga en cuenta su visión instrumental sino que se consideren elementos conceptuales que hagan denotar la dimensión social en la información contable producida, logrando así que la disciplina contable sea comprensible y se desarrolle una retroalimentación de la sociedad en su conjunto.

La Teoría Crítica de la Sociedad –TCS– y, en particular, los aportes de la Teoría de la Acción Comunicativa –TAC– y sus vínculos con la contabilidad, son primordiales para soportar conceptualmente de manera interdisciplinaria y crítica el papel que la contabilidad puede tener en contraste o complemento con la visión tradicional e instrumental de la información contable, en la cual se supone que los estados o reportes contables son un reflejo neutral de la realidad económica y financiera del ente económico. En este sentido, Delgado evidencia que diversas perspectivas de la contabilidad, pero en especial la crítica, ponen de manifiesto que el rol de la disciplina no solo es instrumental, sino que debe aportar elementos a la transformación de la sociedad.

³⁵ELIZONDO LÒPEZ, Arturo. MARCO TEORICO SOBRE CONTADURIA PÚBLICA, MODELO, ESTADOS FINANCIEROS Y CAPITAL DE TRABAJO. En: Introducción a la profesión contable, selección y desarrollo. México: ECASA, 1990. p. 56.

³⁶DELGADO RUEDA, Diego. Los aportes de la teoría de la acción comunicativa y sus conceptos a una contabilidad para el entendimiento y la integración de la sociedad. En: Universitas Humanística. Julio-Diciembre, 2012. p 227-263.

De este modo, Delgado citando a Habermas explica una doble mirada que se debe hacer de la sociedad, denominada mundo de la vida y la vida como sistema. El doble entendimiento de la sociedad visto desde la contabilidad implica ampliar la mirada hacia la sociedad en su conjunto y no solo se relaciona con la mirada funcionalista ligada al cálculo de la renta y la riqueza generada por la gestión empresarial para la propiedad.

Delgado propone que la información contable para el entendimiento de los actores que intervienen o se ven afectados por la gestión empresarial, bien sea de forma directa o indirecta, debe surgir no de una que resulte de aplicar determinadas normas o estándares para ciertos usuarios, sino una que resulte de construir significado cooperativo de la gestión empresarial y sus efectos, es decir, una información contable construida socialmente.

En este sentido, según Delgado, es necesario que la contabilidad trascienda su tradicional papel instrumental para lo cual la contabilidad al servicio de la sociedad y su integración debe suponer que los subsistemas económico y administrativo complementan y ejecutan acuerdos sociales contruidos colectivamente. Así anota que esta es la dimensión que aporta la Teoría de la Acción Comunicativa, entendiendo el concepto de acción comunicativa como la interacción de por lo menos dos sujetos capaces de lenguaje y acción que entablan una relación interpersonal. Los actores buscan entenderse sobre una situación de acción para poder así coordinar de común acuerdo sus planes de acción y con ellos sus acciones. En palabras de Fernández “la teoría de la acción comunicativa es para Habermas el principio explicativo de una teoría de la sociedad fundada en una teoría del lenguaje y en el análisis de las estructuras generales de la acción. El rasgo característico de los seres humanos será la racionalidad manifestada

'objetivamente' en el 'lenguaje'"³⁷. En este sentido, buscando dar claridad sobre el concepto de acción comunicativa Fernández alude que debido a que se existe la necesidad de comunicarse se debe "ejecutar otras acciones como emitir determinados sonidos (locuciones) que tienen un significado (tienen sentido), que pertenecen a un lenguaje que la otra persona entiende y que, en definitiva, sirven para entenderse con el otro"³⁸.

Según Osorio la TCS plantea que "el conocimiento no es una simple reproducción conceptual de los datos objetivos de la realidad, sino su auténtica formación y constitución (...).Esto significa que las organizaciones conceptuales, o sistematizaciones del conocimiento, las ciencias, se han constituido y se constituyen en relación con el proceso cambiante de la vida social"³⁹.

Por otro lado, cabe destacar la Teoría de los recursos y capacidades, que según Suárez e Ibarra "son la fuente de rentabilidad para la empresa (...) y pueden ser una base mucho más sólida para establecer su identidad"⁴⁰.Suárez e Ibarra citando a Cuervo plantea que

Se entiende por recursos o activos físicos de una empresa el stock de factores disponibles y controlables por la empresa para desarrollar una determinada estrategia competitiva y se clasifican en financieros, físicos, humanos y tecnológicos (...) las capacidades o competencia son un conjunto de conocimientos y habilidades e incluso tecnologías que surgen del *aprendizaje* colectivo de la organización, consecuencia de la combinación de recursos, de la creación de *rutinas organizativas*, que se desarrollan por *intercambio de información* con base en el capital

³⁷ FERNÁNDEZ, Sergio Pablo. Habermas y la Teoría Crítica de la Sociedad, 1997. p. 4-5.

³⁸ *Ibíd.*, p. 7.

³⁹ OSORIO, Sergio Néstor. LA TEORÍA CRÍTICA DE LA SOCIEDAD DE LA ESCUELA DE FRANKFURT, 2007. p. 2.

⁴⁰ SUÁREZ HERNÁNDEZ, Jesús e IBARRA MIRÓN, Santiago. LA TEORÍA DE LOS RECURSOS Y LAS CAPACIDADES. UN ENFOQUE ACTUAL EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL. *En*: Dialnet, sf. p. 7.

humano de la empresa, y dependen del sistema de incentivos e integridades personales⁴¹.

En este orden de ideas, Castillo y Portela afirman que “la teoría de recursos y capacidades se basa en la concepción de la empresa como un conjunto de recursos, preocupándose del estudio de los factores sobre los que se apoyan las ventajas competitivas, para poder justificar la formulación de determinada estrategia de una empresa”⁴². Además, Castillo y Portela denotan que “la teoría de los recursos representa una vertiente estática, mientras que la teoría de las capacidades ofrece una perspectiva dinámica, en la medida en que las capacidades de la firma expresan la conjunción entre recursos y pautas o rutinas organizativas, y determinan lo que la empresa es o puede llegar a ser”⁴³.

Fong considera a la teoría de recursos y capacidades “como una teoría de la ventaja competitiva, y las condiciones en que ésta se puede preservar en el tiempo”⁴⁴.

Por otra parte, ahora destacando a otro tipo de autores, Serrano⁴⁵ denota la importancia de aproximar las ciencias humanas al desarrollo profesional de la contaduría pública, destaca que tanto las ciencias humanas como las ciencias sociales deben permanecer inmersas en el quehacer contable ya que la profesión al encontrarse dentro de las profesiones administrativas, allana los espacios de la esfera social. Así, precisa que es notorio que el contador público no toca temas concernientes con su condición propia como ser humano; se preocupa por el manejo de la contabilidad, por el desarrollo de habilidades disciplinares, olvidándose de su propio ser.

⁴¹ CUERVO, A. El papel de la empresa en la competitividad, 1993. p. 363-377, Citado por SUÁREZ HERNÁNDEZ, Jesús e IBARRA MIRON, Santiago. *Ibíd.*, p. 9.

⁴² CASTILLO SALDAÑA, Iren y PORTELA MASEDA, Marta. Tecnología y competitividad en la teoría de los recursos y capacidades, *sf.p.* 1.

⁴³ *Ibíd.*, p. 2.

⁴⁴ FONG REYNOSO, Carlos. La teoría de recursos y capacidades: un enfoque contemporáneo en la gestión empresarial, *sf.* p. 2.

⁴⁵ SERRANO GAITÁN. *Op. Cit.*, p. 1.

El conocimiento de las ciencias humanas y sociales es de gran utilidad para los estudiantes de Contaduría Pública, pues esta profesión tiene como centro de estudio a las organizaciones y éstas se conforman por seres humanos y es necesario entonces tener una aproximación a la condición y la complejidad del ser humano.

Al respecto el profesor Fernando Cruz Kronfly considera ciertos apartes que dejan en claro la importancia de considerar las ciencias humanas en la profesión de Contaduría Pública:

(...) saben hacer con destreza lo que es propio de la contabilidad. Pero más allá de esto saben muy poco o casi nada de otras cosas substanciales. Veamos: 1)Ocurre que además de ser Contador, soy un ser biológico que pertenece al reino animal y al mundo de las pulsiones instintivas y el deseo y, sin embargo, no sé nada de las implicaciones y de las consecuencias que se derivan para mi vida y para la cultura del hecho mismo de ser un animal. Mucho de lo que somos en la vida diaria y del modo como lo enfrentemos se deriva de nuestra condición natural, pero no lo sabemos... 3) Soy contador, es cierto, pero no por ello me dejan de interesar los versos, la pintura, los relatos de ficción, el cine. Es decir, hay momentos de mi vida en que me gusta el arte, pero tengo muy poca idea sobre el arte y sobre el lugar y la necesidad antropológica de lo ficcional en la vida de todo ser humano, incluidos por supuesto los profesionales administradores y los contadores... 6)Vivimos en función diaria de los signos del lenguaje, pero no conocemos nada acerca de la lógica de los signos que utilizo, que son los elementos básicos del material con el que escribo y hablo, con el que pienso y con el que incluso elaboro mis sueños. En fin, soy un profesional muy diestro en mi campo restringido pero muy ignorante en otros asuntos cruciales y fundamentales⁴⁶.

⁴⁶ CRUZ KRONFLY, Fernando. Citado por: ROJAS ROJAS, William. Del Hacer al Saber. Popayán, Colombia: Editorial Universidad del Cauca, 2002. Pág. 199 y 200.

Por su parte, Rojas reconociendo la importancia en la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias sociales y humanas en la formación crítica del contador público en Colombia plantea:

Creo necesario aceptar que existen problemas educativos que impiden que los estudiantes reconozcan la articulación entre ciencias sociales y humanas y la Contaduría Pública. Uno de estos problemas, en esencia, tiene que ver con la organización del currículo y las prácticas pedagógicas que se establecen al interior de los programas de estudio. Me atrevo a decir que una de las causas de esos problemas es la ausencia de políticas educativas institucionales (prácticas pedagógicas y didácticas) que aseguren que los profesores articulen en sus clases la relación de su asignatura y el campo de estudio contable⁴⁷.

Así, se puede notar la relevancia que tiene la articulación del área social y humano en la formación del contador público.

Se considera que la incorporación de las ciencias sociales y humanas a los programas de contaduría pública, de acuerdo con Rojas, se justifica por:

- a) Coadyuvar a que los estudiantes sean capaces de leer, pensar y actuar distancientemente de los principios que rigen la racionalidad productiva instrumental dominante.
- b) Ayudar a develar y comprender las pasiones e intereses que reposan en el fondo de su condición humana.
- c) Facilita la oposición a las políticas que se contraponen al reconocimiento de la dignidad humana.
- d) Ofrecen la posibilidad de la emergencia de proyectos de reconstrucción moral de las personas y grupos excluidos de la lógica económica afraternal⁴⁸.

⁴⁷ ROJAS ROJAS, William. Contribución de las ciencias sociales y humanas a la formación del Contador Público. En: Revista Internacional Legis de Contabilidad y Auditoría. Marzo, 2007. p.2.

⁴⁸ Ibíd., p. 9.

1.4.3. MARCO CONTEXTUAL

- **Municipio de Santander de Quilichao**

Descripción física

El Municipio de Santander de Quilichao, está ubicado en la República de Colombia, el sector Norte del Departamento del Cauca, a 97 Kms al norte de Popayán y a 45 Kms, al Sur Santiago de Cali, Valle del Cauca.

Límites del municipio.

Limitado al Norte con los Municipios de Villarrica y Jamundí, al occidente del Municipio de Buenos Aires, al Oriente con los Municipios de Caloto y Jambalo y al sur con el Municipio de Caldon. Su extensión es de 597 kms².

Demografía

El municipio de Santander de Quilichao actualmente posee 83.938 de habitantes discriminados de la siguiente manera: en la cabecera municipal 44.095 y en la zona rural 39.843 habitantes (4 resguardos y 5 cabildos), Mestizos 39.181, Afro descendientes 27.830, e indígenas 14.792⁴⁹.

- **La Universidad del Valle**⁵⁰

Misión de la Universidad del Valle

La Universidad del Valle, como Universidad Pública, tiene como misión educar en el nivel superior, mediante la generación y difusión del conocimiento en los ámbitos de la ciencia, la cultura y el arte, la técnica, la tecnología y las

⁴⁹ Sitio oficial de Santander de Quilichao, en el departamento del Cauca, Colombia. [En línea]. Gobierno en Línea del orden territorial: Santander de Quilichao: [consultado 10 de Febrero de 2014]. Disponible en: <http://santanderdequilichao-cauca.gov.co/informacion_general.shtml>.

⁵⁰ Universidad del Valle. [En línea]. [consultado 12 de Febrero de 2014]. Disponible en: <<http://www.univalle.edu.co/acercauv.html>>.

humanidades, con autonomía y vocación de servicio social. Atendiendo a su carácter de institución estatal, asume compromisos indelegables con la construcción de una sociedad justa y democrática.

Visión de la Universidad del Valle

La Universidad del Valle, como una de las más importantes instituciones públicas de educación superior del país (Colombia) en cobertura, calidad y diversidad de sus servicios, aspira a consolidarse como una universidad de excelencia, pertinente, innovadora, eficiente, competitiva, con proyección internacional y de investigación científica.

- **Reseña histórica de la Universidad del Valle**

La UNIVERSIDAD DEL VALLE, nace el 11 de junio de 1945, día en que la Asamblea Departamental aprueba la ordenanza N° 012 mediante la cual dispone la creación de la Universidad industrial del Valle.

En 1949, el Ministerio de Educación Nacional modifica, el nombre anterior, por el actual “UNIVERSIDAD DEL VALLE”, entidad de carácter oficial.

La Universidad del Valle inicia sus labores el primero de noviembre de 1945 con 160 alumnos, matriculados en la Facultad de Agronomía, Escuela de Comercio Superior, Escuela de Enfermería y Colegio Femenino de Segunda Enseñanza. El Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle se creó mediante la Resolución N° 395 de diciembre 11 de 1975 del Consejo Directivo.

Universidad del Valle Sede Norte del Cauca

A partir de 1996 la Asociación de Alcaldes del Norte Cauca (Puerto Tejada, Padilla, Santander, Caloto, Corinto, Miranda, Buenos Aires, Toribio, Caldono y Jambaló y la Gobernación del Cauca decidieron apoyar la propuesta de la Universidad del

Valle, en la creación de una Sede de la Universidad del Valle, en el Norte del Cauca, en el cual tuvieran estudiantes de los 11 Municipios del área.

En 1998 el Dr. César Negret Mosquera, Gobernador del Cauca y el Dr. Gustavo Álvarez Gardeazabal, Gobernador del Valle del Cauca, establecen criterios de apoyo al desarrollo de la Sede de la Universidad del Valle en el Norte del Cauca y la Gobernación del Cauca destino 14.000 mts² para la construcción y adecuación de la sede, gestión que fue troncada con la salida del Gobernador Gustavo Álvarez Gardeazabal, antes de llegar a la mitad de su candidatura.

La Sede Norte del Cauca, Santander de Quilichao, fue creada provisionalmente por resolución de rectoría N° 993 del 9 de mayo de 1996, iniciando actividades académicas en el periodo de agosto de 1996- enero de 1997. Con este proyecto educativo se cubrió gran parte de los municipios del Norte del Cauca que no tenía acceso a la educación superior formal, ofreciendo programas académicos que desarrollan las actividades propias de la región, aprovechando que el Gobierno Nacional creó incentivos como la Ley Páez para comunidades de este sector.

Misión Universidad del Valle Sede Norte del Cauca

La Universidad del Valle Sede Norte del Cauca, como Universidad pública tiene la misión de educar en el nivel superior y tecnológico, mediante la generación pertinente y la difusión del conocimiento, en los ámbitos de la ciencia, la cultura, el arte, la tecnología y las humanidades con vocación del servicio social; asumiendo el compromiso indelegable de construcción de una sociedad justa y democrática.

Visión Universidad del Valle Sede Norte del Cauca

La Universidad del Valle, Sede Norte del Cauca; como una de las más importantes de las Instituciones públicas de educación superior del Sur-Occidente Colombiano y especialmente del Norte del Cauca será líder en la formación del talento humano

de excelencia pertinente, innovadora, eficiente, competitiva con proyección Internacional de investigación científica.

Objetivos de la Universidad del Valle Sede Norte del Cauca

La Universidad del Valle, Sede Norte del Cauca, tiene como objetivos:

- Ofrecer un servicio público de Educación Superior y Tecnológico de acuerdo con los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución Nacional y en las Leyes de la República.
- Brindar oportunidades para que las comunidades empobrecidas tengan acceso a la Educación Pública, Superior y Tecnológica bajo los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Nacional.
- Propiciar a los estudiantes un desarrollo personal, social y cultural basado en los valores de la razón, el compromiso ético y la sensibilidad estética que le permita desarrollar sus talentos y fortalecer su autoestima.
- Brindar apoyo y asesoría al Estado y a los diversos sectores sociales, conservando su autonomía académica e investigativa.
- Hacer de la investigación un eje central de la actividad Universitaria y propiciar su integración con los programas de formación académica.
- Fomentar en la Región del Norte del Cauca el desarrollo de una zona inteligente, en donde se articule la academia, el sector empresarial, el sector público y las comunidades, buscando el mejoramiento de la calidad de vida de sus pobladores.

- Fomentar el respeto, la conservación y mantenimiento de los espacios de educación y trabajo como medios indispensables, para el cumplimiento de sus funciones.
- **Localización de la investigación: entidades bancarias del municipio de Santander de Quilichao**

La investigación se llevó a cabo en los bancos que se encuentran ubicados en el Municipio de Santander de Quilichao. Según datos proporcionados por Secretaria de Hacienda de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao se encuentran registradas las siguientes entidades bancarias, las cuales serán estudiadas para el desarrollo de la presente investigación:

Tabla 1. Entidades bancarias del Municipio de Santander de Quilichao, Cauca

	MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA	
	EMPRESAS REGISTRADAS EN INDUSTRIA Y COMERCIO	
ITEM	EMPRESA	NIT
1	BANCO DE BOGOTA S.A.	860002964-4
2	BANCO DE OCCIDENTE	890300279-4
3	BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S. A.	800037800-8
4	BANCO DAVIVIENDA	860034313-7
5	BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMIA S.A	900215071-1
6	BANCO WWB S.A	900378212-2
7	BANCOLOMBIA S.A	890903938-8
8	FUNDACION MUNDO MUJER	800.065.180-9
9	FUNDACION DE LA MUJER	890.212.341
10	COOPERATIVA DE PROFESORES Y EMPLEADOS DEL CENTRO DEL VALLE COPROCENVA	891900492-5

Fuente: Datos proporcionados por Henry Giraldo Larrahondo, asesor- fiscalización impuesto de industria y comercio. Secretaria de Hacienda.

1.5. DISEÑO METODOLÓGICO

1.5.1 TIPO DE ESTUDIO

Se realizó un estudio de tipo descriptivo que consiste fundamentalmente, en “caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores”⁵¹. Por lo tanto para efectuar el trabajo se propuso identificar características del problema de investigación, el cual abarca formas de pensar y actuar tanto de los egresados de Contaduría Pública como de los integrantes de las entidades bancarias. Además de esto se usó el método deductivo que “consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. Este método inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, entre otros, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”⁵². De esta manera se analizó la problemática general existente sobre la noción que se tiene de la profesión de la Contaduría Pública como mera técnica en las entidades que hacen parte del sector financiero del municipio de Santander de Quilichao.

1.5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de la investigación está conformada por las entidades bancarias ubicadas actualmente en el municipio de Santander de Quilichao, departamento del Cauca tales como: Banco de Bogotá S.A, Banco de Occidente, Banco Agrario de Colombia S.A, Banco Davivienda, Banco de las Microfinanzas BANCAMIA S.A, Banco WWB S.A, Bancolombia S.A, Fundación Mundo mujer, Fundación de la mujer y Cooperativa de Profesores y empleados del Centro del Valle COPROCENVA. Se tomó como muestra las anteriores entidades.

⁵¹ CAUAS, Daniel. Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación, 2011. p. 6-7.

⁵²BERNAL, Cesar Augusto. Metodología de la investigación. Segunda edición, 2006. p. 56.

1.5.3 FUENTES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las fuentes y técnicas para la recolección de la información que se utilizaron son en primer lugar fuentes primarias que “son aquellas en las que los datos provienen directamente de la población o muestra de la población,”⁵³. Para extraer los datos de esta fuente se utilizó el método de entrevista. Y en segundo lugar fuentes secundarias pues se obtuvo información de aquellos portadores de datos e información que han sido previamente retransmitidos o grabados en cualquier soporte y que utilizan el medio que sea; dicha información se encuentra a disposición de todo investigador que la requiera, de tal manera que se obtuvo información pertinente al problema de investigación, sustentándose en planteamientos de distintos en autores.

⁵³ TORRES, Mariela. Métodos de recolección de datos para una investigación, 2006. p. 3.

2. CAPÍTULO II

PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE: RELEVANCIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS EN LA FORMACIÓN DEL CONTADOR PÚBLICO

Haciendo referencia al surgimiento de la Universidad del Valle en la ciudad de Cali, cabe mencionar algunos apartados del libro *El Origen de la Universidad del Valle y su contexto histórico*⁵⁴, el cual da cuenta del estado - en términos socioeconómicos- en que se encontraba Colombia y específicamente la ciudad de Cali en la época de la creación de la Universidad Industrial del Valle del Cauca en el año 1945.

En primera medida, la Universidad Industrial del Valle del Cauca fue creada el 11 de junio por orden de la Asamblea Departamental mediante la Ordenanza No. 12 de 1945.

Cabe resaltar que alrededor de los años 40, del siglo XX, se establecieron empresas de carácter industrial en el Valle del Cauca, lo cual impulsó a la creación de la Universidad Industrial del Valle del Cauca. Con el fin de responder a la demanda del desarrollo industrial del país se crearon disposiciones sobre la creación de carreras que pudieran formar personal calificado para responder con dicha demanda. Una de estas fue:

“La Universidad Industrial del Valle del Cauca comprenderá estudios profesionales y licenciatura en química, farmacia, veterinaria, agronomía, comercio, mecánica, electricidad y enfermería”⁵⁵.

⁵⁴ GUZMÁN NOGALES, Arcadio José y ORDÓÑEZ, Luis Aurelio. EL ORIGEN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE Y SU CONTEXTO HISTORICO, 1995. 156 p.

⁵⁵ *Ibíd.*, p. 80.

Todo esto sucedió bajo la dirección del señor Tulio Ramírez quien fue nombrado como el primer rector de la Universidad el 8 de agosto de 1945, ya que era uno de los principales gestores de la creación de la Universidad. Uno de sus aportes más relevantes fue la concepción sobre la educación pues afirmaba que:

“La educación es complemento de la dignidad humana. Constituye el impulso que dirige todos los actos del proceso educativo, en la formación del ser, encaminado todo a lograr el ejercicio equilibrado de todos los derechos del hombre en el orden moral, en el ejercicio de la libertad, en la igualdad, en la justicia, en la concordia y el recíproco respeto, bases indeficientes de la convivencia social, y de la libertad en el orden, las dos sagradas palabras de nuestro escudo”⁵⁶.

La Universidad Industrial del Valle del Cauca tuvo un acento de acuerdo con Guzmán y Ordoñez, en:

la necesidad de una formación eminentemente tecnocrática. Sin embargo, desde sus primeros pasos e incluso desde antes, en la sustentación del proyecto se deja entrever la necesidad de fomentar la investigación y de dar una formación que desbordara los límites estrechos de las profesiones. Puede decirse que desde entonces se inicia en la institución la reflexión y la polémica entre formación profesionalista y formación integral de alcances humanísticos y culturales más amplios⁵⁷.

Ahora, haciendo un recuento de las ciencias humanas, cabe destacar en principio, que su origen se remonta cuando comienza a hablarse de ellas hacia el siglo XIX, y a adquirir una estructura sólida y propia hasta el siglo XX. La palabra ciencia es procedente del latín “cientia”, asociada con el verbo scire (saber) y significa conocimiento, estudio, tratado. Por otra parte, el término humanidades es una pluralización humanidad (no como sociedad ni suma de individuos), sino como una cualidad de lo humano (no del humano, como ser o como individuo). El término humano proviene del latín “humanus”, que en principio aludía sólo al ser humano

⁵⁶ Ibid., p. 99.

⁵⁷ Ibid., p. 140-141.

como individuo biológico, físico (humus= tierra + el sufijo “anus”, es decir, de la tierra, o procedente de la tierra). Así, se denominan ciencias humanas a aquellas cuyo objeto de estudio es el hombre, la sociedad y su cultura, desde una perspectiva histórica, lingüística, filosófica, etc⁵⁸.

En palabras de Smith, “el área de las ciencias humanas incluye ciertamente la psicología, la sociología, la antropología, la lingüística, la economía y la ciencia políticas (...). Estas disciplinas que han sido agrupadas juntas como ciencias humanas no existían antes de 1800 y la mayoría fueron creadas a fines del siglo XIX o a comienzos del siglo XX”⁵⁹. En el mismo sentido Raffo concuerda en que “las ciencias humanas tienen su origen en la modernidad, pero no es hasta fines del siglo XIX cuando se produce el corpus de conocimiento propio a través del estudio de la sociedad de manera sistemática por su vinculación con la ciencia”⁶⁰.

Según la Real Academia Española (RAE) son Ciencias Humanas “las que, como la psicología, antropología, sociología, historia, filosofía, etc., se ocupan de aspectos del hombre no estudiados en las ciencias naturales”⁶¹.

