

EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS NORMAS DE INFORMACIÓN FINANCIERA

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR BEFORE THE IMPLEMENTATION OF THE FINANCIAL INFORMATION STANDARDS

Claudia Milena Ruiz Forero¹

Viviana González Ramírez²

Marisleidy Alba Cabañas³

Resumen

El proceso de implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera es el resultado del dinamismo constante y los nuevos retos a los que se enfrentan las organizaciones. Por ello, el conocimiento del comportamiento organizacional, así como los aspectos clave en la evaluación de un proyecto tan relevante como es el de implementación de Normas Internacionales de Información Financiera, permite la identificación de oportunidades de mejora ante la ejecución de cambios futuros en las organizaciones.

El objetivo de este trabajo es realizar un análisis de conceptos, modelos y herramientas que permiten analizar el comportamiento organizacional ante el proceso de implementación de Normas Internacionales de Información Financiera.

Como resultado de la investigación, se identifican las herramientas asociadas a la evaluación de factores organizacionales que inciden en la implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera en PYMES.

Palabras clave: factores organizacionales, herramientas, PYMES.

¹Contadora Pública. Analista de Auditoría. Compensar. Correo electrónico claudia.ruiz02@est.uexternado.edu.co

² Contadora Pública. Accounts Payable Analyst. BNP Paribas Colombia Corporación Financiera. Correo Electrónico viviana.gonzalez03@est.uexternado.edu.co

³ Doctora en Administración. Docente investigadora de la Facultad de Contaduría Pública. Universidad Externado de Colombia. Correo Electrónico marisleidy.alba@uexternado.edu.co

Fecha de recepción: Enero de 2018 / Fecha de aceptación en forma revisada: Diciembre 2018

Abstract

The process of implementing International Financial Reporting Standards is the result of constant dynamism and the new challenges that organizations face. Therefore, the knowledge of organizational behavior, as well as the key aspects in the evaluation of such a relevant project such as the implementation of International Financial Reporting Standards, allows the identification of opportunities for improvement in the execution of future changes in organizations.

The objective of this work is to perform an analysis of concepts, models and tools that allow analyzing organizational behavior before the implementation process of International Financial Reporting Standards.

As a result of the research, the tools associated with the evaluation of organizational factors that affect the implementation of the International Financial Reporting Standards in PYMEs are identified.

Keywords: Organizational factors, tools, PYMEs.

Introducción

El mundo se encuentra en constante movimiento y así mismo las organizaciones se ven inmersas en un contexto dinámico y en permanente desarrollo. Según Chiavenato, existen nuevas realidades: cambios en el entorno de los negocios, en la fuerza de trabajo, en las expectativas de los clientes y competidores, en las organizaciones, en los gerentes y directores y así mismo la naturaleza del trabajo dentro de las organizaciones está experimentando cambios vertiginosos e intensos, lo que conlleva a plantear nuevas maneras de tratar con las personas y administrar las organizaciones (2009).

Frente al dinamismo evidente en las regulaciones, las administraciones y negociaciones en general, los conocimientos en el campo del comportamiento organizacional (en adelante CO), como lo plantea Gordon ayudan a identificar los problemas, la manera de corregirlos y saber si los cambios efectivamente convendrán (1997).

Uno de los retos más importantes a los que se han enfrentado las empresas en Colombia es el proceso de convergencia al nuevo marco normativo aplicable de

información financiera. Mediante la ley 1314 de 2009 se dio comienzo al cambio, decretando la nueva Implementación de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en todas las empresas. Así mismo, la implementación de este nuevo marco normativo en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) se define en el decreto 3022 de 2013, por el cual se reglamentó la ley 1314 de 2009 sobre el marco técnico normativo para los preparadores de información financiera que conforma el Grupo 2.

Este proceso obligatorio, constituye una experiencia de cambio que involucra a toda la organización, por lo que la manera de asumirlo constituye un gran reto y por tanto la forma de administrar y capacitar el personal, la identificación y control de impactos en cada área de la organización, son aspectos que juegan un papel importante en el éxito de su implementación.

Ante una economía global de cambio constante, es importante que las organizaciones cuenten con un plan de acción que les permita tomar acciones oportunas y adaptables a las necesidades que surgen en los negocios. Es así, como ante la modificación del marco normativo aplicable de información financiera en Colombia, las organizaciones efectuaron un cambio en la realización de sus procesos administrativos y contables que condujeron a que algunas llevaran a cabo este proceso con ciertos inconvenientes.

Para el desarrollo de esta investigación se ha diseñado una metodología de trabajo, la cual recoge aspectos como: problemáticas, objetivo que se persigue en la investigación, enfoque que se desarrolla en la investigación, categorías y dimensiones de estudio.

Metodología

De acuerdo a la investigación realizada por (Beltrán, 2006) existen diferentes problemáticas particulares a las empresas PYME, por lo cual la metodología de trabajo en esta investigación parte de la identificación de dichas problemáticas presentes en la empresa observada:

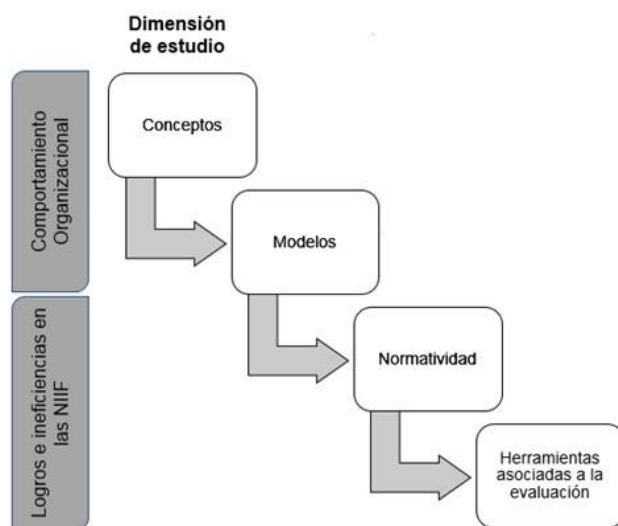
- La inexistencia de un plan estratégico que permita a las empresas definir objetivos para el desarrollo de misiones gerenciales enfocando sus esfuerzos en el día a día.
- La falta de una estructura tecnificada y organizada evidenciando una limitación en las negociaciones estratégicas con proveedores y clientes.

- El bajo nivel de optimización de la capacidad productiva e inversión tecnológica por la realización intuitiva e informal de estas labores.
- Desarrollo del proceso contable con el único propósito de dar cumplimiento a una obligación fiscal y no como medio de información útil para la toma de decisiones y proyecciones para el mediano y largo plazo.
- Nivel de endeudamiento elevado con dificultad de acceder a los créditos.
- El bajo involucramiento de la alta gerencia en el proceso de convergencia a NIIF (Ruiz & González, 2017)

Por lo que en esta investigación se analiza el comportamiento organizacional ante la implementación de las Normas Internacionales de información Financiera. En este estudio se ha determinado como enfoque de investigación el interpretativo, el cual busca interpretar el comportamiento organizacional ante la implementación de las NIIF.

