

## SUMARIO

### Editorial

Rodríguez, Suail (Universidad de Los Andes, Venezuela) ..... 3

### Artículos

- Altuve, Germán (Universidad de Los Andes, Venezuela)  
**Energía financiera**  
*Financial power* ..... 5-14
- Hernández P., Osneidy (Contador Público independiente, Venezuela)  
**La auditoría interna y su alcance ético empresarial**  
*Internal audit and corporate ethical scope* ..... 16-42
- Maldonado-Veloza, Fabio (Universidad de Los Andes, Venezuela)  
**La temporalidad de los hechos y las ciencias económicas, administrativas y contables: Implicaciones epistemológicas**  
*The timing of the facts and the economic, administrative and accounting sciences: epistemological implications* ..... 42-71
- Rodríguez, Cruz del C.; Rodríguez, C. Melody (Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela)  
**Utilidad de la metodología de Maxwell en el diseño de investigaciones**  
*Utility of Maxwell methodology in the research design* ..... 72-95

- Valderrama, Yosman; Colmenares, Loyda ; Colmenares, K. Darwing; Jaimes, Renny (Universidad de Los Andes, núcleo NURR, Venezuela)  
**Costo de la gestión laboral en el proceso productivo de una empresa manufacturera trujillana. Caso: Industrias Kel, C.A.**  
*Cost of labor management in the production process of a manufacturing company in Trujillo. Case: Industrias Kel, C.A.*  
..... 96-111
- Vilorio, Norka (Universidad de Los Andes, Venezuela)  
**Estrategias de reforzamiento de escepticismo profesional para los contadores públicos en actividad de auditoría**  
*Strengthening strategies for professional skepticism public accountants on audit activity*  
..... 112-134
- Índice acumulado**  
..... 135-156
- Instrucciones para los autores**  
..... 157
- Instrucciones para los evaluadores**  
..... 160

ACTUALIDAD CONTABLE FACES  
Publicación del Departamento de Contabilidad y Finanzas  
Escuela de Administración y Contaduría Pública  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Los Andes (ULA)  
Mérida - Venezuela

AÑO 19-Nº 33. JULIO - DICIEMBRE 2016. PUBLICACIÓN SEMESTRAL

ISSN 1316-8533  
ISSN Electrónico: 2244-8772

Depósito Legal pp 199802ME395  
Depósito Legal ppi 201202ME4097

## EDITORIAL

Al revelar el término Actualidad, se pone en evidencia lo enriquecido de su definición por lo que destacan los términos: Presente, novedoso, oportuno, y realidad, de manera que se puede entender desde las perspectivas económica, administrativa, contable y financiera, como todo suceso o novedad que atrae la atención en el presente de los profesionales de estas distintas áreas de estudio. En ese sentido, articulada a la importancia del conocer lo que sucede o existe en la actualidad en el ámbito que nos ocupa, surge la necesidad de la investigación en conjunto de publicar los resultados de la misma, desarrollada por profesionales de las distintas áreas de conocimiento, con el propósito de ofrecer a la comunidad científica un heterogéneo contenido floreciente de conocimiento acerca de la realidad económica, administrativa, contable, financiera, entre otras, de índole social.

Por todo lo anterior, la revista *ACTUALIDAD Contable FACES*, en el presente número 33 se complace en constituir un espacio enmarcado en el ámbito de la información y auditoría financiera, consolidando diversos enfoques enaltecidos de aportes a través del desarrollo de nuevos artículos presentados en este número, en los que se destaca por ejemplo, la teoría del conocimiento económico, administrativo y contable, seguido de una investigación que destaca la importancia de incluir dentro del Marco Conceptual para la Información Financiera, principios generales de medición que satisfagan los objetivos y características fundamentales de la información financiera. Igualmente, el estudio del principio de la ética como factor fundamental en la auditoría interna de las organizaciones, a través del análisis de las repercusiones negativas por la falta de práctica de este principio, sobre el profesional de la contaduría pública.

Así mismo, presenta un caso de estudio sobre la efectividad del costo de gestión laboral en el proceso productivo de la empresa Industrias KEL, C.A., formulando una conclusión basada en el análisis del costo y su determinación. También contiene la presente edición, un artículo que hace referencia a la energía de carácter financiero sujeta a la armonización de las distintas variables financieras de toda organización. Igualmente presenta una investigación que aborda el reforzamiento de escepticismo profesional en la práctica de la auditoría para mejorar la calidad de la actividad y elevar el nivel de confianza de los usuarios. Por último, incluye una investigación cuyo objetivo es validar modelo de Maxwell, resaltando las ventajas del uso del modelo en un proyecto de investigación.

Se puede apreciar el rico contenido investigativo de la presente edición, que demuestra el cumplimiento del objetivo, como es brindar a los lectores la oportunidad de profundizar sobre diversos temas de actualidad en distintos campos científicos.

Rodríguez, Suail  
Profesora de la FACES-ULA  
suail@ula.ve

# *Energía financiera*

Altuve G., José G.

Recibido: 30-09-15 - Revisado: 18-10-15 - Aceptado: 11-01-16

Altuve G., José G.  
Licenciado en Administración  
de Empresas.  
Magíster en Gerencia de Empresas  
Turísticas.  
Doctor en Educación. Mención  
Administración.  
Universidad de Los Andes, Venezuela  
elcosmos1@gmail.com

La energía financiera surge como consecuencia de la unión de los conceptos energía y financiera. La primera, como la acción a seguir en un momento del tiempo, y la segunda vinculada al manejo de variables tales como: Estructura financiera y su costo de capital y, las decisiones de inversión consideradas bajo riesgo. Si se armonizan estos dos aspectos estamos en presencia de la fusión de la energía y la administración financiera en dos de sus variables más importantes.  
**Palabras clave:** Energía; estructura financiera; costo de capital; riesgo; decisiones de inversión.

*RESUMEN*

Financial power arises as a result of the union of the concepts of energy as the action to be followed in a moment of time. On the other hand, the financial binds with the handling of variables such as: financial structure and its cost of capital, investment decisions considered at risk. If these two aspects is in harmony we are in the presence of the fusion of energy and financial administration in two of its most important variables.

**Keywords:** energy; financial structure; cost of capital; risk; investment decisions.

*ABSTRACT*

## 1. Introducción

Algunas personas especialistas o no en el área, hablan de “energía financiera”, pero no concretan la fusión de estos dos conceptos, sólo hacen referencia, en algunos casos, al músculo financiero o potencial que una determinada organización posee y, en otros, no se concreta su significado.

Si separamos los dos términos la palabra energía expresa: Operación, fuerza, acción, transformar o poner en movimiento. La palabra proveniente del griego significa “actividad”, es un término común en física. De una manera más amplia, la energía es todo lo que circunda el cosmos. Albert Einstein (1905), lo demostró con una sencilla fórmula:  $e = m \times v^2$ . De acuerdo con este planteamiento, todo lo que es masa, colocado a una velocidad al cuadrado de ella, se transforma en energía. Una frase u oración célebre de Einstein (1910), es la siguiente: "En el pensamiento científico siempre están presentes elementos de poesía. La ciencia y la música actual exigen de un proceso de pensamiento homogéneo".

De acuerdo con el autor, el pensamiento homogéneo cuando se inserta en el campo de la ciencia, trasciende cualquier planteamiento por complejo que sea.

En cambio, el concepto financiero es más preciso y de forma general está asociado al manejo de todo aquello que involucra la administración financiera (Presupuestos, estructura, costo de capital, inversiones, dividendos, por citar algunos)

De manera que la unión de los dos conceptos no tiene una acepción única, antes por el contrario, es la actividad o fuerza con la cual la administración financiera se desempeña.

Para el caso que nos ocupa, establezco la relación energética entre la estructura financiera, su respectivo costo de capital y, las decisiones de inversión.

La energía también significa equilibrio, la armonía entre diferentes cosas, personas u organizaciones. En este caso, se trata de mantener el equilibrio entre una estructura financiera adecuada, y la decisión de invertir esos recursos con la finalidad de obtener satisfacción, en términos de rentabilidad.

La estructura adecuada u óptima, pasa por el análisis de alternativas y por ende el estudio en profundidad del costo de capital El análisis de inversiones, pasa igualmente, por el estudio

de alternativas y el estudio en profundidad de la rentabilidad y riesgo.

Para efectos del desarrollo de la presente investigación, se demuestra que la armonía entre la estructura de pasivos y capital es fundamental para alcanzar la rentabilidad satisfactoria de las inversiones. Esta es una condición sin la cual, la energía presentará fases de desequilibrio difíciles de restaurar.

## **2. Situación problemática**

Una estructura financiera tenderá a ser adecuada u óptima, cuando los niveles de sus componentes se asocian con un costo individual de capital mínimo, que permita alcanzar la rentabilidad esperada. Del mismo modo, las inversiones se desarrollan bajo el esquema de rentabilidad y riesgo, en ambos casos, es decir, estos últimos, se conjugan con la máxima de a “mayor riesgo mayor rentabilidad”, de manera que el equilibrio es parte fundamental. De lo contrario, los inversionistas no tienen mayores expectativas.

Para expresarlo de forma modelística: Altuve (2009), señala lo siguiente:

$$V = f(r, R) \hat{g} \text{ (EF CC II D)}$$

El valor total de una empresa u organización, (V) es una función de rentabilidad y riesgo, (r R) como esta primera premisa, se demuestra y se cumple, del mismo modo se cumple una función en armonía de la estructura financiera, el costo de capital, las decisiones de inversión y la política de dividendos (EF, CC, II D) (P. 99)

### **2.1. Unión de los dos conceptos**

Desde un punto de vista semántico estos dos conceptos tienen una relación que no les es propia, sin embargo, en el mundo de las ciencias, todo es posible, por lo que tratar de comprender a los usuarios de estos conceptos nos facilita la tarea.

La energía representa la acción, el movimiento, por su parte la administración financiera es uno de los ejes fundamentales de toda organización, que junto a la producción y la mercadotecnia le dan vida y permanencia en el tiempo a cualquier empresa.

La administración financiera, es una ciencia que al vincularse de forma directa con la administración, obedece a sus principios o

funciones, por lo tanto, en ella se planifica, se organiza se coordina se controla y evalúa, todos aquellos recursos, físicos y financieros, que una organización posee y proyecta para un período de tiempo determinado.

Se evidencia la energía en cada uno de estos actos, sin acción, los mismos no cobran vida, por lo que no representan ni se insertan en la teoría general de la administración. Si comparamos, por ejemplo, con la teoría general de los sistemas encontramos la siguiente particularidad expresada por Bertalanffy (1968):

En tercer lugar está la filosofía de los sistemas, a saber, la reorientación del pensamiento y la visión del mundo resultante de la introducción del "sistema" como nuevo paradigma científico (en contraste con el paradigma analítico, mecanicista, unidireccionalmente causal, de la ciencia clásica) Al igual que toda teoría científica de gran alcance, la teoría general de los sistemas tiene sus aspectos meta científicos o filosóficos. El concepto de sistema constituye un nuevo paradigma por hablar como Thomas Kuhn, o una nueva filosofía de la naturaleza, según dijo quien esto escribe (1967), contrastando las "leyes ciegas de la naturaleza "de la visión mecanicista del mundo y el devenir del mundo como argumento shakespeariano contado por un idiota, con una visión orgásmica del mundo como una gran organización. (p. 15)

El autor citado expresa en este párrafo el avance de la ciencia rompiendo paradigmas, basado en conceptos filosóficos, y contrastando las leyes ciegas de la naturaleza. Toda la naturaleza posee sus propias leyes, por ende los creadores de ellas somos los seres humanos, al respecto Montesquieu (1748) expresa lo siguiente:

Las leyes, en su significación más extensa, no son más que las relaciones naturales derivadas de la naturaleza de las cosas. Dios tiene relación con el universo como creador y como conservador: las leyes con que ha creado son las mismas con que conserva; obra según ellas porque las conoce; las conoce porque las ha hecho; las ha hecho porque están en relación con su sabiduría y su poder. (p. 1)

Es decir, el hombre como cocreador del universo formula los conceptos filosóficos que le dan vida y sentido a las ciencias tanto de orden físico como humano y que permiten el avance significativo como el caso que nos ocupa, la fusión de la energía y



las finanzas.

### **3. Desarrollo de los aspectos financieros**

La administración financiera se desarrolla en dos fases: la de corto y la de largo plazo. La primera debe conservar la armonía presupuestaria, el manejo eficiente del capital de trabajo y el desarrollo de índices financieros que coadyuven a mostrar un rostro de buen manejo de estos aspectos.

Por su parte, el largo plazo centra su atención en la estructura de capital y la búsqueda del costo de capital óptimo, de manera que las decisiones de inversión generen la rentabilidad adecuada.

Energéticamente se cruzan estos dos aspectos, porque la división entre corto y largo plazo, es básico para entender la situación académica, no obstante, en la vida práctica de las organizaciones, este manejo es cotidiano, entendiéndose que el largo plazo se usa cuando la empresa está en capacidad de recurrir a fuentes externas de financiamiento, que se usen posteriormente en proyectos de inversión.

Tal como se expresó con antelación, la postura para efectos de esta investigación, consiste en el desarrollo de la estructura financiera, el costo medio ponderado de capital, versus la generación de rentabilidad generada por los proyectos que se acometan en el tiempo.

Una estructura financiera conceptualmente es aquella que permite equilibrar los recursos financieros existentes, con los que se pretenden proyectar para un determinado periodo de tiempo.

Según el Diccionario Económico:

La estructura financiera de la empresa es la composición del capital o recursos financieros que la empresa ha captado u originado. Estos recursos son los que en el Balance de situación aparecen bajo la denominación genérica de Pasivo que recoge, por tanto, las deudas y obligaciones de la empresa, clasificándolas según su procedencia y plazo. La estructura financiera constituye el capital de financiamiento, o lo que es lo mismo, las fuentes financieras de la empresa.