Así teniendo un esquema de lo que denota la escuela de las ciencias humanas ahora se puede enfocar en la formación del Contador contemplando la dimensión humana. Esta formación humanística, de acuerdo con Nussbaum se caracteriza por:

1) Un análisis reflexivo sobre uno mismo y de la sociedad;

⁵⁸ Etimología y origen de las Ciencias Humanas. [En línea], sf [consultado 1 de Octubre de 2014]. Disponible en: < <http://definiciona.com/ciencias-humanas/> >.

⁵⁹ SMITH, Roger. La historia de las Ciencias Humanas. [En línea], 1997 [consultado 1 de Octubre de 2014]. Disponible en: <http://www.elseminario.com.ar/biblioteca/smith_historia_ciencias_humanas.htm>.

⁶⁰ RAFFO, Alejandra. Ciencias humanas y ética, roles y entrecruzamientos en el siglo XX. Rosario: Universidad Nacional del Rosario. Escuela de Historia, Facultad de Humanidades y Artes, 2010. p.3.

⁶¹ RAE. [En línea]. [consultado 1 de Octubre de 2014]. Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/srv/search?val=ciencias%20humanas#ciencias_humanas>.

2) El vínculo con los demás seres humanos más allá de las diferencias interculturales;

3) La sensibilidad para ponerse en el lugar de la otra persona⁶².

Para Patrón “la idea de humanidad evoca así, en su origen mismo, un sentimiento y una disposición a reconocernos como parte de una misma comunidad universal y a ver en cada otro ser humano un miembro de una misma especie que nos plantea exigencias morales, entre ellas precisamente la de ser reconocido y tratado como un igual”⁶³.

Según Hernández, “la educación de nuestros días reside en formar tecnócratas capaces de resolver necesidades para nuestra sociedad, pero con un sentido acrítico de la realidad social”⁶⁴. De tal modo, que se hace necesario una formación humana que permita desarrollar en los estudiantes una visión más integra de la realidad social y con ello se pueda dar repuestas a los interrogantes y necesidades que surjan en la sociedad pero teniendo en cuenta el sentido crítico y humanístico. Así, se hace preocupante la educación tecnocrática orientada en las universidades en cuanto impide un desarrollo íntegro del sujeto. En este sentido, “la formación de una sociedad más justa, (...) no reside sólo en la educación tecnocrática, requiere de una formación integra, la cual no puede pasar por alto los contenidos filosóficos y los aportes de las demás ciencias humanas, que proporcionan una visión más integra y crítica de la realidad social”⁶⁵.

⁶² NUSSBAUM, Martha. El cultivo de la humanidad. Una defensa clásica de la reforma en la educación liberal. Barcelona: Paidós, 2005. En: DEXTRE FLORES, José Carlos. La dimensión humanística en la formación del contador público. Perú: Universidad Católica. Departamento Académico de Ciencias Administrativas, 2010. p.2.

⁶³ PATRÓN, Pepi. El valor de las humanidades, 2007.En: DEXTRE FLORES, José Carlos. La dimensión humanística en la formación del contador público. Perú: Universidad Católica. Departamento Académico de Ciencias Administrativas, 2010. p.3.

⁶⁴ HERNANDEZ MIJANGOS, José Antonio. Los saberes de las Ciencias Humanas frente a la educación tecnocrática y su visión reduccionista del acto educativo: posibilidades de cambio. En: Revista de Humanidades Populares. México: Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. Septiembre, 2012, vol.3. ISSN 0719-0999. p. 9.

⁶⁵ *Ibíd.*, p. 12.

Rojas resalta la importancia de “la incorporación del estudio de las ciencias humanas y sociales en los currículos en cuanto ofrece un camino en el que es posible pensar una educación contable que le entregue al estudiante espacios para pensar críticamente su formación y su ejercicio profesional en las organizaciones, además de su importante papel como sujeto social”⁶⁶.

Planteado lo anterior, es preciso decir que en el contexto actual es imprescindible que la educación no solo sea tecnocrática, centrada en el saber hacer, en la técnica, sino que contemple una visión crítica de la realidad por medio de concepciones teóricas y explicativas. De modo que como lo plantea Hernández:

Los sistemas educativos de las sociedades actuales en todos sus niveles, pero de manera emergente en el nivel superior, necesitan crear una nueva visión renovada cuya planeación y desarrollo parta de una concepción de un sujeto integral, el cual pueda resolver las necesidades de un mundo cambiante como el nuestro, es necesario y emergente que este sujeto cuente con una sólida formación teórica, que le permita enfrentar los problemas sociales y naturales que asechan a nuestra sociedad. Esto se reflejará en la formación de profesionistas capaces de cumplir con las exigencias de nuestro siglo. Nuestra sociedad exige una educación que forme seres íntegros, sujetos que posean un gran compromiso social, por ello se requiere una redefinición del modelo basado en competencias, el cual desemboca en una educación tecnocrática. Tenemos el reto de buscar la revalorización de los saberes estéticos, simbólicos, teóricos y epistemológicos, para poder hablar de una educación verdaderamente integral, los educadores tenemos el reto de buscar alternativas pedagógicas, que favorezcan una visión integral de lo que es educar⁶⁷.

Así, la formación humanística es indispensable para formar individuos que perciban un deber ético, moral y para desarrollar habilidades teórico-prácticas para propiciar ambientes de convivencia en el medio social donde se vaya a

⁶⁶ ROJAS ROJAS, William. Congoja por una educación contable fútil. En: Revista Contaduría Universidad de Antioquia, 2008. p 2.

⁶⁷ HERNANDEZ MIJANGOS. Op. Cit., p.10.

desempeñar, haciendo más eficaz su intervención en el mundo académico y profesional.

Presentada una aproximación a la escuela de las ciencias humanas, ahora se hace importante denotar el desarrollo del llamado perfil profesional del Contador egresado de la Universidad del Valle.

El perfil profesional del egresado de Contaduría Pública ha presentado diversos cambios a través de los años, en cuanto se han evidenciado reformas curriculares en el programa académico atendiendo a las propuestas formativas, los objetivos, los enfoques y estrategias, lo cual ha determinado la forma de enseñanza del contenido curricular. Así lo establece para el año 2011 el Proyecto Educativo del Programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle (en adelante PEP)⁶⁸, que surge como respuesta a la necesidad de una formación de contadores públicos con altos estándares de formación y de reconocimiento social.

El PEP de Contaduría da cuenta de: 1) los antecedentes del Programa Académico; 2) las reformas curriculares del Programa Académico; 3) la propuesta formativa del Programa Académico; 4) el Propósito de Formación; 5) los objetivos; 6) el enfoque conceptual, que se expresa en las perspectivas teóricas que soportan el Programa, esto es, las metodologías analíticas bajo las cuales el Programa estudia, analiza y contribuye a la resolución de los problemas, tanto del saber cómo de la profesión contable; 7) el enfoque y estructura curricular desde los cuales se aborda la formación integral de los estudiantes; 8) las estrategias pedagógicas y didácticas sobre las que se emprende la enseñanza y el aprendizaje de la disciplina contable; 9) el sistema de evaluación desde el que se realiza el seguimiento al proceso formativo de los estudiantes; y 10) los mecanismos y las estrategias administrativas y de gestión que el Programa utiliza para materializar el proceso de formación de los estudiantes.

⁶⁸ PROYECTO EDUCATIVO DEL PROGRAMA (PEP). Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2011. 48 p.

Haciendo referencia al marco de antecedentes del programa académico de contaduría pública de la Universidad del Valle⁶⁹, se evidencia su surgimiento a mediados de los años setenta mediante la Resolución No. 396 de diciembre 11 de 1975 del Consejo Directivo, como respuesta a los requerimientos de las grandes empresas que necesitaban personas que pudieran manejar la información contable y financiera que se hizo más compleja en consecuencia del auge industrial y comercial que se presentaba en aquella época.

Así el Programa se crea enfocado en la educación y formación integral de los estudiantes, bajo la utilización de un currículo que permita el desarrollo de aptitudes, habilidades y destrezas con las cuales se facilite la resolución de necesidades de información de los diversos usuarios del sistema de información contable y financiero.

A continuación se muestran algunos de los principales cambios realizados a través de las distintas reformas curriculares que han surgido desde la creación del Programa Académico Contaduría Pública.

2.1 REFORMAS CURRICULARES

2.1.1 PRIMER CURRÍCULO (1979)

Como se anotó anteriormente la economía y ofertas de empleo ascendieron de manera significativa en los años setenta, es así como se crea el primer currículo del programa académico de Contaduría Pública en la Universidad del Valle generando así una ampliación en la oferta de educación tecnológica y superior. La Universidad del Valle decide entonces crear un plan de estudios organizado en dos ciclos, el primero constaba de obtener el título de tecnólogo de contaduría pública mediante el estudio de tres años, y después de esta aprobación se podía

⁶⁹ Universidad del Valle. [En línea]. [consultado 22 de Julio de 2014]. Disponible en: <[http://administracion.univalle.edu.co/Comunidad/EncuentroRegionalContaduria/imgs/memorias_VI II.pdf](http://administracion.univalle.edu.co/Comunidad/EncuentroRegionalContaduria/imgs/memorias_VI%20II.pdf)>.

proceder al estudio de un segundo ciclo de dos años y así obtener el título profesional de contaduría pública. De esta manera, se realiza el Primer Currículo de la carrera profesional de Contaduría Pública, bajo Resolución No. 422 de septiembre de 27 de 1979, que se muestra a continuación:

Tabla 2. Asignaturas correspondientes al primer currículo de Contaduría Pública

PRIMER CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA	
SEMESTRES	ASIGNATURAS
PRIMER SEMESTRE	Introducción a las Ciencias Sociales (e)
	Contabilidad I
	Matemática General I
	Introducción al Derecho
	Principios de Administración
	Sociales I
	Historia de Ideas Políticas (e)
SEGUNDO SEMESTRE	Contabilidad II
	Calculo I
	Derecho Comercial I
	Orientación Autodesarrollo I
	Sociales II
	Sociología Colombiana (e)
	Introducción a la Economía Política (e)
TERCER SEMESTRE	Contabilidad III
	Estadística I
	Derecho Comercial II
	Orientación Autodesarrollo II
	Economía Empresas I
CUARTO SEMESTRE	Contabilidad IV
	Estadística II
	Derecho Laboral I
	Costo I
	Economía Empresas II
	Electiva Administrativa

Tabla 2. (Continuación)

PRIMER CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA	
SEMESTRES	ASIGNATURAS
CUARTO SEMESTRE	Administración Pública (e)
	Desarrollo Organizacional (e)
QUINTO SEMESTRE	Contabilidad V
	Legislación Tributaria I
	Costo II
	Auditoría I
	Sistema Contable
	Tec. de la Comunicación
SEXTO SEMESTRE	Contabilidad Especiales
	Presupuesto
	Auditoría II
	Costo III
	Matemática Financiera
	Metodología Investigación
SEPTIMO SEMESTRE	Ingles I
	Legislación Tributaria II
	Principios de Mercadeo
	Costos IV
	Auditoría III
OCTAVO SEMESTRE	Ingles II
	Legislación Tributaria III
	Sistema de Computadores I
	Administración Financiera
	Contabilidad Especiales II
NOVENO SEMESTRE	Comercio Exterior
	Sistema de Computadores II
	Administración Personal
	Evolución Financiera de Proyectos
	La Contabilidad y la Inflación

Tabla 2. (Continuación)

PRIMER CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA	
SEMESTRES	ASIGNATURAS
DECIMO SEMESTRE	Historia Económica
	Administración de Sistemas de Información
	Moneda y Banca
	Teoría Contable
	Ética Profesional
* (e) : Electiva	

Fuente: Derivado de la Resolución No. 422 de 1979.

Las anteriores asignaturas fueron agrupadas en siete franjas, con su respectiva intensidad horaria semanal y su participación porcentual entre la totalidad de las asignaturas, como se muestra a continuación:

Tabla 2.1. Franjas del primer currículo de Contaduría pública

FRANJA	INTENSIDAD HORARIA SEMANAL	PORCENTAJE (%)
Contable- Financiera	72	40
Administración	21	12
Economía	15	8
Legal	24	14
Investigación	11	6
Operaciones y Sistemas	25	14
Idiomas	10	6
TOTAL	178	100

Fuente: Derivado de la Resolución No. 422 de 1979.

Este Plan de estudios tuvo una buena acogida por parte del sector financiero, por lo cual se adicionaron asignaturas especiales de acuerdo a los sectores de influencia bancario, ganadero, construcción y gubernamental⁷⁰.

2.1.2. PRIMERA REFORMA CURRICULAR (1982)

Buscando encaminar la orientación académica hacia una formación integral, se considera por parte del Programa Académico de Contaduría Pública orientar el perfil del egresado a la gestión administrativa por lo cual se incrementa un semestre en el plan de estudios de Contaduría Pública. Así, atendiendo a sugerencias hechas por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) en el Acuerdo No. 092 de julio de 1979, se realiza la primera reforma curricular según Resolución No. 027 de marzo 3 de 1982.

En la siguiente tabla se presenta la primera reforma del segundo currículo:

Tabla 3. Asignaturas correspondientes a la primera reforma curricular de Contaduría Pública

SEGUNDO CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA	
SEMESTRES	ASIGNATURAS
PRIMER SEMESTRE	Contabilidad I
	Matemática General I
	Introducción al Derecho
	Administración I
	Investigación Bibliográfica
SEGUNDO SEMESTRE	Contabilidad II
	Calculo I
	Derecho Comercial I
	Administración II
	Introducción a la Economía Política
TERCER SEMESTRE	Contabilidad III
	Estadística I
	Derecho Comercial II
	Autodesarrollo
	Economía de Empresas I

⁷⁰Ibíd., p. 12.

Tabla 3. (Continuación)

SEGUNDO CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA	
SEMESTRES	ASIGNATURAS
CUARTO SEMESTRE	Contabilidad IV
	Estadística II
	Derecho Laboral
	Administración Pública
	Economía de Empresas II
QUINTO SEMESTRE	Contabilidad V
	Costos I
	Administración Personal
	Historia Económica
	Historia de las Ideas Políticas
SEXTO SEMESTRE	Costos II
	Legislación Tributaria I
	Inglés I
	Moneda y Banca
SEPTIMO SEMESTRE	Presupuesto
	Costos III
	Legislación Tributaria II
	Inglés II
OCTAVO SEMESTRE	Auditoría I
	Sistemas Contables
	Contabilidad Especiales I:
	*Agricultura
	*Ganadería
	*Construcción
	Sistemas y Computadores I
	Comercio Exterior
NOVENO SEMESTRE	Auditoría II
	Administración Financiera
	Contab. Especiales II (Gubernamental)
	Matemática Financiera
	Sistemas y Computadores II

Tabla 3. (Continuación)

SEGUNDO CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA	
SEMESTRES	ASIGNATURAS
DECIMO SEMESTRE	Auditoria III
	Evaluación Financiera de Proyectos
	Contabilidad y la Inflación
	Administración de Sistemas de Información
	Metodología de la Investigación Contable
DECIMO PRIMERO SEMESTRE	Teoría Contable
	Ética Profesional
	Principio de Mercadeo
	Desarrollo Organizacional
	Proyecto de Grado

Fuente: Derivado de la Resolución 027 de 1982.

Tabla 3.1. Franjas de la primera reforma del currículo de Contaduría Pública

FRANJA	INTENSIDAD HORARIA SEMANAL	PORCENTAJE (%)
Contable- Financiera	75	41
Administración	25	14
Economía	15	8
Legal	26	14
Investigación	6	3
Operaciones y Sistemas	25	14
Idiomas	10	6
TOTAL	182	100

Fuente: Derivado de la Resolución 027 de 1982.

2.1.2.1 ANÁLISIS

En este orden de ideas, se realiza una nueva distribución de las asignaturas aumentando la intensidad horaria en las franjas de administración y economía; se reacomodaron algunas asignaturas electivas que pasaron a ser obligatorias, por ejemplo: Administración pública, Introducción a la economía política e Historia de

las ideas políticas; se reforzó la franja de investigaciones, especialmente apareció la asignatura Investigación bibliográfica; algunos nombres de asignaturas fueron cambiados. Por ejemplo: Principios de administración por Administración I; Orientación autodesarrollo por Autodesarrollo; y Metodología de la investigación por Metodología de la investigación contable.

2.1.3 SEGUNDA REFORMA CURRICULAR (1989)

Debido a las deficiencias encontradas en el anterior currículo en lo referente a la investigación contable y a la fundamentación conceptual de la Contaduría Pública, se propuso una nueva reforma curricular alrededor del año de 1987.

Con esta reforma se logró ampliar la intensidad horaria de algunas asignaturas propias de la profesión.

Tabla 4. Asignaturas correspondientes a la segunda reforma curricular de Contaduría Pública

TERCER CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA		
SEMESTRES	ASIGNATURA	INTENSIDAD HORARIA SEMANAL
PRIMER SEMESTRE	Procesos Contables I	4
	Introducción a la Contaduría	3
	Instituciones Políticas	3
	Matemáticas I	4
	Métodos de Estudio y Composición	3
	Informática I	3
	Microeconomía	3

Tabla 4. (Continuación)

TERCER CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA		
SEMESTRES	ASIGNATURA	INTENSIDAD HORARIA SEMANAL
SEGUNDO SEMESTRE	Procesos Contables II	4
	Legislación Comercial I	3
	Matemáticas II	4
	Informática II	3
	Macroeconomía	3
	Principios de Administración	3
TERCER SEMESTRE	Procesos Contables III	4
	Legislación Comercial II	3
	Estadística I	3
	Informática III	3
	Organizaciones	3
	Ingles I	5
CUARTO SEMESTRE	Procesos Contables IV	4
	Legislación Laboral	3
	Estadística II	4
	Informática IV	4
	Historia Económica Colombiana	4
	Ingles II	5
QUINTO SEMESTRE	Procesos Contables V	4
	Teoría Contable	4
	Contabilidad de Costos I	4
	Sistemas de Producción	4
	Política Económica Colombiana	3
	Mercadeo	3
SEXTO SEMESTRE	Contabilidad de Costos II	4
	Control y Auditoria I	4
	Dirección y Organización Contable	4
	La Contabilidad y la Inflación	3
	Dirección de Personal	3
	Electiva I	4

Tabla 4. (Continuación)

TERCER CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA		
SEMESTRES	ASIGNATURA	INTENSIDAD HORARIA SEMANAL
SEPTIMO SEMESTRE	Contabilidad de Costos III	4
	Control y auditoria II	4
	Administración Financiera	4
	La Legislación Tributaria I	4
	Metodología de la Investigación Contable	4
	Electiva II	4
OCTAVO SEMESTRE	Control y Auditoria III	4
	Análisis de Gastos y Presupuestos	4
	Laboratorio Contable Financiero	4
	Evaluación Financiero de Proyecto	4
	Legislación Tributaria II	4
	Electiva III	3
NOVENO SEMESTRE	Contabilidad y Auditoría Tributaria	4
	Responsabilidad Legal y Ética del Contador Publico	3
	Auditoria Administrativa	4
	Auditoria de Sistemas	3
	Electiva IV	3
ASIGNATURAS ELECTIVAS	Contabilidad de Cooperativas	3
	Costos Especiales	3
	Contabilidad y Finanzas Publicas	3
	Seminario de Desarrollo Profesional	3
	Moneda e Instituciones Financieras	3
	Balance Social	3
	Finanzas a Largo Plazo	3
	Temas Avanzados en Finanzas	3
	Entorno Organizacional	3
	Desarrollo Organizacional	3
	Toma de Decisiones	3
	Planeación Estratégica	3

Fuente: Derivado de la Resolución No. 022 de 1989.

Tabla 4.1. Franjas de la segunda reforma del currículo de Contaduría Pública

FRANJAS
Contable- Financiera
Administración
Economía
Legal
Investigación
Operaciones y Sistemas
Idiomas
Extracurricular

Fuente: Derivado de la Resolución No. 022 de 1989.

2.1.3.1 ANÁLISIS

En comparación con el segundo currículo se puede notar diversos cambios como lo son:

- 1) Principalmente se muestra que las asignaturas por semestre se presentan en una nueva distribución.
- 2) Se realizaron cambios a los nombres de las asignaturas como es el caso de Contabilidad que se le denominó Procesos Contables, Costos pasó a llamarse Contabilidad de Costos, entre otras.
- 3) Se crearon algunas asignaturas como Administración Financiera, Introducción a la Contaduría, Laboratorio Contable Financiero, Auditoría de Sistemas, Deporte Formativo y, Contabilidad y Auditoría Tributaria. Pero desaparecieron otras como lo son Autodesarrollo, Administración, Sistemas de Información e Investigación Bibliográfica.

2.1.4 TERCERA REFORMA CURRICULAR (1994)

Tabla 5. Asignaturas correspondientes a la tercera reforma curricular de Contaduría Pública

CUARTO CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA		
SEMESTRES	ASIGNATURA	INTENSIDAD HORARIA SEMANAL
PRIMER SEMESTRE	Contabilidad I	3
	Constitución Política	Extracurricular
	Informática I	3
	Introducción a la Contaduría Pública	3
	Introducción a la ética	3
	Matemática Básica	3
	Sexualidad humana (e)	3
SEGUNDO SEMESTRE	Contabilidad II	3
	Calculo	3
	Legislación Comercial I	3
	Microeconomía	3
	Deporte Formativo	Extracurricular
	Antropología Cultural	3
	Historia del Arte	3
TERCER SEMESTRE	Contabilidad III	3
	Legislación Comercial II	3
	Macroeconomía	3
	Estadística I	3
	Introducción al derecho (e)	3
	Historia de las culturas (e)	3
CUARTO SEMESTRE	Contabilidad IV	3
	Legislación Laboral	3
	Estadística II	3
	Introducción a la administración	3
	Literatura e interpretación literaria (e)	3
	Idioma Extranjero (Ingles II)	Extracurricular
	Español	Extracurricular

Tabla 5. (Continuación)

CUARTO CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA		
SEMESTRES	ASIGNATURA	INTENSIDAD HORARIA SEMANAL
QUINTO SEMESTRE	Contabilidad V	3
	Costos I	3
	Comprensión de textos contables en inglés	3
	Política económica colombiana	3
	Laboratorio Contable (e)	3
SEXTO SEMESTRE	Costos II	3
	Administración I	3
	Auditoría I	3
	Sistemas de producción	3
	Comercio Exterior	3
	Matemática Financiera (e)	3
	Contabilidad de Inflación (e)	3
SEPTIMO SEMESTRE	Costos III	3
	Auditoría II	3
	Administración II	3
	Informática y gestión comercial I	3
	Seminario de Teoría Contable	3
	Laboratorio Contable Financiero Manufacturero (e)	3
	Contabilidad Pública (e)	3
OCTAVO SEMESTRE	Auditoría III	3
	Análisis de Costos y Presupuestos	3
	Legislación Tributaria I	3
	Informática de Gestión Comercial II	3
	Contabilidad Bancaria (e)	3
NOVENO SEMESTRE	Administración Financiera	3
	Auditoría de Sistemas	3
	Legislación Tributaria II	3
	Metodología de la Investigación Contable	3

Tabla 5. (Continuación)

CUARTO CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA		
SEMESTRES	ASIGNATURA	INTENSIDAD HORARIA SEMANAL
NOVENO SEMESTRE	Laboratorio Contable Financiero Sistematizado	3
DECIMO SEMESTRE	Evaluación Financiera de Proyectos	2
	Finanzas Internacionales	2
	Responsabilidad Legal y Ética del Contador Público	2
	Moneda e Instituciones Financieras (e)	4
ASIGNATURAS ELECTIVAS COMPLEMENTARIAS	Antropología Cultural	3
	Apreciación Musical	3
	Historia de las Culturas	3
	Historia del Arte	3
	Historia del Cine	3
	Introducción al Derecho	3
	Sexualidad Humana	3
	Lectura e Interpretación Literaria	3
ASIGNATURAS ELECTIVAS PROFESIONAL	Laboratorio Contable	
	Contabilidad e Inflación	
	Matemática Financiera	
	Laboratorio Contable Financiero Manufacturero	3
	Contabilidad Pública	3
	Contabilidad Bancaria	3
	Monedas e Instituciones Financieras	

Fuente: Derivado de la Resolución 091 de 1994.

Tabla 5.1. Franjas de la tercera reforma del currículo de Contaduría Pública

FRANJAS
Contable- Financiera
Administración
Economía

Tabla 5.1 (Continuación)

FRANJAS
Legal
Investigación
Operaciones y Sistemas
Idiomas
Extracurricular

Fuente: Derivado de la Resolución 091 de 1994.

2.1.4.1 ANÁLISIS

Los principales cambios de la tercera reforma fueron:

- 1) Las electivas fueron agrupadas por áreas del conocimiento académico: Contabilidades, Finanzas, Costos, Administración, Auditoría, Informática e Impuestos.
- 2) Las electivas complementarias se definieron con la intención de potenciar la formación integral, tales como: Sexualidad y reproducción humana, Apreciación musical, Historia del arte, Comprensión del arte, entre otras.
- 3) Se formularon las asignaturas extracurriculares: Deporte, Constitución política, Español e Idioma extranjero.
- 4) Se eliminaron algunas asignaturas, tales como: Auditoría administrativa, Administración Pública.
- 5) El currículo se definió por componentes de: Ciencias sociales, Tecnología y Humanidades.
- 6) Se adicionaron las materias: Finanzas internacionales e Informática y Gestión comercial.
- 7) Algunas de las asignaturas obligatorias pasaron a ser electivas: por ejemplo, Contabilidad y la inflación, y Auditoría Tributaria.
- 8) Nuevamente se cambió la denominación de algunas asignaturas, por ejemplo, Procesos contables nuevamente pasó a denominarse Contabilidad; Contabilidad de costos pasó a llamarse Costos; Matemáticas I

y II pasaron a llamarse Matemática básica y Cálculo; Instituciones políticas pasó a llamarse Constitución; Teoría contable dejó de ser un curso y pasó a ser un Seminario.