Como guía para el desarrollo del proceso investigativo se ha construido la Figura 1 que permite identificar para cada una de las categorías de estudio y sus dimensiones.

Figura 1. Categorías y dimensiones de estudio



Fuente: elaboración propia

A continuación, se presentan los resultados y discusión los que permiten mostrar las relaciones entre las categorías de estudio y sus dimensiones (figura 1) Resultados.

Esta sección se compone de tres apartados, en los cuales se abordan los resultados con su respectiva discusión, en coherencia con la categorización presentada en la tabla 2.

Resultados y discusión

Las organizaciones, como grupos de personas que comparten metas y objetivos comunes, se comportan dependiendo de los grupos e individuos que la conforman, por lo que estas son parte fundamental en su desarrollo. Es así como el estudio del CO, conforme lo plantea Gordon, “puede servir a los miembros de las organizaciones para comprender mejor las situaciones que enfrentan en el centro de trabajo y para encontrar la manera de cambiar su comportamiento con el fin de mejorar los resultados y aumentar la eficiencia organizacional” (1997, pág. 3)

Para llegar a comprender las situaciones y las causas de los problemas administrativos es importante analizar el CO, así como sus proyecciones y formas de manifestación en las organizaciones.

Conceptos del comportamiento organizacional

Para este estudio se comenzará analizando los principales conceptos del comportamiento organizacional, mediante las diferentes definiciones generadas por investigadores en el tema a lo largo del tiempo, entre los que destacan Barón y Greenberg ,1990; Judith R. Gordon,1997; Keith Davis y John W. Newstrom,2000; John Schermerhorn,2004; Andrew Dubrin,2004; Martha A. Alles,2007; Rosendo E. Romero,2008; Eduardo Amorós,2008; Idalberto Chiavenato,2009; Don Hellriegel y John Slocum,2009; Gibson J., Ivancevich J., Donnelly J. y Konospake R.,2009; John W. Newstrom,2011; Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge,2013; Ricky W. Griffin, Jean M. Phillips, Stanley M. Gully,2017; como se evidencia en la Tabla 1 y Figura 2.

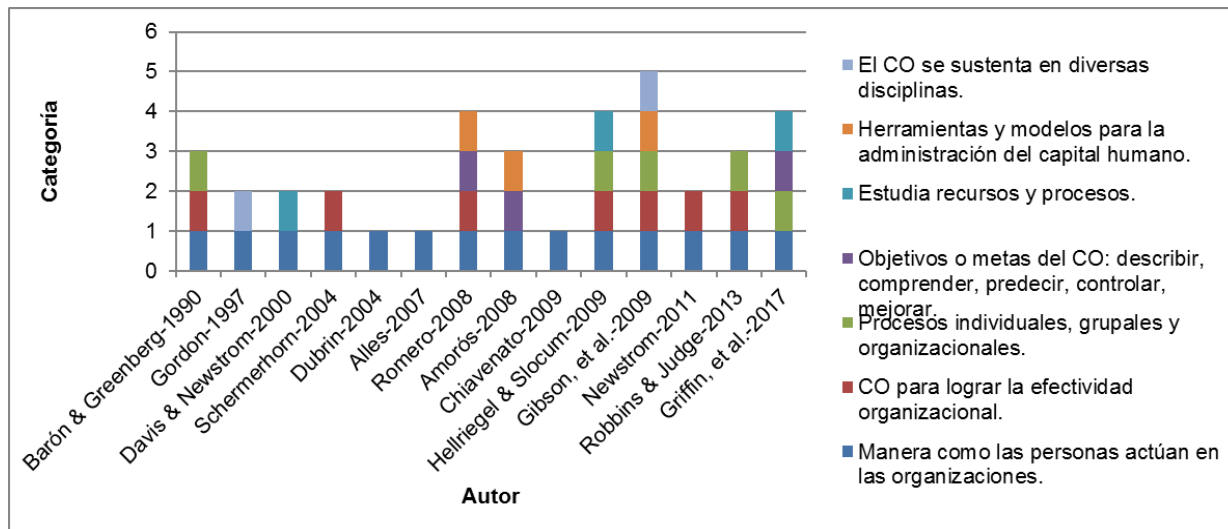
Tabla 1

Conceptos de comportamiento organizacional.

AÑO	AUTOR	DEFINICIÓN	CATEGORÍA
1990	Barón y Greenberg	Es el estudio que busca el conocimiento de todos los aspectos del comportamiento en los ambientes organizacionales mediante el estudio sistemático de procesos individuales, grupales y organizacionales; el objetivo fundamental de este conocimiento consiste en aumentar la efectividad y el bienestar del individuo.	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación de las personas en las organizaciones. • Procesos individuales, grupales y organizacionales. • CO para lograr la efectividad organizacional.
1997	Judith R. Gordon	“Son los actos y las actitudes de las personas en las organizaciones. El campo del CO es el acervo de conocimientos que se derivan del estudio de dichos actos y actitudes. Sus raíces están en las disciplinas de las ciencias sociales, a saber: Psicología, sociología, antropología, economía y ciencias políticas”	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación de las personas en las organizaciones. • El CO se sustenta en diversas disciplinas.
2000	Keith Davis y John W. Newstrom	Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan en las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones, como por ejemplo empresas comerciales, gobierno, escuelas y agencias de servicios. En donde quiera que exista una organización se tratará la necesidad de comprender el CO. Los elementos claves del CO son: las personas, la estructura, la tecnología y el ambiente exterior en el que funciona.	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación de las personas en las organizaciones. • Estudia recursos y procesos.
2004	John Schermerhorn	Es el estudio de los individuos y grupos dentro de las organizaciones. El aprendizaje sobre el CO ayuda a comprender mejor el contexto del trabajo en relación con el individuo y otras personas. También puede ampliar las posibilidades de éxito en su proyección profesional en los nuevos lugares de trabajo en un contexto más dinámico, cambiante, complejo y desafiante como el que se presenta hoy...así como el reto del mañana.	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación de las personas en las organizaciones. • CO para lograr la efectividad organizacional.
2004	Andrew Dubrin	“Es el estudio del <u>comportamiento humano</u> en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización”	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación de las personas en las organizaciones.
2007	Martha A. Alles	En cualquier tipo de organización interactúan personas; no importa su número, pueden ser muchas o pocas; cada una de ellas cumple un rol, desde simples empleados hasta jefes o directivos. Muchas veces son al mismo tiempo, jefes y empleados. Todas estas personas tienen determinados comportamientos, no siempre los mismos, según las circunstancias y sus roles. A la suma de todos estos comportamientos, sus causas y motivos, sus interrelaciones, etc., a todo este conjunto de temas, se los denomina CO.	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación de las personas en las organizaciones.
2008	Rosendo E. Romero	El CO tiene como objetivos generales predecir, controlar y mejorar el desempeño de las personas; la interacción entre los integrantes de las organizaciones se convierte en el “Aditivo” que obstaculiza o facilita las actividades, por lo que las herramientas y modelos para administrar el capital humano ofrecen mecanismos para explicar en qué forma se afectan los resultados de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • CO para lograr la efectividad organizacional. • Herramientas y modelos para la administración del capital humano. • Objetivos o metas del CO: describir, comprender, predecir, controlar, mejorar. • Actuación de las personas en las organizaciones.