Por lo general, se habla de estructura financiera cuando se reconoce a todas las fuentes de financiamiento, vale decir, tanto de corto como de largo plazo. Al respecto el investigador lo resume de la siguiente manera: presenta una simplificación de una estructura

financiera, la cual se da con mucha frecuencia en nuestro medio en cualquiera de las empresas mencionadas, aunque no deo de reconocer la gama de posibilidades que contablemente pueden existir, de acuerdo a las características propias que una empresa pueda tener.

**Cuadro 1**  
**Simplificación de una estructura general**

FUENTES	USOS
Pasivos circulantes	Capital de trabajo
Pasivos a largo plazo	Propiedad planta y equipo. Cargos diferidos.
Patrimonio	Activos en general
<b>DETALLES</b>	
<b>PASIVOS CIRCULANTES:</b>	
Efectos por pagar bancarios	
Efectos por pagar proveedores	
Cuentas por pagar en general	
Obligaciones contractuales	
Obligaciones legales	
Obligaciones con accionistas	
<b>PASIVOS A LARGO PLAZO:</b>	
Bonos	
Hipotecas	
Créditos del largo plazo con diferentes modalidades de garantía	
<b>PATRIMONIO:</b>	
Acciones comunes	
Acciones preferentes	
Superávit	

**Fuente:** Elaboración propia. Basado en Altuve (2009, p. 28)

El contraste entre los pasivos circulantes y los de largo plazo, radica en que los primeros se destinan fundamentalmente a cubrir las necesidades del capital de trabajo, mientras los segundos son financiamiento de largo plazo que obedecen a un estudio pormenorizado de fuentes financieras, que cubren aspectos de inversión en propiedad planta y equipo, para fortalecimiento y crecimiento de la organización en el largo plazo.

Por su parte el financiamiento con capital tiene tres vertientes: preferente, social o superávit. El primero, se contrasta con los pasivos a largo plazo, por el aspecto de los intereses, versus

dividendos, el segundo obedece al aspecto de pago de dividendos y el tercero a la transformación de superávit en capital social. Todos ellos tienen sus procedimientos y obedecen a costos de capital individuales diferentes.

La armonía de las fuentes de financiamiento dependen de varios factores tales como:

- a) Oportunidad de la obtención
- b) Disponibilidad de la fuente
- c) Alcance del mercado de capitales
- d) Costo de oportunidad
- e) Contraste entre pasivos y capital

#### **4. Glosario de términos**

##### **4.1. Oportunidad de la obtención**

Es la posibilidad cierta que tiene la empresa de recurrir a las diferentes fuentes de financiamiento en un mercado de capitales que provea las mismas en cantidad y calidad suficientes.

##### **4.2. Disponibilidad de la fuente**

Que el mercado de valores o capital a través de los distintos medios de difusión como mercados primarios o secundarios los ofrezca.

##### **4.3. Alcance del mercado de capitales**

La mayoría de las empresas no tienen acceso al mercado de valores, las razones fundamentales radican en que el volumen de las operaciones no es lo suficientemente grande, como para comprometerse, de una parte, de la otra, el control y evaluación para acceder, es de costos elevados.

##### **4.4. Costo de oportunidad**

Ya referenciado, los costos de acceder son elevados y los de estudio y factibilidad del proyecto, también lo son

##### **4.5. Contraste entre pasivos y capital**

Estas dos variables al ser evaluadas para escoger la fuente de financiamiento más apropiada, entran en competencia; por lo general al analizarlas a través del modelo de comparación entre la utilidad bruta y la ganancia neta por acción, esta última resulta superior, lo cual deriva en un análisis más profundo, respecto a la capacidad que tendría la empresa para cubrir los intereses derivados de este financiamiento.

#### 4.6. Aspectos relativos al costo de capital

Para cada una de las fuentes de financiamiento, a objeto de determinar su factibilidad, es necesario determinar su costo individual de capital, el cual se define como aquella tasa mínima de rentabilidad que permite igualar el valor presente de los ingresos realmente percibidos, con el valor presente de los egresos que provocará la operación financiera.

Lo anterior, se puede representar a través de la siguiente fórmula financiera:

$$I_0 = \sum_{t=1}^n Et / (1 + K)^t$$

Donde:

K = Costo de capital

I<sub>0</sub> = Ingresos netos recibidos por la empresa

E<sub>t</sub> = Egresos que se producirán desde el momento 1 hasta el momento t

Se demuestra en el modelo de cálculo del costo de capital de manera general, pero válido para cualquiera de ellos que: Siempre habrá una tasa capaz de satisfacer el valor presente de los ingresos recibidos, con el valor presente de los pagos de capital e intereses provocados por esa operación financiera.

En todo caso, cuando se trata de fuentes alternas, tanto del corto como del largo plazo, es necesario recurrir a modelos particulares y, una vez determinado la estructura adecuada, calcular el costo medio ponderado de capital (CMPC) o WACC por sus siglas en inglés.

Según García (2010) tenemos lo siguiente: "El coste medio ponderado del capital es el coste de los recursos financieros de una empresa. Se le conoce por sus siglas inglesas: WACC (*Weight Average Cost of Capital*) y es una de las variables más importantes de la empresa, pues marca la tasa de corte a partir de la cual la empresa debe exigir a sus inversiones". Expresado de otra manera: si una empresa tiene un WACC de 8%, sus inversiones deberían generar una rentabilidad de lo menos, 8%, pues de otra manera, la empresa no es viable. Es obvio; si la empresa paga por sus fondos 8%, las inversiones deberán dar un mayor rendimiento. Si

un director financiero se encuentra que la empresa que gestiona tiene un WACC de 25%, la empresa tiene un problema y el director deberá encaminar sus esfuerzos a la reducción del WACC, pues hay pocas inversiones que ofrezcan rentabilidades superiores al 25%.

La ecuación general del WACC es la siguiente:

$$\text{WACC} = r_d (1-t) D/V + r_{kp} KP/V$$

- WACC es el costo de capital de la firma después de impuesto,
- t es la alícuota del impuesto a las ganancias pagado por las empresas,
- $r_d$  es el costo de endeudamiento de la empresa,
- $r_{kp}$  es el costo de capital propio,
- KP es el valor del capital propio, D es el valor de la deuda y V es el valor total de los activos o el capital total de la empresa ( $V = D + KP$ ).

Para que el gerente pueda incidir sobre ese resultado del 25% tiene dos opciones:

- a) Revisar exhaustivamente la deuda
- b) Revisar los activos y el patrimonio.

## **5. A manera de conclusión**

La energía financiera es la posibilidad cierta de concatenar en la visión de un balance general, la estructura de deuda y capital, con la estructura de activos. El crecimiento financiero de la organización pasa por vincular el proyecto en estudio que toma forma de energía, dado su particular impulso de creación e iniciativa, la cual coadyuva a un desarrollo sostenido.

En otras palabras, estamos accionando y combinando lo útil de los modelos financieros, con el deseo de que la organización permanezca en el tiempo.

La ciencia está abierta a todas las corrientes, en el campo de la física ya lo exacto es sólo un resultado, pero él, está basado en paradigmas como la intuición, Genga (2012) en un artículo

relacionado con la Ley de la Atracción afirma que la física cuántica debe su nombre al cuanto o quantum, que es como se denominan a los paquetes de energía que componen la última y más pequeña parte de la materia.

Es decir, nosotros conocemos el átomo con sus partículas subatómicas: el protón, neutrón y el electrón y luego éstas a su vez están constituidas de estos paquetes que son energía pura.

La particularidad que tienen estos “paquetes de energía” y que lo diferencian de las partículas que le preceden, es que no tienen un comportamiento definido y constante como el resto de la materia por nosotros conocida.

Se observa en el planteamiento del autor la interrelación de la energía reflejada en el quantum y la intuición como vehículo que une la investigación con la realidad.

## 6. Referencias

- Altuve, J. (2009). *Herramientas Modernas de Administración Financiera*. Talleres Gráficos Universitarios. U.L.A. Mérida-Venezuela.
- Albert Einstein. (1910). *Citas y Proverbios*. Disponible en: <http://www.citasyproverbios.com/cita.aspx?t=En%20el%20pensamiento%20cient%3%ADfico%20siempre%20est%3%A1n%20presentes%20elementos%20de%20poes%3%ADa.%20La%20ciencia%20y%20la%20Música%20actual%20exigen%20de%20un%20proceso%20de%20pensamiento%20homog%C3%A9neo>
- Bertalanffy, L. (1968): *Teoría general de los sistemas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fernández, J. (2015). *Estructura financiera de la empresa*. Disponible en: <http://www.expansion.com/diccionario-economico/estructura-financiera-de-la-empresa.html>
- Genga W. *Ley de la Atracción - La física cuántica y el destino*. Disponible en: <http://secretoalexito.jimdo.com/2009/10/05/ley-de-la-atraccion-la-f%C3%ADsica-cu%C3%A1ntica-y-el-destino/>

# *La auditoría interna y su alcance ético empresarial*

Hernández P., Osneidy

Recibido: 07-01-15 - Revisado: 10-02-15 - Aceptado: 29-10-15

Hernández P., Osneidy  
Licenciada en Contaduría Pública.  
Licenciada en Relaciones Industriales.  
Especialista en Auditoría Financiera y  
Contable.  
Osneidy.hernandez@gmail.com

La presente investigación, se enfocó en el estudio de la ética como factor fundamental del desarrollo de la organización, tema que se encuentra presente en la auditoría interna y el ámbito de los negocios, debido a los escenarios que se han presentado por los grandes desfalcos y fraudes suscitados a nivel mundial en materia de escándalos financieros como los de Enron, WorldCom, Parmalat, por citar algunos, que deterioraron la imagen del profesional de la contaduría pública. Desafortunadamente la repercusión negativa que ha tenido la falta de actuación ética de algunos profesionales ha deteriorado la imagen del contador público y del empresario, por esa razón, se han creado mecanismos para prevenir actos fraudulentos.

**Palabras clave:** Auditoría interna; ética; valores; fraudes; actuación profesional.

*RESUMEN*

This research was focused on the study of ethics as a fundamental factor in the development of the organization, where the item is present in the internal audit and the scope of business, because the scenarios presented by large embezzlements and frauds raised worldwide in financial scandals like Enron, WorldCom, Parmalat, to name a few, that damaged the image of professional public accounting. Unfortunately the negative impact it has had the unethical actions of many companies, has tarnished the image of the public accountant and to the employer for that reason have created mechanisms to prevent fraudulent acts.

**Keywords:** Internal audit; ethics; values; frauds; professional performance.

*ABSTRACT*

## **1. Introducción:**

En la actualidad la sociedad demanda una conducta ética de todos los individuos que la conforman, para poder preservar el orden y el bienestar de los mismos. Sin embargo, a nivel mundial se ha observado la carencia de valores y comportamiento ético, los cuales van deteriorando la calidad profesional del individuo y a su vez interviniendo en las organizaciones de manera negativa, ello debido a la estrecha relación entre la ética y la empresa en el mundo actual de los negocios; es allí donde se percibe la actuación del individuo en el entorno laboral y las debilidades que se presentan social y culturalmente, y es por esta razón, entre otras, es que se han presentado múltiples casos de fraudes y desfalcos en grandes entidades, viéndose comprometidas firmas de auditores reconocidas internacionalmente y dejando en una muy mala posición, la profesión de la contaduría pública ante la sociedad y los diferentes usuarios, debido a la falta de responsabilidad profesional y comportamiento ético de una minoría de profesionales.

Los casos de fraudes más renombrados a nivel mundial, fueron los de las empresas Enron, Parmalat, WorldCom, Xerox, por hacer mención de algunos, en donde basadas en las mismas, pero con mayor énfasis en la quiebra de Enron, se tomaron medidas financieras y legales, con el objeto de prevenir este tipo de fraudes empresariales, dándose paso a la creación de la Ley Sarbanes- Oxley, la cual generó un cambio en la contabilidad y la responsabilidad del auditor externo, frente a la contabilidad corporativa, con el propósito de resguardar y prevenir actos de fraudes que resulten dañinos para la empresa, como consecuencia de la dinámica que actualmente se vive en los negocios, influenciados por la globalización y el rápido auge de los cambios tecnológicos. La sociedad va creciendo y a su vez transformando los principios éticos y como resultado la modificación constante de los mismos.

La creación de dicha ley, reforzó la aplicación del informe Committe of Sponsoring Organizations of Treadway Commission (COSO), con el objeto de instaurar controles internos en las empresas y establecer una guía de aplicación y seguimiento de dichos controles, en donde a raíz de los escándalos financieros se produjo la emisión de una nueva propuesta conceptual de



los controles. La misma consiste en los riesgos empresariales que predominan en la administración, siendo este un modelo dinámico e interdependiente de los demás elementos establecidos y proporcionando unos altos estándares de calidad de prevención y control de los procesos empresariales. Debido a esto, las unidades administrativas y financieras de las empresas han implantado las medidas de control interno, con el objeto de estar alertas y prevenir cualquier acto fraudulento, porque a medida que crece la empresa y el campo de acción, se necesita respaldar aún más sus patrimonios en los distintos medios. Es allí, donde el profesional de la contaduría pública tiene peso importante, esto por su estrecha relación entre su capacidad intelectual y comportamiento ético, resultando para la empresa máximo beneficio monetario y disminución considerable de los riesgos de fraude.

## **2. Auditoría interna**

La auditoría interna en la actualidad resulta ser un campo nuevo de acción para los profesionales de la contaduría pública, esto como resultado de las dificultades empresariales que se han suscitado en los últimos tiempos. Referente a ello Iturriaga y Borrajo (2003) expresan lo siguiente.