- 9) Se aumentó la intensidad horaria de algunas asignaturas, por ejemplo: Laboratorio contable, pasó de 4 a 6 horas semanales (3 horas obligatorias y 3 horas electivas).
- 10) Se describió detalladamente las funciones en las cuales se esperaba el desempeño del Contador Público

2.1.5 CUARTA REFORMA CURRICULAR (2002)

Tabla 6. Asignaturas correspondientes a la cuarta reforma curricular de Contaduría Pública

QUINTO CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA		
SEMESTRES	ASIGNATURA	INTENSIDAD HORARIA SEMANAL
PRIMER SEMESTRE	Fundamentos De Contabilidad Financiera	3
	Introducción a la Contaduría	3
	Matemática Básica	4
	Informática	3
	Introducción al Derecho y Constitución Política	3
	Métodos De Estudio y Composición Escrita	3
	Electiva Complementaria I	3
SEGUNDO SEMESTRE	Contabilidad De los Recursos e Inversiones	3
	Calculo	3
	Legislación Comercial I	3
	Introducción A las Ciencias Humanas	3
	Deporte Formativo	3
	Introducción a la Economía	3
	Electiva Complementaria II	3

Tabla 6. (Continuación)

QUINTO CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA		
SEMESTRES	ASIGNATURA	INTENSIDAD HORARIA SEMANAL
TERCER SEMESTRE	Contabilidad De la Financiación	4
	Legislación Comercial II	3
	Microeconomía	3
	Seminario. Epistemol. Ciencias	3
	Lectura Textos Contables Ingles I	3
	Electiva Complementaria III	3
CUARTO SEMESTRE	Casos Contables Especiales I	3
	Legislación Laboral	3
	Estadística Descriptiva III	3
	Macroeconomía	3
	Lectura Textos Contables Ingles II	3
	Electiva Complementaria IV	3
QUINTO SEMESTRE	Casos Contables Especiales II	3
	Inferencia Estadística	3
	Fundamento de Costos	3
	Matemática Financiera	3
	Lectura Textos Contables Ingles III	3
	Sistema de Producción	3
	Electiva Profesional I	3
SEXTO SEMESTRE	Procesos de Costos I	3
	Fundamentos De Control y Auditoría	3
	Seminario de Teoría Contable	3
	Legislación Tributaria I	3
	Teorías de la Organización	3
	Electiva Profesional II	3
SEPTIMO SEMESTRE	Procesos de Costos II	3
	Control y auditoria	3
	Legislación Tributaria	3
	Software y Procesos Contables	3
	Proces. Administ. Empresarial	3
	Dirección y Organización Contable	3
	Electiva Profesional III	3

Tabla 6. (Continuación)

QUINTO CURRÍCULO DE CONTADURÍA PÚBLICA		
SEMESTRES	ASIGNATURA	INTENSIDAD HORARIA SEMANAL
OCTAVO SEMESTRE	Revisoría Fiscal	3
	Análisis de Costos y Presupuestos	2
	Administración Financiera	2
	Contabilidad Publica	2
	Laboratorio Contable Financiero Sistemático	3
	Electiva Profesional IV	3
NOVENO SEMESTRE	Evaluación Financiera de Proyectos	3
	Ética, Moral y Fe Pública	3
	Resolución de Problemas y Toma de Decisiones	3
	Control de Gestión	3
	Metodología Investigación Contable	3
DECIMO SEMESTRE	Trabajo de Grado	
ASIGNATURAS ELECTIVAS COMPLEMENTARIAS	Antropología Cultural	3
	Apreciación Musical Básica	3
	Historia de las Culturas	3
	Historia del Arte	3
	Historia del Cine	3
	Introducción a la Ética	3
	Sexualidad Humana	3
	Técnicas de Comunicación	3
	Organización y Medio Ambiente	3
	Lectura e Interpretación Literaria	3
ASIGNATURAS ELECTIVAS PROFESIONAL	Comercio Exterior	3
	Contabilidad Bancaria	3
	Contabilidad de Costos	3
	Contab de Costos y Presupuestos	3
	Contabilidad e Inflación	3
	Contabilidad General	3

Tabla 6. (Continuación)

SEMESTRES	ASIGNATURA	INTENSIDAD HORARIA SEMANAL
ASIGNATURAS ELECTIVAS PROFESIONAL	Contabilidad y Legislación Tributaria	3
	Sector Economía Solidaria	3
	Finanzas Internacionales	3
	Fundam de Contabilidad Internacional	3
	Gestión Basada en el valor	3
	Gestión de Sist Información Contable	3
	Legislación y Contabilidad del Sector de Economía Solidaria	3
		3
	Mercadeo	3
	Mercado de Capitales en Colombia	3
	Modelos de Financiamiento	3
	Monedas e Instituciones Financieras	3
	Particip. Ciudadana y Control Social	3
	Polit. Econom. Nacional e Internacional	3
	Procedimiento Tributario	3
	Sistema Monetario y Financiero	3
	Contab, Gestión y Regulación en la Prop. Horizontal	3
		3
	Control Fiscal y Audit. Gubernamental	3
	Control Interno Publico	3
	Auditoría y Control de Seguridad en Información	3
		3
	Organización y Medio Ambiente	3
	Lectura e Interpretación Literaria	3

Fuente: Derivado de la Resolución No. 091 de 2002.

Tabla 6.1. Franjas de la cuarta reforma del currículo de Contaduría Pública

FRANJAS
Contabilidad
Administración
Economía
Matemática
Ciencias Humanas
Idiomas
Comprensión de Textos
Procesos Contables y de Costeo
Auditoría y Control
Finanzas
Contexto Legal y Tecnología

Fuente: Derivado de la Resolución No. 091 de 2002.

2.1.5.1 ANÁLISIS

El Consejo Académico expidió la Resolución No. 091 de 2002 para realizar algunos cambios en la organización del currículo como los siguientes:

- 1) El currículo fue distribuido en Asignaturas Básicas Obligatorias, Asignaturas Profesionales, Electivas Complementarias y Electivas Profesionales.
- 2) Según el Comité del Programa buscando la formación integral del Contador Público se adicionaron algunas asignaturas como Epistemología de la ciencia e Introducción en las ciencias humanas. Y desaparecieron otras asignaturas como auditoría, Sistemas e informática y Gestión comercial.
- 3) Se unieron las asignaturas Introducción al derecho y Constitución política, Métodos de estudio y Composición escrita.
- 4) Una vez más se cambiaron los nombres de algunas asignaturas como por ejemplo Contabilidad I cambió por Fundamentos de contabilidad financiera, Contabilidad II por Recursos e inversiones y Contabilidad III por Contabilidad de la financiación.

En este orden de ideas, se puede notar que el currículo que rige actualmente es por supuesto el estipulado en la cuarta reforma, que para efectos del desarrollo del presente proyecto se considera el más relevante. De esta manera, cabe destacar que el perfil profesional ofrecido actualmente por la Universidad del Valle en el Programa Académico de Contaduría Pública se dará a conocer en las siguientes líneas.

El perfil profesional del egresado de Contaduría Pública le permitirá al Contador desempeñarse idóneamente en⁷¹:

- El diagnóstico y solución de los problemas relacionados con las diferentes áreas contables, financieras y administrativas de las empresas públicas y privadas.
- Las actividades que implican organización, revisión y control de contabilidades, certificaciones y dictámenes sobre estados financieros, revisoría fiscal, auditoría y asesoría tributaria. Así como consultorías y asesorías de orden financiero y administrativo.

En relación con lo anterior, los objetivos generales del Programa de Contaduría Pública son:

En relación con el individuo

Formar y educar al estudiante de tal forma que sea:

- Un profesional de altas calidades humanas e intelectuales que le permitan ser un constructor de su sociedad.
- Un respetuoso de las normas universales de la ética.
- Un profesional que promueva y defienda el reconocimiento del otro.

⁷¹UNIVERSIDAD DEL VALLE. CONSEJO ACADÉMICO. Resolución N° 091. (4, julio, 2002). Por la cual se reforma el Programa Académico de CONTADURÍA PÚBLICA.

En relación con el conocimiento:

Formar y educar al individuo de tal forma que sea:

- Un conocedor del entorno económico, tecnológico, cultural, político y legal en el que se produce y se interpreta la información contable-financiera y administrativa de las organizaciones.
- Un profesional capaz de desempeñarse técnicamente de una manera excelente, a la vez que conozca y comprenda las diferentes escuelas de pensamiento que propenden por el desarrollo del conocimiento contable, financiero y administrativo a través de la investigación.

En relación con el trabajo:

Formar y educar al estudiante de tal forma que sea:

- Un profesional capaz de reconocer y comprender que el trabajo es un hecho social que permite la relación consigo mismo, la relación con los demás y la relación con la naturaleza.
- Un conocedor de que su profesión tiene una relación con el desarrollo de la sociedad en tanto que ella es fuente para: la planeación, dirección y control económicos; generar confianza entre inversionistas, ahorradores y público en general; velar por el funcionamiento de las instituciones y por el uso racional de los recursos.
- Un profesional hábil para aplicar las normas, diseñar procesos para el registro, el control y el proceso de revelación de información contable-financiera.
- Un profesional capaz de identificar y solucionar problemas, de trabajar en equipo, dirigir personal y proyectar la imagen de la organización.

De todo lo anterior se puede concluir que debido a los cambios estructurales que se han presentado a través de los años en cuanto a la envergadura del entorno económico, financiero y social, se ha hecho necesario la reforma de la malla curricular utilizada con el fin de propender por una formación integral que permita que el futuro egresado se pueda desempeñar eficientemente en las diferentes áreas que le competen. De este modo, se puede decir que el perfil profesional del egresado de Contaduría Pública está constituido tras una formación académica integra, basada bajo los objetivos del Programa de Contaduría en relación con el individuo, con el conocimiento y el trabajo.

Es de resaltar que en la cuarta reforma curricular (Resolución No. 091 de 2002) se amplía la línea humanista, en cuanto se introducen asignaturas como:

- 1) Introducción a las Ciencias Humanas que tiene como objetivo general familiarizar a los participantes con los conceptos básicos que utilizan las ciencias humanas en su aproximación racional a la “condición humana” y su complejidad.
- 2) Seminario de Epistemología de las Ciencias que tiene como prerrequisito Introducción a las Ciencias Humanas, y se plantea como objetivo Identificar las dificultades del conocimiento denominado científico y los elementos que lo diferencian de otras formas del saber existente en la cultura.
- 3) Ética, Moral y Fe Pública, cuyo objetivo es concienciar a los estudiantes, futuros profesionales en los aspectos relativos a la responsabilidad legal y social que implica el ejercicio de la profesión, preparándolos y dándoles las herramientas necesarias, desde el punto de vista legal ético y práctico, para el eficiente y responsable desarrollo profesional.
- 4) Introducción a la Ética (electiva complementaria) con la cual se pretende reflexionar filosóficamente sobre la problemática ética de la empresa

moderna, su contexto ético – económico, las implicaciones éticas de la dirección, los problemas del poder, el beneficio, la utilidad, el deber etc. En este sentido, el curso está diseñado para introducir al estudiante en la fundamentación filosófica de los aspectos éticos organizacionales.

- 5) Participación Ciudadana, Control Social y Veedurías (electiva profesional) que proporciona al estudiante, mecanismos e instrumentos teórico-prácticos para la formación integral del ciudadano en los derechos y deberes constitucionales; que contribuyan a generar espacios para facilitar el encuentro del ciudadano con el estado, la convivencia pacífica y el control social a la gestión pública y en el caso de los particulares cuando presten u ofrezcan servicios públicos.

Comúnmente las asignaturas anteriormente mencionadas relacionadas con lo humano son consideradas por el estudiantado como adicionales o que rellenan el currículo académico, debido a que se consideran de mayor relevancia las relacionadas estrictamente con el saber contable, sin contemplar la integralidad que ofrece la malla curricular.

Así se denota claramente la necesidad de profundizar en el enfoque socio humanístico de los contenidos de las asignaturas de modo que se aprovechen intencionadamente con una función formativa que resalte la relación del contenido de aprendizaje con la sociedad y su significado humano.

Por otra parte, haciendo referencia al sujeto epistémico y ético-político que se pretende formaren el programa académico de Contaduría Pública, se plantea que “el proyecto formativo del Programa Académico de Contaduría Pública busca formar un profesional que a partir del saber contable y de los sistemas contables y técnicos que se le ofrecen, pueda poner en cuestionamiento las representaciones ideológicas de su sociedad y se proyecte como un sujeto ético-político competente (senti-pensante) y deseoso de participar en las transformaciones de su disciplina y

de su sociedad”⁷². En palabras de José Saramago “no se ha logrado que cada hombre **actúe** en consecuencia con su condición de **ser pensante**, y en esta relación de gran connotación pedagógica entre **pensar** y **actuar**, que puede entenderse como **saber** y **hacer** se perfila entonces un tercer elemento: el **sentir**. Desde esta tríada de pensar-actuar-sentir los valores humanos deben regir toda acción educativa”⁷³.

De este modo, la formación del Contador Público busca que a partir del saber contable adquirido, el profesional en su ejercicio laboral, se constituya como un individuo ético que participe en la construcción de su sociedad.

El Programa pretende que tanto los estudiantes, en su formación, como los egresados en su ejercicio profesional, estén en la capacidad de entender las prácticas sociales y humanas implícitas en la realidad social y empresarial, que pueden representarse y transformarse haciendo uso de las teorías, los enfoques y las perspectivas de las ciencias sociales y humanas y las ciencias de la economía y la administración. De este modo, al adquirir estos saberes, se hace una divulgación reflexiva, crítica, constructiva y propositiva de ellos y su relación o aplicación con el saber contable.

Así, el Programa de Contaduría Pública se propone formar Contadores Públicos éticos-políticos que puedan participar críticamente en la construcción de su saber, de su profesión y su sociedad sin limitarse por los marcos teóricos e ideológicos. Además, el Programa Académico de Contaduría Pública se ha considerado como un espacio formativo en donde se orienta a desarrollar un espíritu crítico y ético que permita el desenvolvimiento de las identidades individuales y culturales que existen en la sociedad.

Ahora bien, respecto al enfoque y estructura curricular del programa en lo que concierne específicamente a la noción del currículo, el proceso de su construcción

⁷² PROYECTO EDUCATIVO DEL PROGRAMA (PEP). op. Cit., p.18.

⁷³ RUIZ MENDOZA, Juan Carlos; ALVAREZ AGUILAR, Nivia y PEREZ RAMIREZ Elio. Ramírez. La orientación socio – humanística, un aporte a la formación integral del estudiante, 2008.p. 5.

se denota como un campo de investigación que está en constante búsqueda de la mejora de la calidad de sus procesos, en cuanto el currículo se considera como parte de la formación profesional y no como el todo del proceso de aprendizaje. Dicho currículo se plantea como eje transversal la formación crítico-humanista que es una de las características primordiales de la Facultad de Ciencias de la Administración. De esta manera, al incorporarse las ciencias sociales y humanas al currículo se promueve la actuación crítica en los partícipes reconociendo que la dignificación del ejercicio profesional de la Contaduría Pública resulta cuando se actúa bajo el respeto y se busca que prime el interés colectivo sobre el particular y que dicha dignificación se hace más fuerte cuando en el ejercicio profesional el Contador se opone a los intereses egoístas del entorno que lo rodea y los suyos.

En este orden de ideas, al darse el proceso de formación el estudiante pasa de un estado inicial a un estado final, es decir de la entrada al Programa hasta la finalización del ciclo académico, el estudiante se convierte en otro en cuanto comprende una cultura, un saber y una forma de pensar diferente que lo puede llegar a constituir como un profesional íntegro⁷⁴.

Ahora bien, se hace necesario resaltar entonces la pérdida de la cultura humanística que se enfrenta en la actualidad, pues como lo plantea Cordua⁷⁵ dicha destrucción conlleva a que los ciudadanos no piensen independientemente, no conciben soluciones, ni se respeten así mismos ni a otros, así también no son capaces de ponerse en el caso de otras personas y por lo tanto no se comprende la conducta ajena.

De esta manera, al individuo esmerarse por construir un bienestar propio, logra sus fines sin pensar en los perjuicios que pueda causar a los que le rodean, priorizando siempre sus propios intereses antes de buscar generar un bienestar colectivo. Esta realidad, se ve reflejada en la formación académica pues ésta se

⁷⁴PROYECTO EDUCATIVO DEL PROGRAMA (PEP). Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2011. p.36.

⁷⁵ CORDUA, Carla. LA CRISIS DE LAS HUMANIDADES. Santiago de Chile: Universidad de Chile, 2012. p. 2.

encuentra encaminada al recibimiento de ingresos más que en la dimensión humana, en palabras de Granda “más que el pensamiento que es la esencia de la universidad, la mirada está puesta en el hacer. También a la Universidad se le está olvidando pensar y su afán está en el hacer. Las búsquedas no están en el saber para ser mejores ciudadanos, padres, hermanos, hijos, colegas, sino en el saber hacer para llegar al éxito enmarcado en el hacer más dinero”⁷⁶.

Así, en el contexto actual el entorno económico exige una Universidad que forme profesionales para contribuir en el sector empresarial en términos de lucro. De esta manera, se puede denotar que la formación humanística en las instituciones universitarias ha aminorado su relevancia, ha pasado a un segundo plano, se ha instaurado como algo impropio de la formación profesional. Es así, como el perfil de las diferentes profesiones existentes asociadas al quehacer se desligan de la dimensión humana relevante en el desarrollo del individuo. Cordua señala que

Comparando una formación que prepara específicamente para actividades lucrativas con una más abarcadora, que tiene en vista cierta clase de coexistencia social y de ciudadanía, (...) la segunda es recomendable tanto para los niveles primarios y secundarios como también para la educación universitaria. En todas las etapas de la formación de una personalidad compleja y diversa, hay funciones específicas que dependen casi exclusivamente de las materias humanísticas⁷⁷.

De esta manera la formación del estudiante debe estar enmarcada por una orientación socio-humanística que contribuya al desarrollo personal y por supuesto al progreso social. En dicha orientación se deben conformar influencias educativas que propicien:

(a) Desarrollar lo interno de la persona. Aquí se debe dar un rasgo que se contrapone a enfoques tecnocráticos y eficientistas y se basa en una integración

⁷⁶ GRANDA, Adriana. Que no nos gane la mediocridad y la ambición. En: Revista Semana, 2014.

⁷⁷Ibíd., p. 3.

de lo racional, lo emocional y los sentimientos; en esto último aparecen la ética y los valores.

(b) Desarrollar lo externo. Se concibe como todo lo que sitúe la formación del estudiante en un contexto de relaciones humanas, lo que significa que se aplicarán métodos participativos y se tratará de influir mediante la interacción social en el proceso de formación.

(c) Educar e instruir mediante el contacto con la propia realidad, y en especial lo que permita conocer e interpretar su realidad concreta y comprender qué se necesita de él para actuar consecuentemente ante la misma⁷⁸.

Así la educación actual debe propender por una formación integral del Contador tanto en la parte técnica, humanista, ambiental y otras partes que en su totalidad lo constituyan como un ser social y a la vez como individualidad, que alcance la capacidad de reflexionar sobre su propia práctica y desarrollar un pensamiento crítico. De este modo, se denota la relevancia de la integración entre lo personal y lo social con fines formativos.

Haciendo alusión al pensamiento crítico, Cruz⁷⁹ destaca al animal humano como un ser curioso, deseoso de saber y averiguar, constituyéndose esto como la base originaria de su conocimiento. El autor denota la actitud crítica que debe tener el ser humano frente a los dogmas exigiendo y formando un fundamento racional de las afirmaciones dadas desarrollando así un espíritu crítico, con el cual se sea capaz de formularse preguntas pertinentes sobre lo que ya está establecido como una “verdad”. En el mismo sentido, Cruz⁸⁰ evidencia a la metodología formal utilizada en el proceso de la investigación institucional como limitante del libre pensamiento, en cuanto obstaculiza la generación de nuevos conocimientos.

⁷⁸ RUIZ MENDOZA, Juan Carlos; ALVAREZ AGUILAR, Nivia y PEREZ RAMIREZ Elio. La orientación socio – humanística, un aporte a la formación integral del estudiante, 2008. p 4.

⁷⁹ CRUZ KRONFLY, Fernando. LA DERROTA DE LA LUZ, 2007. 231 p.

⁸⁰ CRUZ KRONFLY, Fernando. PRODUCIR CONOCIMIENTO ES MIRAR DE OTRO MODO. En: BARRIOS ALVAREZ, Claudia y ROJAS ROJAS, William. comps. PERSPECTIVAS CRÍTICAS DE LA CONTABILIDAD CONTEMPORANEA, 2010. p. 13-17.

Denota que en las instituciones surge la preocupación por la utilización de técnicas y medios pedagógicos más que por el sentido crítico de la teoría que se está transmitiendo.

En concordancia con lo anterior, Quijano⁸¹ evidencia la problemática de la educación contable en cuanto se han desarrollado esfuerzos institucionales en favor de la profesionalización dejando a un lado el fortalecimiento de los procesos de formación entendidos como una formación crítica del sujeto desde una cultura ética y estética. De este modo, Quijano denota la existencia de una crisis educativa, mostrando a la universidad como un espacio en donde se capacita al recurso humano más para el ingreso y el desempeño laboral que para la apropiación de compromisos formativos. Así, el autor destaca que el proceso de enseñanza-aprendizaje en el campo contable se ha centrado en el ámbito de la ejecución separándose de los soportes conceptuales e interdisciplinarios, pues evidencia que las formas tradicionales de enseñanza contable están encaminadas a la estimación de la Contabilidad como procedimiento mecánico, lo cual genera en alumno la memorización de la técnica dejando a un lado la consecución de capacidad para reaccionar ante los posibles cambios.

En palabras de Rojas “el pensamiento crítico es el resultado de una muy buena formación en ciencias sociales y humanas. Es ésta la que posibilita que el profesional de nuestro tiempo posea una habilidad para actuar ético-moralmente desde una conciencia profesional y personal que privilegia los medios sobre los fines”⁸². Es así como el profesional al adquirir dicho pensamiento crítico está en la capacidad de entender que su papel como profesional va más allá de sus intereses individuales sino que afecta el contexto que lo rodea, la sociedad.

⁸¹ QUIJANO VALENCIA, Oliver. En mi juventud interrumpí mi formación para estudiar Contaduría Pública, a propósito de la (de) formación contable, 2006. 21p.

⁸² ROJAS ROJAS, William. Contribución de las ciencias sociales y humanas a la formación del Contador Público. En: Revista Internacional Legis de Contabilidad y Auditoría. Marzo, 2007. p. 8.

Dicho de otro modo, el pensamiento crítico es el medio por el cual un profesional entiende que su rol profesional va más allá de los intereses de su gremio y de sus aspiraciones meramente personales.

Resaltando la dimensión humanística en la formación del Contador en cuanto a sus intereses, motivaciones, ideales y valores sociales que debe asumir, Mendoza, Aguilar y Ramírez afirman que “si los valores se aceptan por presión externa y no con sentido personal, entonces el sujeto se manifiesta incoherente, con poca autenticidad. Pero cuando ubica en lugar predominante cuestiones que no resultan valiosas para la sociedad, se manifiesta individualismo, egoísmo y otras situaciones observadas en quienes priorizan esta dimensión”⁸³. De esta manera, se debe educar para la responsabilidad, la reflexión, la madurez, formar con sentido humanista, solidario, esto es lograr una formación apropiada para el ser humano, pues si el individuo actúa con autonomía pero comprometido con valores que tienen un alto significado social se configura una debida formación integral con una orientación socio- humanística.

Ahora haciendo referencia al desarrollo del profesional dentro de la organización en la coyuntura actual y el papel que desempeña dentro de ella, se hace importante mencionar el cambio que se debería presentar en términos culturales dentro de las organizaciones, en sus dirigentes y por supuesto en quienes la integran. Esto exige entonces que dicho cambio resulte desde la interioridad de cada individuo y consecuentemente se propague en toda la organización.

Haciendo mención al libro *De lo humano organizacional*⁸⁴ el cual pretende realizar una mirada humanista al mundo organizacional, en las siguientes líneas se

⁸³RUIZ MENDOZA, Juan Carlos; ALVAREZ AGUILAR, Nivia y PEREZ RAMIREZ Elio. Op. Cit., p. 11.

⁸⁴ GALVIS PARRASI, Harold. comp. DE LO HUMANO ORGANIZACIONAL. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2000. 260 p.

pretende esbozar algunas anotaciones de diversos autores que convergen de acuerdo al trascendente tema de las organizaciones.

En primer lugar, haciendo referencia al admirable mundo de las empresas y las personas, Aguilera⁸⁵ hace alusión a la creación de las organizaciones eficaces como un gran desafío en cuanto deben responder a las exigencias de los clientes y trabajadores para respaldarlas. Así dichas exigencias también giran en torno a otorgar el reconocimiento a las personas que integran la organización catalogándolas como seres humanos dotados de conciencia adulta.

Según Aguilera, las personas piden ser partícipes en las decisiones organizacionales pero el mundo organizacional obstaculiza el intercambio crítico, abierto y creativo. De este modo, a las organizaciones se les exige la lucha por las diversas formas autoritarias que han surgido. Empero, al pasar del tiempo las organizaciones han abierto espacio al intercambio y la comunicación, a la participación creativa, lo cual es considerado como un nuevo tipo de ventaja competitiva.