AÑO	AUTOR	DEFINICIÓN	CATEGORÍA
2008	Eduardo Amorós	Este consultor comparte su definición desde las metas del comportamiento organizacional de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> - Describir: Es el modo en que se conducen las personas. - Comprender: ¿Por qué las personas se comportan como lo hacen? - Predecir: La conducta futura de los empleados. - Controlar: Al menos parcialmente las actividades humanas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación de las personas en las organizaciones. • Objetivos o metas del CO: describir, comprender, predecir, controlar, mejorar. • Herramientas y modelos para la administración del capital humano.
2009	Idalberto Chiavenato	“El CO retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones”.....”Es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones”	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación de las personas en las organizaciones.
2009	Don Hellriegel y John W. Slocum	“Es el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización y el estudio de los procesos y las prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las organizaciones”	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación de las personas en las organizaciones. • Estudia recursos y procesos. • CO para lograr la efectividad organizacional. • Procesos individuales, grupales y organizacionales.
2009	Gibson J., Ivancevich J., Donnelly J. y Konospake R.	Campo de estudio que se sustenta en la teoría, métodos y principios de diversas disciplinas para aprender acerca de las percepciones, valores, capacidades de aprendizaje de los individuos mientras trabajan en grupos y dentro de la organización y para analizar el efecto del ambiente de la organización y sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategias.	<ul style="list-style-type: none"> • El CO se sustenta en diversas disciplinas. • Actuación de las personas en las organizaciones. • Procesos individuales, grupales y organizacionales. • Herramientas y modelos para la administración del capital humano. • CO para lograr la efectividad organizacional.
2011	John W. Newstrom	“Es el estudio y aplicación sistemática del conocimiento sobre la forma en que la gente – como individuos y grupos – actúa en las organizaciones. Se esfuerza por identificar formas en las que la gente puede actuar con mayor eficacia”	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación de las personas en las organizaciones. • CO para lograr la efectividad organizacional.
2013	Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge	Es un campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. El CO se ocupa de lo que hacen las personas en una organización y de cómo su comportamiento afecta el desempeño de esta.	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación de las personas en las organizaciones. • Procesos individuales, grupales y organizacionales. • CO para lograr la efectividad organizacional.
2017	Ricky W. Griffin, Jean M. Phillips, Stanley M. Gully	El CO es el estudio del comportamiento humano en contextos organizacionales, la interfaz entre el comportamiento humano y la organización, y la organización misma. El CO ayuda a explicar y predecir la forma en que las personas y los grupos interpretan los acontecimientos, reaccionan y se comportan en las organizaciones, así como a describir el papel de los sistemas organizacionales, las estructuras y los procesos en la conformación del comportamiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación de las personas en las organizaciones. • Procesos individuales, grupales y organizacionales. • Objetivos o metas del CO: describir, comprender, predecir, controlar, mejorar. • Estudia recursos y procesos.

Fuente: elaboración propia.

Figura 2. Concepciones principales del comportamiento organizacional.

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a las definiciones de los principales autores en el campo del comportamiento organizacional, se identifican categorías o ideas principales en el concepto (figura 2) que son comunes entre los autores estudiados, lo cual fue posible a través de la aplicación de la técnica análisis de contenidos.

Es importante resaltar que todos coinciden en que el CO es el estudio de la manera como las personas actúan en las organizaciones, algunos continúan esta definición haciendo énfasis en que dicho estudio conlleva al logro de la efectividad organizacional y otros destacan su análisis a nivel individual, grupal y organizacional. Así mismo, pero en menor cantidad, algunos de ellos coinciden en que el CO involucra el estudio de recursos y procesos de la organización, en el uso herramientas y modelos de administración y en el apoyo de diversas disciplinas sociales para su estudio.

Dejando claro las categorías que inciden en la concepción de CO, a continuación, se analizan las diferentes proyecciones que en la literatura se presentan sobre CO.

Modelos de comportamiento organizacional

Con el propósito de comprender la forma por medio de la cual las personas que conforman las organizaciones interactúan entre sí y ante las situaciones que se presentan en un ambiente laboral, se estudiarán los modelos de CO.

Un modelo como lo plantea Robbins & Judge “es una abstracción de la realidad, es decir, una representación simplificada de algún fenómeno del mundo real” (2013, pág. 23). Así como también Chiavenato expresa que las ciencias suelen utilizar modelos, es decir, representaciones de hechos o abstracciones de la realidad para representar conceptos y facilitar la comprensión de fenómenos complejos, por lo que los modelos del CO permitirán comprender de manera más sencilla la realidad de una organización (2009).

Los modelos que a continuación se analizan, son propuestos por diferentes autores en el campo del CO, los cuales se utilizarán como bases teóricas en la comprensión del tema de estudio.

En primera instancia, se hace referencia a los cinco modelos del CO (Tabla 2), los cuales constituyen la evolución histórica de las creencias que dominan el pensamiento de la administración durante los últimos 100 años o más (Newstrom, 2011, pág. 32).

Newstrom analiza estos cinco modelos de comportamiento organizacional y dentro de las conclusiones destaca las siguientes:

- Douglas Mc Gregor estimuló a que las generaciones siguientes reflexionaran sobre sus sistemas de creencias y los modelos de administración, por lo que fue uno de los primeros analistas sobre los modelos del comportamiento organizacional en 1957. Afirma que la filosofía de la administración controla la práctica.
- Los modelos han sido una evolución histórica por lo que cada modelo se construye sobre los logros de otro.
- Ningún modelo es suficiente para describir todo lo que sucede en una organización, pero identificar un modelo contribuye a distinguir una forma de vida organizacional.
- El modelo a llevar a cabo en una organización es determinado por diversos factores: filosofía, valores, misión, visión y metas prevalecientes de los administradores.
- La tendencia es a seguir un modelo reciente, sin embargo, puede aplicar con éxito cualquiera de los modelos en algunas situaciones.
- Es importante identificar el modelo de CO de la organización, evaluar su eficacia en la actualidad y modificarlo cuando se requiera (2011).

Tabla 2. Modelos tradicionales de comportamiento organizacional.