En el contexto cambiante que se está viviendo actualmente de reforzamiento de la ética empresarial y el buen gobierno corporativo, la actividad de la auditoría interna puede jugar un papel determinante en el reforzamiento de la "transparencia empresarial" incrementando su nivel de participación e implicación en la entidad. (p.66)

Ante esta situación, el protagonismo de la auditoría interna se hace presente en el ámbito empresarial, puesto que su implicación y participación dentro de esta es de suma relevancia debido a su capacidad profesional en el aspecto contable y formación gerencial, aportando un enfoque disciplinado para la evaluación y eficiencia de los procesos de gestión de control; la eficiencia en la utilización de los recursos y la contribución al fortalecimiento de la organización, con la finalidad de agregar valor, generar beneficios apreciables y cuantificables de manera continua a la entidad, siendo el fundamento básico de la auditoría interna aprobada por el Consejo de Administración del The Institute of Internal Auditors- IIA, en donde define a la auditoría interna

internacionalmente de la siguiente manera:

La auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a una organización a cumplir sus objetivos pues aporta un enfoque sistemático y disciplinado con el que evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno. (p.1 )

De acuerdo a esta definición se resalta lo atinente a la independencia de la actividad de la auditoría interna dentro de la organización y su función dentro de la misma, la cual va mas allá de la especialización contable y pasa a ser una estructura de apoyo para el cumplimiento de los objetivos de la organización; De allí el alcance globalizado de la auditoría interna, en donde por ser parte de la estructura de la empresa no pierde su independencia y objetividad profesional al momento de realizar los procedimientos necesarios para el estudio y evaluación de las actividades operacionales y además la capacidad del mismo para implementar instrumentos de apoyo a la alta dirección, por su amplio conocimiento técnico del negocio y la cultura organizacional aplicada por la empresa. Conforme a este enfoque Grisanti (2012a) señala lo siguiente:

La unidad de auditoría interna es responsable de implantar procesos que proporcionen un aseguramiento razonable a las distintas partes interesadas en que la actividad de auditoría interna opere de forma eficiente y eficaz, y que sea percibida por aquellas partes interesadas como un factor que añade valor y mejora las operaciones de la entidad. Por su parte, la consultoría puede comprender un amplio abanico de actividades, que pueden ir desde trabajos formales definidos en convenios escritos, hasta actividades de muy variada naturaleza. (p.95)

Debido a la globalización, la unidad de auditoría interna posee una condición indispensable, debido al crecimiento constante de las empresas y en general, el mundo empresarial, donde constantemente se está evolucionando y como resultado su actividad económica se hace más compleja, y por ello, se requiere de un personal capacitado y con alto grado de desempeño para la ejecución del trabajo. La unidad de auditoría interna se encarga de la supervisión y evaluación constante del control interno de la

empresa para cerciorarse que dichos controles son idóneos para cada procedimiento, pudiéndose decir que la auditoría interna es el control de los controles.

Siendo el máximo control de la organización, le brinda un amplio resguardo y un valor agregado que refuerza la constante dinámica cambiante de los negocios que actualmente se vive en este mundo globalizado, a su vez, el enfoque de auditoría ha ido evolucionando para brindar el adecuado servicio que se espera obtener, no solo del control administrativo sino, la influencia que existe entre el ambiente laboral y la capacidad profesional con el objeto de lograr la eficiencia máxima y el mejoramiento continuo del control, supervisando de manera rigurosa los procesos administrativos y las relaciones interpersonales; intercambiando su percepción sobre el ambiente de control y las normativas con los altos directivos, con el propósito de disminuir las debilidades y reforzar las fortalezas, obteniendo así la implantación del adecuado plan estratégico de trabajo a desarrollar.

En la actualidad, la unidad de auditoría interna no es percibida como ente externo de la organización, sino como un miembro que pertenece al mismo eslabón laboral con el objeto de brindarle a la entidad, apoyo y mecanismos adecuados para la prevención y control, en donde otros autores como Iturriaga et al. (2003, p.66) destacan que en la actualidad de la auditoría interna evolucionó cambiando su alcance *“pasando de ser un órgano de control a un órgano consultor”*. Debido a esto, se comienza a observar y aplicar la auditoría interna de manera distinta, estableciendo mayores lazos con el empresario, donde ya no solo es el control de los procesos, sino, estableciéndose como apoyo a la organización para lograr los objetivos propuestos, además de dejar de percibirse como un mecanismo de detección de irregularidades de la empresa y se transforma en una herramienta de apoyo para la gestión de la entidad, en que la implantación del control interno establece la aplicación de ciertos componentes, los cuales se especifican en el informe COSO, siendo campo de supervisión y control por parte de los auditores internos, establecidos en sus funciones fundamentales de evaluar los procedimientos que se realizan y la efectividad de cada uno de ellos sobre la base de las expectativas reglamentadas con el objetivo de aumentar beneficios a la organización.

### **3. Informe Coso**

En el año 2002 se promulga por el congreso norteamericano la Ley Sarbanes-Oxley, también conocida como SOX, denominada así por el nombre de sus dos ponentes, Paul Sarbanes, senador demócrata y Michael Oxley, representante republicano, creando un nuevo organismo de supervisión de la contabilidad de las empresas de capital abierto y mecanismo de protección para los inversionistas, esto debido a la secuela de todas las quiebras empresariales que se suscitaron en Norteamérica y Europa, que como consecuencia generó el debacle económico y el desprestigio del profesional de la contaduría pública, estos últimos, figuraban como personas responsables y confiables en el ámbito de los negocios.

Esta ley, como instrumento legal para el control de las organizaciones de capital abierto fue promulgada en Estados Unidos, pero tuvo y tiene trascendencia globalizada, por establecer normas específicas para fortalecer el control interno y en países como Canadá, Inglaterra, Australia y bloques como la Comunidad Económica Europea, decidieron seguir el ejemplo instaurando nuevas normas que garanticen un control interno eficiente y efectivo.

En este sentido Castro (2004), precisa lo siguiente:

Debido a los escándalos y fraudes contables y corporativos en Estados Unidos y Europa, el control interno ha sufrido grandes cambios en el enfoque, determinado por las necesidades de las compañías que han obligado a la mayoría de los gobiernos del mundo a establecer nuevas y fuertes medidas para prevenirlos y detectarlos. (p.14)

Para esta ley lo importante es la transparencia sobre la información financiera, por lo que, los controles no deben limitarse a los establecidos para el área contable; por el contrario, debieran ser la segunda y hasta la tercera línea de protección dentro de un proceso. Cada ciclo debería tener un sistema debidamente protegido que minimice el riesgo de ocurrencia de fraudes o errores.

Es indudable que la Ley Sarbanes-Oxley (SOX) en el momento de su creación provocó más de un cambio en la forma en que tradicionalmente se desarrollaban ciertas actividades en las empresas. Definitivamente la vida organizacional no es la misma una vez que se ha implantado el control interno y sus evidencias

necesarias para producir información confiable a todas las partes interesadas, de esta manera, las entidades, comenzaron a ver los beneficios que conlleva y lo han convertido en una herramienta importante para la mejora continua de procesos, obtención de información de gestión oportuna y confiable, y prevención de fraudes y errores.

Acorde a esta ley se da mayor aplicabilidad a las normativas antes publicadas por las organizaciones, en este sentido Grisanti (2012a), menciona lo siguiente:

En 1992, con adenda en 1994, en Estados Unidos, fue elaborado y publicado por un comité de organizaciones patrocinadoras un documento sobre el control interno, mejor conocido como el Informe Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Dicho informe es una guía para la aplicación y seguimiento de los controles internos por parte de las grandes organizaciones en dicho país. (p.107)

Sobre dicho modelo la importancia de implantación y aplicabilidad del control interno dentro de las entidades, es de relevancia porque con ello, se obtienen beneficios a lo largo del tiempo, en donde cada componente establecido en el Informe COSO se encuentra entrelazado, y el funcionamiento de cada uno resulta el adecuado control interno, y están inmersos en los procesos administrativos que realiza cada entidad y por ende se pueden detectar aquellos procedimientos que no cumplan con las especificaciones.

El control interno consta de cinco componentes establecidos y relacionados entre sí, y son: El ambiente de control, valoración de riesgo, actividades de control, información y comunicación y por último el monitoreo. Basado en esto, en cada componente se destacan ciertos aspectos y características específicas distintas pero interrelacionadas para el logro de los objetivos en cuestión, especificándose de la siguiente manera.

**Ambiente de control** es la base del informe, proporciona disciplina y estructura organizacional, es la conciencia y la actitud del personal que permita el estímulo y produzca influencia en la actividad del recurso humano respecto al control de sus actividades. Para que dicho elemento se genere, se requiere de elementos asociados como; la integridad, los valores, la capacidad, experiencia y

filosofía administrativa necesaria en el entorno de la organización. **Valoración de riesgo** es la identificación y análisis de los riesgos relevantes para la consecución de los objetivos, constituyendo una base para determinar cómo se deben administrar los riesgos, la identificación y gestión de los riesgos inherentes al negocio ha de ser dinámica y acorde con el entorno cambiante porque implica un factor que puede incidir en el éxito de los objetivos.

**Actividades de control** se manifiestan en las políticas, sistemas y procedimientos, siendo realizadas por el recurso humano que integra la entidad, asegura que se lleven a cabo las instrucciones pautadas en todos los niveles de la organización con el objeto que se sigan lineamientos programados en todos los procesos y en cada departamento.

**Información y comunicación**, facilita la información en el menor tiempo que le permita al personal cumplir con sus responsabilidades y a su vez mostrando veracidad y fiabilidad en dicha información. Para ello, la entidad cuenta con sistemas de información eficientes orientados a producir informes sobre la gestión, la realidad financiera y el cumplimiento de la normatividad para así lograr su manejo y control.

**Monitoreo** como el proceso que valora el desempeño de los controles implantados en la organización y que resultan adecuados en tiempo y forma de acuerdo a las características que posee la misma, el cual debe ser supervisado de manera periódica para detectar cualquier error que pudiese ocurrir y traer consecuencia; es por ello, que no solo el departamento de auditoría interna se encarga de su supervisión sino también los responsables de cada proceso. Esto para obtener percepciones distintas y mejorar el control de manera que sea aceptado y aprobado en todos los niveles de la entidad.

Dichos componentes se complementan con la función de lograr la eficiencia y eficacia de los procesos organizacionales, garantizando el éxito y el logro de los objetivos propuestos por parte de los directivos y aportando un grado razonable de seguridad, debido a que la mayor parte de seguridad recae en la capacidad profesional de las personas que ejecutan la actividad con el propósito de obtener información íntegra, accesible, confiable y oportuna, la cual es fundamental para la subsistencia de la entidad.

En vista de lograr con éxito los procesos organizacionales, Grisanti (2014, p.127), menciona que “La efectividad de los controles internos no puede estar por encima de la integridad y los valores éticos de la gente que los crea, administra y monitorea, siendo los mismos elementos esenciales del ambiente de control” En este sentido, podría entenderse que la base del adecuado control interno está centrado en el ambiente de control donde sus aspectos claves son los que protegen o no a la organización de fraudes económicos, debido a la relación existente entre la actuación del profesional y los principios pautados por la empresa y su valores intrínsecos, colocando en riesgo la continuidad de la empresa y el bienestar de los individuos que allí hacen vida.

Toda empresa está inmersa en la sociedad, como tal adopta su cultura y valores; en todo momento se debe tener presente esta relación existente para el crecimiento de la empresa, además de tomar en cuenta que el constante cambio tecnológico y económico del mundo actual influencia en los valores de cada individuo viéndose desvirtuada la actuación moral- ética de los profesionales por ser atraídos por la remuneración económica que obtienen al actuar de manera no ética, caso que se presentó en la renombrada empresa energética Enron, donde su director con los auditores de la firma Arthur Andersen, tomaron decisiones no éticas con el propósito de obtener un beneficio monetario, sin tomar en cuenta a sus inversionistas y trabajadores, revelando información falsa, omitiendo las cuentas que pudiesen perjudicarlos y publicar una empresa que presentaba ser rentable y perdurable en el tiempo por su gestión empresarial; pero que en la realidad esto no era lo que estaba ocurriendo, resultando ser la mayor caída monetaria empresarial a nivel mundial ocurrida en Estados Unidos, dejando sin trabajo a muchos empleados, gran cantidad de ahorristas e inversionistas perdieron su dinero, debido a las numerosas deudas que estos no reflejaban en su situación financiera; casos como estos demuestran que los principios y valores son necesarios para toda actuación que realiza un individuo sea en su ambiente laboral o social, debe actuarse éticamente siguiendo los estándares morales establecidos y aceptados por la sociedad en general.



#### **4. Ambiente de control**

En este aspecto se hace énfasis a dicho componente, que señala el clima de control en el cual se enmarca en el comportamiento de una organización, donde esta se ve influenciada de manera directa en el nivel de concientización del personal de la empresa y a su vez la perspectiva social sobre la cultura, la creencia, los valores y la estructura organizacional, en el cual los altos directivos de la organización son los que establecen los lineamientos a seguir para el adecuado clima de control para el personal de la empresa, con el objeto de ser eficientes y eficaces. Partiendo de esto, la sincronización de todos los elementos involucrados en el ambiente de control, arrojaría resultados exitosos en el componente y beneficios futuros para la empresa, ya que se estaría asegurando que el siguiente componente no se debería de ver afectado por una falencia presentada en dicho componente. Siendo el entorno de control la manera en que funciona una empresa e influye en la manera de actuar de las personas; en la cual que por más definidas que estén los valores y principios, es el ser humano con su perspectiva personal es el que hace que el entorno de control sea eficaz.

El ambiente de control incluye entre otros aspectos variables tales como la integridad, los valores éticos y la competencia de la gente de la entidad, así como la filosofía y el estilo de operación de la administración los cuales tienen peso en el desempeño adecuado de las empresas actualmente. Es allí donde se percibe la relación del individuo y los controles de la organización, porque por más adecuados que sean los controles la eficiencia de estos, no solo dependen de su estructura sino del capital humano que realizan paso a paso los procedimientos; es allí donde ocurren fraudes organizacionales, porque es el profesional el que realiza los actos fraudulentos dejando a un lado sus valores y la ética profesional.

