

Las tic en las empresas del siglo xxi intrínsecamente en la organización contable y tributaria

Tics in companies in the xxi century intrinsically in accountant and tax organization

Xiomara Martínez García¹

Resumen

En todo grupo logístico empresarial, existe una organización contable tributaria como proceso delimitado por los sistemas de información para los procedimientos, responsabilidades, funciones, y asignación de autoridad en las personas que asumen retos. Además, se definen y se diferencian las variadas tareas del proceso de acuerdo con las competencias y perfiles de cada uno de los puestos de trabajo. Dicho en otras palabras, se determina qué actividades hay que hacer, cómo se agrupan, quién las debe hacer, quién rinde cuentas a quién, dónde se toman las decisiones y como se evalúan.

Palabras Claves: Organización; contabilidad; tributaria; sistemas de información; sociedad del conocimiento.

Abstract

In any business logistics group, there is an accounting and tax organization as defined process for information systems procedures, responsibilities, functions, and allocation of authority in people who take challenges. In addition, define and differentiate the various tasks of the process according to competencies and profiles of each of the jobs. In other words, determine what activities to do, how to group, whom it should be done, who is accountable to whom, where decisions are made and how they are evaluated.

¹ Docente Investigadora. Programa de Contaduría Pública. Corporación Universitaria Rafael Núñez. Master en Dirección Estratégica de las TIC.

Keywords: Organization; accounting; tax; information systems; knowledge society.

Introducción

Características intrínsecamente de la información en la organización contable y tributaria en siete hoteles del centro de la ciudad de Cartagena, población objeto de estudio por los estudiantes de decimo semestre de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria Rafael Núñez en el segundo semestre de 2011, desarrollando el núcleo problémico asignado por políticas de investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, a groso modo en la comparación crítica se observa una ponderación de 26 puntos a los hoteles del centro frente a 38 puntos en los hoteles ubicados en el sector de Bocagrande, Laguito y Castillo Grande, donde se evidencia la ausencia en la implementación de las TIC y la dirección estratégica como valor agregado dentro del proceso (ver tabla), aun cuando saben que son determinantes en este siglo XXI, pues puesta en marcha generan competitividad, sostenibilidad en el tiempo e innovación en la sociedad del conocimiento hoy por hoy.

Comparación Crítica

Tabla 1 Comparación Crítica de los Entornos como diagnóstico

<i>Criterio</i>	<i>Nivel Local Centro Valoración</i>	<i>Nivel Local B.grande Valoración</i>
-----------------	--------------------------------------	--

<p>Presencia Básica en Internet. Se considera la presencia de un negocio en la Red, mediante su propia página Web, que permita publicar e informar sobre las ofertas y servicios que ofrece.</p> <p><u>Valoración:</u> 1 a 10; donde 1 es presencia básica y 10 significa una presencia básica más detalles sobre sus productos y/o servicios.</p>	<p>La mayoría de las 6 empresas hoteleras tienen presencia en la web, publicitando sus servicios</p>	<p>Todas los hoteles 10 tienen presencia en la web, publicitando sus servicios.</p>
---	--	---

AGLALA ISSN 2215-7360

2012; 3 (1): 81-89

<i>Critério</i>	<i>Nivel Local Centro Valoración</i>	<i>Nivel Local B.grande Valoración</i>
<p>Intercambio Comercial. Se considera la implementación de un catálogo de los productos y/o servicios y también se realizan pedidos a través de correo electrónico. El resto de la transacción se realiza de manera clásica.</p> <p><u>Valoración:</u> 1 a 10; donde 1 es presencia de catálogos de los productos y/o servicios y 10 significa una presencia de catálogos de</p>	<p>Las empresas tienen 10 catálogos pero los pedidos, entrega y pago se realiza de forma tradicional.</p>	<p>Las empresas 10 pequeñas tienen catálogos pero los pedidos, entrega y pago se realiza de forma tradicional. La mayoría no realiza de esa forma.</p>