Tras este análisis, Aguilera denota que tanto las organizaciones como las personas que las integran sufren cambios habitualmente resaltando que en los últimos años las organizaciones son diseñadas a partir de concepciones jerárquicas basadas en la división del trabajo tomando como base el control y la disciplina en las relaciones jerárquicas. Estas características son consideradas positivas en cuanto a resultados.

De acuerdo con Aguilera, las empresas del siglo XXI están organizadas por procesos y centran sus esfuerzos en conseguir ser más eficientes tomando como

⁸⁵ AGUILERA, Carlos Ivan. EL ADMIRABLE MUNDO DE LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS. En: GALVIS PARRASI, Harold. comp. DE LO HUMANO ORGANIZACIONAL. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2000. p. 94-109.

base las interrelaciones con proveedores y clientes. Así, cada proceso en la empresa debe analizarse con el fin de detectar cualquier ineficiencia que pueda ir en contra de los clientes y ser explotada por los competidores.

Ahora bien, referente al aspecto humano, Aguilera enfatiza en que para asegurar el desarrollo de procesos organizacionales de alta calidad que ayuden a mantener los clientes actuales de la empresa y la conquista de nuevos se debe fijar en el desarrollo humano. Así que al reconocer a los empleados como el elemento de creación de valor más importante y determinantes del éxito empresarial se crean ventajas competitivas pues las personas serían lo esencial en la organización.

Buscando realizar una crítica epistemológica a algunos conceptos que conforman la teoría administrativa en relación con las organizaciones, Cruz⁸⁶ hace una redefinición del concepto de organización realizando una revisión bibliográfica entorno a ese concepto. Cruz muestra cómo el término de organización ha pasado por varias estimaciones pasando de ser conceptualizada en principio como un arreglo rígido y estático de piezas, asemejada a una máquina que puede construirse con una serie de piezas y especificaciones, a contemplar aspectos concernientes a la parte humana de cada uno de los que integran la organización.

Es preciso anotar que Cruz cita y se basa en los planteamientos de diversos autores para hacer una debida revisión de la evolución del concepto de organización. Así alude que para la existencia de la organización es necesaria la cooperación, de tal modo que la autoridad al interior de la organización jamás debe ser impuesta de manera coercitiva sino más bien aceptada por el personal como necesaria para su supervivencia y desarrollo. En este orden de ideas, las relaciones entre los niveles jerárquicos de la organización no deben tornarse como

⁸⁶ CRUZ KRONFLY, Fernando. HACIA UNA REDIFINICIÓN DEL CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN. . En: GALVIS PARRASI, Harold. comp. DE LO HUMANO ORGANIZACIONAL. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2000. p. 110-180.

una relación entre cosas y objetos físicos sino como relaciones entre seres humanos. Otro concepto de organización al que alude el autor de este apartado, es a definir la organización como unidades sociales o agrupaciones humanas construidas con la intención de alcanzar objetivos específicos.

Haciendo una retrospección del concepto de organización Cruz cita a Drucker quien encuentra que todas las organizaciones se pueden definir a partir de los siguientes criterios:

- a) Las organizaciones no son fines en sí mismos sino medios para alcanzar unos determinados objetivos. Los fines de la organización, por lo tanto se encuentran fuera de ella.
- b) Las organizaciones deben propender por resolver el problema consistente en equilibrar los objetivos de la organización con los deseos y aspiraciones de los individuos.
- c) Las organizaciones deben resolver el problema de su eficacia, es decir lo relacionado con el desempeño individual de las personas dentro de ella⁸⁷.

Acorde con lo anterior se presenta a la organización como un sistema de comportamientos sociales interrelacionados, de aquellas personas que la integran o son miembros de ella. De tal modo que cada integrante de la organización recibe incentivos por parte de la organización y en cambio hace su contribución.

Otro postulado supone que las organizaciones, así como los individuos y grupos, se constituyen como sistemas dinámicos que necesitan ajustarse y adaptarse a los cambios permanentes que se presentan y a los cuales se debe responder prontamente. Existe la premisa entonces de que los objetivos de cada individuo dentro de la organización son compatibles con los de la organización, por lo cual se puede demandar un compromiso de los integrantes con ella.

⁸⁷ *Ibíd.*, p. 130.

Después de realizar una revisión bibliográfica en torno al concepto de organización, Cruz propone una de la naturaleza de los intereses y contradicciones que se viven en la organización. En primera medida, es menester reconocer las contradicciones y conflictos que se presentan en el interior de las organizaciones, en cuanto tanto los empleadores como los trabajadores buscan conseguir sus intereses según los beneficios que tengan. Todo esto genera problemas, considerados como problemas de relaciones humanas, por lo cual se hace necesario que haya un proceso de reconciliación entre los individuos y la organización-propietarios, empleados, operarios-, por medio del cual los individuos se adapten a ella.

Denotándolo desde un enfoque humanístico, según Cruz, se hace indispensable la existencia de un equilibrio interno de la organización el cual es posible en la medida en que los dirigentes tomen como base la equidad y la justicia y se desarrolle una cooperación entre todo el personal. Así, el objetivo anteriormente trazado encaminado a lograr el equilibrio económico en la organización, suscitado por la imposición de autoridad, es desplazado por la administración humanitaria.

Sánchez de Roldán⁸⁸expone en el libro mencionado, el carácter abstracto y deshumanizado de las organizaciones actuales. La autora, basándose en postulados de Chanlat, denota el papel que se le asigna al ser humano en la organización en dos vías: aseverando que se concibe como puramente instrumental, en el sentido en que se consideran a los individuos como un recurso más y denotando que dentro de la organización lo humano está regido por la racionalidad económica, en cuanto el ser humano trabaja y actúa productiva y eficientemente como respuesta a la compensación que recibe, pues ayuda a

⁸⁸ SÁNCHEZ DE ROLDÁN, Karem. POR UNA VISIÓN INTEGRAL DE LAS ORGANIZACIONES CONTEMPORÁNEAS. En: GALVIS PARRASI, Harold. comp. DE LO HUMANO ORGANIZACIONAL. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2000. p. 181-200.

satisfacer sus necesidades de supervivencia y los deseos que tenga en torno a su bienestar.

Así, detectando el lado inhumano de las organizaciones, Cruz⁸⁹ encuentra conveniente un trato más humano para los que laboran en ellas. Ello, más allá de considerarse favorable para el ser humano, resulta rentable para la organización, en el sentido en que los subordinados que se sienten tratados como seres humanos aumentan su motivación en el desarrollo de su trabajo, acrecientan su autoestima y sienten más pertenencia, rendimiento y compromiso con la organización.

Cruz, tras realizar un interesante análisis, deduce que los individuos que son considerados dentro de la organización, en el desarrollo del proceso productivo, como recursos humanos, no son apreciados efectivamente como humanos, en el sentido en que en la realidad organizacional la *táctica humanística administrativa*, como él la llama, no es implementada correctamente. Parafraseando a Cruz, son notables los problemas existentes en el desenvolvimiento de las prácticas organizacionales, los dirigentes abusan de su alta posición en el nivel jerárquico y tienen un trato despectivo con sus subordinados, sin importarles que todas las personas que trabajan en una organización son seres humanos por igual, y que por lo tanto quienes dirigen deben tratar a sus dirigidos sin formar una frontera entre el “yo” y el “ellos”, entre el “nosotros” que para la organización representa la gerencia y el “ellos” que representan los empleados y los operarios.

Es así como la igualdad en el entorno organizacional ha pasado a un segundo plano, la relación entre dirigente - subordinado se ha tornado defensiva y agresiva, en cuanto el subordinado siempre es tomado como el “otro” -y según Cruz, nunca dejará de serlo- a quien se le trata con cuidado y a distancia , pues se considera la

⁸⁹ CRUZ KRONFLY, Fernando. LA PRESENCIA DE LO INHUMANO EN LA CULTURA Y EN LAS ORGANIZACIONES. En: CRUZ KRONFLY, Fernando; AKTOUF, Omar y CARVAJAL BAEZA, Rafael. EL LADO INHUMANO DE LAS ORGANIZACIONES, 2003. 53 p.

existencia de una gran diferencia entre los dos niveles jerárquicos, por lo cual Cruz enfatiza en que el subordinado jamás dejará de ser “otro” y recomienda un trato un poco más humano para él.

Dicha recomendación causa, según Cruz, una total resistencia por parte del dirigente que le impide reconocer en el subordinado a un igual en el ámbito laboral. Planteado este asunto, el autor mencionado denota que el llamado al humanismo resulta ser un reto para el entorno empresarial, y aquellos empresarios que decidan aceptarlo gozarán de sus beneficios, en cuanto sostiene que dicho humanismo resulta rentable. No obstante, es notable que en la realidad organizacional este no sea un tema de fácil aceptación.

Así, tras un minucioso estudio del debate sobre lo inhumano y el llamado a un trato más humano entre semejantes, Cruz finaliza dando respuesta al interrogante que da origen a la discusión, en donde se cuestiona la razón por la cual los empresarios y dirigentes de las organizaciones le hacen tanta resistencia a recurrir a un trato más humano hacia sus dirigidos, argumentando que dicho trato es suscitado por la idea de que al admitir en el otro, en el subordinado, su condición de humanidad, la diferencia que los separa podría desvanecerse hasta desaparecer, lo cual conllevaría a que los estimados como los “otros” – subordinados- se confundieran con el “nosotros” –dirigentes- , generando así una crisis de identidad.

En esta misma línea, a Rojas le surge también la preocupación por la inhumanidad en las relaciones interpersonales que se dan en el trabajo, en la medida en que en la relación de subordinación en la empresa se da la negación de la dignidad del subordinado.

En este orden de ideas, Rojas⁹⁰ se propone contribuir a construir una forma diferente de denotar la relación entre subordinador y subordinado, por lo cual anota que para que esto suceda y se llegue a pensar en una nueva forma de relación de subordinación, es necesario el supuesto de que se controle al máximo la inhumanidad en la empresa, con lo cual el subordinador dejará de señalarse como el victimario y el subordinado dejará de cumplir el papel de víctima.

Así, Rojas realiza un estudio sobre la inhumanidad en la organización, afirmando que

La inhumanidad permite explicar y aprehender las razones por las cuales el subordinador no se representa el subordinado como un colaborador- cómplice- activo, conociendo los beneficios financieros que trae para la empresa el reconocer al subordinado como un ser de derechos inviolables. En otras palabras el estudio de la inhumanidad resulta valioso porque permite demostrar que la negación de la dignidad en la empresa, no sólo puede ser fruto del desacatamiento consciente de los postulados humanistas que velan por el respeto de la dignidad del subordinado, sino que puede surgir también la dimensión cultural inconsciente que constituye la condición de los seres humanos⁹¹.

Con todo lo dicho anteriormente, se hace imprescindible entonces reconocer la dimensión humanística del trabajador dentro de la organización, no solo por lo beneficioso que pueda resultar para la organización en cuanto al aumento de la productividad, sino porque se hace necesario que se mire al individuo más allá de su capacidad para contribuir en la tarea de hacer dinero, y se le empiece a dar ese lugar que a medida de los tiempos tanto se ha reclamado. Son muchos los autores que coinciden en la situación anteriormente planteada -el reconocimiento de lo

⁹⁰ ROJAS ROJAS, William. LA EMPRESA PRIVADA Y LA RACIONALIDAD PRODUCTIVA INSTRUMENTAL: Reconstrucción de sentimientos. Estudio de caso. En: CRUZ KRONFLY, Fernando. comp. DEL HUMANISMO ADMINISTRIVO EN CRISIS: RUPTURAS PARADIGMÁTICAS Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2007. p. 95-122.

⁹¹ *Ibíd.*, p. 104

humano en el trabajador-, y aunque ha sido un tema de tanta recurrencia, en el contexto actual se ve como un desafío para las organizaciones.

Monroy⁹², relacionando la función de organización y la facultad humana, anota la importancia de tomar en cuenta en el momento de la asignación de una persona a un cargo, la relación con su jefe, compañeros o subalternos, no solo contemplar las capacidades y funciones que ha de desarrollar. De tal modo que al asignarse la autoridad no solo se piense en la jerarquía, sino también en la distribución de responsabilidad, el crecimiento y desarrollo tanto del que dirige como de los dirigidos.

Es importante entonces la debida formación que debe tener el Contador en el contexto universitario y en su diario vivir, para así hacer repensar su papel al interior de la organización, de tal modo que se resalte la dimensión humanística que debe contener. Así la formación entendiendo la relación universidad-egresado- organización-sociedad se hará de una forma plena e íntegra.

Entonces, después de analizar la formación universitaria con la relevancia de las ciencias humanas y la inclusión del profesional en la organización, cabe destacar un postulado de Rojas quien reflexiona sobre la formación humana en el Contador Público. Según él “las universidades juegan un papel determinante en el desarrollo de las sociedades. Ellas han aportado y deben seguir aportando al proyecto del país que queremos. Especialmente hay que combatir la idea de que la formación universitaria se cursa para disminuir la pobreza futura de quien ingresa a ella, porque si bien eso es cierto, no es y no debe ser lo fundamental”⁹³.

⁹² MONROY, Leonel. LA ESTRUCTURA DEL SER HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO ADMINISTRATIVO. En: GALVIS PARRASI, Harold. comp. DE LO HUMANO ORGANIZACIONAL. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2000. p. 18-56.

⁹³ ROJAS ROJAS, William. CINCO REFLEXIONES SOBRE LA FORMACIÓN EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN EN COLOMBIA. En: GALVIS PARRASI, Harold. comp. DE LO HUMANO

En este orden de ideas, según Villegas “la universidad *como tradición* (...) ha estado y estará orientada hacia el *conocimiento, el hombre y la sociedad* para alcanzar la misión, conocimiento, esta tiene que *investigar, difundir y enseñar*, por cuanto es en la universidad donde se *genera, aplica y no únicamente se transmite el conocimiento*”⁹⁴.

ORGANIZACIONAL. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2000. p. 65.

⁹⁴ VILLEGAS R, Giovanni. Administración de organizaciones y disciplinas humanas y sociales. En: GALVI PARRASI, Harold. comp. DE LO HUMANO ORGANIZACIONAL. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2000. p.79.

2.2 PERFIL PROFESIONAL DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE FRENTE A OTRAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS DE SANTANDER DE QUILICHAO

A continuación se da a conocer el perfil profesional de algunas facultades de Contaduría Pública existentes en el municipio de Santander de Quilichao:

Cuadro 1. Cuadro comparativo de los perfiles profesionales de contaduría pública entre instituciones universitarias que ofrecen la carrera en Santander de Quilichao

PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO		
UNIVERSIDAD DEL VALLE	UNIVERSIDAD DEL CAUCA	UNIVERSIDAD COMFACAUCA
El perfil profesional del egresado de Contaduría Pública le permitirá al Contador desempeñarse idóneamente en: -El diagnóstico y solución de los problemas relacionados con las diferentes áreas contables, financieras y administrativas de las empresas públicas y privadas. -Las actividades que implican organización, revisión y control de contabilidades,	Teniendo en cuenta que el lugar en donde se desempeña el Contador Público es la organización entendida como una entidad económica, política, social, tecnológica y cultural, el Programa le proporciona una formación amplia que le permite interactuar e interpretar esa totalidad. En consecuencia, el Contador Público de la Universidad del Cauca, al terminar sus estudios y requisitos de grado,	El Contador egresado de la Corporación Universitaria Comfacaucá domina los aspectos involucrados con la gestión (fundamentalmente de la dirección), como a aquellos cuyo trabajo se relacione directamente con la aplicación contable (área de Finanzas, Sección de contabilidad, etc.); en ambos casos mejorando la eficiencia en el uso de los recursos, la información, y permitiendo una mejor toma de decisiones.

Cuadro 1. (Continuación)

certificaciones y dictámenes sobre estados financieros, revisoría fiscal, auditoría y asesoría tributaria. Así como consultorías y asesorías de orden financiero y administrativo.	adquiere una comprensión y conceptualización amplia de: • La historia, escuela y enfoques del pensamiento contable. • Postulados, principios, opiniones, normas, sistemas y procedimientos por medios manuales y electrónicos del pensamiento contable. • La filosofía, enfoque y técnicas de la Auditoría de Sistemas de Información Financiera, de Administración Financiera y de los problemas económicos que la afectan (inflación). • Los conceptos modernos de administración y de la normatividad administrativa, comercial, laboral y tributaria, teniendo en cuenta que debe interactuar con otras disciplinas del saber, y "buscar efectividad y eficiencia antes que preponderancia de estilo".	
---	--	--

En palabras de Suarez el **Perfil** “es un conjunto de características que resultan de un proceso de educación e instrucción en el individuo como sujeto de formación”; el **Perfil Profesional** es la descripción detallada de lo que es capaz de hacer el futuro egresado. Es la “silueta o fotografía” resultante de:

- a. Un listado específico de las actividades que puede desarrollar el futuro egresado, una vez que le corresponda actuar en medio real.
- b. La identificación de los conocimientos que debe poseer el profesional para desempeñar esas actividades.
- c. Las habilidades mentales físicas, manuales, operacionales, etc. que debe adquirir la persona para realizar sus actividades.
- d. Las actitudes y cualidades personales que necesita el profesional para desempeñarse como sujeto integrante de la sociedad⁹⁵.

De acuerdo a la definición antes mencionada sobre el Perfil profesional se puede decir que:

La Universidad del Cauca no cumple con las condiciones a y d, en cuanto no presenta un listado específico de las actividades que puede desarrollar el futuro egresado en su ejercicio laboral ni las actitudes y cualidades personales que requiere el profesional para desenvolverse integralmente en la sociedad.

El perfil de la Universidad Comfacauca se muestra de manera incompleta pues solo da a conocer los conocimientos que debe poseer el profesional para desempeñar algunas actividades.

El perfil de la Universidad del Valle solo presenta el listado específico de las actividades en las que se puede desempeñar el futuro egresado, aunque se puede decir que tras conocer los procesos curriculares que han dado origen a la formación integral, el perfil presentado es más amplio, pues se estima la relación del profesional con su entorno.

⁹⁵ SUAREZ, Carlos. Pasos y procedimientos para la elaboración del currículo de los programas académicos universitarios

3. CAPITULO III

ESPECIFICACIONES DEL CONTADOR PÚBLICO QUE BUSCAN LAS ENTIDADES BANCARIAS DEL SECTOR FINANCIERO DEL MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO.

3.1 APROXIMACIÓN AL SECTOR

El sector financiero del municipio de Santander de Quilichao está conformado por las instituciones que están encargadas de captar, administrar, prestar e invertir el dinero tanto de personas naturales como de personas jurídicas. En el municipio se destacan diversas entidades bancarias como Fundación Mundo Mujer, Bancamia, Banco Davivienda, Banco de Occidente, Banco Agrario, Bancolombia, Banco de Bogotá, Fundación de la Mujer, Banco WWB Y Coprocenva.

3.2 DESCRIPCIÓN DE LAS ENTIDADES BANCARIAS DEL MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO

A continuación se describe cada una de las entidades bancarias donde se realizó la investigación, lo cual comprenderá, el logo, la historia, la misión, la visión, los valores y el portafolio de servicios.

3.2.1 FUNDACION MUNDO MUJER⁹⁶

Se encuentra actualmente ubicada en la Cr 11 5-71 en el municipio de Santander de Quilichao, Cauca.

⁹⁶FUNDACIÓN MUNDO MUJER. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014]. Disponible en: <<http://www.fmm.org.co/Tuga/indexCms>>.

- **LOGO**

Figura 1. Logo de la entidad financiera Fundación Mundo Mujer



Fuente: Entidad financiera Fundación Mundo Mujer. <http://www.fmm.org>.

- **HISTORIA**

La Fundación Mundo Mujer nació en Popayán en 1985, recogiendo la filosofía del Banco Mundial de la Mujer que surgió en Estados Unidos y de los conceptos trabajados en la Primera conferencia de Naciones Unidas sobre la mujer, que se dieron durante los años 70.

Los lineamientos y objetivos de estos organismos internacionales se basaban en fomentar la participación de las mujeres, jefes de hogar, en la economía local de los países; ya que hasta ese entonces ellas no contaban con mayor posibilidad de acceso a servicios de instituciones financieras. Con este espíritu nació la Fundación Mundo Mujer para convertirse, con el paso de los años, en una entidad que genera desarrollo económico y social en el Cauca y Colombia.

En la actualidad la Fundación tiene 135 oficinas en 22 departamentos, con cobertura de atención en 549 municipios del país. En la capital caucana funciona su casa matriz y desde allí se coordina el trabajo de la entidad a nivel nacional.

- **MISIÓN**

Contribuimos al desarrollo económico de las comunidades trabajadoras del país, estimulando el ahorro, generando acceso fácil y oportuno al crédito con

metodología personalizada, y a los servicios financieros complementarios, fortaleciendo el desarrollo y crecimiento de su talento humano, generando rentabilidad para los accionistas y la entidad, garantizando su solidez y permanencia en el tiempo.

- **VISIÓN**

Seremos el Banco líder de la comunidad.

- **VALORES**

- Humildad: Aceptarnos como somos y reconocer nuestras debilidades para mejorar.
- Integridad: Actuar con honestidad para generar confianza.
- Liderazgo: Responsabilidad que entraña conducir personas y cumplir objetivos.
- Lealtad: Para generar afiliación con la empresa, necesaria para la continuidad y logro de los objetivos institucionales.
- Excelencia: Constancia, responsabilidad, efectividad.
- Transparencia: Justos y claros en nuestro actuar para generar confiabilidad en las relaciones con la sociedad.
- Respeto: Para influir, generar afiliación y ser admirado.

- **PORTAFOLIO DE SERVICIOS**

Tabla 7. Portafolio de servicios Fundación Mundo Mujer

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	REQUISITOS
CRÉDITO PARA NEGOCIO	Se financia cualquier tipo de negocio de comercio, producción o servicios del área urbana y rural. Tiendas, ventas por catálogo, venta de comidas, venta de ropa, talleres de confección de ropa, peluquerías, carpinterías, venta de frutas y verduras, propietarios de vehículos de servicio público, salas de Internet, manualidades, panaderías, zapaterías... y en general cualquier tipo de negocio o actividad productiva.	- Que el negocio tenga mínimo 6 meses de funcionamiento. - Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
CRÉDITO A LA PEQUEÑA EMPRESA	La Fundación Mundo Mujer entiende que en la medida que crecen sus sueños, las metas son más altas y requieren de una mayor inversión; El crédito a la Pequeña Empresa, está dirigido a pequeños empresarios con necesidades de inversión más altas. Con este producto se puede acceder a créditos hasta 250 SMMLV (para el año 2013: \$147.375.000).	- Tener experiencia en el negocio igual o mayor a 12 meses. - Fotocopia de la cédula de ciudadanía.

Tabla 7. (Continuación)

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	REQUISITOS
CRÉDITO AGROPECUARIO	Si el cliente se dedica a actividades agropecuarias como cría de animales y/o cultivos; la Fundación Mundo Mujer le ofrece una excelente alternativa para obtener el máximo provecho de su labor. Con el crédito agropecuario se disfruta de múltiples beneficios: Las cuotas se pueden pactar de acuerdo al ciclo productivo del cultivo, programando el pago de capital en los periodos de cosecha y pago de intereses en los demás meses del crédito. Se financian: Adecuaciones para la unidad productiva. Compra de equipo y maquinaria. Compra de insumos agropecuarios. Y todo lo que se necesite para invertir en la actividad productiva.	- Tener experiencia en la actividad agropecuaria: Cultivo o cría de animales igual o mayor a 12 meses. - Fotocopia de la cédula de ciudadanía
CRÉDITO DE LIBRE INVERSIÓN	Crédito especialmente diseñado para empleados o pensionados en donde se puede invertir en estudio, viajes, recreación, compra de electrodomésticos, muebles o para lo que se necesite.	- Fotocopia de la cédula de ciudadanía. - Desprendibles de pago de los últimos 2 meses. - Carta laboral. - Mínimo 1 año de vinculación con la misma empresa.

Fuente: Elaborado a partir del Banco Fundación Mundo Mujer (2014)

3.2.2 BANCO DE OCCIDENTE⁹⁷

Se encuentra ubicado en la CL 5 Cr 10 del municipio de Santander de Quilichao.

- **LOGO**

Figura 2. Logo de la entidad financiera Banco de Occidente.



Fuente: Entidad financiera Banco occidente.<http://www.bancodeoccidente.com.co>

- **HISTORIA**

El Banco de Occidente inició operaciones como sociedad anónima comercial de naturaleza bancaria, debidamente constituida, el 3 de mayo de 1965, bajo la administración del Doctor Alfonso Díaz.

Su orientación y su rango conservaron inicialmente el matiz regional durante los primeros años, período durante el cual el desarrollo del sector bancario fue realmente lento.

⁹⁷BANCO DE OCCIDENTE. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014]. Disponible en: <https://www.bancodeoccidente.com.co/servlet/page?_pageid=75204&_dad=portal30&_schema=PORTAL30>.

Las primeras oficinas fuera de Cali se abrieron en Palmira, Pereira y Armenia. En 1970, el Banco contaba con una red de 15 oficinas, un patrimonio aproximadamente \$ 74 millones de pesos y activos totales del orden de \$ 685 millones.

En 1973 El Banco de Occidente inició una nueva etapa bajo la orientación del grupo económico Sarmiento Angulo, el cual lo fortaleció con recursos de capital y su reconocida experiencia, transformando profundamente la institución y ampliando sus horizontes, hasta convertirla en una entidad de proyección nacional e internacional.

A finales del 76 el Banco lanzó su propio sistema de tarjeta de crédito Credencial, inspirado en el potencial bancario de este instrumento como medio para hacer compras y pagos.