La actuación de cada profesional es decisión propia y forma la base del desarrollo y crecimiento de la organización, a través del adecuado ambiente, además de que dichos principios deben ser implantados, fomentados y practicados día a día por la alta dirección, porque son ellos los principales transmisores de la cultura y principios de la empresa hacia cada uno de los trabajadores, porque en el momento en que se instaura el ambiente



de control, se tiene presente que los altos directivos y el personal que labora deben cumplir los lineamientos que se establezcan para el apropiado desarrollo de las operaciones establecidas, a su vez cumplir con las normas de convivencia que establecen los códigos de conducta de la organización, los cuales llevan al logro de cada uno de sus objetivos establecidos que cada integrante de la organización cumplirá, porque cuando existe la carencia de líneas definidas de responsabilidad, se está en la posibilidad de que ocurran actividades no éticas dentro de la empresa.

Con la evaluación del entorno de control, se busca detectar las fallas o debilidades que estén presentes de manera rápida, de modo que se puedan solucionar en el menor tiempo posible así como también, agregar valor a la organización y a sus inversionistas, comprobando que el entorno de control es fuerte; éste se logra a través de la constante supervisión de sus fundamentos como la cultura, los valores y los principios, porque son los pilares para el cumplimiento del control mediante las normas establecidas convirtiéndolo en un ambiente eficaz, en donde el Instituto de Auditores Internos de España (2014, p. 9), destaca la función de los altos directivos de la siguiente manera: "Si la Dirección transmite los valores de la organización de forma positiva, inculca una forma de hacer las cosas que beneficia la gestión del entorno de control en todos los niveles de la empresa" Por esta razón, se debe valorar si realmente lo que establece la empresa en sus códigos o manuales se encuentra relacionado con la cultura de la empresa, sino deben modificarlos con el propósito de crear los valores de acuerdo a sus principios, de otra manera, estarían creando medios para actuaciones no éticas por carencia de cultura, valores y principios resultando así mal manejo de la organización y fraudes económicos.

Con el propósito de obtener un entorno de control fortalecido, el auditor interno evalúa y verifica que se cumpla con ciertos aspectos que influirán en el entorno, como lo es tener una estructura organizativa establecida mediante un organigrama, en el cual se encuentre las líneas de dirección y áreas funcionales actualizadas, definición de la función de cada operación realizada y un procedimiento idóneo a cada actividad, permitiendo planificar, ejecutar, controlar y supervisar las líneas de acción.

Basado en esto el Instituto de Auditores Internos de España (2014, p 13), menciona tres factores: “Transmite el compromiso efectivo de la Alta Dirección con la definición de obligaciones y responsabilidades; Facilita que la toma de decisiones y el control se produzcan en los niveles apropiados y Permite una supervisión realmente eficiente”. El establecimiento adecuado de la estructura organizativa influye significativamente en la calidad del sistema de control del entorno y previene que la empresa se encuentre expuesta a situaciones de riesgos, de actos fraudulentos, detención lenta de las fallas presentadas, falta de información pertinente a los procesos, resultando así para la empresa el cumplimiento de uno de los elementos fundamentales del Informe COSO, debido a que es aquí donde existen aspectos cualitativos que influyen directamente en los cuantitativos y, en donde, actualmente los inversionistas y ahorristas están prestando atención al comportamiento social y medioambiental de la empresa, y a su vez, la misma espera lograr para mantenerse en el tiempo con el efectivo cumplimiento de cada procedimiento establecido en las normas.

En el Informe COSO, se señalan las categorías de objetivos básicos a cumplir con el fin de obtener una seguridad razonable en el ambiente de control.

1. Objetivos asociados a la eficacia y eficiencia en el uso de los recursos, basados en la capacidad de reducir los recursos necesarios para la actividad y el orden apropiado de prioridades de los objetivos a cumplir, tomando en cuenta estos, cada empleado al momento de tomar una decisión y realizar dichas actividades, debe establecer la relación del ambiente de control y el cumplimiento de los objetivos vinculados con esta categoría.
2. Objetivos asociados a la elaboración de información contable confiable, se considera la eficacia sobre la base de la seguridad razonable que dichos estados financieros están preparados de forma fiable.
3. Objetivos asociados al cumplimiento de leyes y regulaciones. La organización está sujeta tanto a normas establecidas internamente como a leyes y regulaciones impuestas por organismos externos, las cuales deben ser adoptadas y respetadas por los empleados de la organización para dar

cumplimiento al adecuado ambiente de control.

Dichos objetivos se interrelacionan entre sí, con el propósito de manejar un óptimo ambiente de control, dar seguridad razonable sobre la estructura y cumplimiento de las normativas por parte del personal, cuyo beneficio es el resultado deseado por la alta gerencia, el cual fue planeado al inicio de las operaciones, aunado a esto, brindando una base sólida para la implantación y ejecución de los demás componentes establecidos en el Informe COSO, los cuales tienen estrecha vinculación unos con otros, de acuerdo a su propósito funcional arrojando los datos necesarios, que permitan la máxima eficiencia y eficacia de los procedimientos y evaluación del control interno.

Sobre esta base, resulta la importancia de la unidad de auditoría interna dentro de la organización, en donde se ejecuta la función de evaluar los controles internos, y así, verificar el adecuado desarrollo de cada componente, el cual cabe destacar mayor énfasis en el ambiente de control, en donde uno de sus objetivos es la integridad y los valores éticos, base fundamental para el desarrollo de toda empresa y de esta manera, disminuir riesgos empresariales como el fraude, en donde Estupiñán (2006), señala que la responsabilidad del auditor interno corresponde a los distintos grupos de personas que poseen rol importante dentro de la empresa y que su función es el de coordinar dichas personas en el proceso basadas en la responsabilidad y actividades conexas con el riesgo en general de la empresa.

Es por ello, que se toman medidas para prevenir los riesgos empresariales, los cuales afectan cada aspecto de la organización y estructurando dichos riesgos en riesgos de dirección, integridad cumplimiento, administración de la información, administración financiera, talento humano en donde cada uno se sitúa una serie de elementos que permiten la localización del factor generador de algún tipo de riesgo, de acuerdo a esto, la interacción que existe entre el ambiente de control y el comportamiento ético, es influyente para el desarrollo satisfactorio de la actividad laboral logrando la interrelación entre los departamentos y a su vez la inclusión de la cultura organizativa. De esta manera, se debe sugerir elementos que permitirán alcanzar la integridad de la organización y facilitar la congruencia entre el comportamiento individual y organizativo

en aras de lograr los objetivos, haciendo referencia a ello Dorta (2005, p. 13), a la pronunciación de la Comisión Treadway, expresó lo siguiente:

Un clima ético vigoroso dentro de la empresa y en todos los niveles de la misma, es esencial para el bienestar de la organización, de todos los componentes y del público en general. Un clima así contribuye en forma significativa a la eficacia de las políticas y los sistemas de control de las empresas y permite influir sobre los comportamientos que no están sujetos ni a los sistemas de control más elaborados.

Sobre lo anterior, el pronunciamiento emitido por la comisión, señala que la eficacia de la organización es el resultado de un ambiente ético, en el cual sus elementos fortalecen la relación del personal como lo son los estándares morales y la cultura organizacional, estableciendo comportamientos a los sujetos y contribuyendo al desarrollo de dicha empresa, el cumplimiento de los logros determinados por los directivos por las vías correctas de la ética personal y organizacional, en donde el funcionamiento adecuado de dicho componente del control interno resulta beneficioso para la empresa, sus inversionistas y trabajadores, y son estos últimos, los que influyen decisivamente en el entorno de control.

Dentro de la organización el ambiente de control, es el elemento con mayor énfasis a realizar al momento de supervisar los auditores internos debido a la importancia del mismo y que a su vez es el elemento con aspectos intangibles difíciles de medir de forma objetiva, que requiere de una aplicación de normas de comportamiento y principios, en donde lo deben de cumplirlos altos directivos y los trabajadores, proporcionando disciplina y estructura en la organización. Siendo ésta, la base que demuestra el tiempo a permanecer de una empresa, porque es aquí donde se entrelazan la cultura de la sociedad y la cultura organizacional, formando así un código de conducta aceptado por la sociedad y aplicado por la organización.

En la actualidad, no debe existir argumento alguno que establezca que los negocios son un mundo aislado y separado de los valores de la sociedad en que actúan, porque el solo hecho de poseer trabajadores una organización se mantiene en contacto directo con la sociedad, por ello, las empresas establecen sus códigos,

basándose en la cultura de la sociedad donde están inmersos, esto con el objeto de no generar impactos en los principios ya fijados en cada uno.

## **5. Enfoque general de la ética**

De acuerdo a los puntos antes expuestos, la relación existente entre la ética y la organización en la actualidad, es el resultado de la globalización, y de los grandes fraudes económicos ocurridos internacionalmente por empresas de gran capital financiero. Las comisiones encargadas de las normativas financieras, han creado herramientas para prevenir y detectar procedimientos que conduzcan hacia actuaciones fraudulentas, y de esta manera, establecer principios a cumplir por parte de los altos directivos y sus subordinados, para que la empresa perdure en el tiempo y se establezca como una organización socialmente responsable para con los grupos de interés.

El constante cambio y el creciente campo tecnológico en el mundo de los negocios, han permitido la expansión de las empresas, ubicándose en diferentes continentes y países logrando con ello mayores campos de acción y aumentando la competencia, y a su vez, tener trabajadores altamente capacitados que han ido evolucionando con la globalización, de tal forma que sus intereses personales prevalecen en los intereses empresariales, por esto, existe la relación entre un objetivo y otro con el propósito de entrelazarlos y tener el máximo aprovechamiento de los recursos y el logro de las metas pautadas individual y conjuntamente de manera eficiente y eficaz, de acuerdo a principios éticos y morales de la sociedad.

Es aquí donde surgen interrogantes como ¿qué es eficiencia?, ¿qué es eficacia?, ¿qué es ética? y ¿qué es moral?, basados en la definición de Mokate (2001, p. 5) establece a la eficiencia como “el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible”, para la organización y el cumplimiento de sus actividades, esta definición es de mucho interés debido a que sus resultados son positivos en todos los aspectos de la organización, y la contextualización de la eficacia definido por Mokate determina que “ los objetivos esperados en el tiempo previsto y con la calidad esperada”; ambas definiciones vinculándolas ayudan a cumplir

con el logro de los objetivos propuestos por la alta dirección de una manera adecuada en el menor tiempo posible obteniendo beneficios positivos para la empresa. De acuerdo a Frett (2011, p. 6), define a la ética como “principios y normas de conductas” es la disciplina y acto reflexivo que realiza el individuo al momento de realizar una acción en la vida personal y profesional, y por último se tiene la definición de Velásquez (2006, p. 8), relacionado a la moral que la define como “los estándares que tiene un individuo o un grupo acerca de que es correcto o incorrecto”, donde se puede percibir que este enfoque es la apreciación del entendimiento que posee cada individuo, formando sus propios parámetros para reconocer lo que está bien y mal.

Estas definiciones dan un enfoque general sobre la percepción y aptitud que debe poseer un individuo que pertenece a una organización; no solo su habilidad intelectual es importante, sino también sus principios o costumbres morales intrínsecas que le permiten la toma de decisiones correctas o incorrectas en el ámbito empresarial, en el que una mala decisión puede traer como consecuencia la clausura de las instalaciones de las empresa, porque cuando se habla de decisiones de aspectos económicos, se refiere a un tema delicado debido a que existen más aspectos importantes que examinar que el factor dinero, sino que está en riesgo la posición de la empresa, pérdida de empleo de los trabajadores directos e indirectos, así como la disminución del campo de los bienes y servicios que produce la misma.

Por esta razón, muchos empresarios en el tema de la ética, porque no es factor que ellos puedan controlar fácilmente, consideran que es un principio intrínseco en cada ser humano y que además no existen estándares morales establecidos que definan cuales son las acciones buenas o malas, y mucho menos leyes que permitan corregir a quien no actúa de manera ética en la empresa. De acuerdo a esto la empresa debe crear normativas a través de códigos y manuales en donde establezca parámetros generales a seguir, donde exista la relación de los estándares morales de la empresa y el individuo con la finalidad de lograr los objetivos propuestos y beneficios cualitativos. En consecuencia, la justificación de la ética de los negocios no radica en su utilidad para ganar dinero; se puede tener utilidades faltando a la ética y se

puede tener pérdidas siendo ético. La ética es un saber práctico que dota de coherencia a la conducta humana, ajustándola a valores aceptados por la mayoría.

### **5.1. La moral y la ética**

Los valores intrínsecos del ser humano son evaluados por su moral, definidos como los estándares que posee cada uno para reconocer que es bueno y que es malo, de acuerdo a su marco referencial que proviene principalmente de su etapa como niño y sucesivamente es modificada y generalizada por la familia, amigos y diferentes influencias sociales como la religión, la escuela, la televisión y asociaciones sociales; conforme a ello, el individuo se forma sobre la base de la experiencia, el aprendizaje y su desarrollo intelectual que le permitirán establecer sus estándares y a través del tiempo adoptar unos nuevos que sean adecuados para su intelecto profesional y que le ayuden a manejar dilemas morales en el campo laboral.

Las actuaciones del individuo están basadas en sus estándares de lo que es bueno o es malo, ya que las decisiones que repercuten en las organizaciones muchas veces se ven afectadas por los intereses de los altos directivos o de un grupo de personas que poseen gran injerencia en el control de la misma; es decir, no siempre se actuará de la manera en que se piensa que es moralmente correcto ni tampoco se buscará una solución por los medios que creemos que es moralmente bueno, con la intención de obtener un bien cuantitativo en vez de un bien cualitativo y reconocido por la sociedad en la que interactuamos .

Los estándares morales podrían contraponerse a los estándares no morales, se puede realizar una actividad de manera correcta, pero con la omisión de un hecho que conllevaría a un acto no moral, como es el hecho de la palabra en base a la verdad y percibiéndose que se está actuando de manera correcta cuando en realidad es lo contrario, por ello, muchas veces los individuos eligen las actuaciones no morales sobre las morales sin poder distinguirlos uno de otro. No obstante, cuando se observa que otros individuos actúan de manera contraria a un estándar moral que es aceptado, se reconoce lo bueno y lo malo, enseguida se califica a quien actúa de esta manera como inmoral o sin principios; entonces, en esa



situación se contextualiza los estándares morales referidos a los asuntos basados en las buenas razones y no en la autoridad en los asuntos que percibimos que son de tema formal que se rige por la ética de cada individuo.