<p>Tele compra. Se considera la implementación de un sistema de compra a través de la red. De manera que se organizan la confección de pedidos en línea.</p> <p><u>Valoración:</u> 1 a 10; donde 1 es no presencia de un sistema de compra y 10 significa presencia de un sistema de compra a través de la red.</p>	<p>Tienen un control de 4 los pedidos de forma manual, no cuentan con un sistema que administre los pedidos.</p>	<p>Tienen un control de 10 los pedidos en línea cuentan con un sistema que administre los pedidos.</p>
<p>Comercio Electrónico. Se considera las formas de pago, de todos aquellos productos y servicios publicados en los catálogos.</p> <p><u>Valoración</u> de 1 a 10, donde 1 significa presencia de formas de pago y 10, indica presencia de formas de pago claras y seguras.</p>	<p>Pocas hoteles 6 tienen formas de pago, pedio online y entrega, la mayoría no lo tienen implementado</p>	<p>Si tienen formas de 8 envió, pago, aunque se debe universalizar las formas de pago, para hacer más accesibles.</p>
<p>Valoración total</p>		<p>26</p>
		<p>38</p>

Cada gerente líder en el equipo de trabajo de una empresa, si se pregunta “El porqué de las TIC en la organización contable y tributaria”, la respuesta debe llevarle a considerar tres razones de peso. La primera, tiene que ver con la avalancha de información o contenidos de conocimientos disponibles ahora en Internet, que de no estar organizado no puede tener resultados en tiempo real y la celeridad de los procesos es exigua; la segunda hace referencia al potencial de la tecnología de la comunicación e información para actualizar, transformar y enriquecer, a bajo costo, en ambientes virtuales en presentar los estados económicos contables y tributarios y en línea como exigencia dentro de la innovación de eficacia y eficiencia en el justo a tiempo para conocer el diagnóstico para la toma de decisiones coyunturales y la tercera, atiende la necesidad de desarrollar dentro de la estructura, la competencia en la tecnología de la información y comunicación y poder responder a las nuevas exigencias originadas en la revolución digital, que en los distintos campos del quehacer humano, han generado éstas; especialmente en la organización de la información y gestión documental en las empresas.

La Dirección Estratégica es la visualización del fundamento integral de una organización inmersa en un medio ambiente. Además es un proceso continuo de interrelaciones entre las influencias externas e internas, para lograr una excelencia y tratar de responder cabalmente a las exigencias del entorno.

La Dirección organizacional estratégica hace referencia al liderazgo administrativo, y técnico requerido por parte de la gerencia de la empresa y directivas, es decir que hay más congruencia para desarrollar las competencias del ser, saber y saber hacer en la generación del conocimiento tácito a explícito (sensibilización), explícito a explícito (socialización), explícito a tácito (retroalimentación) y tácito a tácito (inferenciación) que demanda el entorno circundante inmerso en la tecnología de la información y la comunicación como nueva oportunidad de negocio que tiene la sociedad del conocimiento.

Con base en estas tres dimensiones básicas; la innovación en la tecnología de producción e información, la incorporación de herramientas y metodologías de gestión de la calidad y la introducción de nuevas formas de organización contable y tributaria en el trabajo; hoy es referirse

a que las evidencias que existen en los siete hoteles del centro del contexto cartagenero son empíricas, sobre el cual ha sido la actuación en estas tres dimensiones del cambio organizacional y las consecuencias que se han derivado del mismo.

Dentro de la innovación y competitividad, se dice que la Infraestructura de las TIC, atiende los recursos tecnológicos como el hardware, software (sistema operativo y otras aplicaciones básicas para las operaciones pertinentes en la organización particular), conectividad y soporte técnico entre otros, esenciales en la estructura flexible al cambio organizacional. La dirección de estos siete hoteles cartageneros, debe crear procesos y actividades que ayuden a la organización a adoptar cambios primordiales, resultados de la implantación de nuevos métodos dentro de una nueva cultura tecnológica.

Se puede pensar que las cinco C's del cambio es una estrategia ideal para desarrollar la cultura dentro de la organización contable y tributaria en los hoteles céntricos de la ciudad por la perspectiva del enfoque globalizado, teniendo en cuenta la normatividad jurídica, administrativa, tributaria, fiscal, teoría económica y régimen cambiario, sabiendo que lo único perenne es el cambio; aunque sea un pensamiento antiguo, cada día cobra mayor actualidad, especialmente por la gran velocidad con que se vienen produciendo en todas las órdenes y campos de acción.