MODELO	AUTOCRÁTICO	CUSTODIA	DE APOYO	COLEGIAL	DE SISTEMAS
Se basa en	Poder y autoridad.	Recursos económicos y satisfacción del empleado.	Relaciones de apoyo	Trabajo en equipo	Cultura positiva
Gerencia	Sabe lo que debe hacerse y da órdenes.	Se orienta hacia el dinero y la seguridad del trabajador.	Realizan una supervisión de apoyo al empleado.	Contribuyente conjunto, más que patrón.	Sensible a las necesidades personales y familiares cambiantes y complejas de una fuerza de trabajo diversificado.
Trabajadores	Pasivos y apáticos	Cooperación pasiva	Deben alcanzar metas propias en conjunto con los intereses de la organización. Disciplinados y responsables.	Responsables y disciplinados, compañeritas, se sienten necesarios y útiles. Comparten metas y objetivos comunes con la organización.	Se sienten inspirados e importantes creyendo en la utilidad y viabilidad del sistema para el bien general, más que el individual.
Motivación	Recompensas o castigos y sanciones.	Dinero como seguridad de mantención, no logra incentivar hacia el progreso. Se sienten complacidos no satisfechos.	Reconocimiento y estatus en el lugar de trabajo.	Sentido interno de calidad en el trabajo, para obtener una buena reputación.	Cumplimiento de obligaciones mutuas con la compañía.
Desempeño	Mínimo	Cooperación pasiva desempeño por debajo de sus capacidades.	Impulsos despertados	Entusiasmo moderado	En pro del desarrollo de la organización.
Útil	En organizaciones de actividades de producción estrictas.		Para los administradores y los empleados, especialmente eficaz en los países desarrollados.	En espacios para el crecimiento intelectual y trabajo no programado.	

Fuente: Elaboración propia. Adaptado de Newstrom, 2011.

Es así como cualquiera de los modelos puede ser aplicado, pero debe tenerse en cuenta si éste se aplica a una situación, área o a toda la organización, conforme se requiera y plantee la administración. Para ello los administradores deberán ser flexibles y estar atentos a realizar modificaciones al modelo según las necesidades.

La elección del modelo en una organización dependerá de su filosofía, pero es probable que se incline a seguir un modelo reciente, por su orientación a la remuneración, bienestar y satisfacción del trabajador, pero ante todo para que este logre sentirse útil y autorrealizado lo cual lo motiva a lograr buenos resultados para la organización. Siendo esto el propósito del comportamiento organizacional, como se destacan en las definiciones dadas por algunos autores, donde el estudio de CO se direcciona a lograr la efectividad organizacional.

Como se evidencia anteriormente, la manera de direccionar las organizaciones cambia conforme se transforma el entorno económico y surge la necesidad de adaptarse al mercado, por lo que a su vez los modelos de las organizaciones tienen sus modificaciones. Como lo menciona en Barba (1999), diversos estudiosos organizacionales han analizado y establecido algunas diferencias en las organizaciones modernas y posmodernas, estas se presentan en la tabla 3.

Las principales diferencias entre los modelos organizacionales producto de su evolución, radican en la búsqueda del mejoramiento del bienestar del personal, de forma que estos se sientan a gusto, puedan dar lo mejor de sí y se mejore la eficiencia y los resultados de la organización.

Las organizaciones posmodernas se enfocan en la expansión de la compañía en lugar de la utilidad, por lo que consideran el logro de este objetivo a través de la confianza en el personal, el compromiso, la democracia, las decisiones colectivas, la integración, flexibilidad y permanencia de sus empleados. Estos aspectos, destacan el papel fundamental del personal de la organización en el logro de los objetivos, por lo que cada día las compañías son más conscientes de la importancia del capital humano.

Tabla 3. Modelos de organizaciones.

	Modernas	Posmodernas
Poder	Control	Autocontrol
Estructura	Formal/rígida	Formal/informal/flexible
Decisiones	Individual	Colectiva
Trabajador	Obrero descalificado	Obrero polivalente
Empleo	A corto plazo	De por vida
Control	Impersonal/explicito	Colectivo/implícito
Jefatura	Desconfianza	Confianza
Producción	Masa/cantidad	Sectorial/cantidad-calidad
Motivación	Satisfacción	Compromiso
Plazo	Largo	Corto/largo
Relaciones	Jerárquicas	Semidemocráticas
Organización industrial	Dualidad(Separación diseño/ejecución)	Integración de diseño y ejecución
Racionalidad	Formal	Sustantiva

	Modernas	Posmodernas
Recompensas	Económicas	Simbólicas
Objetivos	Utilidad	Expansión

Fuente: Barba (1999, p. 107).

Ahora bien, surgen nuevos modelos definidos por estudiosos del comportamiento organizacional (Tabla 4), para analizar la organización con el propósito de realizar mejoras y así mismo llevarla a la efectividad organizacional.

Conforme a los modelos de comportamiento organizacional estudiados en la Tabla 4 y Figura 3, se evidencia las similitudes o aspectos en común que tienen los modelos creados por cinco autores del CO. Es importante resaltar los siguientes:

- El análisis del comportamiento organizacional involucra estudio a nivel individual, grupal y organizacional.
- Existen elementos o variables de análisis en común cuando se estudia el CO, entre ellas variables independientes y dependientes o iniciales, intermedias o finales, dependiendo la clasificación dada por cada autor. La Figura 4 enlista las variables comunes a los autores, que se deben tener en cuenta cuando se estudia el comportamiento en una organización.

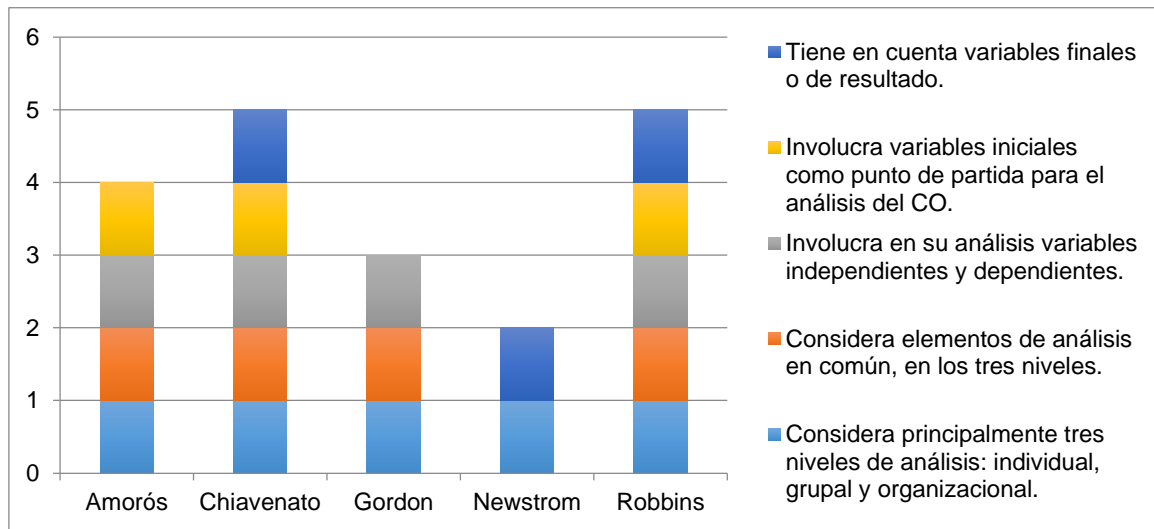
Tabla 4. Modelos de comportamiento organizacional.