Durante la segunda mitad de los años 70, el sector bancario en Colombia enfrentaba ya de manera incipiente algunos de los retos que hoy son grandes y desafiantes realidades. La modernización tecnológica como fuente de productividad y de capacidad para la prestación de servicios cada vez mayores y más exigentes y la creciente competencia sobre los recursos del público, con un grave impacto sobre los costos financieros y el margen de intermediación del sector.

Al llegar 1980 el Banco ha desarrollado ya considerablemente su red de oficinas y su envergadura financiera, lo que lo lleva a formar Direcciones Regionales. En diciembre de ese año el Banco cuenta con 80 oficinas, activos por 16.000 millones de pesos y un patrimonio de 1.875 millones de pesos.

En junio del 82 el Banco inaugura su filial Banco de Occidente de Panamá, como respuesta a la necesidad de nuevos recursos para el financiamiento externo.

En 1993 se inició el proyecto de modernización de operaciones bajo el enfoque de reingeniería, con el cual se busca eliminar las tareas que no generan valor agregado al cliente e incrementar la fuerza de ventas.

En Junio de 1997 inaugura su nueva sede principal en el sector histórico de Cali, donde se concentra la Dirección General del Banco, el Staff de la Región Sur occidental, sus Filiales y Vinculadas.

En 1998 se inició el proyecto London, orientado a optimizar la Estructura Comercial del Banco, y cuyo principal objetivo es atender en forma personalizada y especializada los diferentes segmentos de Banca.

El Banco de Occidente considera haber cumplido y estar cumpliendo un compromiso de desarrollo en el país, respondiendo a la confianza de la comunidad, de sus clientes y de sus accionistas

- **MISIÓN**

Ser el líder en la prestación de servicios financieros, de transacciones y medios de pago, asegurando la satisfacción de las necesidades de los clientes, la máxima rentabilidad para sus accionistas, el desarrollo integral del equipo humano y la contribución al bienestar de la comunidad.

En la búsqueda de este propósito y el crecimiento continuo de los resultados, estamos comprometidos con los más altos valores éticos, la calidad en los procesos y la utilización de la tecnología más adecuada.

- **VISIÓN**

Ser la mejor entidad financiera del país.

- **VALORES**

El Banco de Occidente se ha esforzado en ser reconocido por su Calidad en el servicio al Cliente. Por lo tanto a través de los VALORES EN MOVIMIENTO se instauran los compromisos que rigen las actividades cotidianas de todos los empleados.

- **Lealtad y Honestidad:** Se debe ser consecuente con las políticas y normas que regulan todas las actividades desarrolladas por el Banco, actuando con

transparencia, rectitud, responsabilidad y profesionalismo. "Nada tan valioso como poder mirar a nuestros semejantes todos los días con la frente alta, la mirada clara y el honor intacto".

- **Satisfacción del Cliente:** La satisfacción del Cliente es el centro del esfuerzo laboral y personal de todos los empleados. "Servir es nuestra esencia, buenas acciones cosechan buenos frutos".
- **Compromiso con los Resultados:** El compromiso con los resultados es una actitud positiva de hacer las cosas bien, respondiendo adecuadamente por las expectativas creadas por Accionistas, Directivos, Clientes y Comunidad en general.
- **Calidad Total:** Es la búsqueda de la Calidad Total es una forma de vida. "El mejor no es el que lo hace bien, es el que lo hace mejor".
- **Trabajo en Equipo:** El trabajo en equipo es fomentar el sentido de pertenencia, la participación y el desarrollo integral de las personas. "El pintor que termino el cuadro no trabajo solo. Había un equipo de colores trabajando para él".
- **Flexibilidad y Adaptación al Cambio:** Es valorar en forma especial la flexibilidad y la capacidad de enfrentar el cambio. "La humanidad consta de tres clases de individuos: los inmutables, los que pueden cambiar y los que cambian".
- **Cuidado de los Recursos Naturales:** Contribuir al desarrollo del País y al cuidado de sus recursos naturales. "Tratemos al mundo como si fuera nuestra propia casa"

- **Sentido de Pertenencia:** El compromiso y la responsabilidad espontánea son los ingredientes indispensables para ser parte de la solución.

- **PORTAFOLIO DE SERVICIOS**

Tabla 8. Portafolio de servicios Banco de Occidente

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	
PORTAFOLIO CUENTA ACTIVA	El Banco de Occidente pone a disposición el portafolio de productos y servicios Cuenta Activa, el cual le permite manejar en forma integral sus necesidades de financiación y consumo con los siguientes productos: CUENTA CORRIENTE: con cupo de sobregiro y sobrecanje. CUENTA DE AHORROS OCCIDÍA: con intereses diarios capitalizables para saldos superiores a \$100.000. TARJETA DÉBITO ACTIVA: con exoneración permanente de la Cuota de Manejo. TARJETA DE CRÉDITO CREDENCIAL: para sus necesidades de consumo y financiación en Colombia y el exterior. CUPO DE CRÉDITO PERMANENTE, QUE LE PERMITE ELEGIR LA MODALIDAD DE CRÉDITO DE SU PREFERENCIA: Cupo de Préstamo Personal o Cupo de Crédito Rotativo.	
AHORRO E INVERSIÓN	Cuenta Corriente: facilita el manejo del dinero, ofreciendo la posibilidad de obtener cupo de sobregiro y sobrecanje, en el momento que se requiera.	Individual: Es aquella que se abre a nombre de una sola persona y el titular es la única persona autorizada para el manejo de la cuenta.

Tabla 8. (Continuación)

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	
AHORRO E INVERSIÓN	Cuenta corriente	Colectiva: Es aquella que se abre a nombre de dos o más personas y cualquiera de los titulares registrados puede independientemente manejar la cuenta.
		Conjunta: Es aquella que se abre a nombre de dos o más personas y todos los titulares registrados son indispensables para el manejo de la cuenta
		Individual: Es aquella que se abre a nombre de una sola persona y el titular es la única persona autorizada para el manejo de la cuenta.
	Cuenta de Ahorros Occidía	La Cuenta de Ahorros Occidía ofrece intereses diarios capitalizables. Permite el manejo del dinero al poder disponer total o parcialmente de los saldos a través de la Tarjeta Débito Activa o talonario de ahorros y efectuar consignaciones en efectivo y/o cheques.

Tabla 8. (Continuación)

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	
AHORRO E INVERSIÓN	CDT	Producto dirigido a ahorradores o inversionistas, clientes o no del Banco que no requieren liquidez inmediata, a través del cual pueden invertir su dinero o recursos de capital, obteniendo un rendimiento durante un plazo previamente convenido.
CUENTA NÓMINA	Cuenta Nómina Con Convenio	El producto Nómina es un servicio a través del cual las empresas públicas o privadas pueden realizar el pago de la nómina a sus empleados, mediante abono en cuentas del Banco y previa celebración de un Convenio entre las partes. El Convenio de Nómina estará vigente mientras la empresa siga vinculada al Banco de Occidente o por decisión comercial. Se denomina cuenta de nómina aquella en la que el empleador le consigna al empleado su salario.

Tabla 8. (Continuación)

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	
CUENTA NÓMINA	Cuenta Nómina Individual	El Banco de Occidente pone a disposición la Cuenta Nómina Individual, un servicio donde se podrá recibir pagos de nómina. De acuerdo al nivel salarial, se cuenta con 3 tipos de oferta, así: Cuenta Nómina Plata: Asalariado con ingresos a partir de 2,5 S.M.M.L.V y menores a 4 S.M.M.L.V. Cuenta Nómina Oro: Asalariado con ingresos a partir de 4 S.M.M.L.V y menores a 10 S.M.M.L.V. Cuenta Nómina Platino: Asalariado con ingresos a partir de 10 S.M.M.L.V.
TARJETA DE CRÉDITO CREDENCIAL	Credencial visa: Clásica, gold, platinum, cuota fija.	
	Credencial Mater Card: Clásica, gold, platinum, black, juvenil.	

Fuente: Elaborado a partir del Banco de Occidente (2014)

3.2.3 BANCO DE BOGOTÁ⁹⁸

Se encuentra ubicada en la Cr 10 4-27 del municipio de Santander de Quilichao.

- **LOGO**

Figura 3. Logo de la entidad financiera Bogotá.



Fuente: Entidad financiera Banco de Bogotá. <http://www.bancodebogotá.com.co>

- **HISTORIA**

El Banco de Bogotá inició labores el 15 de noviembre de 1870 como primera institución financiera creada en el país, con un capital de \$500.000 y con la facultad de emitir billetes. Su primer Director - Gerente fue el señor Salomón Koppel.

El Banco se fortaleció y extendió su ámbito geográfico, gracias a la fusión con otros bancos regionales, que hasta 1928 fueron: Banco del Huila, Banco Social del Tolima, Banco del Cauca, Banco Santander, Banco Republicano, Banco de Pamplona, Banco Central, Nuevo Banco de Boyacá y el Banco de Pereira.

En 1945, el Banco cumplió sus primeros 75 años de existencia, aumentando su capital mediante la emisión de 153.000 acciones. Para 1947 la institución poseía 105 sucursales.

⁹⁸BANCO DE BOGOTÁ. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014]. Disponible en: <https://www.bancodebogota.com/portal/page?_pageid=1773,163299075&_dad=portal&_schema=PORTAL>.

En 1967, contando con 214 oficinas en el país, estableció una oficina en Panamá, siendo así el primer banco colombiano en tener operaciones en el exterior. Esta oficina en 1970 fue convertida en filial.

El 15 de noviembre de 1970 el Banco se consagra como pionero de la banca colombiana, al cumplir 100 años de existencia.

En 1984, se implanta una nueva imagen institucional, proyectando valores de profesionalismo, eficiencia, solidez, dinamismo y prestigio.

En 1991 adquirió el 76% del Banco del Comercio y posteriormente, en diciembre de 1992, se fusionó con el mismo, incorporando así con este proceso nuevas filiales a su grupo: la Compañía de Bolsa del Comercio (actualmente Valores Bogotá S.A), Fiducomercio y el Banco del Comercio Panamá. Este último más adelante se convertiría en Leasing Porvenir Panamá (actualmente Leasing Bogotá S.A. Panamá).

A su vez, en 1998 adquirió el 27.87% de la Corporación de Ahorro y Vivienda LAS VILLAS, la cual se fusionó en el mes de enero del año 2000 con la Corporación de Ahorro y Vivienda AHORRAMAS, cambiando su denominación por AV VILLAS.

Con la creación de Grupo Aval en 1998, el Banco de Bogotá entra a formar parte del Grupo Financiero más importante del país.

En la actualidad, el Banco de Bogotá cubre la totalidad del territorio nacional. Además, el Banco de Bogotá desarrolla operaciones internacionales a través de los convenios que tiene con los Bancos corresponsales en todo el mundo y a sus filiales y agencias en el exterior – Panamá, Nassau, Miami y Nueva York.

- **MISIÓN**

Un Banco líder en Colombia para el mercado de empresas, personas y el sector social, oficial.

Un Banco siempre a la vanguardia para brindar a sus clientes soluciones anticipadas, que les permitan vivir una experiencia bancaria satisfactoria.

Un Banco que cuenta con un grupo de talentosos colaboradores que trabajan con ingenio, dedicación, eficiencia, agilidad, compromiso, lealtad, siempre orientados al logro y motivados por el orgullo de pertenecer a la institución que les genera bienestar y crecimiento.

El Banco a través de su ejemplo y apoyo ratifica su compromiso con la construcción e interiorización de sus valores, generando crecimiento, convivencia y bienestar a la comunidad.

- **VISIÓN**

Ser el Banco líder en Colombia y Centroamérica, que crece con el progreso de sus clientes, de su equipo humano, de sus accionistas y del país.

Ser el Banco de referencia en banca universal en Colombia por mejor servicio al cliente, la mayor eficiencia y su innovación.

- **VALORES**

En el Banco de Bogotá, la transparencia es la base de su labor, es el reflejo del compromiso con sus clientes y el país, es un modo de actuar responsable e íntegro, con el que se busca brindar siempre lo mejor.

Por eso, basados en sus valores de liderazgo, honestidad, compromiso, servicio, respeto y eficiencia, trabajan en el fortalecimiento de su cultura organizacional y en la capacitación permanente de sus colaboradores sobre las políticas, normas y procesos que permiten generar relaciones transparentes con sus clientes, cimentadas en la confianza, la seguridad y la tranquilidad.

3.2.4 BANCO AGRARIO DE COLOMBIA⁹⁹

Se encuentra ubicada en la CL 4 9-06 de Santander de Quilichao

- **LOGO:**

Figura 4. Logo de la entidad financiera Banco Agrario de Colombia.



Fuente: Entidad financiera Banco de occidente. <http://www.bancoagrario.gov.co>.

- **HISTORIA**

El 28 de junio de 1999 el Banco Agrario de Colombia S.A., entidad financiera estatal, abrió sus puertas al público con el objetivo principal de prestar servicios bancarios al sector rural. Actualmente, a través de sus 742 sucursales financia actividades rurales, agrícolas, pecuarias, pesqueras, forestales y agroindustriales. Para atender las necesidades financieras del sector rural y urbano cuenta con la red de oficinas más extensa del país..

Por su composición accionaria, el Banco es una sociedad de economía mixta del orden nacional, del tipo de las anónimas, sujeta al régimen de empresa industrial y comercial del Estado, vinculada al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

⁹⁹BANCO AGRARIO DE COLMBIA. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014]. Disponible en: < <http://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx> >.

- **MISIÓN**

Somos un Banco comercial con énfasis en el sector agropecuario, con la mayor cobertura presencial del país, que ofrece soluciones financieras especializadas; soportados por un equipo humano competente y con tecnologías que integran y aseguran procesos efectivos y de calidad; creando valor a nuestros clientes, colaboradores y accionistas según el riesgo tolerado, para promover el desarrollo económico y social de Colombia.

- **VISIÓN**

Ser en el año 2015 el principal aliado financiero de los sectores agropecuario, oficial y de microfinanzas, reconocido por sus soluciones financieras especializadas, por la cobertura en todos los municipios del país y por ser el promotor del desarrollo y la inclusión financiera de la población rural colombiana.

- **VALORES**

Los valores corporativos que determinan la actuación del Banco Agrario de Colombia S.A. son:

- Transparencia.
- Compromiso.
- Responsabilidad Social
- Respeto.
- Coherencia
- Equidad.

- **PORTAFOLIO DE SERVICIOS**

Tabla 9. Portafolio de servicios Banco Agrario de Colombia

SERVICIO
Tarjeta Débito
Consignación Nacional
Remesas al cobro y negociadas
Giros
Recaudo de Impuestos
Convenios de recaudo y pago
Depósitos Judiciales
Bancaseguros
Cheques de Gerencia
Cheques Especiales
Referencias Bancarias: Solicitud por escrito de aspectos relacionados con el manejo de su cuenta para los fines que estime pertinentes.
CENIT - Transferencia Interbancaria: Servicio mediante el cual el envía y recibe transferencias electrónicas de fondos de sus clientes, hacia sus propias cuentas o hacia cuentas de otras entidades financieras vinculadas al sistema CENIT.

Fuente: Elaborado a partir del Banco Agrario de Colombia (2014)

3.2.5 BANCO DAVIVIENDA¹⁰⁰

Se encuentra ubicada en la Cr 10 3-23 de Santander de Quilichao, Cauca.

- **LOGO:**

Figura 5. Logo de la entidad financiera Banco Davivienda.



Fuente: Entidad financiera Banco Davivienda. <http://www.davivienda.com.co>

- **HISTORIA**

La Casita Roja de Davivienda fue inspirada por el cuento infantil “Hansel y Grettel”, en el que existía una casita amable en el bosque en donde se recibía a todo el mundo. En 1972 la estrategia de publicidad integral se hizo con la casita y la frase que aún en la actualidad es de altísima recordación: “Davivienda, donde está el ahorrador feliz”.

En Agosto de 1.972, se creó la entidad bajo el nombre de "Corporación Colombiana de Ahorro y Vivienda – Coldeahorro" organizada conforme las normas

¹⁰⁰BANCO DAVIVIENDA. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014]. Disponible en:<<https://www.davivienda.com> >.

legales de la República de Colombia. Sin embargo, el 30 de enero de 1973, la entidad cambia su nombre por el de "Corporación Colombiana de Ahorro y Vivienda – DAVIVIENDA". El acta orgánica de DAVIVIENDA fue aprobada por la Superintendencia Financiera el día 4 de octubre de 1972, por medio de la resolución 2798.

La Corporación Colombiana de Ahorro y Vivienda - DAVIVIENDA, abrió puertas al público el 15 de Noviembre de 1972, con su oficina principal en la Carrera 10 No. 14 - 47 en el edificio del Banco de Bogotá y simultáneamente en las oficinas del Banco de Bogotá del 7 de Agosto, Chapinero y Restrepo; en Medellín en la Oficina Parque Berrio; en Cali la Oficina de Plaza Caicedo y en Barranquilla la Carrera 14. El inicio de operaciones se hizo con un capital autorizado de 60 millones de pesos, 23 funcionarios y como símbolo la "Casita Roja".

.

- **MISIÓN**

Generar Valor para nuestros accionistas, clientes, colaboradores y terceros relacionados, apoyados en las siguientes destrezas:

- Conocimiento del Cliente
- Manejo del Riesgo
- Tecnología y Procesos
- Innovación
- Sinergia Empresarial
- Conocimiento del Negocio
- Manejo Emocional de las relaciones

- **VISIÓN**

Somos un conjunto de empresas privadas, sólidas y rentables. Compartimos una misma cultura corporativa, los mismos principios y valores corporativos.

- **VALORES**

El Banco Davivienda S.A. acoge por tanto, los principios, valores, la misión y visión establecidos por el Grupo Bolívar para todas las compañías integrantes del mismo. De igual manera el Banco tiene una misión que complementa a la misión y visión de la Familia Bolívar. A continuación se incluyen los principios y valores, la misión y la visión de la Familia Bolívar, así como la misión del Banco Davivienda S.A., y la constitución y objeto social del Banco.

PRINCIPIOS Y VALORES

Nuestro compromiso tanto individual como colectivo se basa en las orientaciones que nos brindan nuestros Principios y Valores. En el Grupo Bolívar estos son por un lado los fundamentos que justifican e impulsan el desarrollo del país con el apoyo de la empresa privada, y por otro los preceptos éticos que guían nuestro modo de actuar y de relacionarnos con los demás.

Los principios que tradicionalmente han caracterizado el campo propicio para que florezca la empresa privada han estado relacionados con la democracia, la libertad de empresa, la economía de mercado y el derecho al lucro. En tiempos recientes se han incluido nuevos conceptos como el respeto al medio ambiente y la responsabilidad del sector productivo hacia su entorno social.

En el Grupo nuestros principios y valores éticos nos sirven de guía en el quehacer diario. Han sido escogidos por considerar que son los que más identifican nuestro modo de ser y actuar.

Hemos denominado Principios los valores éticos de carácter universal por su aceptación en todas las culturas y porque tienden a variar poco con el transcurso del tiempo. Y son Valores las normas de ética que tienden a cambiar con el transcurso de los años según las circunstancias y las creencias del momento; por

lo general estos difieren de una región a otra y pueden tener diferentes significados según la colectividad que los interprete.

Con el paso de los años la Cultura de la Familia Bolívar se ha constituido como el activo espiritual más valioso con que cuentan nuestras empresas.

PRINCIPIOS ÉTICOS

Respeto: Profesamos el respeto a la dignidad humana de nuestros clientes, empleados y de todas las demás personas con las que interactuemos, así como al entorno y al medio ambiente. Respetamos las diferencias, somos tolerantes ante la diversidad dentro del marco de nuestros principios y valores y procuramos mantener el ánimo conciliatorio en todas nuestras relaciones.

1. Hacia el funcionario: Respetamos a nuestros funcionarios en su integridad física, anímica, moral y en sus convicciones personales. Nuestra gente debe experimentar un ambiente de libertad y pertenencia. Este es uno de los conceptos que más apreciamos y que indiscutiblemente nos caracteriza.
2. Hacia el cliente: Nuestros clientes nos prefieren porque reciben un trato justo y amable, se les escuchan sus sugerencias y tratamos de comprender sus puntos de vista.
3. Hacia la comunidad: Toda persona, aunque no se relacione directamente con nuestras organizaciones, merece respeto y buen trato. Debemos procurar que las comunidades cercanas a nuestro entorno, se beneficien con nuestra presencia.
4. Hacia el Medio ambiente: El desarrollo sostenible se logra conservando el medio ambiente; por lo tanto, debemos ir más allá de las obligaciones naturales y así preservar nuestro hábitat.

Honestidad: Cumplimos con nuestro deber, somos honrados, decentes y veraces en todos nuestros actos. Nos comportamos con integridad y carácter. Acatamos las leyes y las normas de conducta.

Justicia: Nuestras relaciones se caracterizan por tratar a cada quien con equidad e imparcialidad según el sentido natural de la justicia, y por ofrecer a cada cual un trato acorde con los méritos obtenidos. Actuar conforme a la ley sin olvidar que nuestra principal guía es la conciencia y el sentimiento del deber.

Disciplina: La disciplina para nosotros es el arte de cumplir con exactitud puntual y ordenadamente todos los compromisos que adquirimos. La disciplina está presente en todas las actividades que desarrollamos, facilita el logro y el mejor desempeño de nuestro trabajo, nos hace confiables ante nuestros clientes y es indispensable para alcanzar la excelencia.

VALORES ÉTICOS

Lealtad: Somos fieles con nuestros clientes, jefes, subalternos y compañeros, pero ante todo profesamos lealtad a la familia de empresas a las que pertenecemos.

Perseverancia: Luchamos con firmeza, disciplina, empeño y dedicación por el logro de nuestras metas. No desfallecemos ante la adversidad.

Entusiasmo, alegría y buen humor: Un ambiente alegre es grato para todos. Somos positivos, alegres y optimistas aún en los momentos difíciles. Entusiastas para afrontar nuevos retos y realizar nuestro trabajo. Contamos con la risa como el mejor aliado contra las tensiones y preocupaciones.

Sentido de pertenencia y orgullo: Nos sentimos comprometidos con nuestras empresas y con lo que ellas representan. Estamos orgullosos de pertenecer a un grupo de empresas sólido, que comparte una cultura con principios y valores comunes.

Profesionalidad: La comunidad confía en nosotros porque somos responsables en el desarrollo de nuestra actividad y porque contamos con un excelente talento humano. Asumimos con empeño, dedicación y seriedad nuestros compromisos, respaldando las leyes y normas establecidas.

Generación de valor: Los gestores de las empresas privadas tenemos la obligación de velar porque estas produzcan utilidades e incrementen su valor patrimonial. Por ello creemos indispensable seguir los siguientes postulados:

1. Medir los riesgos implícitos en los negocios, productos y actividades en que nos comprometemos y asumir con prudencia las contingencias correspondientes.
2. Enfocar nuestros esfuerzos hacia la fidelidad y la satisfacción de nuestros clientes.
3. Mantener un espíritu innovador para desarrollar permanentemente nuevos productos y servicios.
4. Ser proactivos ante el cambio. Aprovechar oportunidades y abandonar negocios, productos y actividades que presenten perspectivas de bajo rendimiento en el mediano o largo plazo.
5. Contar con personal disciplinado, talentoso e idóneo, creativo e innovador.
6. Contar con sistemas y tecnología modernos.
7. Participar en el liderazgo, junto con las empresas de los sectores industriales de las cuales hacemos parte, para promover y mantener la sana competencia, y velar porque las normas y regulaciones o preceptos de la ley no afecten inequitativamente nuestras actividades.

- **PORTAFOLIO DE SERVICIOS**

Tabla 10. Portafolio de servicios Banco Davivienda

SERVICIOS
Tarjetas de Crédito
Crédito de Vehículo
Inversión
Créditos
Tarjetas Debito
Daviplata
Seguros
Ahorro e Inversión
Crédito Comercial
Crédito Agropecuario
Seguros

Fuente: Elaborado a partir de Davivienda (2014)

3.2.6 BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMIA ¹⁰¹

Se encuentra ubicada en la Cr 11N°5-68 de Santander de Quilichao

- **LOGO:**

Figura 6. Logo de la entidad financiera Bancamia.



Fuente: Entidad financiera Bancamia. <http://www.bancamia.com.co>

¹⁰¹BANCAMIA. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.bancamia.com.co/old/index.php>.

- **HISTORIA**

Las difíciles condiciones generadas por el desequilibrio de las estructuras económicas y la inequidad social, traen consigo la imposibilidad de acceso a soluciones financieras que permitan a millones de personas, especialmente a las mujeres, superar condiciones de pobreza y lograr mejorar su nivel de vida. Esta situación con evidencias y agravantes particulares en los países del tercer mundo, fue la que inspiró en 1975 a la Organización de las Naciones Unidas para acoger la Declaración de las Mujeres Africanas de Ghana, suscrita en el StateHouse de ese país, en la cual Esther Ocloo lideró la propuesta de hacer realidad el acceso al crédito para las mujeres de escasos recursos en el mundo. Ese año fue el preparatorio de la “Década de la Mujer” establecida por la ONU desde 1976 a 1985.

Muy pronto, en mayo de 1981, se realizó en Cali el Primer Taller Regional para América Latina y el Caribe promovido por el WWB, al cual asistieron once países, con el propósito de interesar a mujeres líderes de ésta región para la creación de entidades homólogas a la recién establecida en Cali. Partiendo de los positivos resultados de ésta institución, se crean adicionalmente en Colombia entre 1985 y 1987, la Corporación Mundial de la Mujer – Medellín, la Fundación Mundial Mujer – Bucaramanga y la Fundación Mundo Mujer en Popayán. De igual forma, este propósito de crear herramientas de desarrollo para las mujeres, da origen el 18 de mayo de 1989 en Bogotá, a la Corporación Mundial de la Mujer – Colombia.