## **5.2. Ética en las organizaciones**

Actualmente, la mayor presión de la ética en los negocios está vinculada con el aspecto de la globalización, en donde se han creado enlaces que permiten que las empresas crezcan y se comercialicen en otras partes del mundo, aumentando así su capital y las oportunidades laborales en otros países, sin embargo, existe un problema entre la globalización y la ética porque se manejan distintos estándares morales que provocan inconvenientes en el manejo de las organizaciones. Los administradores deben adoptar la teoría del relativismo ético, que menciona Slick (2013), en donde hace referencia la importancia de la implantación de la misma, y que no existen estándares éticos que sean absolutamente verdaderos y que deban aplicarse a las compañías y a las personas de todas las sociedades, En cualquier caso significaría que la moral ha evolucionado, que ha cambiado con el tiempo y que ésta, no es absoluta, permitiendo a las personas adaptarse éticamente a una amplia variedad de cultura, conocimiento y tecnología en la sociedad.

Basados en la vinculación de la ética con la globalización actual de las empresas, los administradores han adoptado medidas para la sobrevivencia de las empresas en cualquier país en que se establezca con el propósito de mantenerse y expandirse, comprendiéndose a la organización como un sistema en donde concurren diversos recursos, como los humanos, económicos, culturales y tecnológicos para existir, en donde convergen en dicho crecimiento a través del tiempo y los cambios de los factores económicos que prevalecen en el mercado; pero aun así existe la preocupación a lo que se refiere la ética en general y como es puesta en práctica en las organizaciones por su nexos con las creencias de los individuos que hacen vida en ella. Entonces, la ética es un tópico recurrente dentro de la organización; empieza desde la integridad del sujeto, conociendo las normas morales de que es parte y de las cuales interactúa para un bien común, implicando una idea de



mejora continua en lo profesional y organizacional, basándose en una comunicación ilimitada para el logro de objetivos.

Teniendo como percepción que la ética comienza desde la persona, de allí parte la caracterización de la ética de los negocios como un estudio especializado de lo que es moralmente correcto e incorrecto. Concentrándose en los estándares morales al ser aplicados a las instituciones, las organizaciones y el comportamiento en los negocios que son principalmente instituciones económicas que a través de ésta, las personas de las sociedades modernas realizan su actividad laboral en donde ellos son leales consigo mismo en la ejecución de su trabajo, este debe estar fundamentado en la objetividad y credibilidad profesional de lo que se pretende obtener, sin que deje de ser justo y ético, en donde el profesional debe tener competencia y cuidado profesional para cada situación y así ejecutarlo con éxito.

Esto implica que como principio moral, el profesional deberá ser objetivo y ético, para fomentar la confianza y generar un óptimo resultado en la obtención de la información, en la decisiones tomadas, además de tomar en cuenta la cultura, la política, la estructura de la empresa y el mercado en que incursiona para conocer la evolución de la misma y en el lugar donde se desarrolla para así actuar de forma independiente y ética para el logro de objetivos predefinidos en el sistema, en la cual no se vea afectada por la especulación incierta de un comportamiento que atente contra la integridad de la empresa y de sus trabajadores, por esto la ética no debe tratarse aparte del desarrollo de una empresa, donde Schaeffler (2003, p. 25), respecto a la ética empresarial expresa lo siguiente: "La dimensión ética de la empresa compromete lo esencial y lo permanente. Es el espacio de las grandes preguntas sobre fines y medios, sobre principios y actitudes, sobre el deber ser y sus imperativos".

De acuerdo a esto se llega a denotar la ética de los negocios como un movimiento en el cual las corporaciones aceptan que deben adaptarse al entorno motivado a que este influye directamente al desarrollo de los procesos de la empresa, estableciéndose bajo tres premisas; en donde la primera se considera que la ética es garantía para evitar errores económicos, la segunda que la ética es una inversión redituable y no menos importante la tercera es de

carácter normativo; sin embargo, para los empresarios, la falta de ética provoca pérdidas monetarias a las empresas, en donde una actuación deshonestas puede afectar negativamente los resultados financieros y desalentar a las persona en el tema de la inversión cuando se ven afectados directamente.

### **5.3. Ética en la actualidad**

La ética resulta ser un tópico de importancia en el mundo globalizado de los negocios, debido al razonamiento del actuar y lo moral del individuo, al momento de tomar una decisión en su vida personal o profesional, donde su base comienza en su crecimiento como ser humano y se perfecciona a lo largo de la vida, porque se conoce su práctica y procedimiento técnico a realizar en su práctica profesional, pero muchas veces algunos profesionales desconocen su responsabilidad ético-moral sobre los efectos de sus actividades, por ello, su carencia a la capacidad de discernir racional y éticamente cuando su práctica profesional puede ser contraria a la actuación ética establecida, por esta razón, se busca dar mayor aplicabilidad al aspecto ético dentro de las actuaciones empresariales con la intención de prevenir fraudes e ir incentivando al profesional de hoy en día a actuar de manera correcta.

El ser humano se encuentra en constante evolución, está inmerso en un mundo globalizado, así como va evolucionando el entorno, evoluciona su forma de actuar y pensar. Relacionado a esto Velásquez (2006, p. 25), menciona aspectos de los estudios realizados por el psicólogo Lawrence Kohlberg en donde el mismo concluyó que la evolución de la moral del ser humano está constituida en tres niveles con dos etapas cada uno, donde a través del tiempo se va escalando de nivel a nivel, donde un primer nivel lo categoriza como Pre-convencional, un segundo nivel como convencional y un último nivel como pos-convencional, cada nivel posee dos etapas a recorrer a lo largo de la vida del ser humano.

En el nivel pre-convencional, cuyo nivel determina que el niño es capaz de responder a reglas y expectativas sociales y reconoce lo que es bueno y malo, mostrando solo un punto de vista que es el aceptado por el mismo. Este nivel posee dos etapas, la primera la orientación al castigo y la obediencia, la segunda orientación

instrumental y relativa.

El segundo nivel, etapa convencional donde el adolescente cumple las expectativas, muestra lealtad al grupo y sus normas, el adolescente es capaz de percibir otros puntos de vistas pero actúa de acuerdo a la perspectiva del grupo a que muestra lealtad, motivado a cumplir las normas del grupo de subordina sus necesidades; dicho nivel posee dos etapas igualmente, donde una tercera a la establecen como la orientación de concordancia interpersonal y una cuarta etapa como orientación de ley y orden.

Por último el nivel pos-convencional; donde la persona en esta etapa ya no acepta simplemente los valores y las normas de los grupos que lo rodean, sino que también interviene su propio punto de vista tomando en cuenta de manera imparcial los intereses de todos; se encuentra motivado por las leyes y valores que estén de acuerdo a sus principios y perspectiva de lo que está correcto o incorrecto. Estableciendo su quinta etapa como la orientación de contrato social y la sexta etapa como orientación de principios éticos universales.

De acuerdo a esto, el ser humano va experimentado estos niveles en circunstancias generales, pero todo esto depende de los factores externos de cada individuo y la interacción del mismo en su vida social y profesional, esto da como base el conocer un poco más las actuaciones de cada ser humano. Velásquez (2006, p. 27), basado en las conclusiones de la investigación de Kohlberg y otros muestra que "generalmente las personas pasan por las etapas en la misma secuencia, no todos las recorren todas". Al pasar el tiempo el individuo va adoptando su propios principios morales ya sea basándose a los aceptados por su entorno o porque ha llegado a la etapa de madurez en donde establece sus propios estándares morales, en vista a su desarrollo moral y comprensión reflexiva de lo que está bien y mal.

## **6. Conclusiones y consideraciones finales**

El contador público es un profesional con capacidad para la contabilidad y otras áreas organizacionales con altos valores éticos, que generan confianza a los directivos y a los grupos de interés, siendo además un apoyo constante para el funcionamiento adecuado del control interno y brindando un valor agregado a

los procedimientos de la empresa, adaptándose a las necesidades que presenta el mundo de los negocios como resultado de la globalización la cual va más allá de lo tecnológico y lo económico sino también en los principios sociales, que se vive dentro de las empresas y de la sociedad, ya que la misma de manera directa e indirecta influye en el desarrollo y crecimiento de la empresa a través del capital humano.

Las organizaciones son el reflejo de la sociedad, por esta razón el aspecto individual es una característica básica de una empresa, debido a que el entorno social forma a el individuo con principios y valores éticos, sin hacer mucho énfasis en este tópico, Durkheim menciona que las actuaciones morales básicamente están preestablecidas por el ambiente que rodea cada ser humano, que a medida de que transcurre el tiempo el mismo se irá formando hasta la etapa adulta, donde ese conjunto de conocimientos técnicos y sociales serán aplicados en las decisiones que tome cada profesional en su campo de trabajo, es allí donde se involucra la sociedad con las empresas, porque no solamente es contar con personal altamente calificado para las funciones a realizar sino también con un personal con valores y principios aceptados, en que los inversionistas puedan confiar su dinero y perciban que la empresa no solo busca el beneficio monetario sino también ser socialmente responsable a través de la praxis adecuada de los valores éticos-morales.

Los valores que posee cada individuo se encuentra preestablecido por la sociedad y entorno a la evolución del mismo, se van formando hasta crear los estándares correctos e incorrectos, Etkin (2006, p. 16), menciona lo relacionado a los imperativos categóricos el cual expresa “el deber ser como ley universal”, radica en reconocer si nuestras actuaciones son buenas o malas, relacionándose de alguna manera con la actuación de la ética, debido a que la aplicación de la misma es el regular las relaciones sociales pero estableciendo parámetros que muestren una visión real del entorno y así entrelazar los estándares personales con los de la sociedad que le rodea

Tras los escándalos financieros vividos en los últimos tiempos, la confianza de la sociedad y de los inversionistas no es la misma, y mucho menos para las nuevas empresas que están surgiendo,

esto debido a la carencia de valores que suscitaron en grandes empresas reconocidas internacionalmente, dicha cuestión ha venido preocupando a los profesionales del área y los usuarios de la misma, se ha buscado ampliar el círculo de ocupación sobre la preocupación, con el propósito de posicionarse nuevamente como una profesión de confianza y a su vez brindar el mejor servicio, debido a que son los encargados de dar fe pública de la información financiera de las empresas y los movimientos contables que se realizan en las mismas, de allí la relevancia de crear controles adecuados para una organización, una supervisión constante de los procedimientos para prevenir cualquier tipo de falencias dentro de las empresas; por esta razón, la creación de normativas y lineamientos que establezcan la responsabilidad del profesional ante situaciones de actos de fraudes y a su vez los fondos monetarios de los ahorristas e inversionistas, todo esto con el objeto de prevenir que mas empresas lleguen a la quiebra por actuaciones fraudulentas.

En este sentido, la importancia del control interno entendido como un conjunto de procedimientos establecidos que proporcionan una seguridad razonable para lograr los objetivos de la empresa, por eso es necesaria la implantación y el adecuado funcionamiento de cada componente establecido en el Informe COSO, para proporcionar beneficio monetario y bienestar con el entorno social donde se encuentra la empresa.

La ética, resulta ser un aspecto cualitativo difícil de reconocer, medir y evaluar y más aun en el mundo de los negocios, por ello, se establecen códigos de conductas en las empresas que no se alejen de la realidad de la sociedad, que cumplan con los estándares morales generalmente aceptados por la sociedad y la cultura de la empresa, tomando en cuenta que muy difícilmente se cumpla firmemente, pero que existe un patrón ya establecido a cumplir y que además la ética es un comportamiento justo y aceptado por una sociedad pero, es el individuo el que adopta y adapta esos valores a su percepción, es él quien decide la forma y los medios de actuar, como ser humano capacitado a tomar sus propias decisiones, basándose en sus ideales y estándares que el crea moralmente- ético.

Dejándose claro que el mundo financiero globalizado ha

otorgado un papel primordial al estudio del control interno de las organizaciones porque se ha vuelto más complejo, implicando una elevada exposición a riesgos de diversas naturaleza cuyo conocimiento y gestión son necesarios para el éxito empresarial; siendo este aspecto el nexo de unión con la auditoría interna y de la cual se deriva la necesidad de que se garantice la transparencia de los informes financieros exigidos a las entidades.

En este sentido, es clara la importancia que tiene la auditoría interna en el ámbito de los negocios, por ser un factor determinante para el desarrollo de la empresa, por las funciones y aéreas de acción que esta posee como, la evaluación y seguimiento de los controles internos, en donde la adecuada aplicación e implantación de cada componente asegura el beneficio continuo en el tiempo, aspecto el cual se profundizó durante el desarrollo de este manuscrito resaltando aspectos relevantes que a continuación se muestran:

- La auditoría interna se ha ido transformando a lo largo del tiempo por los acontecimientos ocurridos en el mundo de los negocios y, con el propósito de abarcar un mayor campo de acción para disminuir los riesgos que pudiesen afectar a la empresa, y brindar un apoyo a los empresarios tanto en el aspecto contable como gerencial.
- La base del buen funcionamiento de una organización, está enmarcada en el entorno de control, es aquí donde muchas empresas desconocen la importancia que este tiene y se debe hacer énfasis en sus elementos esenciales para prevenir cualquier aspecto que pudiese influenciar de manera negativa a la empresa.
- Entender y aceptar que las empresas no están excluidas de la sociedad, debido a que está influye de manera directa a la misma, además, la entidad, debe cumplir con su cuota de responsabilidad social.
- Debido a que la conducta ética del ser humano es subjetiva y en las organizaciones las decisiones no pueden ser tomadas de manera individual, la misma debe implantar códigos de conducta que regularicen las acciones a tomar de cada trabajador para así prevenir actos no éticos dentro de la organización, además de brindar beneficios biopsicosociales que producirá un sentido de pertenecía



tanto a los trabajadores como a los empresarios.