En el campo empresarial hace más de dos décadas se vienen promoviendo cambios organizacionales (especialmente fusiones y escisiones), nuevos enfoque gerenciales con modificaciones procesales u operativas (reingeniería, benchmarking, informáticos, etc.), innovaciones en los mercados y las ventas (globalización, B2B (comercio electrónico empresa a empresa), Internet o e-business, mega-almacenes, multinivel, tele mercadeo) e invenciones en tantas otras técnicas que cautivan a los ejecutivos en capacitarse sobre cursos y entrenamientos de posgrado del mundo entero, trayendo estrategias con la firme intención de implementar en un contexto similar.

En el orden de la cualificación del talento humano, es importante hacerlo, pero sin olvidar que frente al continuo cambio en el mundo de los negocios se debe ser realista a las transformaciones que se generan en el entorno y tener en cuenta tres aspectos inherentes: los intangibles, la tecnología y el riesgo. Luego, entonces, surgen nuevas diferenciaciones en los esquemas y conceptos para gerenciar las entidades, en los que el concepto de PODER como resultante de una posición o jerarquía, y evoluciona a un significado más funcional de la Gerencia: *Planear, Organizar, Dirigir, Ejecutar, y Revisar*.

Siguiendo en este orden de idea, la Administración del Cambio es el proceso de transformación que asegura del éxito organizacional de la empresa reconociendo al cambio humano como una constante ante el avance acelerado de la tecnología de la información y los cambios en las empresas. Duran R. (2000).

Con base en lo esbozado anteriormente, se requiere inicialmente un adecuado *Conocimiento* del acto administrativo por transformar: Diagnóstico descriptivo y operativo estratégico que genera resultados valiosos para la toma de decisión pensando siempre en un valor agregado obtenible que puede ser direccionado a los efectos interáreas, o al perfil y competencias del talento humano involucrado, el cual se constituyen en información y comunicación de hechos que enriquecen el conocimiento previo requerido. No conocer adecuada y suficientemente la situación o hecho empresarial por modificar es prácticamente equivocarse y no debe hacerse presionado por la moda o lo actual. Actualmente, es conveniente crear un sistema de gestión documental detallado y preciso que permita conocer con exactitud lo que realmente sucede en la organización y ayude a tener mejores herramientas para el momento oportuno. Esto motiva a no quedarse con la simple técnica del ejercicio contable y tributario, sino estar ávidos de conocimientos (vivir en la frontera del conocimiento) y por ende crear un sistema inteligente de información que satisfaga las necesidades de los usuarios en tiempo real.

Seguidamente, tener un *Convencimiento* de los actores del cambio con dirección estratégica, pero especialmente de quienes gobiernan y dirigen la empresa, es fundamental, porque si no están convencidos, en vez de ser proactivos y líderes, se tornan en barreras para el proceso, o en motivo de rechazo del nuevo esquema, y en excusa por el no logro en el justo a tiempo, tal vez dejando insatisfacción y frustración en su rol laboral, profesional y personal.

Continuando, con los conceptos, cada día, el más nombrado, debatido y demandado, el *Compromiso*, pero ese compromiso generalizado, desde quienes gobiernan la empresa hasta el menor rango de quienes ejecutan actividades, ya que es inherente al ser humano; éste debe ser totalmente decidido e indeclinable hacia el logro de los objetivos propuestos; las nuevas y mayores dificultades que se presentan, especialmente es durante la implementación del nuevo esquema, y solo serán superables por el nivel de compromiso que se tenga, es decir un sentido de pertinencia y pertenencia.

Asimismo, es necesario lograr el compromiso individual y profesional, en todo el accionar con una postura ética y crítica, ya que los usuarios o clientes exigen calidad y seguridad en la información que le es suministrada de acuerdo como menciona John Kotter, las empresas están adoptando "un nuevo modelo de negocios que anime y recompense la creatividad, el servicio de alta calidad y el trabajo que añada valor" y coloque el conocimiento en el centro de la planificación estratégica empresarial. Citado por Ramírez Z. (p. 3. 2001).