Después de 20 años de exitosa labor microcrediticia en Colombia, las gerentes de las Corporaciones Mundial de la Mujer Colombia y Medellín, María Mercedes Gómez de Bahamón y Margarita Correa Henao, analizando las posibilidades de crecimiento de sus ONGs para brindar mayores oportunidades a sus clientes, iniciaron el camino que llevaría a la creación de Bancamía.

El 14 de febrero del 2007 el BBVA constituye la Fundación Microfinanzas BBVA con una dotación de capital de 200 millones de euros, totalmente autónoma de BBVA y estatutariamente dedicada con exclusividad a las Microfinanzas.

Cumplido el proceso de la “Debida Diligencia”, se suscribe el 23 de julio de 2007 el Acuerdo de Actuaciones para la constitución de un banco microfinanciero en Colombia, con participación accionaria del 51% de la Fundación Microfinanzas BBVA y el 49% en partes iguales, para la CMM Medellín y la CMM Colombia. El 11 de febrero se radicó la solicitud de autorización para la creación del Banco de las Microfinanzas – Bancamía S.A., y el 8 de abril de 2008 la Superfinanciera Financiera de Colombia otorgó la autorización respectiva. En abril del mismo año se firmó la constitución de la sociedad, elevando a escritura pública los estatutos de la nueva entidad.

La Superintendencia Financiera de Colombia autorizó a Bancamía entrar en operación en el mes de octubre del 2008. El martes 14 de Octubre de 2008, Bancamía abrió sus puertas al público como el primer establecimiento bancario dedicado exclusivamente a los servicios financieros para el sector de las microempresas, con el objetivo de promover el desarrollo de sus grandes clientes, que con pequeños negocios, transforman la economía del país.

- **MISIÓN**

Mejorar la calidad de vida de las familias de bajos ingresos.

- **VISIÓN**

Facilitar el desarrollo productivo de los clientes en la base de la pirámide económica, a través de la provisión de productos y servicios financieros a su medida.

- PORTAFOLIO DE SERVICIOS

Tabla 11. Portafolio de servicios Bancamía

SERVICIOS		
		CARACTERISTICAS
CUENTA DE AHORROS	AHORRAMIA La cuenta de ahorros Ahorramía es un producto de ahorro con disponibilidad inmediata de los recursos, que permite administrar el dinero en forma fácil y segura.	• Contar con un producto sin cuota de administración. • Posibilidad de abrir la cuenta Ahorramía desde \$10.000 para persona natural y \$50.000 para persona jurídica. • Manejo de la cuenta a través de un comprobante único que le entrega el banco sin costo, al momento de realizar las transacciones. • Seguridad y disponibilidad en el manejo de los recursos
CUENTA DE AHORRO PROGRESIVO	La Cuenta de Ahorro Progresivo, es una modalidad de cuenta de ahorro diseñada para acompañar al cliente a formar su cultura de ahorro a través de un plan de ahorro voluntario con categorías específicas, donde podrá además de recibir automáticamente los abonos de sus giros provenientes del exterior y de forma frecuente.	• Abono automático de Giros Internacionales. • Incentiva el ahorro a través de un plan de ahorro que le permite construir metas y alcanzar sueños. • Posibilidad de elegir el plazo del plan de ahorro de 3 a 36 meses.

Tabla 11. (Continuación)

SERVICIOS		
CUENTA SOÑANDO JUNTOS	La cuenta de ahorros Soñando Juntos, es un producto diseñado para acompañar al cliente a formar su cultura de ahorro, a través de un plan de ahorro programado.	• Apertura mínima con \$50.000. • Plazos de ahorro disponibles de 6,12,18 y 24 meses. • Se premia la permanencia del cliente en el plan que elije, ganando puntos adicionales de intereses, al finalizar el plan de ahorro. • Incentiva el ahorro a través de un plan de ahorro que le permite construir metas y alcanzar sueños
CDT	Para Bancamía el producto CDT está diseñado bajo la premisa “Programe su futuro y el de su familia, siembre desde ya para que poco a poco sus sueños se conviertan en realidad” donde se busca acompañar al cliente a formar una cultura de ahorro.	
RENTAMIA	Con el CDT Rentamía, se puede realizar inversiones de acuerdo al monto y plazo que elija, y así disfrutar de la rentabilidad que ofrece la tasa vigente.	• Tasas de interés de acuerdo al monto y plazo de constitución. • Pago de intereses al vencimiento. • Posibilidad de constituir su Título Valor con plazos desde 30 días hasta 360.

Fuente: Elaborado a partir de Bancamía (2014)

3.2.7 BANCOLOMBIA S.A¹⁰²

Se encuentra ubicada en la Carrera 10 # 4-74 de Santander de Quilichao

- **LOGO**

Figura 7. Logo de la entidad financiera Bancolombia.



Fuente: Entidad financiera Bancolombia. <http://www.bancolombia.com.co>

- **HISTORIA**

Con 138 años de experiencia, el Grupo Bancolombia es el conglomerado de empresas financieras más grande de Colombia. Ofrece un amplio portafolio de productos y servicios a través de una plataforma regional, compuesta por la más amplia red privada bancaria en el país

Con un acuerdo de adquisición del 40% del Grupo Financiero Agromercantil de Guatemala (GFA) y del 100% de las acciones ordinarias, más el 90,1% de las acciones preferenciales del Banco HSBC Panamá (sujetas a las autorizaciones regulatorias requeridas), el Grupo Bancolombia consolida su evolución en el ámbito regional.

Ahora está listado en el índice de sostenibilidad de Dow Jones y es la única

¹⁰²BANCOLOMBIA S.A. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014]. Disponible en: < <http://www.grupobancolombia.com/home/index.asp>>

entidad financiera colombiana listada en la Bolsa de Nueva York (NYSE), hechos que dan cuenta de su trayectoria no solo en su país de origen, sino también en la región.

El Grupo Bancolombia, adquirió el compromiso de ser una Banca más Humana, hecho que significa reconocer que está pensando cada vez más en las personas y que está haciendo las cosas de una manera diferente; es entender que la rentabilidad es necesaria, pero no solo desde lo cuantitativo sino también desde lo cualitativo.

El Banco de Colombia abrió sus puertas en 1875 con el fin de atender las necesidades de servicios financieros que tenía la economía del país. En ese momento fue catalogada como la entidad líder en la promoción del ahorro de más de un millón de colombianos.

La institución se consolidó en 1998 con la fusión del Banco Industrial Colombiano y del Banco de Colombia, y con la posterior integración de sus filiales. Así se constituyó en una organización con el conocimiento, el tamaño, la red y la infraestructura necesarios para asumir una posición de liderazgo en la industria financiera colombiana.

- **MISIÓN**

Somos el mejor aliado de los clientes en la satisfacción de sus necesidades financieras. Proveemos una amplia gama de productos y servicios con innovación, eficiencia y amabilidad, y generamos valor a nuestros clientes, colaboradores, accionistas y a la comunidad.

- **VISIÓN**

Ser una Organización comprometida con la excelencia, que satisface las necesidades financieras de los clientes, con soluciones integrales e innovadoras.

- **VALORES**

- **Integridad:** actuamos dentro de los más rigurosos principios éticos y legales.
- **Transparencia:** actuamos de manera clara, consistente y oportuna.
- **Respeto por las personas:** damos un trato digno a las personas y valoramos sus diferencias.
- **Responsabilidad social:** somos un factor de desarrollo de las comunidades en donde estamos presentes.
- **Actitud de servicio:** somos amables, oportunos y eficaces en la prestación de nuestros servicios.
- **Trabajo en equipo:** valoramos y fomentamos el aporte de las personas para el logro de los objetivos comunes.
- **Alto desempeño:** superamos continuamente nuestras metas y optimizamos el uso de recursos, para crear valor.
- **Orientación al cliente:** construimos relaciones de largo plazo con nuestros clientes, que son nuestra razón de ser.
- **Actitud positiva:** disfrutamos de lo que hacemos y estamos en una búsqueda permanente de posibilidades.
- **Confianza:** generamos credibilidad y manejamos responsablemente la información.

- **PORTAFOLIO DE SERVICIOS**

Tabla 12. Portafolio de servicios Bancolombia

SERVICIO	DESCRIPCIÓN
CRÉDITO PERSONAL	Es una línea de crédito de libre destinación que le permite a cualquier persona con ingresos superiores a dos (2) SMMLV la facilidad de adquirir lo que necesite cuando lo necesite.
CRÉDITO PERSONAL CON SEGURO DE DESEMPLEO	Es una línea de crédito de libre destinación que permite satisfacer las necesidades de financiación brindando la tranquilidad de cubrir hasta 6 cuotas del préstamo en caso que el cliente entre en situación de desempleo sin justa causa si es empleado, tenga una incapacidad total o temporal si es independiente o cuando sea diagnosticado de una enfermedad grave (aplica para independientes y empleados).
SOBREGIRO	Es un servicio que permite realizar transacciones a través de los medios electrónicos sin tener fondos en tu cuenta corriente, afectando un cupo de sobregiro, el cual se te asigna desde la apertura de la cuenta.
PRESTANÓMINA	Se trata de una línea de crédito que permite disponer de préstamos de libre destinación, es decir, para que se invierta en lo que se desee.
PRESTANÓMINA FOPEP	Se trata de un préstamo de libre inversión diseñado exclusivamente para los pensionados adscritos al Fopep (Fondo de Pensiones Públicas).

Tabla 12. (Continuación)

SERVICIO	DESCRIPCIÓN
CRÉDITO PARA CARRO NUEVO	Se trata de un crédito para la compra de vehículo nuevo, de servicio público o particular, bajo las modalidades de crédito ordinario. El vehículo a financiar se constituye en la garantía
CRÉDITO PARA CARRO USADO	Se trata de un crédito para la compra de vehículo usado, de servicio público o particular, bajo las modalidades de crédito ordinario. El vehículo a financiar se constituye en la garantía.
CRÉDITO PARA MOTO ALTO CILINDRAJE	Es una modalidad de financiación para adquirir motocicletas de alto cilindraje. Es un crédito fácil y ágil, con diversas modalidades de pago para que esté a tu alcance y logres tus sueños.
CRÉDITO PARA MOTO BAJO CILINDRAJE	Es la Financiación de Motocicletas basado en el concepto de micro crédito. Este producto es la solución a la necesidad de transporte para las personas que poseen ingresos a partir de un salario mínimo (según convenio).

Fuente: Elaborado a partir de Bancolombia (2014)

3.2.8 FUNDACIÓN DE LA MUJER¹⁰³

Se encuentra ubicada en la Carrera 12 # 6 – 33 de Santander de Quilichao

¹⁰³ FUNDACION DE LA MUJER. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014]. Disponible en: < <https://www.fundaciondelamujer.com/>>

- **LOGO**

Figura 8. Logo de la Fundacion de la mujer.



Fuente: Entidad financiera Bancolombia. <http://www.fundación de la mujer.com.co>

- **HISTORIA**

Como una iniciativa de un grupo de mujeres santandereanas, nace la Fundación de la mujer en 1987, una organización no gubernamental sin ánimo de lucro, en plena época de cambios trascendentales en el mercado nacional, donde aumentaba la desigualdad, y se daba poco reconocimiento a las pequeñas unidades económicas de producción, servicios o comercio lideradas por mujeres, las cuales eran ignoradas. Mediante la Metodología de Grupos Solidarios y con el apoyo de Acción Internacional, la Fundación de la mujer tuvo el firme propósito de brindar apoyo a mujeres microempresarias de bajos ingresos, permitiéndoles acceder fácilmente al crédito, a la información y a los mercados, con programas de capacitación y asesoría profesional y personalizada. Fue en 1989, cuando Women's World Banking avala los estándares requeridos y confiere su afiliación a dicha red internacional de servicios financieros y de información, que a través de sus afiliadas fomenta la participación en la economía de cada nación, de las mujeres de bajos ingresos y que no tienen acceso a servicios financieros de

entidades reguladas, por medio de la prestación de servicios de microfinanzas. En 1993, la Fundación de la mujer se transforma en una Institución Microfinanciera Especializada en Microcrédito (IMF) dejando de lado los programas de capacitación socio-empresarial y asesoría; pero conservando siempre una misión clara: impulsar el desarrollo económico y social preferiblemente de mujeres emprendedoras de bajos ingresos ofreciendo productos y servicios financieros responsables. Horizonte que apunta a la consecución de cambios positivos en la vida de los clientes, la satisfacción de sus necesidades y la forma clara para llegar a ellos. A finales de los años 90's, el posicionamiento institucional en Santander, Norte de Santander y César era admirable. Ligados a la convicción e importancia de crecer, poco tiempo después, la Fundación logró posicionarse en la costa Caribe; en pueblos y ciudades capitales como Cartagena, Barranquilla, y Santa Marta.

En 2003, la Fundación de la mujer toma la decisión de penetrar el mercado rural, con la línea Fundacrédito Agropecuario. Para el año 2005, conscientes de que los empresarios de la microempresa son una de las poblaciones más vulnerables frente a cualquier tipo de evento fortuito que afecte negativamente su patrimonio o negocio familiar, se empezaron a brindar opciones de aseguramiento. Obtiene el reconocimiento de la revista Forbes como una de las diez microfinancieras más importantes del mundo en 2007, ubicándola en el cuarto lugar. El 2011 fue un año fundamental para la Institución y su identidad, debido a la transición en el cambio de nombre. Dejó de llamarse Fundación Mundial de la Mujer, y pasó a llamarse Fundación de la mujer, manteniendo los mismos objetivos, pero buscando una mayor recordación y diferenciación con otras entidades que semánticamente se daban a conocer de manera similar. Tras encuestar a 1100 empresarios de 12 ciudades capitales del país, la firma DATEXCO dio a conocer la lista de las empresas más admiradas en Colombia, entre las que se encontraba la Fundación de la mujer. En 2012, la Institución hizo posible que 7.486 personas accedieran a un crédito bajo la metodología de Banca Comunal, la cifra más alta alcanzada por

una entidad colombiana, en el marco del programa Banca de las Oportunidades, aportando un 49% del total de las metas que estableció el Gobierno para apoyar la inclusión financiera durante el periodo 2010-2014. Fue 2013 el año en el que la Fundación de la mujer implementa su portafolio de productos rurales. Una iniciativa de ejemplo mundial desarrollada con el apoyo de Women's World Banking y el Banco Interamericano de Desarrollo, que busca aumentar la inclusión financiera de mujeres del campo y sus familias. En ese mismo año, la Fundación fue finalista en el premio a la Excelencia en Liderazgo 2013 que otorga el Women's World Banking. Hoy, la Fundación de la mujer hace presencia en el 90.62% de los departamentos del país, una expansión admirable dentro de las Instituciones Microfinancieras del país, conformando así la red de oficinas más extensas entre los operadores de microcrédito en Colombia.

- **MISIÓN**

Impulsar el desarrollo económico y social preferiblemente de mujeres emprendedoras de bajos ingresos, ofreciendo Productos y Servicios financieros responsables.

- **VISIÓN**

Generar valor económico y bienestar en nuestros clientes y su familia.

- **VALORES**

Los valores corporativos de la Fundación de la mujer son las creencias que nos unen en torno a nuestros clientes y orientan acerca de lo que es apropiado para la institución. A través de ellos se rige una conducta y un actuar de cada integrante de esta gran familia; acciones que se enmarcan dentro de una ética social que facilita el logro de los objetivos.

- **Honestidad:** Hablar y obrar en coherencia con lo que se piensa, con respeto a la verdad, logrando transparencia en nuestras relaciones con los demás.
- **Respeto:** Reconocer el valor de las personas y aceptar la variedad de pensamiento. Este valor es la base para una convivencia sana y pacífica.
- **Lealtad:** Firmeza con la que nos identificamos y comprometemos con la Fundación de la mujer, adhiriéndonos a sus principios.
- **Responsabilidad:** Desempeñar nuestro rol con diligencia, seriedad y prudencia, asumiendo los objetivos de la Fundación de la mujer como propios.

- **PORTAFOLIO DE SERVICIOS**

Tabla 13. Portafolio de servicios Fundación de la Mujer

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	PLAZO
FUNDACREDITO EMPRESARIAL	Producto diseñado para brindar apoyo económico con capital de trabajo (mercancía o compra de materia prima) a personas que desarrollen alguna actividad empresarial en los sectores: productivo, comercial y de servicios, preferiblemente de estratos 1,2 y 3.	Plazo Mínimo: 6 meses Plazo Máximo: 24 meses.
FUNDACREDITO EXTRARAPIDO	Cupo de crédito aprobado para apoyar a los clientes que necesitan dinero para su negocio de una forma ágil y oportuna a corto plazo.	Plazo Mínimo: 2 meses. Plazo Máximo: 3 meses..

Tabla 13. (Continuación)

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	PLAZO
FUNDACREDITO MÁSTER	Exclusivo para clientes con un excelente hábito de pago y más de 18 meses con la institución, que requieran de una liquidez inmediata con las facilidades de un cupo rotativo que te permitirá hacer desembolsos totales o parciales.	Plazo Mínimo: 12 meses. Plazo Máximo: 24 meses.
FUNDACREDITO AVANZAR	Producto diseñado para invertir y fortalecer mucho más el negocio, brindándote capital de trabajo con montos superiores a 25 SMMLV, para que la microempresa de los sectores productivos, comerciales, servicio y agropecuarios avancen a otro nivel, tanto en el sector Urbano como Rural.	Plazo Mínimo: 6 meses. Plazo Máximo: 48 meses, montos superiores a 60 SMMLV hasta 60 meses.
FUNDACREDITO MOTO FÁCIL	Le da más agilidad a tu negocio cubriendo la necesidad de movilidad y transporte que tu microempresa necesita.	Plazo Mínimo: 6 meses Plazo Máximo: 36 meses.

Tabla 13. (Continuación)

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	PLAZO
FUNDACREDITO COMPUTADOR	Brindamos la facilidad de adquirir lo último en tecnológica para que modernices tu negocio, con computadores listos para usar.	Plazo Mínimo: 6 meses Plazo Máximo: 24 meses.
FUNDA CRÉDITO DECORAR	Realiza la remodelación y/o ampliación que tanto necesitas en tu vivienda o para mejorar tu negocio y ofrecer un mejor servicio.	Plazo Mínimo: 6 meses Plazo Máximo: 60 meses.
FUNDA CRÉDITO EDUCATIVO	Te da la oportunidad de financiar estudios de educación técnica, tecnológica, foros, talleres, congresos para los microempresarios y su familia.	Plazo Mínimo: 3 meses Plazo Máximo:12 meses.
FUNDACREDITO MAQUINARIA Y EQUIPO	Diseñado para comprar maquinaria y equipos que mejoran tus procesos de producción y de servicio.	Plazo Mínimo: 6 meses Plazo Máximo: 60 meses.

Tabla 13. (Continuación)

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	PLAZO
FUNDA CRÉDITO TU LOCAL	Te facilita la compra de local comercial, oficina o lote terreno, para que tu empresa se fortalezca y crezca en tu propiedad.	Plazo Mínimo: 12 meses Plazo Máximo: 60 meses.
FUNDA CRÉDITO COMUNAL	Producto orientado a grupos de 20 a 30 personas de estrato 1 y 2, propietarios de microempresa o interesados en iniciar una actividad generadora de ingresos	Plazo Mínimo: 17 semanas. Plazo Máximo: 20 semanas.

Fuente: Elaborado a partir de la Fundación de la mujer (2014)

3.2.9 COOPERATIVA DE PROFESORES Y EMPLEADOS DEL CENTRO DEL VALLE (COPROCENVA)¹⁰⁴

Se encuentra ubicada en la Calle 4 No. 10 – 65 de Santander de Quilichao.

¹⁰⁴ COPROCENVA. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014]. Disponible en: < <https://www.coprocenva.com/>>.

- **LOGO**

Figura 9. Logo de Coprocenva.



Fuente: Coprocenva. <http://www.coprocenva.com.co>

- **HISTORIA**

En los años 60 el contexto económico, político y social en que se debatía Colombia era muy delicado, el sindicalismo era muy fuerte y la solidaridad de los trabajadores por obtener mejores condiciones de vida se expresaba en marchas y paros para lograr la reivindicación de la clase trabajadora.

El 14 de junio de 1968 47 docentes se reunieron en asamblea de constitución y crearon a COPROCENVA - Cooperativa de Profesores y Empleados del Centro del Valle. El capital inicial fue de \$18.230, la cuota de admisión de \$20 y el ahorro mensual de \$50. El primer gerente fue el señor Álvaro Ospina, primer presidente del Consejo Rafael Moyano; vicepresidente, Rodrigo Guzmán..

En 1986 la Asamblea general de Delegados toma la decisión de convertirse en una cooperativa especializada en ahorro y crédito, pues había nacido como una cooperativa multiactiva.

Más adelante, en 1993 en el 25 aniversario de su creación, Coprocenva contaba con 3.592 asociados, aportes totales por 700 millones de pesos y un total de 46 empleados.

Vale la pena destacar la respuesta de Coprocenva ante la crisis de las cooperativas, presentada en 1998, en la que sucumbieron importantes cooperativas de la región y el país. Y Coprocenva, allí se mantuvo erguida, fiel a sus principios y valores.

En cumplimiento de la directiva gubernamental, Coprocenva inicia en el año 2006 el programa de apoyo a la educación formal en escuelas rurales de los departamentos del Valle y el Cauca, programa al cual la cooperativa ha destinado hasta la fecha, más de 2mil millones de pesos en la construcción y dotación de 50 aulas escolares.

En el 2012, además de obtener más de dos mil millones de pesos en excedentes cooperativos, fueron atendidos más de 20 mil asociados y familiares a través de programas de inducción y formación cooperativa, conferencias de desarrollo humano, entregas de subsidios educativos para primaria, bachillerato y universidad, programas deportivos, recreativos y turísticos

Así desde el año 2000 a 2013 se evidencio un crecimiento y fortalecimiento empresarial, y aún en el periodo actual.

.

- **MISIÓN**

Coprocenva es la cooperativa que presta servicios financieros de ahorro y crédito para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados y su grupo familiar.

- **VISIÓN**

Consolidarnos y ser reconocidos en el año 2010 como la Cooperativa de Ahorro y Crédito con alta capacidad para generar mejores condiciones de vida de sus asociados, su familia y su entorno, a través de la participación en proyectos de impacto social.

- **VALORES**

- **Vocación de servicio:** en forma diligente, oportuna, adecuada y humana, atendemos los requerimientos y solicitudes de los asociados, directivos y colaboradores con el propósito de responder al compromiso solidario.
- **Compromiso:** trabajamos con responsabilidad y conciencia de la labor encomendada, para que nuestras acciones respondan al objetivo solidario de procurar el bienestar, crecimiento, valoración y calidad de vida de asociados, directivos y colaboradores.
- **Confianza:** con nuestro actuar ético y transparente, transmitimos la seguridad, tranquilidad y familiaridad necesaria para que Coprocenva sea acogida con credibilidad.
- **Transparencia:** sobre la base de un proceder ético, con normas y reglas claras nos presentamos como una entidad justa, ecuánime y consecuente con el pensar y el actuar cooperativo.
- **Trabajo en equipo:** la mutua cooperación y la unión de esfuerzos, conocimientos y habilidades hacen el complemento ideal para obtener los mayores beneficios y recompensas de nuestra labor en procura de responder al compromiso solidario con los asociados, directivos y colaboradores.
- **Confidencialidad:** la valoración y respeto que brindamos a nuestros asociados nos lleva a salvaguardar su privacidad y a garantizar el prudente

manejo de la información que con confianza y credibilidad han depositado en Coprocenva.

- **PORTAFOLIO DE SERVICIOS**

Tabla 14. Portafolio de servicios Coprocenva

SERVICIO	CARACTERÍSTICAS
AHORRO RINDE MÁS Para quienes quieren mayor rentabilidad sobre sus ahorros.	- Apertura de cuenta desde \$56.000 - Disponibilidad inmediata de recursos - Liquidación de intereses sobre saldo diario abonados mensualmente - La cuenta podrá ser constituida de manera individual, conjunto o alternativa - Tiene posibilidad de recibir los extractos trimestrales con información detallada y precisa acerca del ahorro
C.D.A.T. La mejor alternativa de inversión, con una rentabilidad fija por encima del promedio del mercado financiero.	- El CDAT podrá ser constituido de manera individual, conjunta o alternativa. - Los intereses son reconocidos de acuerdo con el plazo y modalidad de pago. - Apertura de cuenta desde \$308.000 - Plazo mínimo 30 días y máximo 360 días. - Los intereses se pagan en efectivo, abono a cuenta o en cheque.

Tabla 14. (Continuación)

SERVICIO	CARACTERÍSTICAS
CREDITO DE LIBRE CONSUMO Dirigido a satisfacer las necesidades personales y familiares de cualquier tipo y sin restricción alguna o destinación específica.	- Monto máximo 250 SMMLV con garantía real. - Monto máximo sin garantía para docentes 100% nomina hasta 115 SMMLV. - Monto máximo sin garantía hasta 45 SMMLV - Plazo: 72 meses sin garantía real y 96 meses con garantía real o 100% descuento por nómina. - Línea dirigida a satisfacer las necesidades personales y familiares de cualquier tipo y sin restricción alguna o destinación específica. - Pago de obligaciones por medio Descuento por Nómina, ventanilla o débito automático
LINEAS ESPECIALES DE CREDITO PARA VIVIENDA Crédito destinado para construcción, remodelación, compra de vivienda nueva o usada y cancelación de crédito hipotecario con tasa fija y cuota fija sin UVR.	- Destino para construcción, remodelación, compra de vivienda nueva o usada y la cancelación de crédito hipotecario. - Monto: Máximo 250 SMMLV con garantía real. - Plazo máximo hasta 8 años.