- Por último, se enfatiza que la ética y los negocios no se encuentran aislados, porque para que una empresa perdure y tenga una gestión transparente, es necesario que los empresarios no solo tengan el deseo de querer obtener beneficios económicos, sino que también, obtenerlo a través de la praxis de los principios éticos, sin llegar a la necesidad de incurrir en actos fraudulentos que traigan como consecuencia ya sea el desprestigio de la empresa o la clausura de la misma.

## 8. Referencias

- Álvarez, M. (2014). *Ética para los negocios: Caso Enron*. Consulta 2014, Junio 03 Disponible en: <http://eticanegociosenron.blogspot.com/2014/04/etica-y-moral-en-el-caso-enron.html>
- Castro, R. (2004). *Ley Sarbanes- Oxley: Un nuevo enfoque de control interno*. Revista Internacional Legis de Contabilidad & Auditoria N° 20, 13- 42
- Dorta, J.(2005). *Teorías organizativas y los sistemas de control interno*. Revista Internacional Legis de Contabilidad & Auditoria
- Durkheim, E- (2002). *La educación moral*. Edición Ampliada. Madrid: Ediciones Morata SL
- Estupiñan, R.(2006a). *Administración de riesgos ERM y la auditoría interna*. Bogotá: Eco Ediciones
- Estupiñan, R. (2006b). *La administración de riesgos empresarial E.R.M. y la revisoría fiscal*. Consulta 2014, Abril 22. Disponible en: [http://www.javeriana.edu.co/fcea/eventos\\_rev\\_fiscal/III\\_revisoria\\_fiscal/ponencia\\_rodrigo\\_estupinan\\_u\\_rosario.pdf](http://www.javeriana.edu.co/fcea/eventos_rev_fiscal/III_revisoria_fiscal/ponencia_rodrigo_estupinan_u_rosario.pdf).
- Etkin, J. (2006a). *La doble moral de las organizaciones*. España: Edigrafos S.A. McGRAW-HILL Interamericana
- Gaceta Oficial de la Universidad de Carabobo (2012) Consejo Universitario. Extraordina. (2004) *La Importancia de la Ética en los Negocios*. Consulta 2014, Abril 18. Disponible en: [http://www.degerencia.com/articulo/la\\_importancia\\_de\\_la\\_etica\\_en\\_los\\_negocios](http://www.degerencia.com/articulo/la_importancia_de_la_etica_en_los_negocios)
- García, M. y Maestro, C. (2012). *Hacia una norma de Auditoría sobre la responsabilidad del auditor ante el fraude*. Revista Contable Partida Doble, N° 40, 44-55
- García, Z. (2012). *El impacto del comportamiento no ético en las*

- organizaciones. Universidad Autónoma de Chihuahua. Consulta: 2014, Julio 02. Disponible en: <http://www.slideshare.net/gzozue/articulo-el-comportamiento-no-etico-en-las-organizaciones>
- González, M. (2008). *Influencia de la Ética del Contador Público en el Control Interno de las Organizaciones*. Revista FACES de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. N°2, 181- 192
- Grisanti, Andrés (2012a). *El estudio y la práctica profesional de la auditoría interna en Venezuela*. Revista Internacional Legis de Contabilidad & Auditoria N° 49, 87-113
- Grisanti, A. (2012b). *Verdadera historia de un fraude*. Revista Internacional F.C.C.P.V de Información Financiera Gerencia y Control N°4, 127 -142
- Grisanti, A. (2014). *Los negocios y la ética empresarial en el estado Carabobo-Venezuela*. Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 7, N°13, 127 -142
- Institute Of Internal Auditors (2004). *Instituto de Auditoría Interna*. Consulta: 2013, Marzo 18. Documento en: [https://www.theiia.org/chapters/pubdocs/331/Rol del Auditor Interno en el ERM.pdf](https://www.theiia.org/chapters/pubdocs/331/Rol_del_Auditor_Interno_en_el_ERM.pdf).
- Institute Of Internal Auditors (2011). *Instituto de Auditoría Interna*. Consulta: 2013, Enero 08. Documento en: <https://global.theiia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Definition-of-Internal-Auditing.aspx>.
- Instituto de Auditores Internos de España (2014). *Entorno de Control: Siete preguntas que cualquier consejero debe plantearse*. Consulta 2014, Mayo 27. Disponible en: [http://www.auditoresinternos.es/uploads/media\\_items/f%C3%A1brica\\_control-7-preguntas\\_may-2014](http://www.auditoresinternos.es/uploads/media_items/f%C3%A1brica_control-7-preguntas_may-2014).
- Frett, N. (2011). *¿Cómo se audita la ética?* Videoconferencia. Consulta: 2014, Junio 27. Disponible en: <http://www.felaban.com/pdf/teleconferencias/clain/webconfer/Como%20se%20audita.pdf>
- Macha, T. (2000). *Una introducción a la ética de los negocios*. Revista Libertas 33. Instituto Universitario ESEADE. Argentina
- Mantilla, S. (2005). *Control interno- Informe COSO*. 4ª edición. Bogotá-Colombia: Ecoe Ediciones.
- Mantilla, S. (2011). *Control interno- Basado en principios*. Consulta: 2014, Mayo 26. Disponible en: [http://www.coso.org/documents/IC\\_COSO\\_COMMENTS/PREVIOUS/86-](http://www.coso.org/documents/IC_COSO_COMMENTS/PREVIOUS/86-)



07c92ffb-6afe-466d-863b-6a0634c1dac4\_CI-basado-en-principios-Enero-2012.pdf

- Mokate, K.(2001). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?* Banco Interamericano de Desarrollo. Serie de documentos I-24. Estados Unidos. (2012) *La Calidad en la Actividad de la Auditoría Interna. Incidencia de la Sarbanes-Oxley*. Consulta: 2013, Enero 10. Disponible en: <http://www.observatorio-iberoamericano.org/>.
- Salvatierra, L. (2005). *Integridad, Valores éticos y responsabilidad*. Consulta: 2014, Abril 12. Disponible en: <http://luisalvat.blogspot.com/2007/05/integridad-valores-eticos-y.html>
- Shaeffler, K. (2003). *Pobreza y responsabilidad social del empresario*. Caracas: Fundación Konrad Adenauer,
- Slick, M.(2013). *Relativismo ético*. Consulta: 2014, Junio 16. Disponible en: <http://www.miapic.com/relativismo-%C3%A9tico>
- Ramírez M. (2008). *Ética de los negocios en mundo global*. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13624007>. Consulta 2014, Abril 17
- Rubinsztein, N. (2012). *La doble moral de las organizaciones*. Consulta: 2014, Junio 14. Disponible en: <http://5dias.com.py/18945-la-doble-moral-de-las-organizaciones-f>
- Ruiz, E. (2003). *El papel de los auditores en los escándalos financieros*. Revista Contable Partida Doble, N° 146, 48-57
- Velásquez Manuel (2006) *Ética en los Negocios*. Sexta edición. Pearson Educación. México
- Viloria, N. (2013). *El escepticismo profesional: Estrategia de aula para los estudiantes de contaduría pública*. Revista Actualidad Contable FACES Año 16, N°27. 102-119

# *La temporalidad de los hechos y las ciencias económicas, administrativas y contables: Implicaciones epistemológicas\**

Maldonado-Veloza, Fabio

Recibido: 02-12-15 - Revisado: 18-01-16- Aceptado: 14-04-16

Maldonado-Veloza, Fabio  
Economista. Ms. C. en Política, Master of Arts in Philosophy, Master of Arts in Economics, Doctor en Filosofía.  
Universidad de Los Andes, Venezuela.  
fabioemv@yahoo.com

La temporalidad de hechos económicos produce importantes cambios en la representación cuyos responsables son sus respectivos constructos. Cuando se toma en consideración el elemento dinámico de los hechos, el constructo que alguna vez cumplió apropiadamente su función representacional se anquilosa frente a una inédita realidad. Se produce así una asimetría representacional. Esta asimetría tiene, a su vez, consecuencias epistemológicas y deviene objeto de estudio de la filosofía de la ciencia. Tomando este contexto como trasfondo teórico del problema, se responderán algunas preguntas de investigación como ¿cuáles lecciones podríamos aprender cuando la epistemología examina este tipo de problemas? ¿Cómo podríamos usufructuar esas lecciones para examinar los constructos de la talentología siguiendo los patrones del tratamiento epistemológico de casos similares?

**Palabras clave:** Epistemología; epistemología de las ciencias sociales; epistemología económica; epistemología contable; epistemología administrativa; talentología; talento; capital humano; competencias; representación; ontología; recursos humanos.

RESUMEN

\* Una versión preliminar de esta investigación fue presentada como conferencia central del *II Congreso Internacional y III Congreso Nacional de la Red de Investigadores en Administración: Hacia la construcción de la talentología*, Universidad Libre, Seccional Barranquilla, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables y Universidad del Quindío, Auditorio Benjamín Herrera, Barranquilla, 29 y 30 de octubre de 2015.  
El autor agradece al CDCHTA su financiamiento en el proyecto E-359-15-09-B.

The timing of economic facts produces significant changes in representation, whose leaders are their respective constructs. When taking into consideration the dynamic element of the facts, the construct that once properly fulfilled its function of representation dies when it faces with a new reality. This produces a representation asymmetry. This asymmetry has epistemological consequences and becomes the object of study of the philosophy of science. Taking this reality context as theoretical background of the problem, some research questions will be respond, such as What lessons could be answered when epistemology examines these problems? How we could use those lessons to examine the constructs of the knowledge following the patterns of epistemological treatment of similar cases?

**Keywords:** Epistemology; epistemology of social sciences; economic epistemology; accounting epistemology; administrative epistemology; talent; human capital; skills; representation; ontology; human resources.

ABSTRACT

## 1. Introducción

La estrategia que se va a seguir es la de presentar primero los formidables problemas epistemológicos que se generan en la relación entre los constructos de la economía, la administración y la contabilidad y los hechos económicos correspondientes. El problema en el que se enfoca esta investigación se refiere al rompimiento de la representación de estas disciplinas cuando se toma en consideración el componente temporal de sus referentes reales. Un cambio económico, es decir, un cambio ocasionado por el dinamismo de los referentes reales, puede producir problemas de representación de los constructos que le servían de contrapartida antes del cambio.

La epistemología nos equipa para examinar estos problemas y nos permite colocar importantes problemas de investigación en coordenadas teóricas apropiadas. Seguidamente, se presentarán hallazgos de algunos problemas ontológicos, epistemológicos, teóricos y prácticos de la literatura internacional sobre el talento y, por último, se prepararán listas de problemas de investigación sobre el talento. Un enfoque ontológico y epistemológico da una perspectiva adecuada no solo por los argumentos con los que están equipadas esas redes teóricas, sino por convertir en objetos de estudio disciplinas enteras y por permitirnos usufructuar (y convertir en ventajas) su visión desde un meta-nivel.

El papel epistemológico de las teorías es el de enseñarnos a observar la realidad. Desde Kant, somos kantianos. Usando su enfoque, podemos afirmar que no vemos con los ojos; observamos con las teorías, con los constructos. En términos generales, los constructos son soluciones a problemas. Son la contrapartida a nuevos hechos. Cada nueva realidad y cada inédito hecho exigen, claman, por nuevos constructos. Se presentarán algunos ejemplos de la compilación que ilustran el problema.

## **2. La temporalidad de los hechos económicos**

Para comenzar, durante la recesión estadounidense de 1973-1975 se produjo un hecho inédito que jamás hubiéramos imaginado en la teoría economía: el de la correlación positiva entre alto desempleo y altos precios; es decir, la combinación entre desempleo e inflación. Antes de esos acontecimientos, la teoría económica incluía en su arsenal constructos tan famosos como el de la curva de Phillips que nos había detallado un severo costo de oportunidad si quisiéramos reducir alguna de las dos variables involucradas en la relación. Nos enseñaba que para reducir la inflación habría que sacrificar empleos y, al contrario, si quisiéramos reducir el desempleo, tendríamos que incurrir en procesos inflacionarios; tendríamos que pagar el costo del empleo con el sacrificio de precios altos. Esta curva nos adiestraba en el sentido de que si quisiéramos reducir la inflación tendríamos que resarcirla y si quisiéramos reducir el desempleo igualmente habría que resarcirlo. En ambos casos habría que compensar, habría que igualar en sentido opuesto los efectos de una variable sobre la otra. Nuestro idioma no tiene una expresión tan exacta como la que tiene el inglés para representar este hecho. Nos referimos al concepto de *trade off*. La curva nos enseñaba que había un *trade off* entre inflación y desempleo; no podíamos reducir una variable sin aumentar la otra.

Sin embargo, en medio de esa recesión se detectó lo contrario: la coexistencia de inflación con desempleo. Ahora no era excluyentes. En consecuencia, hubo la necesidad de un nuevo constructo que representara “fielmente” este nuevo hecho. Epistemológicamente expresado: el viejo constructo de la curva de Phillips fue falsado. Aunque Phelps y Friedman había anticipado objeciones a la curva previamente, la recesión probó que esa curva ya no representaba

fielmente la inédita realidad económica. En otras palabras, la recesión refutó la curva; en términos poppereanos, la recesión fue el falsador de la curva de Phillips. Como era de esperarse, esta falsación tenía que dar origen a un nuevo constructo. Nació así la famosa *estanflación*.

De manera similar, la expansión estadounidense entre 2001 y 2007 también involucró el surgimiento de un nuevo hecho económico hasta entonces desconocido por la teoría económica: el crecimiento con desempleo. Antes de esa expansión, la teoría económica enseñaba sin inconveniente alguno, sin titubeos de naturaleza alguna, que ambas variables, crecimiento económico y empleo, se movían en la misma dirección. De hecho, en la expansión previa, en la que ocurrió entre 1991 y 2001, la más larga en la historia económica de Estados Unidos, el crecimiento económico estuvo *acompañado* por un aumento del empleo. Había sido tan inmutable esta relación que la teoría económica había incorporado en sus textos el constructo de la regla de Okun para representar fielmente ese hecho económico. Pero ¿qué pasó en la expansión del 2001-2007? De nuevo, surgió un hecho inédito, ignorado, hasta entonces.