ELEMENTOS DE ANÁLISIS	Robbins (2013)	Chiavenato (2009)	Amorós (2007)	Gordon (1997)	Newstrom (2011)
Características del modelo	Insumos - Nivel individual: diversidad, personalidad y valores. - Nivel grupal: estructura, roles y responsabilidades de grupo. - Nivel organizacional: estructura y cultura.	Independientes - Nivel individual: Personalidad, Historia personal, Grado de estudios, Competencias, Valores, Actitudes, Percepción, Motivación. - Nivel grupal: dinámica grupal. - Nivel organizacional: Diseño, Cultura, procesos de trabajo.	Independientes - Nivel individual: Características biográficas, personalidad, valores, actitudes, habilidades. - Nivel grupal: comportamiento grupal. - Nivel de sistemas de Organización: diseño de la organización, procesos de trabajo, políticas y prácticas de RRHH, cultura interna.	Niveles de análisis o diagnóstico del CO - Nivel individual: personalidad, valores y actitudes, raza, sexo, edad, familias con dos profesionales, empleados con problemas físicos, percepción, motivación, recompensas. - Nivel grupal: desempeño y desarrollo del grupo de trabajo, comunicación, liderazgo, negociación, poder y manejo de conflictos. - Nivel organizacional: cultura, estructura, diseño, desempeño y competitividad organizacional, diseño	Niveles de análisis del CO - Conducta de los individuos - Relaciones interpersonales - Relaciones grupales - Relaciones intergrupales - Sistemas completos y relaciones interorganizacionales. Fuerzas clave - Gente: valores, diversidad, antecedentes educativos, talentos. - Estructura - Tecnología - Ambiente

ELEMENTOS DE ANÁLISIS	Robbins (2013)	Chiavenato (2009)	Amorós (2007)	Gordon (1997)	Newstrom (2011)
				del trabajo, tecnología e innovación.	
	<p>Procesos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel individual: emociones, estados de ánimo, motivación, percepción y toma de decisiones. - Nivel grupal: comunicación, liderazgo, poder, políticas, conflicto y negociación. - Nivel organizacional: administración de RRHH, prácticas del cambio. <p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel individual: actitudes y satisfacción, estrés, desempeño de la tarea, comportamiento de ciudadanía, comportamiento de distanciamiento. - Nivel grupal: cohesión y funcionamiento grupal. - Nivel organizacional: rentabilidad general y supervivencia. 	<p>Dependientes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño - Ciudadanía organizacional - Compromiso - Fidelidad - Satisfacción en el trabajo <p>Intermedias</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Adaptabilidad y flexibilidad - Calidad - Innovación - Satisfacción del cliente <p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización de los objetivos de la organización. - Valor económico agregado - Renovación de la organización. - Crecimiento: mayor participación en el mercado. 	<p>Dependientes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Ausentismo - Rotación - Satisfacción en el trabajo 	<p>Independientes</p> <p>Hecho, comportamiento o actitud que en opinión del investigador, afecta la variable dependiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceder mayor responsabilidad y autonomía <p>Dependientes</p> <p>Hecho, comportamiento o actitud que el investigador está tratando de explicar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción de los trabajadores 	<p>Elementos del sistema</p> <ul style="list-style-type: none"> - Filosofía - Misión - Visión - Valores <p>Metas del CO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir - Entender - Predecir - Controlar <p>Otras variables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Liderazgo <p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño - Satisfacción del empleado - Crecimiento y desarrollo personales.

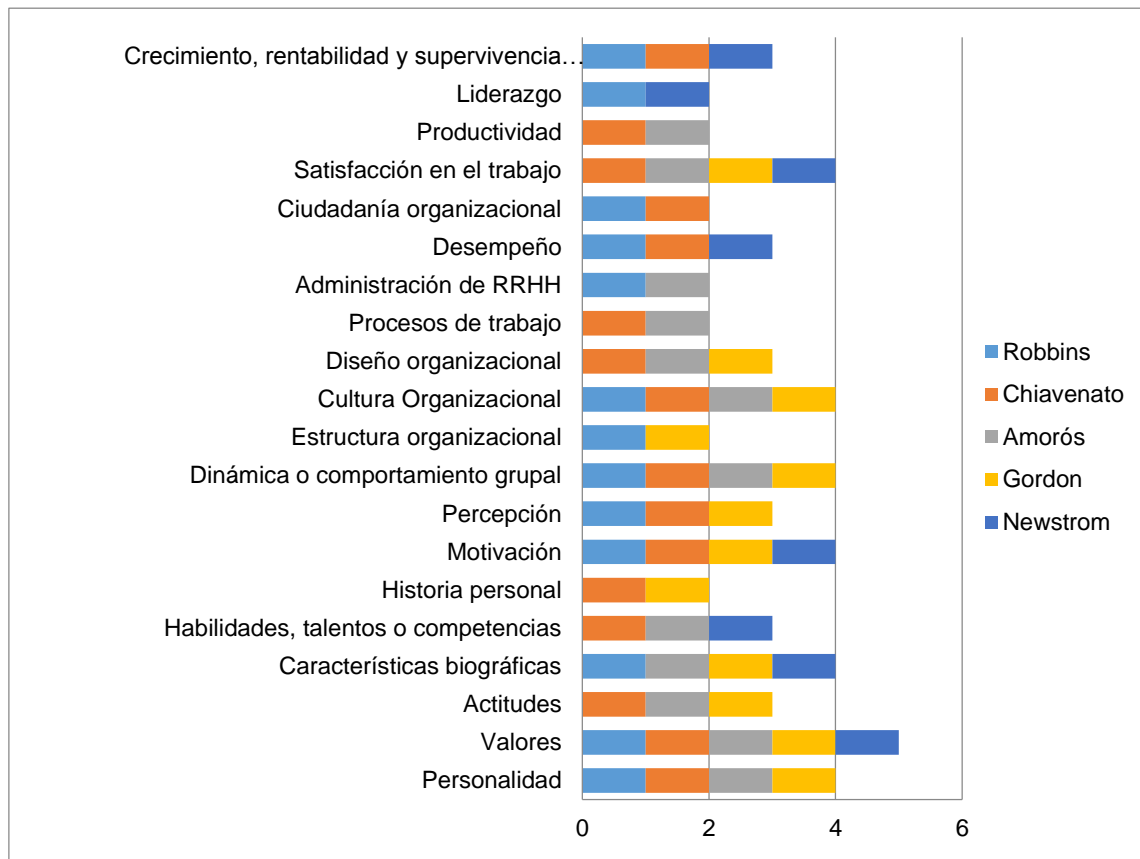
Fuente: Elaboración propia. Adaptado de Robbins, 2013; Chiavenato, 2009; Amorós, 2007; Gordon, 1997 & Newstrom, 2011.