Fuente: Elaborado a partir de Coprocenva (2014)

4. CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para el desarrollo de la presente investigación se acudió a las entidades bancarias ubicadas en el municipio de Santander de Quilichao y se realizó una entrevista semiestructurada pretendiendo identificar las especificaciones que buscan del Contador Público y la existencia de la dimensión humanística en el actuar del Contador en los hábitos y comportamientos observables en el trabajo diario de cada organización.

Cabe resaltar, antes de presentar resultados, que en principio se planteó como población y muestra las diez entidades descritas en el capítulo anterior, sin embargo al asistir al Banco WWB ninguna persona pudo dar respuesta a la entrevista debido a que en la oficina que se encuentra ubicada en Santander de Quilichao solo funciona el área operativa y no la administrativa. Por lo cual se considera al resto de las entidades bancarias (9) como sujetas a investigación.

En primera medida, se plantearon cinco (5) preguntas abiertas con las cuales se pretendió obtener información del proceso que asume el Contador Público desde su formación universitaria hasta el ingreso al mercado laboral, indagando sobre la importancia de la universidad para la inclusión del individuo en el mundo del trabajo.

Considerando a las nueve (9) entidades bancarias como un 100% se puede decir que:

- El 100% de las entidades bancarias no tienen en cuenta la universidad del cual es egresado el Contador Público en el momento de contratarlo, concordando en que se buscan personas capacitadas con habilidades y destrezas para desarrollar funciones dentro de la organización teniendo en

cuenta la idoneidad y la experiencia para el desempeño del cargo más no el lugar donde fue capacitado.

- El 30% de las entidades bancarias aseguran tener idea sobre las habilidades y conocimientos que debe caracterizar a un Contador Público para laborar en cada entidad, en cuanto se conoce cómo se realiza el proceso de selección de personal en el área de Recursos Humanos. De tal modo que el 70% restante manifiestan impedimento para suministrar información concreta acerca del tema en cuanto dicho proceso no se realiza en las oficinas ubicadas en Santander de Quilichao.

En este sentido, unificando criterios, es necesario que el Contador maneje excelentemente los indicadores financieros, obtenga sólidos conocimientos en el área tributaria, estén actualizados sus conocimientos acerca de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), y además de esto, según los entrevistados, es menester que el Contador Público tenga vocación de servicio, conocimiento del sector financiero, y algo que es de resaltar, el desarrollo de valores como la responsabilidad y la amabilidad.

- El 100% de las entidades entrevistadas coinciden en que los egresados de Contaduría Pública de la Universidad del Valle:
 - Cuentan con gran reconocimiento en el sector financiero, y de hecho en cada una de ellas hay graduados laborando ubicados en diferentes cargos.
 - Son personas destacadas por sus buenos resultados dentro de las entidades bancarias.
 - Son personas con sólidos conocimientos.
 - Tienen una buena imagen ante el público en general.

- Son los mejores egresados de todas las Universidades que orientan la carrera de Contaduría Pública.

Es importante resaltar la opinión de Oscar Ruíz - Jefe de Operaciones de la Cooperativa de Profesores Centrales del Valle- quien señaló que:

Todos los egresados de la Universidad del Valle cuentan con gran reconocimiento en el sector financiero; en cuanto a los Contadores, presentan desventajas con otras universidades como la ICESI, la San Buenaventura o la Javeriana, ya que en éstas instituciones universitarias se orienta basándose en la formación técnica, que es lo que se requiere en el campo laboral, y en la Universidad del Valle más de tipo humanístico.

- El 100% de las entidades entrevistadas, encontró fortalezas en los egresados de Contaduría Pública de la Universidad del Valle y el 20% de ellas encontraron debilidades como se muestra a continuación en la tabla #15 :

Tabla 15. Fortalezas y debilidades de los egresados de Contaduría Pública de la Universidad del Valle

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Reconocidos a nivel nacional	Poca formación técnica
Bien capacitados y preparados	Dificultad para manejar programas contables
Se adaptan fácilmente a los cambios	Poco manejo del estrés laboral
Son atentos en el momento de cumplir con sus funciones	
Se capacitan continuamente	

Fuente: Elaborado a partir de los resultados de la encuesta.

- El 100% de las entidades entrevistadas anotan que los Contadores egresados de otras universidades son profesionales con buenos conocimientos y consideran la existencia de instituciones universitarias con un mayor o menor nivel de exigencia a sus estudiantes que finalmente generan profesionales mejores capacitados que otros, pero en fin no se referencia ninguna universidad como buena o mala.

En segunda medida, en la entrevista se plantearon una serie de afirmaciones (12) respecto a la dimensión humana en la organización. Teniendo en cuenta los hábitos y comportamientos observables en el trabajo diario en la organización, se solicitó indicar el nivel de acuerdo respecto a cada una de dichas afirmaciones, utilizando la escala de Likert de calificación que se presenta a continuación:

- 1: NUNCA
- 2: CON POCA FRECUENCIA
- 3: OCASIONALMENTE
- 4: CON BASTANTE FRECUENCIA
- 5: SIEMPRE

Para reseñar la información obtenida se agrupan las preguntas concernientes a la misma temática como se muestra a continuación:

Tabla 16. Agrupación de preguntas por temática

	PREGUNTAS	TEMA
	6 17	Relación entre los objetivos individuales y los organizacionales
	7 10 14 15	Relación de subordinación

Tabla 16. (Continuación)

	9 11	Interacción entre áreas organizacionales
	8 12	Reconocimiento por el cumplimiento de funciones asignadas
	13 16	Desarrollo del individuo en el interior de la organización

Fuente: Elaboración propia.

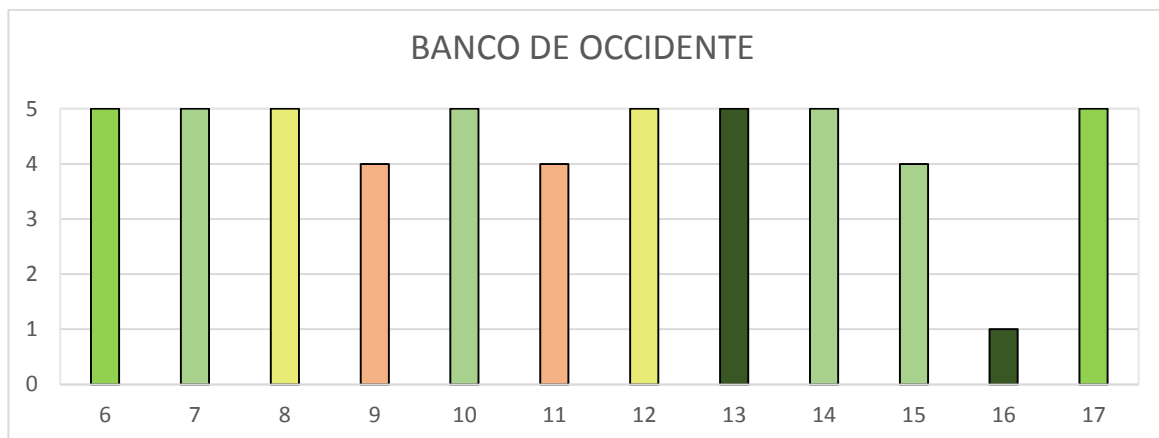
Consecuentemente, se presentan los resultados de esta parte de la entrevista, mediante el siguiente gráfico:

Gráfica 1. Resultado de la entrevista realizada a la Fundación Mundo Mujer



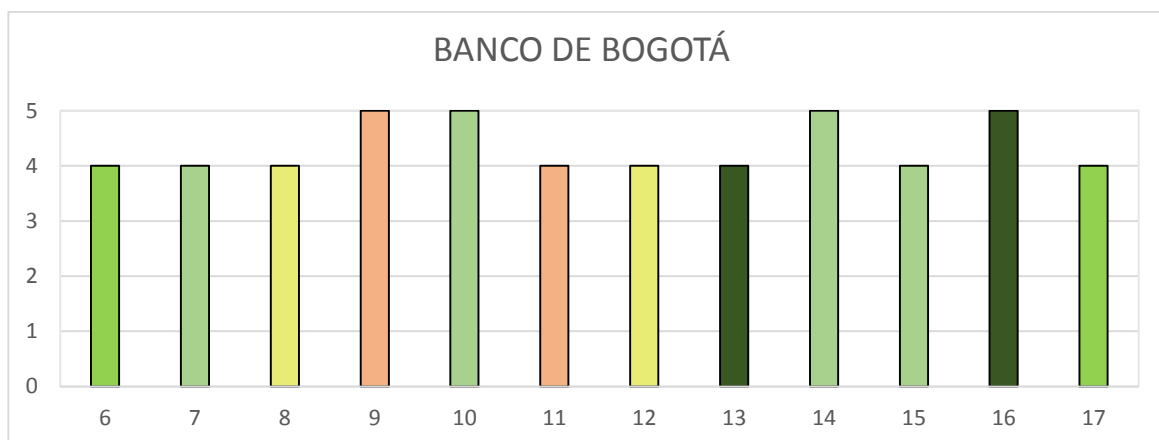
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2. Resultado de la entrevista realizada al Banco de Occidente



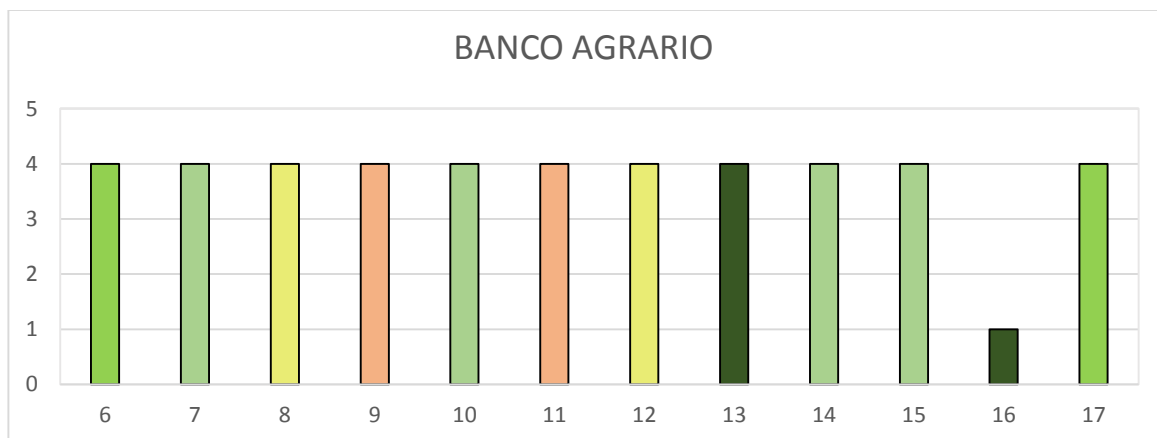
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 3. Resultado de la entrevista realizada al Banco de Bogotá



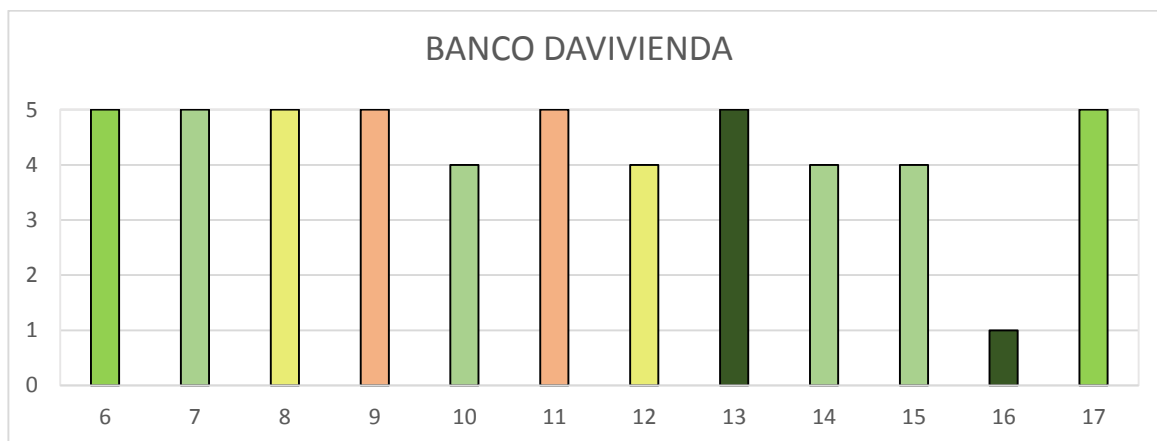
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4. Resultado de la entrevista realizada al Banco Agrario



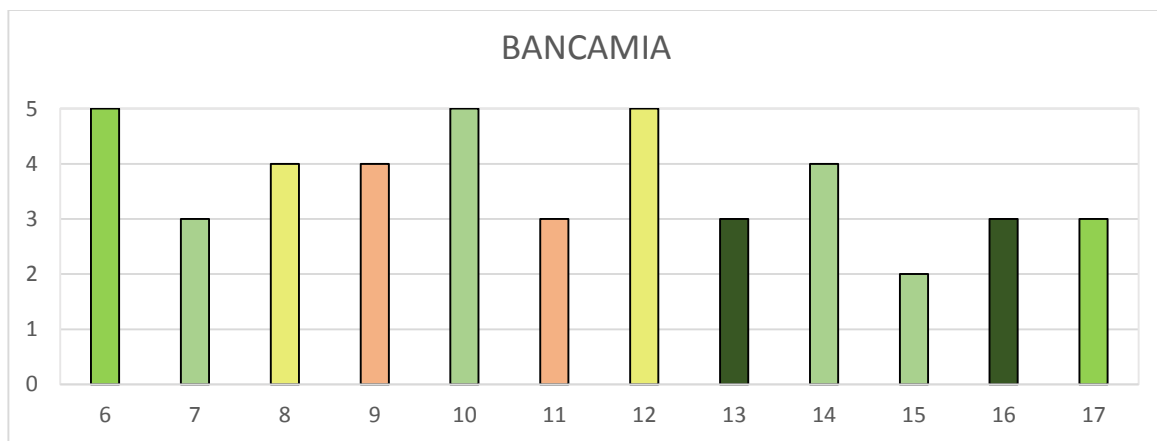
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 5. Resultado de la entrevista realizada al Banco Davivienda



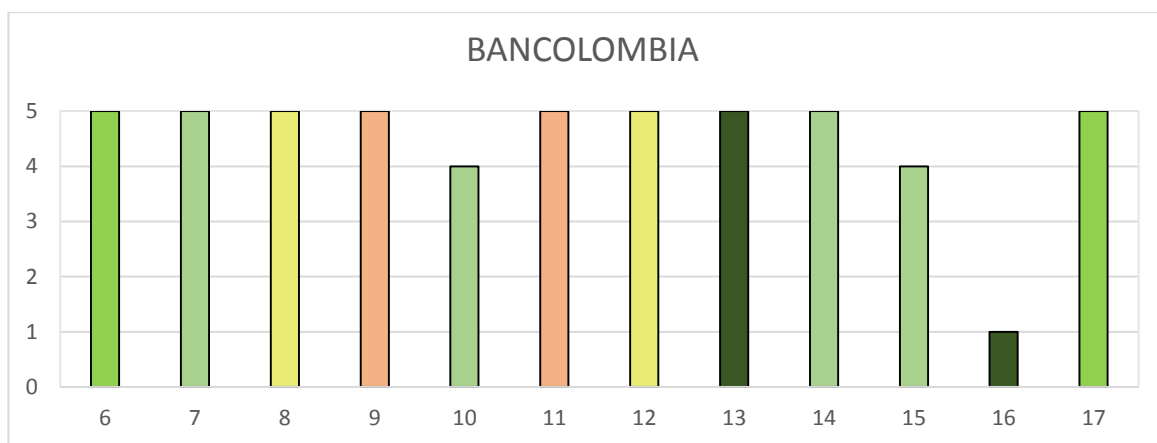
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 6. Resultado de la entrevista realizada al Bancamia



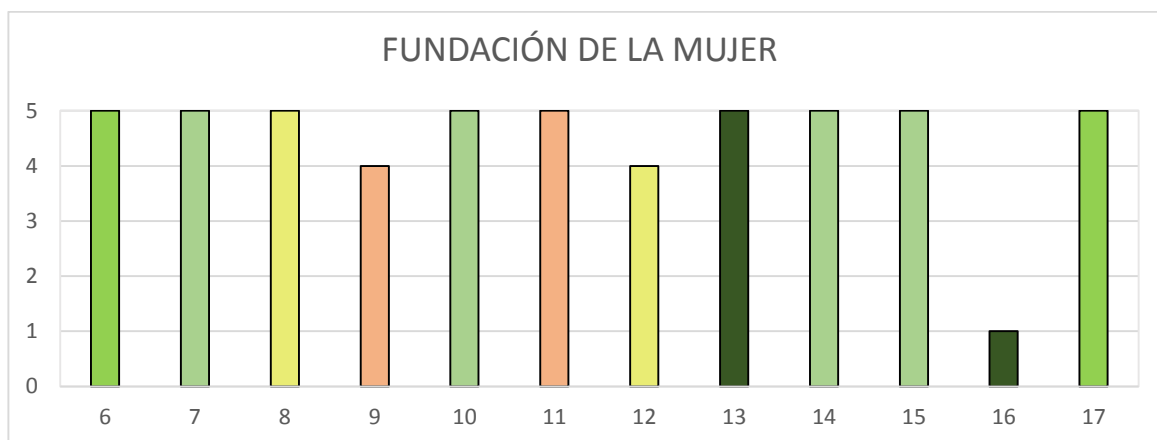
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 7. Resultado de la entrevista realizada a Bancolombia



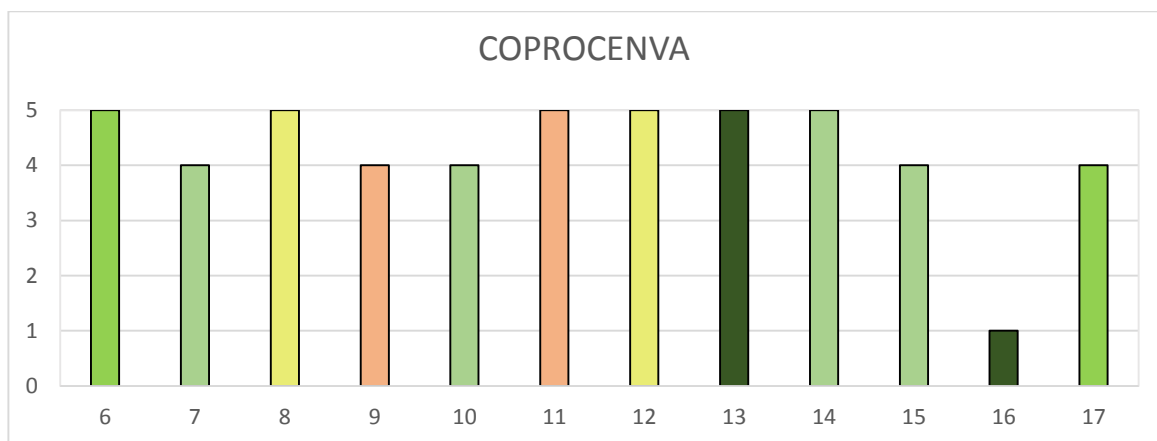
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 8. Resultado de la entrevista realizada a la Fundación de la Mujer



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 9. Resultado de la entrevista realizada al Banco Coprocenva



Fuente: Elaboración propia.

En tercera medida, en la entrevista se dieron a conocer una serie de afirmaciones que se referían a la labor del Contador Público al interior de la organización para que los administrativos de las entidades financieras respondieran según ellos

consideraran como verdaderas o falsas, a las cuales en todas las entidades entrevistadas se les dio respuesta verdadera.

4.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Después de presentar la información obtenida a través de la entrevista realizada, se procede a la discusión de los hallazgos.

Para empezar cabe resaltar la estimación que se tiene en las entidades bancarias acerca del proceso de contratación del Contador Público, en cuanto no se considera la universidad del cual es egresado, pues de esta manera se nota que no hay discriminación o preferencias por algunos profesionales y que cualquier egresado que cumpla con el perfil deseado tiene accesibilidad a laborar en cualquier entidad.

Acerca de las especificaciones del Contador Público que requieren las entidades bancarias de Santander de Quilichao, cabe resaltar que las habilidades y conocimientos requeridos se enmarcan en el aspecto técnico relacionados con el quehacer contable, y con campos relacionados como la tributaria y finanzas. Es menester resaltar la anotación que se hace acerca de la importancia de que el Contador mantenga en permanente actualización, de tal manera que conozca los cambios que ocurren en su entorno y sea capaz de entenderlos y adaptarse fácilmente.

Teniendo en cuenta los principios básicos de ética profesional encomendados al Contador Público en el ejercicio de sus funciones, la anterior anotación se hace preciso soportarla con el principio ético de la competencia y actualización profesional, planteado en la ley 43 de 1990 , en donde se anota lo siguiente:

El Contador Público sólo deberá contratar trabajos para lo cual él o sus asociados o colaboradores cuenten con las capacidades e idoneidad necesaria para que los servicios

comprometidos se realicen en forma eficaz y satisfactoria. Igualmente, el Contador Público, mientras se mantenga en ejercicio activo, deberá considerarse permanentemente obligado a actualizar los conocimientos necesarios para su actuación profesional y especialmente aquéllos requeridos por el bien común y los imperativos del progreso social y económico¹⁰⁵.

Así pues este principio, como el de la integridad, objetividad, independencia, responsabilidad, confidencialidad, observaciones de las disposiciones normativas, difusión y colaboración, respeto entre colegas y conducta ética, deben ser aplicados por el Contador Público en cualquier situación en que este en el ejercicio de sus funciones de tal modo que con su actuar contribuya desarrollo de la Contaduría Pública a través de la práctica cotidiana de su profesión.

En este orden de ideas, es sugestivo conocer lo necesario que se hace para quien labora en la organización el desarrollo de valores humanos, pues se contempla la formación humana como prioritaria. Así, tras lograr una formación apropiada, el individuo actúa comprometido con valores y no se preocupa solo por el cumplimiento de las funciones asignadas dentro de la organización, sino por aspectos relacionados con lo humano que contribuyen a un favorable clima laboral.

Ahora pasando a analizar la visión que se tiene del egresado de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, es grato saber que es reconocido en las entidades bancarias como un profesional con una debida formación, en cuanto los que han trabajado en ellas han dejado en alto el nombre de la institución universitaria. Sin embargo, pocos consideran que el contenido humanístico implícito en el proceso formativo del individuo, no es tan relevante en cuanto lo que se hace necesario en el campo laboral son aspectos relacionados con la técnica.

¹⁰⁵ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 43. (13, diciembre, 1990). Por la cual se adiciona la Ley 45 de 1960, reglamentaria de la profesión de Contador Público y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1990. no. 39602. p.14.

En ésta anotación se hace preciso detenerse, ya que en las entidades bancarias se busca que el aspirante a un determinado oficio tenga conocimientos sobre prácticas contables y que por ende maneje procesos de mecanización, y esto prima sobre el desarrollo de aspectos humanísticos en el individuo, es decir se reconoce en el interior de la organización el surgimiento y desarrollo de valores humanos, pero no prima sobre el quehacer contable o la función requerida.

De este modo, una de las debilidades que encuentra el sector bancario en los egresados de Contaduría Pública de la Universidad del Valle es su poca formación técnica, que se refleja en la dificultad para manejar programas contables. Esto puede ser generado debido a que en la malla curricular utilizada la asignatura Laboratorio contable sistematizado, con la que se pretende que el estudiante practique lo que en general le compete desarrollar dentro del área organizacional, en el campo contable, se instruya solo en los semestres séptimo y octavo enseñando a manejar un único programa informático contable como es el CGUNO.

Algunos de los objetivos específicos que se tiene al orientar esta asignatura son: revisar y analizar la información contable procesada y diagnosticar la situación contable y financiera de una empresa en un momento dado; y elaborar estados financieros básicos y algunos específicos con sus respectivas notas, e informe de gestión.

Esta puede ser una de las causas por las cuales al egresado ingresar al mundo laboral, se le hace un poco difícil la iniciación de la ejecución de su trabajo, en cuanto se enfrenta al contexto organizacional con conocimientos enmarcados en prácticas contables en empresas ficticias, que encuadrados en la realidad se le hace difícil implementarlas.

No se pretende con lo anterior ser reduccionistas en cuanto a las funciones que debe desarrollar el Contador en el área laboral, en cuanto a la técnica se refiere, sino esclarecer que dicha práctica contable es necesaria para el buen desempeño

en el trabajo, pero debe ir complementada en gran parte de una formación humanística, que constituyan una favorable formación integral.

Analizando la segunda parte de la entrevista realizada, en cuanto a las preguntas relacionadas con la relación entre objetivos individuales y organizacionales, se puede notar que en general todas las entidades tienen en cuenta las expectativas de sus empleados en el momento de visualizar objetivos a futuro, de esta manera buscan equilibrar los objetivos de la organización con los deseos y aspiraciones de los individuos. Lo anterior resulta importante, en cuanto al haber cierto equilibrio los resultados se logran conjuntamente, lo cual muestra inclusión de todas las áreas organizacionales y por ende mejores logros a largo plazo.