El ciclo epistemológico se reprodujo: la expansión de 2001-2007 devino el falsador de la regla de Okun. Ese constructo resultó obsoleto en la nueva realidad económica. Ahora la nueva realidad clamaba por un nuevo constructo que la representara: se le denominó *jobless recovery*: traducido al nuestro idioma, *crecimiento con desempleo*.

Este nuevo hecho, emparejado con este nuevo constructo, disparó una de las controversias más interesantes en el debate económico: explicar los componentes causales de la novedad. Un candidato inmediato que fue postulado para explicar este fenómeno fue el famoso *outsourcing*. Dado que este es un tema muy extenso, requeriría demasiado espacio para explicar la riqueza del debate (véase Maldonado-Veloza, 2013, 2008, 2006).

### **3. El contexto epistemológico y los constructos universales**

Los dos ejemplos anteriores nos conducen a los flujos de análisis en los que la epistemología ha pasado largos periodos examinando el mismo problema. Con su acostumbrado rigor, Max Weber expresó

la misma idea: los constructos, que en su teoría fueron denominados “tipos ideales”, siempre se ven forzados a transformarse por la vía de la “expansión y cambio del horizonte científico” (1946, p. 144).

Más que darle el tratamiento de fatalidad a esta volatilidad de los referentes reales, lo que hay que hacer es tomarla como una característica óptica propia de las ciencias sociales y aceptarla en su carácter genuino. Una vez aceptado este atributo, es fácil comprender por qué Weber terminó usándola para introducir su concepto de “progreso de la ciencia cultural”. En lugar de tomar la tensión de una representación pretérita que deviene obsoleta como un defecto, Weber le atribuyó la tarea de ser la responsable de darle el carácter de progreso a la ciencia. Es esta tensión la que imprime progreso a la ciencia. Dice Weber: “Es el resultado de la reconstrucción perpetua de aquellos conceptos con los que buscamos comprender la realidad” (Weber, 1946, p. 105).

En consecuencia, examinar el devenir de los constructos en la economía, la administración y la contabilidad involucra ilustrar la biografía de todo lo que acontece en las vidas de los constructos. Implica mostrar cómo se han visto forzados a transformarse, a expandirse, a mutar, a desaparecer y a darle paso a otros nuevos. Como todo horizonte, el científico, en términos de Weber, se desplaza constantemente; jamás podremos alcanzarlo y nos conduce a concluir que es una propiedad óptica de los referentes de las ciencias sociales. Obviamente, los referentes de las ciencias naturales también están sujetos a la misma propiedad pero no creo que haya inconveniente alguno en afirmar que son relativamente menos volátiles que los de las ciencias sociales.

Si esto es así, si un enfoque ontológico nos permite calmar nuestras angustias imaginarias, mostrar que nuestras frustraciones no son justificables, que hay que aceptar esos atributos ópticos de las ciencias sociales, entonces, ¿no estaríamos en el riesgo de pasar a otra angustia y a otra frustración? ¿No estaríamos más que posponiendo el arribo de una nueva frustración? ¿Por qué? Porque si así son las cosas, si nuestra vida intelectual se nos va en perseguir lo inalcanzable y si una vez que logramos capturarlo, una vez que conseguimos representarlo apropiadamente, en plena celebración de nuestro éxito, nos llegan noticias de que la representación devino obsoleta por el dinamismo del referente, entonces ¿no

estaríamos siendo amenazados por una nueva frustración?

De ser así, llegaríamos así a una pregunta sombría: ¿tiene sentido que en las ciencias sociales dediquemos nuestros descomunales esfuerzos para conseguir éxitos tan efímeros? Al igual que el ingenioso hidalgo don Quijote de la Mancha, ¿no estaríamos padeciendo “la más espantable y jamás imaginada aventura de los molinos de viento, con otros sucesos dignos de feliz recordación”? ¿No estamos emprendiendo batallas intelectuales contra gigantes inexistentes? ¿Estamos condenados a la misma fatalidad, pero en sitios distintos a los del horizonte manchego? Valga la redundancia para enfatizar su carácter, pero ¿qué sentido tiene en las ciencias sociales que intentemos construir teorías *generales*, “sistemas conceptuales en *general*”, como los llama Weber, si esa tensión jamás va a desaparecer? ¿Para qué tantos intentos de universalidad, si ya conocemos de antemano que nos dirigimos hacia lo pasajero?

Ya conocemos la respuesta: sí, tiene sentido. La respuesta es “natural”; no desfalleceremos, no descansaremos; seguiremos formulando constructos teóricos, generales, seguiremos haciéndolo a pesar de todo, pues en esto se nos va la vida. Guardando las respectivas distancias, todos emprendemos búsquedas quijotescas. Así se define nuestra investigación social: ejercemos un infinito enroque entre constructos pasados y presentes; entre hechos pasados y hechos presentes, entre constructos viejos y realidades nuevas, entre constructos nuevos y realidades viejas.

También podemos observarlo desde el lado positivo. El hecho de que el “horizonte científico” webereano sea percedero, y el hecho de que la volatilidad de los constructos haga variar “el contenido de la cultura misma” (Weber, 1946, p. 105) nos debe llenar de orgullo y causar alegría y satisfacción, pues, entre otras cosas, nos recuerda que somos seres humanos con nuestras limitaciones, desafía nuestro intelecto (y nos da empleo). No es lícito afirmar que William Phillips, el economista que formuló su famosa curva haya fallecido en 1975 frustrado por la brutal realidad de la recesión en la que nació la estanflación y que falsó su curva. Tampoco es desacertado afirmar que el National Bureau of Economic Research esté desesperado con la nueva correlación entre crecimiento y desempleo. Estamos acostumbrados a estos



constantes desafíos.

Desde Popper, también somos poppereanos. Todos sabemos que nuestros resultados serán falsados algún día y que nuestra vida intelectual tendrá los famosos "quince minutos de fama". Pero así nacen los problemas de investigación; los nuevos problemas de investigación. Siempre refutaremos a alguien; otros colegas nos refutarán y daremos pie a que el desafío a nuestros discípulos prosiga su camino: "¡Cuidado con el discípulo que no supere a su maestro!"

Entonces, tenemos varias premisas que han venido configurando el argumento en desarrollo. ¿Seguiremos buscando constructos universales? Aquí también contamos con respuestas apropiadas. Autores tan distintos como Karl Marx y Max Weber están de acuerdo en oponerse al uso de constructos excesivamente abstractos en las ciencias sociales o culturales como las denominó Weber.

La obstinada oposición de Marx a la formulación y uso de constructos económicos que fueran independientes de contenido social e histórico es ampliamente conocida y famosa. Y digámoslo sin mezquindades: este uno de sus legados que ha pasado sin inconveniente alguno a la filosofía de las ciencias sociales, a la epistemología general y a la lingüística, entre otras. Esa firme oposición es famosa por dos motivos: por el papel que desempeñó en sus propias investigaciones y por la sugerencia epistemológica de que hay que diferenciar las ciencias sociales y las naturales en este aspecto concreto.

Dado que la estabilidad de los hechos naturales es menos volátil que la de los hechos sociales, y dado que sus constructos tienen una validez mucho más extensa que la de las ciencias sociales, es obvio que la maximización de la abstracción sea un componente característico de esas ciencias. Su alto grado de abstracción tiene preeminencia sobre las ciencias sociales; y, más importante aún, ha conducido a éxitos espectaculares en la formulación de sus constructos.

Sin embargo, lo que es cierto para las ciencias naturales no lo es para las ciencias sociales. Es conocida la notable objeción de Marx: nada sacamos con formular constructos que sean válidos en la época de los griegos clásicos, y en el sistema capitalista moderno,

cuando lo que queremos es explicar el capitalismo moderno. Por este motivo, el excesivo grado de abstracción no debería ser bienvenido en las ciencias sociales.

Paradójicamente, Max Weber suscribió el argumento: “Cuanto más “generales”, es decir, cuanto más abstractas sean las leyes, tanto menos pueden contribuir a la imputación causal de fenómenos *individuales* y, más indirectamente, al entendimiento de la significación de los eventos culturales” (énfasis en el original, Weber, 1946, p. 79).

Otra extensión del mismo argumento ha entrado a la lingüística. No es casual que los lingüistas hayan distinguido entre dos propiedades cruciales de los constructos: extensión e intensidad (no “intención”). Cuanto menos intenso sea un constructo (es decir, cuanto más simple y abstracto sea), más grande será su extensión (es decir, el número de referentes reales que le corresponden) y, viceversa, cuanto más intenso sea un constructo (es decir, cuanto más complejo y menos abstracto sea), menor será su extensión. Al constructo “hombre” (excesivamente abstracto, “simple” y poco intenso) le corresponden infinitos referentes; en cambio al constructo “hombre casado, de veinticuatro años, vecino mío, que habita en el apartamento siguiente”, por ser más intenso (tiene más modificadores que “hombre”) ha reducido la extensión a un solo referente.

En conclusión preliminar, este es el motivo principal por el cual el monismo metodológico tiene inconvenientes. Sin embargo, no perdamos de vista el aspecto ontológico del argumento que venimos configurando. Decíamos que el carácter problemático de la volatilidad ha sido examinado por otros filósofos y científicos sociales.

Con su habitual rigor y elegancia, el filósofo español Ortega y Gasset resumió este problema epistemológico en sus *Notas* de 1933: “es una pena esta manía de huir que las cosas tienen” (p. 25). Douglass North (2007), premio Nobel en Ciencias Económicas en 1993, también tuvo el mismo cuidado en relación con este argumento en su distinción entre un “mundo ergódico” y un “mundo no ergódico” para destacar ausencia o presencia del factor temporal en la abstracción de la teoría económica. Le Brun (2004) nos dice que la realidad “nunca está en un mismo lugar”

y que los conceptos pueden devenir “agua estancada” (p. 65). Nietzsche aseveró que los constructos petrifican el devenir cuando la ciencia define. Y Rabelais nos recuerda cómo, Antífanes, en la filosofía de Platón hacía referencia a la circunstancia de que las palabras, al ser pronunciadas en algún país durante un severo invierno, se congelaban, se helaban y dejaban de oírse. Así, para Platón era difícil que lo que enseñaba a los jóvenes pudiera ser entendido al crecer. Finalmente, la disciplina de la contabilidad ha diseñado soluciones brillantes para resolver los problemas de la temporalidad de sus constructos. El constructo de valor razonable es una brillante solución a los vacíos representacionales del costo histórico en relación con su incapacidad para representar cambios en los referentes económicos con los que se relaciona.

#### **4. La temporalidad de los hechos de la administración y la contabilidad**

Los ejemplos también son innumerables en la administración y la contabilidad e igualmente proporcionan ilustraciones importantes de la tensión entre la realidad y los constructos que las representan.

No es lo mismo el viejo concepto de “cadena de valor económico” en tiempos de Marx que el nuevo constructo. Hoy en día hay que incorporar a la cadena de valor la Investigación y Desarrollo (I&D), el diseño innovador, las técnicas de mercadeo (*marketing*), la atención al cliente (*customer service*), los sistemas de información administrativa y contable, el cumplimiento en la entrega de los productos (aun cuando el producto sea de excelente calidad y esté diseñado para satisfacer las preferencias del cliente, las firmas ya saben que él las puede castigar si aquellas no entregan las mercancías a tiempo).

La estructura misma de economías enteras se ha modificado. Por ejemplo, en Estados Unidos 76,8% de su PIB está constituido por servicios (la industria representa 22,1%). Esto implica nuevos desafíos a los sistemas de representación de la información contable y contribuye a producir anquilosis en sus constructos. Firmas como Federal Express, DHL o Zoom ilustran el alto grado de especialización en la nueva división del trabajo dentro de esa cadena de valor.

Incluso el famoso “salto mortal” que daba la mercancía entre

la puerta de la firma y el aterrizaje en el mercado se ha modificado desde que Marx lo hiciera famoso, pues ya no se puede hablar de “un salto mortal”, sino de un “múltiples saltos mortales”, pues los riesgos asociados al fracaso no solo están relacionados con las diferencias entre valor y precio, sino con la diversidad de componentes que hay que tomar en cuenta para minimizar todo tipo de riesgos.

Igualmente, los gerentes y administradores de las organizaciones hoy en día son considerados como parte de la “orientación al cliente” interna, pues ellos también puedan castigar al responsable de las deficiencias de los informes contables, por ejemplo, de la misma manera como los clientes “externos” pueden castigar a la firma. La distinción entre contabilidad administrativa y financiera no es casual y refleja esta nueva realidad.

Otro ejemplo notable lo configuran los famosos *recalling* (retiros de productos del mercado) por ser defectuosos ilustrados por los de Tylenol (1982), Ford y Firestone (2000), Mattel (2007) y Toyota (2010) (Magnet, 1992; citado en Hansen y Mowen, 1996, p. 6). La calidad total y las rutinas de escanear los archivos de los clientes para verificar los reclamos de los clientes ilustran de igual manera la nueva realidad. En conclusión, la vida económica también está llena de devenir. Los ejemplos pueden ampliarse indefinidamente.

## **5. Los estudios sobre el talento y algunos de sus desafíos epistemológicos**

En su ya clásica revisión crítica del 2006, Lewis y Heckman llegaron a la conclusión de que no hay datos que apoyen los argumentos de los practicantes de la gerencia del talento. Igualmente, entre sus hallazgos mostraron que “[h]ay una molesta falta de claridad en relación con la definición, el objeto de estudio y los objetivos generales de la gerencia del talento” (Lewis and Heckman, 2006, p. 139).