Figura 3. Similitudes de los modelos de CO.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Variables con mayor frecuencia de aparición en el estudio del comportamiento organizacional.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las diferencias encontradas entre los modelos de estudio, se resalta la diferencia en la clasificación de las variables en la Tabla 5.

Tabla 5. Principales diferencias entre los modelos de comportamiento organizacional.

Robbins (2013)	Chiavenato (2009)	Amorós (2007)	Gordon (1997)	Newstrom (2011)
Define tres variables crecientes de complejidad.	Define cuatro variables crecientes de complejidad.	Define dos variables crecientes de complejidad.	Las variables independientes son hechos, comportamientos o actitudes y no necesariamente características a nivel individual.	Los objetivos son alcanzables a través de metas que las fuerzas claves desarrollan.

Fuente: Elaboración propia. Adaptado de Robbins, 2013; Chiavenato, 2009; Amorós, 2007; Gordon, 1997; & Newstrom, 2011.

- Amorós define dos variables crecientes de complejidad, las divide en independientes y dependientes, siendo las primeras la supuesta causa de algún cambio en las variables dependientes, las segundas los factores que se quiere explicar y que son afectados por otros factores (2007).
- Robbins & Judge definen tres variables crecientes de complejidad, insumos, procesos y resultados, definidas como sustantivos del CO o variables que conducen a los procesos, verbos del CO o acciones que realizan como resultado de los insumos y que conducen a ciertos resultados y factores clave que se ven afectados por otras variables, respectivamente (2013).
- Chiavenato define cuatro variables crecientes de complejidad, las independientes que condicionan el CO y dan forma a las variables dependientes, las dependientes que son los principales indicadores que se pretende evaluar o medir, las intermedias que son producto de las variables independientes y dependientes del CO y producen variables resultantes en una cadena de valor creciente y los resultados (2009).
- Gordon por su parte define dos, las variables independientes y las dependientes, la primera como los hechos, comportamientos o actitudes que, en opinión del investigador, afectan la variable dependiente y la segunda como hechos, comportamientos o actitudes que el investigador está tratando de explicar; sin embargo, no considera a las variables independientes como variables iniciales que condicionan el CO como lo mencionan otros autores (1997).

- Newstrom no considera variables crecientes de complejidad, expone que hay ciertos criterios de resultado y que los objetivos se alcanzan a través de metas que las fuerzas clave desarrollan (2011).

Conforme al estudio de los modelos se identifican aspectos que se deben analizar del comportamiento organizacional, entre los cuales se destacan los valores, la cultura organizacional, la dinámica o comportamiento grupal, las características biográficas, la motivación y la satisfacción en el trabajo.

Es importante tener en cuenta que estos aspectos se deben involucrar en el análisis de las actuaciones de las personas a nivel individual, grupal y organizacional, esto con el propósito del logro de la efectividad organizacional.

Implementación de las NIIF

Las organizaciones experimentan cambios o transformaciones para su sobrevivencia o para su crecimiento y lo hacen como respuesta factores internos como factores estructurales de gestión o por estrategia para lo competitividad y externos como: sociales, económicos, políticos, legales, culturales, ecológicos, aspectos vistos desde la repercusión que tienen sobre la organización y la dirección dada por la administración (Acosta, 2002).

Ahora bien, las PYMES experimentaron cambio organizacional como respuesta al cumplimiento legal que se origina mediante la modificación del marco normativo aplicable de información financiera en Colombia.

Modificación del marco normativo aplicable de información financiera en Colombia

La Ley 1314 de 2009, dio lugar al proceso de convergencia en la actividad contable en Colombia, decretando la implementación de Normas Internacionales de Contabilidad, Información Financiera y Aseguramiento, en todas las empresas. Por su parte, el decreto 3022 de 2013 expedido por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo reglamentó la mencionada ley, al incluir el marco técnico normativo para los preparadores de información financiera del denominado Grupo 2, conformado por las PYMES. Tal decreto estableció el cronograma de aplicación del nuevo marco técnico normativo, señalando el periodo 2014-2016 como el plazo para el proceso de sensibilización, transición y presentación de los estados financieros bajo la nueva normatividad vigente.

El decreto 3022 de 2013 estableció en el artículo 1 que las entidades que conforman el grupo 2 son aquellas que no cumplan con los requisitos del artículo 1 del Decreto 2784 de 2012, ni con los requisitos del capítulo 1 del marco técnico normativo de información financiera anexo al decreto 2706 de 2012.

- **Ámbito de aplicación.**

El presente decreto será aplicable a los preparadores de información financiera que conforman el Grupo 2, detallados a continuación:

- a) Entidades que no cumplan con los requisitos del artículo 1° del Decreto 2784 de 2012 y sus modificaciones o adiciones, ni con los requisitos del capítulo 1° del marco técnico normativo de información financiera anexo al Decreto 2706 de 2012;
- b) Los portafolios de terceros administrados por las sociedades comisionistas de bolsa de valores, los negocios fiduciarios y cualquier otro vehículo de propósito especial, administrados por entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia, que no establezcan contractualmente aplicar el marco técnico normativo establecido en el Anexo del Decreto 2784 de 2012 ni sean de interés público. (Decreto 3022, 2013, art. 1).

- **Cronograma de aplicación del marco técnico normativo para los preparadores de información financiera del Grupo 2.**

Para efectos de la aplicación oportuna del marco técnico normativo de información financiera, los preparadores del Grupo 2 deberán tener en cuenta las condiciones y plazos descritos en el Decreto 3022 de 2013, artículo 3 (Tabla 6).

Tabla 6. Cronograma de aplicación del marco técnico normativo para los preparadores de información financiera del grupo 2.

ETAPA	FECHA	DESCRIPCIÓN
1. Periodo de preparación obligatoria	1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014	Elaboración de un plan de proyecto de convergencia: plan de implementación de las nuevas normas, incluyendo capacitación, identificación del responsable del proceso aprobado por la junta directiva u órgano equivalente, establecimiento de las herramientas de control y monitoreo para el adecuado cumplimiento.