Respecto a las preguntas encaminadas a la relación de subordinación, según la información proporcionada en las organizaciones con bastante frecuencia se toma el tiempo necesario para pedir, entender e incorporar en su labor las opiniones de los empleados. Esto es significativo en cuanto se muestra cercanía genuina entre compañeros y colaboradores en pro de trabajar conjuntamente por alcanzar los resultados de la organización, y así se tratan y se reconocen a los empleados por igual, logrando que en el caso de que ocurra una situación adversa se tenga sensibilidad para ponerse en el lugar de la otra persona. Lo antepuesto es relevante en cuanto la igualdad en el entorno organizacional considera la relación entre los dos niveles jerárquicos.

Analizando la interacción entre áreas organizacionales en las entidades bancarias entrevistadas, se puede decir que se promueve la remoción de obstáculos y barreras para lograr sinergias y resultados conjuntos, por lo cual se motiva a las personas de cada área a generar lazos y conexiones a todo lo largo de la organización. Ello, resulta rentable para la organización, en el sentido en que los subordinados que se sienten tratados como seres humanos aumentan su motivación en el desarrollo de su trabajo, acrecientan su autoestima y sienten más pertenencia, rendimiento y compromiso con la organización.

En concordancia con lo anterior, en las organizaciones consultadas se encargan de que las personas asuman la responsabilidad de cumplir con las tareas que le fueron asignadas, y al mismo tiempo se recompensa de forma apropiada el buen desempeño de quienes las cumplen en cuanto contribuyen al éxito de los proyectos organizacionales.

Refiriéndose al desarrollo del individuo en el interior de la organización, según la indagación en las entidades con bastante frecuencia se aseguran de que la gente crezca en su empleo aprendiendo nuevas habilidades. Así, se reconocen a los empleados no como un recurso, sino –según los entrevistados- como un ser humano que contribuye al logro de objetivos organizacionales.

Esto es importante pues cuando los trabajadores cumplen con las funciones asignadas en la organización son considerados como el principal agente productivo reconociendo su importancia en el desarrollo organizacional.

La tercera parte de la entrevista se realizó tomando como objeto de estudio la labor del Contador Público en las entidades bancarias en donde calificaron al Contador como un profesional con altas calidades humanas, que muestra una conducta ética en su forma de actuar en el área laboral. Sin embargo, según las personas entrevistadas no se tiene la seguridad de que dicha conducta sea asumida en todo momento y lugar, por lo cual califican al profesional como una persona ética solo por lo que observan en el espacio organizacional.

Por otra parte, los entrevistados consideraron que el Contador Público es un profesional capaz de identificar y solucionar problemas, de trabajar en equipo, dirigir personal, proyectar la imagen de la organización y desempeñarse técnicamente de una manera excelente.

Lo anterior significa que se están cumpliendo los objetivos generales planteados por el Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle en relación con

el individuo, el conocimiento y el trabajo - dados a conocer en el capítulo II de la presente investigación-pues están en concordancia con lo considerado por las entidades bancarias al calificar de una buena manera la labor del Contador en la organización.

Se puede inferir entonces que el fragmento del sector encuestado, pese a decir que requiere profesionales con mayor énfasis en lo técnico-pragmático, reconoce y de hecho aplica los principios y fundamentos de las Ciencias Humanas. Dicho reconocimiento es relevante para esta investigación pues se resalta el contenido humanístico en la formación del Contador Público de la Universidad del Valle, que es lo que se persigue con este proyecto.

5. CONCLUSIONES

- Relacionando la teoría de la acción comunicativa que resalta la existencia de la necesidad de comunicarse, se hace indispensable que en la formación académica se infunda el entendimiento, el respeto, la comprensión en la relación estudiante-estudiante, estudiante-profesor, estudiante-sociedad y en la futura relación profesional-organización , de tal modo que prevalezcan los valores humanos como referentes esenciales.
- Las ciencias sociales y humanas son relevantes en la formación del Contador Público de la Universidad del Valle , pues permiten un desarrollo íntegro del estudiante , imprescindible en el contexto actual, en el sentido en que si se contempla la parte humanística y la propiamente laboral, aplicando modelos de formación que no sólo se sustenten en aportar información y conocimientos sino que permita el desarrollo de un tipo especial de educación al interior de la cual la el área humanista e interdisciplinaria ocupe un lugar central, se garantiza el pleno desenvolvimiento del sujeto en el ejercicio profesional.
- Según lo evidenciado en el segundo capítulo el énfasis que pone la Universidad del Valle en la formación humanística es de suma importancia en el sentido en que no se limita a formar profesionales especializados en el conocimiento instrumental sino también en formar individuos con sentido integral que cursan su profesión por el servicio social y no solo por el interés del ingreso al mundo laboral, considerándose esto como valor agregado.
- Según los entrevistados, los estudiantes egresados del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle son

reconocidos por su buena formación académica y buen trato con sus compañeros en el área laboral. Además de esto resaltan la importancia de la formación integral de los egresados lo cual se hace relevante pues se nota que se cumplen los objetivos propuestos por el programa.

- El currículo utilizado en el programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, ha tenido cambios relevantes al pasar de los años - tal como lo muestra el Proyecto Educativo del Programa (PEP)- como respuesta a las necesidades que han surgido, llegando a formar la última malla curricular (Resolución No. 091 de 2002) que comprende varios factores entre ellos la ampliación del campo humanístico.
- La noción que tienen las entidades bancarias del sector financiero acerca del perfil del Contador Público es que es un profesional con una formación integral que además de tener habilidades y conocimientos enmarcados en el aspecto técnico, posee diversos principios y valores que le permiten desempeñarse de manera eficaz en su ejercicio profesional y en su relación con la sociedad, posiblemente por el énfasis que se hace en la formación en ciencias humanas.

6. RECOMENDACIONES

- El Contador Público egresado de la Universidad del Valle en su ejercicio laboral debe seguir actuando de acuerdo a la formación académica y humana que tuvo en el transcurso de su carrera universitaria, de tal modo que refleje el cumplimiento de objetivos planteados por la Universidad.
- Las entidades que requieren de los servicios de un Contador Público egresado de la Universidad del Valle deben ampliar su concepción acerca de su estructura como individuo profesional, en el sentido en que su formación se realiza con sentido integral por lo cual éste no solo desarrolla funciones relacionadas con el aspecto técnico contable sino que su actuar involucra la dimensión humanística.
- Se considera importante que en próximas investigaciones se indague sobre el perfil del Contador Público que ofrecen otras universidades que orientan la carrera de Contaduría Pública de tal manera que se pueda hacer una comparación con el que ofrece la Universidad del Valle, con el fin de ver la relevancia que le dan a las ciencias sociales y humanas tomando como población de estudio otros sectores.

7. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA, Carlos Ivan. EL ADMIRABLE MUNDO DE LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS. En: GALVIS PARRASI, Harold. comp. DE LO HUMANO ORGANIZACIONAL. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2000. p. 94-109.
- ALTAHONA QUIJANO, Teresa de Jesús. LIBRO PRÁCTICO SOBRE CONTABILIDAD GENERAL. Bucaramanga: Universitaria de Investigación y Desarrollo, 2009. 173 p.
- AMAR AMAR, José. Formación integral: Una reflexión a partir de la sociología de la cultura. [En línea], sf [consultado 10 de Febrero de 2014]. Disponible en: <<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/zona/article/viewFile/1815/1179>>.
- ARAUJO E., Jack. La contabilidad social, 1995. p. 145, Citado por MACHADO RIVERA, Marco Antonio. Dimensiones de la Contabilidad Social, 2004. p. 19.
- AREVALO, Alberto, Citado por VIEGAS, Juan Carlos, Contabilidad en Crisis ¿Técnica o ciencia? En: Revista legis de Contabilidad y Auditoría, sf. p. 170.
- ASOBANCARIA. Marco jurídico del sector financiero colombiano. [En línea], sf [consultado 28 de Febrero de 2014]. Disponible en: <<http://www.asobancaria.com/portal/page/portal/Asobancaria/publicaciones/>>

juridico_legal/marco_juridico_del_sector_financiero_colombiano/estructura_del_sector_financiero/>.

- BANCAMIA. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014]. Disponible en:
< <http://www.bancamia.com.co/old/index.php>>.
- BANCOLOMBIA S.A. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014].
Disponible en:
<<http://www.grupobancolombia.com/home/index.asp>>
- BANCO AGRARIO DE COLOMBIA. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014].
Disponible en:
<<http://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx> >.
- BANCO DAVVIENDA. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014].
Disponible en:<<https://www.davivienda.com> >.
- BANCO DE BOGOTÁ. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014].
Disponible en:
<https://www.bancodebogota.com/portal/page?_pageid=1773,163299075&_dad=portal&_schema=PORTAL>.
- BANCO DE OCCIDENTE. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014].
Disponible en:
<https://www.bancodeoccidente.com.co/servlet/page?_pageid=75204&_dad=portal30&_schema=PORTAL30>.
- BERNAL, Cesar Augusto. Metodología de la investigación. Segunda edición, 2006. p. 56.
- CALDERÓN, Fanny, *et al.* Aspectos que inciden en la percepción del pensamiento de los contables frente a su profesión como una ciencia.

[En línea], Septiembre de 2012 [consultado 10 de Febrero de 2014].
Disponible en: <<http://mercedesalfonzo.blogspot.es/1348892127/la-contaduria-como-ciencia/>>.

- CASTILLO SALDAÑA, Iren y PORTELA MASEDA, Marta. Tecnología y competitividad en la teoría de los recursos y capacidades, sf. 8 p.
- CAUAS, Daniel. Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación, 2011. p. 6-7.
- CHANLAT, J Francois. Ciencias Sociales y Administración. En Defensa de una Antropología General. Colombia: Universidad EAFIT, 2002. p.19. Citado por ROJAS ROJAS, William. Contribución de las ciencias sociales y humanas a la formación del Contador Público. En: Revista Internacional Legis de Contabilidad y Auditoría. Marzo, 2007. p. 1.
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 43. (13, diciembre, 1990). Por la cual se adiciona la Ley 45 de 1960, reglamentaria de la profesión de Contador Público y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1990. no. 39602. 19 p.
- COPROCENVA. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014]. Disponible en: < <https://www.coprocenva.com/>>.
- CORDUA, Carla. LA CRISIS DE LAS HUMANIDADES. Santiago de Chile: Universidad de Chile, 2012. p. 2.
- CRUZ KRONFLY, Fernando. LA DERROTA DE LA LUZ, 2007. 231 p.

- _____. PRODUCIR CONOCIMIENTO ES MIRAR DE OTRO MODO. En: BARRIOS ALVAREZ, Claudia y ROJAS ROJAS, William. comps. PERSPECTIVAS CRÍTICAS DE LA CONTABILIDAD CONTEMPORANEA, 2010. p. 13-17.
- _____. HACIA UNA REDIFINICIÓN DEL CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN. . En: GALVIS PARRASI, Harold. comp. DE LO HUMANO ORGANIZACIONAL. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2000. p. 110-180.
- _____. LA PRESENCIA DE LO INHUMANO EN LA CULTURA Y EN LAS ORGANIZACIONES. En: CRUZ KRONFLY, Fernando; AKTOUF, Omar y CARVAJAL BAEZA, Rafael. EL LADO INHUMANO DE LAS ORGANIZACIONES, 2003. 53 p.
- CUERVO, A. El papel de la empresa en la competitividad, 1993. p. 363-377, Citado por SUÀREZ HERNANDEZ, Jesús y IBARRA MIRÒN, Santiago. LA TEORÌA DE LOS RECURSOS Y LAS CAPACIDADES. UN ENFOQUE ACTUAL EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL. En: Dialnet, sf. p. 9.
- DE LA HOZ CAMPO, William. Contabilidad social mito o realidad en las organizaciones, 2012. p. 2-3.
- DELGADO RUEDA, Diego. Los aportes de la teoría de la acción comunicativa y sus conceptos a una contabilidad para el entendimiento y la integración de la sociedad.En: Universitas Humanística. Julio-Diciembre, 2012. p 227-263.
- DUEÑAS, Ricardo. INTRODUCCION AL SISTEMA FINANCIERO Y BANCARIO. Bogotá: POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO, 2008. 94 p.

- DEXTRE FLORES, José Carlos. La dimensión humanística en la formación del contador público. Perú: Universidad Católica. Departamento Académico de Ciencias Administrativas, 2010. 7p.
- ELIZONDO LÓPEZ, Arturo. MARCO TEORICO SOBRE CONTADURIA PÚBLICA, MODELO, ESTADOS FINANCIEROS Y CAPITAL DE TRABAJO. En: Introducción a la profesión contable, selección y desarrollo. México: ECASA, 1990. p. 56.
- Etimología y origen de las Ciencias Humanas. [En línea], sf [consultado 1 de Octubre de 2014]. Disponible en: < <http://definiciona.com/ciencias-humanas/> >.
- FERNÁNDEZ, Sergio Pablo. Habermas y la Teoría Crítica de la Sociedad, 1997. 24 p.
- FERRO BAYONA, Jesús. Visión de la universidad ante el siglo XXI. Ediciones Uninorte, 2001. 301 p.
- FONG REYNOSO, Carlos. La teoría de recursos y capacidades: un enfoque contemporáneo en la gestión empresarial, sf. p. 2.
- FUNDACION DE LA MUJER. [En línea], [consultado 20 de Agosto de 2014]. Disponible en: <https://www.fundaciondelamujer.com/> <
- GALVIS PARRASI, Harold. comp. DE LO HUMANO ORGANIZACIONAL. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2000. 260 p.

- GRANDA, Adriana. Que no nos gane la mediocridad y la ambición. En: Revista Semana, 2014.
- GUZMÁN NOGALES, Arcadio José y ORDÓÑEZ, Luis Aurelio. EL ORIGEN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE Y SU CONTEXTO HISTORICO, 1995. 156 p.
- HAWES, Gustavo y CORVALÁN, Oscar. CONSTRUCCIÓN DE UN PERFIL PROFESIONAL. Talca: Universidad de Talca. Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional, 2005. 46 p.
- _____. El diseño de las profesiones y el “perfil profesional”. Talca: Universidad de Talca, 2001 p 2-3.
- HERNANDEZ MIJANGOS, José Antonio. Los saberes de las Ciencias Humanas frente a la educación tecnocrática y su visión reduccionista del acto educativo: posibilidades de cambio. En: Revista de Humanidades Populares. México: Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. Septiembre, 2012, vol.3. ISSN 0719-0999. 10 p.
- JARAMILLO GONZÁLEZ, María Adelaida. ANOTACIONES SOBRE LA FORMACION INTEGRAL DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO. Medellín: Universidad de Antioquia, 2002. 13 p.
- LEON, María Elena y RAMIREZ, Jesús Arturo. La labor administrativa del Contador Público en la organización. Trabajo de grado Contador Público.

Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 1992. 157 p.

- MACHADO RIVERA, Marco Antonio. La Contabilidad: una Nueva Ciencia Social. En: Revista Contaduría Universidad de Antioquia, 1991. p .269-278.
- _____. Dimensiones de la Contabilidad Social, 2004. p. 16.
- MENDOZA, Manuel G. Introducción a las Ciencias sociales. México: McGraw- Hill, 1994. p. 2.
- MINA, Gina Marcela y GRANDE, Amalia Andrea. La formación del Contador Público y la fe pública: experiencia en las universidades del municipio de Santiago de Cali. Trabajo de grado Contador Público. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2004. p.48-49.
- MOLINA, María Lorena y GUZMÁN, Laura. Consideraciones para la formulación del perfil profesional del trabajador social. Costa Rica: Universidad de Costa Rica, 1986. p. 2.
- MONROY, Leonel. LA ESTRUCTURA DEL SER HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO ADMINISTRATIVO. En: GALVIS PARRASI, Harold. comp. DE LO HUMANO ORGANIZACIONAL. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2000. p. 18-56.
- NUSSBAUM, Martha. El cultivo de la humanidad. Una defensa clásica de la reforma en la educación liberal. Barcelona: Paidós, 2005. En: DEXTRE

FLORES, José Carlos. La dimensión humanística en la formación del contador público. Perú: Universidad Católica. Departamento Académico de Ciencias Administrativas, 2010. p.2.

- OSORIO, Sergio Néstor. LA TEORÍA CRÍTICA DE LA SOCIEDAD DE LA ESCUELA DE FRANKFURT, 2007. p. 2.
- PADILLA SEGURA, José Antonio. Génesis y Evolución, tomo IV. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Citado por PEDROZA FLORES, René. LA INTERDISCIPLINARIEDAD EN LA UNIVERSIDAD. México: Universidad Autónoma del Estado de México, 2006. p.6.
- PATRÓN, Pepi. El valor de las humanidades, 2007.En: DEXTRE FLORES, José Carlos. La dimensión humanística en la formación del contador público. Perú: Universidad Católica. Departamento Académico de Ciencias Administrativas, 2010. p.3.
- PROYECTO EDUCATIVO DEL PROGRAMA (PEP). Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2011. 48 p.
- QUIJANO VALENCIA, Olver. En mi juventud interrumpí mi formación para estudiar Contaduría Pública, a propósito de la (de) formación contable, 2006. 21p.
- QUINTERO CASTILLO, Rubiela. La Contaduría Pública y la formación del Contador Público en la Universidad del Valle: evolución y perspectivas. Trabajo de grado Contador Público. Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2001. 290 p.

- RAE. [En línea]. [consultado 1 de Octubre de 2014]. Disponible en:<http://lema.rae.es/drae/srv/search?val=ciencias%20humanas#ciencias_humanas>.

- RAFFO, Alejandra. Ciencias humanas y ética, roles y entrecruzamientos en el siglo XX. Rosario: Universidad Nacional del Rosario. Escuela de Historia, Facultad de Humanidades y Artes, 2010. p.3.

- ROJAS ROJAS, William. Contribución de las ciencias sociales y humanas a la formación del Contador Público. En: Revista Internacional Legis de Contabilidad y Auditoría. Marzo, 2007. 23p.

- _____. LA EMPRESA PRIVADA Y LA RACIONALIDAD PRODUCTIVA INSTRUMENTAL: Reconstrucción de sentimientos. Estudio de caso. En: CRUZ KRONFLY, Fernando. comp. DEL HUMANISMO ADMINISTRIVO EN CRISIS: RUPTURAS PARADIGMÁTICAS Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2007. p. 95-122.

- _____. CINCO REFLEXIONES SOBRE LA FORMACIÓN EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN EN COLOMBIA. En: GALVIS PARRASI, Harold. comp. DE LO HUMANO ORGANIZACIONAL. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2000. p. 65.

- _____. Congoja por una educación contable fútil. En: Revista Contaduría Universidad de Antioquia, 2008. 16 p.

- RUIZ MENDOZA, Juan Carlos; ALVAREZ AGUILAR, Nivia y PEREZ RAMIREZ Elio. Ramírez. La orientación socio – humanística, un aporte a la formación integral del estudiante, 2008.p. 5.

- SÁNCHEZ DE ROLDÁN, Karem. POR UNA VISIÓN INTEGRAL DE LAS ORGANIZACIONES CONTEMPORÁNEAS. En: GALVIS PARRASI, Harold. comp. DE LO HUMANO ORGANIZACIONAL. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2000. p. 181-200.
- SERRANO GAITÁN, Luz Aida. EL ACERCAMIENTO AGÒNICO A LAS CIENCIAS HUMANAS Y A LAS CIENCIAS SOCIALES: Y EL DESENCANTO DE LA PROFESIÓN CONTABLE. En: Adversia. 2006. 9 p.
- Sitio oficial de Santander de Quilichao, en el departamento del Cauca, Colombia. [En línea]. Gobierno en Línea del orden territorial: Santander de Quilichao: [consultado 10 de Febrero de 2014]. Disponible en: <http://santanderdequilichao-cauca.gov.co/informacion_general.shtml>.
- SMITH, Roger. La historia de las Ciencias Humanas. [En línea], 1997 [consultado 1 de Octubre de 2014]. Disponible en: <http://www.elseminario.com.ar/biblioteca/smith_historia_ciencias_humanas.htm>.
- SUAREZ, Carlos. Pasos y procedimientos para la elaboración del currículo de los programas académicos universitarios
- SUÁREZ HERNANDEZ, Jesúse IBARRA MIRÒN, Santiago. LA TEORÌA DE LOS RECURSOS Y LAS CAPACIDADES. UN ENFOQUE ACTUAL EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL. En: Dialnet, sf. p. 7.
- TEJADA ARTIGAS, Carlos M. Perfiles profesionales. España: Asociación Española de Documentación e Información, sf. p. 1-2.

- TORRES, Mariela. Métodos de recolección de datos para una investigación, 2006. p. 3.
- Universidad del Valle. [En línea]. consultado 22 de Julio de 2014. Disponible en:
<http://administracion.univalle.edu.co/Comunidad/EncuentroRegionalContaduria/imgs/memorias_VIII.pdf>.
- UNIVERSIDAD DEL VALLE. CONSEJO ACADÉMICO. Resolución N° 091. (4, julio, 2002). Por la cual se reforma el Programa Académico de CONTADURÍA PÚBLICA.
- VILLEGAS R, Giovanni. Administración de organizaciones y disciplinas humanas y sociales. En: GALVI PARRASI, Harold. comp. DE LO HUMANO ORGANIZACIONAL. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2000. p.79.

8. ANEXOS

Anexo A. FORMATO DE ENTREVISTA

ANÁLISIS SOCIO-HUMANISTICO DEL PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO: EXPERIENCIA EN LAS ENTIDADES BANCARIAS DEL SECTOR FINANCIERO DEL MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO-CAUCA

**MAIRA YINET LARRAHONDO BALANTA
NAIRA LICETH LARRAHONDO BALANTA**

Trabajo de Grado para optar por el título de Contador Público

**Universidad del Valle
Facultad de ciencias de la administración
Contaduría Pública
Sede Norte del Cauca
2014**



PRESENTACIÓN:

La siguiente entrevista pretende identificar las especificaciones del Contador Público que buscan las Entidades Bancarias del sector financiero del Municipio de Santander de Quilichao- Cauca, y su dimensión humanística. Contiene preguntas dirigidas al personal encargado del área de recursos humanos de cada entidad bancaria.

Agradecemos su colaboración al invertir su tiempo en dar respuesta a esta entrevista y por permitir que podamos cumplir a cabalidad con nuestro trabajo de grado. A continuación le realizaremos veintidos (22) preguntas, entre las cuales hay preguntas abiertas, preguntas con respuestas en escala de calificación y preguntas en la que se debe marcar las respuestas que se consideren acertadas.

Información General

RAZÓN SOCIAL DE LA ENTIDAD BANCARIA	
NOMBRE DEL ENTREVISTADO	
CARGO DEL ENTREVISTADO	
FECHA DE LA ENCUESTA	

- **Responda por favor de una manera clara y sencilla**

1. ¿En el momento de contratar a un Contador Público, se tiene en cuenta la Universidad del cual es egresado?, ¿Por qué?

2. ¿Qué habilidades, conocimientos, experiencia, debe caracterizar a un Contador Público para laborar en ésta entidad?

3. ¿Cuál es la imagen que tiene de los egresados de Contaduría Pública de la Universidad del Valle?

4. Referente a lo anterior, ¿Qué debilidades y fortalezas ve en ellos?

5. ¿Qué imagen tiene de los Contadores de otras universidades?

A continuación encontrará una serie de afirmaciones respecto a la dimensión humana en la organización. Teniendo en cuenta los hábitos y comportamientos observables en el trabajo diario en la organización, indique su nivel de acuerdo respecto a cada una de dichas afirmaciones, utilizando la escala de calificación que se presenta a continuación:

1: NUNCA

2: CON POCA FRECUENCIA

3: OCASIONALMENTE

4: CON BASTANTE FRECUENCIA

5: SIEMPRE

	PREGUNTAS	VALORACIÓN
6	Se tiene en cuenta las expectativas de todos los empleados en el momento de visualizar objetivos a futuro	
7	Consistentemente se toma el tiempo necesario para pedir, entender e incorporar en su labor las opiniones de los empleados	
8	Se encarga de que las personas asuman la responsabilidad de cumplir con las tareas que le fueron asignadas, y al mismo tiempo recompensa de forma apropiada el buen desempeño de quienes las cumplen	
9	Se motiva a las personas de cada área a generar lazos y conexiones a todo lo largo de la organización	
10	Se muestra cercanía genuina entre compañeros y colaboradores en pro de trabajar conjuntamente por alcanzar los resultados de la organización	
11	Se promueve la interacción entre áreas removiendo obstáculos y barreras para lograr sinergias y resultados conjuntos	
12	Se elogia a la gente por el trabajo bien hecho y se cerciora de que la gente sea premiada creativamente por sus contribuciones al éxito de los proyectos	

13	Se asegura de que la gente crezca en su empleo aprendiendo nuevas habilidades y desarrollándose a sí mismos	
14	Se reconocen y se tratan a los empleados por igual	
15	En el caso de que ocurra una situación adversa, se tiene sensibilidad para ponerse en el lugar de la otra persona	
16	Se reconoce a los empleados como un recurso más para la empresa	
17	Se propende por equilibrar los objetivos de la organización con los deseos y aspiraciones de los individuos.	

Marque con una X las afirmaciones que considere acertadas.

Respecto a la labor del Contador Público al interior de la organización, se observa que:

18. Es un profesional de altas calidades humanas e intelectuales que le permiten ser un constructor de su sociedad. ()

19. Muestra una conducta ética. ()

20. Es un profesional que promueva y defienda el reconocimiento del otro. ()

21. Es un profesional capaz de identificar y solucionar problemas, de trabajar en equipo, dirigir personal y proyectar la imagen de la organización. ()

22. Es un profesional capaz de desempeñarse técnicamente de una manera excelente. ()

MUCHAS GRACIAS POR EL TIEMPO QUE LE DEDICO AL DESARROLLO DE ESTA ENTREVISTA.