Finalmente, el concepto tal vez más difícil de lograr para un cambio exitoso, es la *Continuidad*. Diariamente se presenta la tendencia, por lo demás comprensible por nuestra naturaleza humana, de regresar a "hacer las cosas como se hacían antes o como se han hecho siempre" en actitud altamente contradictoria hacia la innovación. Por ello, superar la tendencia a abandonar lo modificado, generará una nueva y permanente actitud proactiva y generadora de resultados, que no solo será útil sino necesaria.

Entonces, se puede decir que lograr previamente Conocimiento, Convencimiento, Compromiso, y Continuidad, conceptos iniciados con la letra C, son garantía del Cambio organizacional exitoso con adecuados sistemas de información y comunicación.

Los Sistemas de Información que logran la automatización de procesos operativos dentro de una organización, son llamados frecuentemente Sistemas Transaccionales, ya que su función primordial consiste en procesar transacciones tales como pagos, cobros, pólizas, entradas, salidas, etc. Por otra parte, los Sistemas de Información que apoyan el proceso de toma de decisiones son los Sistemas de Soporte a la Toma de Decisiones, Sistemas para la Toma de Decisión de Grupo, Sistemas Expertos de Soporte a la Toma de Decisiones y Sistema de Información para Ejecutivos. El tercer tipo de sistema, de acuerdo con su uso u objetivos, es el de los Sistemas Estratégicos, los cuales se desarrollan en las organizaciones con el fin de lograr ventajas competitivas, a través del uso de la tecnología de información.

Según la Dra. Alles M, (2007) el término Desarrollo Organizacional es el conjunto de acciones organizacionales que se realizan para modificar, usualmente aspectos culturales o de comportamiento organizacional, considerados como referencia circunstancial que dieron pie al surgimiento del Desarrollo Organizacional, entre ellos:

1. Enfrentar tanto y tan rápidos cambios a la mayor velocidad posible con la intensidad e influencia que los caracteriza hoy día.
2. Los cambios del ambiente tienen tal magnitud que su periodo de vida útil es muy corto y caen en obsolescencia muy rápido lo que les impide aprovechar adecuadamente las oportunidades que brinda el cambio planeado. La gente empieza a tomar conciencia que el proceso de trabajo altamente programado los anula y los incapacita también para desarrollarse y crecer.

3. Las organizaciones necesitan adoptar una nueva forma instrumentalizada e institucionalidad y aprender a cambiar.

El Desarrollo Organizacional se puede mencionar que surgió con el propósito de llevar a cabo cambios para mejorar la efectividad organizacional mediante el involucramiento de todo el sistema a partir de la aplicación de la ciencia de la conducta, la psicología social, los trabajos del adiestramiento de laboratorio y la dinámica grupal mediante la retroinformación de resultados de encuestas.

En una organización, la unidad en las voluntades comprometidas en un mismo sentir y querer, generan compromiso grupal maximizado, dando origen a un buen trabajo en equipo, holístico, sistémico, excelente en medio de las diversidades individuales, lo que permite ser útil a la dirección estratégica de la empresa no para ejercer un mero control hábil sobre la misma, sino permitir la toma de decisiones. (Martínez 2010).

Referencias Bibliográficas

Alles, M. A., (2007). *Comportamiento organizacional. Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*, HD58.7 A55 Granica, Buenos Aires, Argentina.

Cuervo G., A. (1995). *La Dirección Estratégica de la Empresa*, p. 125.

Durán, R. & Raúl, E. (2000). La administración efectiva del cambio. Disponible en:

<http://www.gestiopolis.com/canales5/emp/pymecommx/69.htm>

Martínez, G., X. (2010) Alfabetización digital generalizada. *Revista Aglala*. Corporación Universitaria Rafael Núñez. Cartagena de Indias.

Ramírez G. Z. (2001) *Perspectivas y retos de la educación del contador público*. Universidad del Quindío. Colombia, pp. 1-9.

Rojo, R. A. (2001). Sistema Contable y Nuevas Necesidades de Información. *Revista Legis del Contador Público*. No.7. 11-50. Santa Fe de Bogotá.