ETAPA	FECHA	DESCRIPCIÓN
2. Fecha de transición.	1 de enero de 2015	Inicio del ejercicio anterior a la aplicación por primera vez del nuevo marco técnico normativo de información financiera. Fecha de inicio de la construcción del primer año de información financiera, como base para la presentación de estados financieros comparativos.
3. Estado de Situación Financiera de Apertura.	Fecha de corte 1 de enero de 2015	Estado en el que por primera vez se medirán de acuerdo con el nuevo marco normativo los activos, pasivos y patrimonio. Esta información financiera no será puesta en conocimiento público ni tendrá efectos legales en dicho momento.
4. Periodo de transición.	1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2015	Año anterior a la aplicación del nuevo marco técnico normativo, en el cual deberá llevarse la contabilidad de acuerdo con la normatividad vigente y simultáneamente obtener información de acuerdo con el nuevo marco normativo.
5. Últimos estados financieros conforme a los decretos 2649 y 2650 de 1993 y demás normatividad vigente.	31 de diciembre de 2015	Últimos estados financieros presentados conforme a la antigua normatividad.
6. Fecha de aplicación	1 de enero de 2016	Fecha en la cual comenzará la aplicación del nuevo marco técnico normativo, incluyendo contabilidad oficial, libros de comercio y presentación de estados financieros.
7. Primer periodo de aplicación.	1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016	Periodo en el cual por primera vez, se llevará la contabilidad de acuerdo con el nuevo marco normativo.
8. Fecha de reporte.	31 de diciembre de 2016	Fecha en la que se presentarán los primeros estados financieros de acuerdo con el nuevo marco técnico normativo.

Fuente: Decreto 3022 de 2013 (Artículo 3).

En el cumplimiento del cronograma de aplicación del marco técnico normativo para los preparadores de información financiera del grupo 2, el Consejo Técnico de la Contaduría Pública sugiere unas etapas de realización conforme a las diferentes áreas de la empresa y sus responsabilidades que puedan aportar al proceso de implementación de las NIIF tal como se muestra en la Tabla 7.

Tabla 7. Áreas y procesos que intervinientes en cada una de las fases.

ETAPA I	Diagnóstico inicial	Identificación de las diferencias entre la normatividad actual y NIIF.	Área responsable de la contabilidad
ETAPA II	Análisis técnico de impactos	Árbol de alternativas sobre efectos y decisiones sobre impactos contables.	
ETAPA III	Formación de grupos de trabajo	Presentación a las áreas organizativas del trabajo a realizar.	Todas las áreas
		Designación de responsables por áreas.	
ETAPA IV	Análisis de impacto por áreas	Análisis por áreas de las normas directamente aplicables.	

		Reuniones con responsables para explicar contenido de normas.	
ETAPA V	Adaptación	Adaptación a nueva regulación.	Áreas responsables de: IT, Contabilidad, Organización y Planeación
ETAPA VI	Implementación	Desarrollo de modelos de información.	
		Desarrollo de aplicaciones informáticas.	
		Aplicación de nuevas normas contables.	

Fuente: Elaboración propia. Adaptado (Barral, pág. 101 y 102)

- **Plan de implementación**

La circular externa número 115-000002 del 5 de marzo de 2014 de la superintendencia de sociedades, en el numeral 4 proporciona el plan de implementación del proceso de convergencia para las sociedades de grupo 2 con un mayor nivel de detalle, de la siguiente manera:

Acorde con su estructura financiera y administrativa, cada sociedad deberá entonces elaborar un plan aprobado por la Junta Directiva u órgano equivalente, que contenga entre otros componentes, los siguientes:

- i. Designar los responsables del proceso.
- ii. Conformar el equipo de trabajo.
- iii. Definir un cronograma de actividades.
- iv. Dar a conocer al máximo órgano social de manera oportuna la expedición del nuevo marco normativo, las implicaciones que ello conlleva y explicación del cronograma establecido al interior de la sociedad para atender el proceso.
- v. Adoptar un plan de capacitación que involucre las diferentes áreas de la sociedad.
- vi. Evaluar los impactos a nivel operativo, tecnológico, administrativo y financiero.
- vii. Analizar el nuevo marco normativo para determinar las normas que le son aplicables a la compañía.
- viii. Establecer las políticas contables aplicables a la sociedad.
- ix. Adecuar los recursos humanos y tecnológicos a las nuevas necesidades.
- x. Implementar mecanismos de monitoreo y control sobre el adecuado cumplimiento de las actividades. (Circular 115, 2014).

Herramientas asociadas a la implementación de las NIIF

Del entendimiento y análisis de los anteriores aspectos se pretende identificar una herramienta que permita analizar el comportamiento organizacional en una PYME, durante el proceso llevado a cabo por la organización en la implementación del nuevo marco normativo aplicable de información financiera en Colombia y se desarrolla una metodología de diagnóstico que permite la aplicación de la misma.

Con el objetivo de establecer un diagnóstico asertivo respecto a la evolución del proceso de implementación de las NIIF para PYMES, a continuación, se analizan las diferentes herramientas publicadas en el ámbito científico-técnico y que se encargan de realizar la evaluación del proceso de implementación de NIIF. Entre ellas se destacan las siguientes:

- **Modelo de diagnóstico para la implementación de las NIIF para Pymes.**

Este modelo de diagnóstico fue elaborado por Alfredo Borrero Páez y Olson Ortiz Tovar y presentado en su libro titulado PYMES Implementación de Normas de Información financiera Internacional (Grupo 2). El objetivo del modelo es “revisar a fondo la situación de la empresa ante las NIIF, proporcionando una comprensión de alto nivel sobre las distintas áreas que se verían afectadas en el proceso de implementación de las NIIF para Pymes” (Borrero & Ortiz, 2016). Las preguntas en el desarrollo del diagnóstico se encuentran clasificadas por medio de fases conforme las secciones de la norma.

- **Guía de entrevista y cuestionario para determinar la evolución del proceso de implementación de NIIF en las PYMES.**

Este instrumento elaborado por María Elena Escobar, procura evaluar el avance del proceso de implementación de NIIF en las PYMES, involucrando en el diagnóstico recursos humanos, áreas intervinientes, motivación para realizar del proceso de implementación, dificultades operativas y administrativas, así como factores de éxito presentadas en el proceso. Ver anexo 1 y 2. (Escobar, 2016)

- **Cómo implementar las NIIF en su empresa para evitar sanciones ante de la DIAN.**

Conferencia desarrollada por Rodrigo Vanegas contador público con 12 años de experiencia como líder en el manejo de la contabilidad en una de las filiales del grupo

EPM, llegando a la solución de las siguientes problemáticas como modelo de diagnóstico al proceso de implementación de las NIIF en Colombia:

1. ¿Qué implica la implementación de las NIIF en su empresa?
2. ¿Cuál es la importancia de capacitarse con expertos que hayan implementado las NIIF en Colombia?
3. ¿Qué implica la implementación de las NIIF en su empresa? Y ¿conoce usted la incidencia en su organización al implementar las normas NIIF?
4. Estructura de implementación de las NIIF basada en la capacitación, datos, proceso y T.I.
5. Etapas de implementación de las NIIF (Apertura, Transición y Adopción) y Adopción por primera vez. (Rodrigo, 2013)

- **Evaluación proceso de implementación de las normas internacionales de contabilidad e información financiera NIIF en Coomeva servicios administrativos.**

Modelo para la evaluación del proceso de adaptación e implementación de las normas Internacionales de Información Financiera del Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva, a través de la determinación de la viabilidad de los recursos tecnológicos existentes en la compañía, análisis de los procesos contables y financieros, así como también los impactos evidenciados en el proceso (Castro, 2015).

Una vez revisadas a detalle cada una las herramientas descritas anteriormente, y de acuerdo el objetivo buscado por las autoras se define la “Guía de entrevista y cuestionario para determinar la evolución del proceso de implementación de NIIF en las PYMES” de Escobar 2016 como el instrumento adecuado y más completo para ser utilizado en el diagnóstico y la evaluación del proceso de implementación de las NIIF. Entre los aspectos analizados para la selección, estuvo la estructura y cobertura que permite identificar en mejor medida las dificultades presentadas dentro del proceso ya que enmarca aspectos de evaluación en cuanto a recursos humanos, tecnológicos, sensibilización, inversiones, cronogramas y planes de trabajo. (Ruiz, González & Alba, 2018).

Categorías presentes en las Normas Internacionales de Información Financiera

Teniendo en cuenta lo establecido en los requerimientos normativos en relación al proceso de implementación de NIIF para Pymes en Colombia y las herramientas asociadas a su desarrollo, es pertinente evaluar los siguientes aspectos:

- Designación y capacitación de responsables por áreas y procesos a todo nivel de la organización.
- Evaluación e identificación de impactos en los procesos a todo nivel de la organización (operativo, tecnológico, administrativo y financiero).
- Desarrollo y actualización de los recursos tecnológicos.
- Evaluación y formulación de políticas contables.
- Programación y planificación del proceso.

Implementación y monitoreo de controles sobre el cumplimiento del marco normativo, responsabilidades asignadas y cronograma establecido.

Conclusiones

1. El estudio del concepto del comportamiento organizacional permite comprender la forma como actúan las personas a nivel individual, grupal y organizacional con el propósito de lograr la efectividad.
2. Han surgido nuevos modelos de comportamiento organizacional conforme cambia la cultura y el entorno económico; cada día evolucionan principalmente en el bienestar del personal, con el propósito de mejorar la eficiencia y los resultados organizacionales.
3. La modificación del marco normativo aplicable de información financiera en Colombia, se llevó a cabo de manera obligatoria; la ley 1314 de 2009 estableció la implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera en todas las empresas colombianas y se reglamentó mediante el Decreto 3022 de 2013 sobre el marco teórico normativo para los preparadores de información financiera que conforma el Grupo 2.
4. Se identificaron cuatro herramientas que proporcionan una guía para evaluar actividades desarrolladas durante el proceso de implementación de NIIF en las

empresas, sin embargo, conforme a las recomendaciones normativas para desarrollar el plan de implementación de NIIF y los aspectos que enmarca el estudio del comportamiento organizacional, tales como: designación y capacitación de los responsables del proyecto, la identificación de impactos, la formulación de políticas contables y la programación, planificación y monitoreo sobre el cumplimiento del proyecto, se identificó una herramienta que permitía de manera óptima el cumplimiento del objetivo de la investigación.

5. En el desarrollo de esta investigación, en donde se analizan las categorías de estudio, se establece el cumplimiento del objetivo y por ende la interpretación de las problemáticas investigadas.

Referencias bibliográficas

- Acosta, C. (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. *Revista Colombiana de Psicología*, 9-24.
- Alles, M. A. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Obtenido de http://cursoco.weebly.com/uploads/3/9/6/9/3969131/comportamiento_organizacional.pdf
- Barba, A. (1999). Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración. *Iztapalapa 48: revista de ciencias sociales y humanidades*.
- Barral, A. (junio de 2015). Consejo Técnico de la Contaduría Pública. Obtenido de http://www.ctcp.gov.co/puerta/athena/_files/docs/1472851988-3350.pdf
- Beltrán, A. (2006). Los 20 problemas de la pequeña y mediana empresa. *Sotavento MBA*, (7), 8-15.
- Baron, & Greenberg. (1990). *Comportamiento organizacional y gestión*.
- Borrero, A., & Ortiz, O. (2016). *PYMES Implementación de Normas de Información Financiera Internacional (Grupo 2)*. Barranquilla: Universidad del Norte.
- Castro, S. (2015). Evaluación proceso de implementación de las normas internacionales de contabilidad e información financiera NIIF en Coomeva servicios administrativos.

Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6398/1/CastroRojasSandraMilena2015.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones (Segunda edición ed.)*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2000). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional (Séptima edición ed.)*. México: Libros McGraw-Hill de México S.A. de C.V.
- Dubrin, A. J. (2004). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Cengage Learning Latin Am.
- Escobar, M. H. (2016). *Guía de entrevista y cuestionario para determinar la evolución del proceso de implementación de NIIF en las PYMES*. Bogotá D.C.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2009). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Gordon, J. R. (1997). *Comportamiento organizacional (Quinta edición ed.)*. México: Prentice Hall Hispanoamerica, S.A.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2017). *Comportamiento organizacional Administración de personas y organizaciones (Decimosegunda edición ed.)*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional (Decimosegunda edición ed.)*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2013). Decreto 3022 de 2013. Por el cual se reglamenta la Ley 1314 de 2009 sobre el marco técnico normativo para los preparadores de información financiera que conforman el Grupo 2. Bogotá D.C.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo (Duodécima edición ed.)*. México: McGrawHill/Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional (Decimoquinta edición ed.)*. México: Pearson educación de México, S.A. de C.V.
- Romero, R. E. (2008). *Comportamiento organizacional: nuevos retos*. México: Instituto tecnológico y de estudios superiores de Monterrey, Campus estado de México.

- Ruiz Forero, C., González Ramírez, V. y Alba Cabañas, M. 2018. El comportamiento organizacional y las Normas Internacionales de Información Financiera: experiencia en una PYME. *Apuntes Contables*. 21 (may 2018), 57-72. DOI:<https://doi.org/10.18601/16577175.n21.05>.
- Ruiz, C. & Gonzalez, V. (2017). Comportamiento organizacional de la Corporación Colombia Internacional ante la implementación de las normas Internacionales de Información Financiera. (Trabajo de grado). Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Schermerhorn, J. (2004). Comportamiento organizacional. Mexico: Linusa, S.A. de C.V. Superintendencia de Sociedades. (5 de Marzo de 2014). Obtenido de <http://www.comunidadcontable.com/BancoMedios/Documentos%20PDF/circexterna-0002-14.pdf>
- Uni Pymes (9 de septiembre de 2017). Cómo implementar las NIIF en su empresa para evitar sanciones ante de la DIAN. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=DJqhaXaZyLY>.