Como ilustración de la confusión, los autores mostraron que sintagmas como “gerencia de talento”, “estrategia de talento”, “gerencia de sucesión” y “planeación de recurso humano” se usan indistintamente en la literatura. Entre otras cosas, esto implica confundir proceso, producto y decisiones (2006, pp. 139-140). Es decir, no hay claridad sobre cuáles son los referentes reales que le

corresponden a cada uno de los constructos. En el contexto de la literatura de los practicantes de la gerencia del talento, se repite la confusión de los términos.

En su artículo encontraron tres corrientes de pensamiento en relación con la gerencia de talento. En primer lugar, está la de quienes la definen como “una colección de prácticas del departamento de recurso humano, de funciones, de actividades o de áreas especializadas tales como reclutamiento, selección, desarrollo y gerencia de carrera y sucesión” (2006, p. 140).

En segundo lugar, encontraron la perspectiva que se enfoca principalmente en el concepto de un *acervo de talentos (talents pool)* y, finalmente, la que se enfoca en el *talento de manera general* con dos subdivisiones. La primera considera el talento general como “un bien no calificado y como un recurso para ser gerenciado primariamente según sus niveles de desempeño” (p. 140). Desde esta concepción la práctica consiste en la búsqueda, contratación y compensación diferenciadas, independientemente de los papeles que desempeñen los empleados en las organizaciones. La segunda subdivisión considera el talento general como un bien indiferenciado y surge tanto de las perspectivas humanistas como de las demográficas (p. 140); es decir, el talento debe ser una función del recurso humano para gerenciarlo hacia un alto desempeño; además, las tendencias demográficas y de los negocios le asignan mucho valor al talento. Obviamente, los autores concluyeron que ninguna de las tres dimensiones es satisfactoria.

Para propósitos de esta investigación, he convertido en objetivos generales de posibles proyectos de investigación las propuestas de los autores:

- [1] Identificar y contrastar los componentes cruciales de la arquitectura de la gerencia de talento que permita configurar una teoría que facilite el desarrollo de modelos completamente especificados.
- [2] Investigar técnicas analíticas en múltiples niveles de la organización que permitan especificar el impacto de las decisiones relacionadas con el talento por vía de un análisis de sistema.
- [3] Desarrollar mediciones y estándares de confiabilidad y validez consistentes con las arquitecturas y los análisis de sistemas de la gerencia del talento. (Lewis and Heckman, 2006, p. 148)

Entre tanto caos teórico, Scullion *et al.* (2010) se arriesgaron y propusieron una definición de la gerencia de talento global. Los autores consideraron que hay dos desafíos para los investigadores sobre el tema. En primer lugar, se necesita ganar claridad en construir consenso en relación con el significado de la gerencia de talento global y en relación con las perspectivas prácticas, conceptuales y teóricas. En segundo lugar, la gerencia del talento global necesita diferenciarse en sí misma de la gerencia de los recursos humanos. En la definición que propusieron se observan cuatro componentes cruciales.

Primero, la gerencia de talento global es una *actividad*. Incluye todas las acciones organizacionales para [1] atraer, [2] seleccionar, [3] desarrollar, y [4] retener los mejores empleados en los papeles estratégicos más importantes en una escala global. La gerencia de talento global toma en cuenta las diferencias tanto en las prioridades estratégicas globales como las diferencias a través de los contextos nacionales de cómo el talento debe ser manejado en los países en los que ellos operan:

La gerencia del talento incluye todas las actividades organizacionales con el propósito de atraer, seleccionar, desarrollar y retener los mejores empleados en los papeles más estratégicos (aquellos roles necesarios para alcanzar las prioridades estratégicas organizacionales) en una escala global. La gerencia de talento global toma en cuenta las diferencias tanto en las prioridades estratégicas globales de las organizacionales como las diferencias a través de los contextos nacionales de cómo el talento debe manejarse en los países donde ellas operan. (Scullion *et al.*, 2010, p. 106)

Nótese que esta no es definición del constructo "talento". Es una definición de una actividad, es decir, de la actividad denominada gerencia de talento.

Otro tema de investigación posible es el de la relación del talento con los recursos humanos. Farndale *et al.* mostraron que es muy poco lo que sabemos sobre la función del recurso humano corporativo en las firmas multinacionales en relación con la gerencia de talento global (Farndale *et al.*, 2010, p. 161). Los autores examinaron el tema desde dos perspectivas: desde los mecanismos de la creciente competencia global por el talento y desde las nuevas formas de movilidad internacional.



Siete años después de la revisión crítica de Lewis y Heckman, en el año 2013 Gallardo-Gallardo *et al.* publicaron otra similar sobre el constructo “talento” en la revista *Human Resource Management Review*. De nuevo, encontraron una confusión en la teoría y en la práctica de la gerencia del talento. Esta vez se enfocaron en lo que aquí hemos definido como los referentes reales del constructo de talento.

Ellos denominaron el primer enfoque como uno de “objeto”. Es decir, encontraron que algunos referentes reales podrían agruparse alrededor de aquellos relacionados con “una habilidad natural”, como el desempeño de funciones con “maestría”, con una actitud vista como “compromiso”, y como “ajuste” (*fit*). Contrastaron el enfoque de objeto con el de “sujeto”: el talento como “todas las personas” (inclusivo) o como “algunas personas” (exclusivo). Obsérvese que ambos enfoques son ontológicos, pues están partiendo de la consideración de los referentes reales que sirven de contrapartida al constructo “talento”.

[1] [Lo que más necesita la gerencia de talento es teoría: tanto por la vía de una profunda revisión de la literatura como por la vía de su desarrollo conceptual. Con ello se podría demostrar “de una vez por todas” que el talento es “un constructo en su propio derecho” que añade valor sobre los constructos relacionados tales como fuerza, superdotación, habilidad y competencia.

[2] Examinar las diferencias en la conceptualización e implementación de la gerencia de talento en los distintas áreas organizacionales, departamentales, sectoriales o por países. Esto implica el objetivo de encontrar evidencia acerca de cómo la gerencia de talento se implementa a lo largo de contextos culturales diferentes y acerca de cuáles enfoques son los más prevalecientes.

[3] Investigar el vínculo entre la gerencia de talento y los productos de empleados específicos y organizacionales. La idea es la de encontrar relaciones entre las decisiones de la gerencia de talento con el desempeño organizacional, la productividad, los beneficios y la posición en el mercado.

[4] Examinar las contribuciones de otras disciplinas vinculadas con el mismo tema para evitar “reinventar la



rueda". (Gallardo-Gallardo *et al.*, 2013)

Collings y Mellahi (2013) expandieron las ideas de Meyers *et al.* (2013) sobre el talento como innato *vs.* adquirido en dos sentidos específicos y los consideraron como posibles temas de investigación: [1] aseguran que hay que trascender los debates sobre exclusión e inclusión; sostienen que el enfoque de las organizaciones debería concentrarse en la maximización de la creación del valor a través de la "calibración del nivel de talento requerido por la organización" y en asegurarse que los talentos sean desplegados en aquellos "empleos estratégicos que tengan la más grande potencial de creación de valor"; y [2] los autores enfatizaron el examen del contexto organizacional en el cual se observa cómo el talento se traduce en desempeño.

La pregunta de investigación que formularon fue la siguiente: ¿El talento es predominantemente un constructo innato, la mayor parte es adquirida, o es un resultado de la interacción entre los componentes (en específicos niveles) de la naturaleza y su cultivo? Encontraron un amplio espectro entre los enfoques y concluyeron que la posición de una organización en ese espectro involucra importantes implicaciones en el ejercicio de la gerencia de las prácticas gerenciales.

Por otra parte, Iles (2013) propuso como tema de investigación que las relaciones entre talento y superdotación debería ser explorado, que debería compararse su identificación y desarrollo en la gerencia y otras disciplinas, especialmente en los deportes y en las artes. La agenda de investigación debería ser multidisciplinaria.

Otro campamento en el que habría que instalarse para emprender investigaciones que tengan en cuenta el estado del arte internacional es el artículo de Dries (2013), pues es una revisión comparativa y exhaustiva de la literatura tanto de la teoría como de posibles agendas de investigación. Es tan importante como los de Lewis y Heckman (2006), de Gallardo-Gallardo *et al.* (2013) y de Collings y Mellahi (2013). Es lícito afirmar que estos cuatro artículos son de lectura obligatoria no solo por proporcionar un panorama bastante amplio de las discusiones, sino por ayudar a identificar algunos problemas ontológicos, epistemológicos, teóricos, y prácticos de la talentología.

Dries identificó en la literatura dos *discrepancias*, las del

practicante *vs.* las del interés académico y las del discurso de la gerencia de talento *vs.* las de la práctica de la gerencia del talento. Igualmente, postularon seis *perspectivas teóricas*: talento como capital; talento como una diferencia individual; talento como superdotación [*giftedness*]; talento como identidad; talento como fuerza, y talento propiamente como la percepción del talento. Similarmente, identificaron cinco *tensiones*: sujeto-objeto; inclusivo-exclusivo; innato-adquirido; *input-output*; transferible-contextual y, por último, algunos *supuestos conjeturales*: acerca de la intuición *vs.* los datos; acerca de los efectos etiquetados “talentosos” y acerca de los efectos de tratamientos diferenciados resumidos por oraciones del tipo “yo conozco el talento cuando lo veo” y otras.

Dries (2013) propuso otros interesantes temas de investigación:

- ¿En cuál teoría existente se está basando la talentología?
- ¿Cómo explicar teóricamente la gerencia del talento?
- ¿Cómo se sobrelapan las teorías del capital humano, de las competencias y del talento?
- ¿Cuáles modificaciones deben hacerse en la teoría del capital humano para que pueda adaptarse o crearse una nueva sobre el talento humano?
- ¿Cómo se pueden combinar las teorías del capital humano y de las competencias para integrar la teoría del talento?
- ¿Es necesaria la formulación de una teoría totalmente nueva sobre el talento humano?
- ¿Qué pasa con el papel que desempeñan sus constructos vecinos como capital humano y competencias?

Esta sola lista muestra que las quejas sobre ausencia de problemas de investigación es simplemente infundada. Alguien podrá quejarse de lo que quiera en el campo de la talentología, excepto por la falta de inventarios y de ideas de investigaciones como buenas candidatas a devenir auténticos nichos de investigación. Aquí hay suficientes ideas para artículos, libros, ponencias o tesis doctorales.

Pero antes de continuar, es necesario abrir un paréntesis aquí, pues el constructo “competencia” ha comenzado a aparecer hace un rato y es necesario aclarar su lugar.

Recuérdese que un problema epistemológico es el de la temporalidad de los correlatos reales. Aplicado al “talento”, la pregunta forzosa es la de la identificación de hechos

organizacionales que justifiquen nuevos constructos. Podría afirmarse que, efectivamente, hay dos hechos económicos totalmente inéditos para la justificación de un nuevo constructo y de una nueva disciplina.

En primer lugar, está el artículo de McClelland (1973) sobre las "competencias" en las organizaciones y, en segundo lugar, está un hecho resumido por Nordhaug (1994). Por ejemplo, en su libro hay evidencias de que la manufactura tradicional es responsable de menos del 30% del empleo en las sociedades capitalistas más avanzadas y está por debajo del 20% en un país escandinavo como Noruega; ahora, el capital físico no es la variable dominante en la determinación de la producción. Por supuesto, las organizaciones fordistas siguen existiendo y son tenidas en cuenta por economistas y gerentes (se puede revisar la reseña de Gooderham, 1995), pero ya podría afirmarse que la naturaleza de la función clásica de producción se ha mutado y que se ha sesgado hacia componentes crecientemente intangibles. En consecuencia, sí hay un hecho económico nuevo: la esencia de la mayoría de las organizaciones no es la de convertir materia bruta en productos tangibles, sino más bien la de actuar como canales para el propósito de convertir recursos humanos en productos, mucho de los cuales son abstractos.

En segundo lugar, cuando se examina la literatura sobre el constructo "vecino" de competencia, uno encuentra el clásico artículo de McClelland (1973), que es considerado el fundador de ese moderno movimiento. Cuando se explora este mundo de las competencias, uno no tarda en darse cuenta que así como no se puede partir del estudio de la economía internacional sin conocer perfectamente el teorema de las ventajas comparativas de David Ricardo, de igual manera, no se puede comenzar el examen de las competencias sin remitirse al clásico artículo de McClelland.

El título de su trabajo original ("Testing for competence rather than for intelligence") ya indica la diferencia de su enfoque en relación con el estado del arte antes de su publicación, pues evaluó la diferencia entre hacer tests por competencias en lugar de hacerlos para evaluar inteligencia. McClelland se dio cuenta de que en la práctica usual en los colegios, en las universidades y en los sitios de trabajo de los empleadores estadounidenses

lo que prevalecía era el ejercicio de los tests de inteligencia y de aptitudes. Igualmente, se dio cuenta del “tremendo poder” que estas pruebas tenían sobre las vidas de las personas jóvenes, pues les “estampaban” los atributos de personas “calificadas” o “menos calificadas” para la vida universitaria (McClelland, 1973).

Es decir, su punto de partida fue haberse dado cuenta de un hecho inédito: que los tests de inteligencia habían tenido el más grande impacto en los colegios, y que estaban cometiendo el peor de los daños en esa área, al “conducir falsamente” a la gente a creer que si a alguien le iba bien en el colegio, entonces ello implicaría que las personas serían más competentes y, en consecuencia, tendrían “más probabilidades de irles bien en la vida debido a algún factor de habilidad real” (p. 13).

Estos hechos le proporcionaron las bases para formular sus preguntas de investigación: ¿por qué las pruebas de inteligencia o aptitud tenían todo ese poder? ¿Qué justificaba el uso de esas pruebas para seleccionar la entrada a los aspirantes a la universidad o los empleos? ¿Sobre cuáles supuestos se basaba el éxito de ese movimiento? (McClelland, 1973; se han suprimido las comillas en las tres preguntas, pues por razones de estilo se cambiaron los tiempos verbales). Además, McClelland sostuvo que el punto crucial era evaluar la validez de los así llamados tests de inteligencia.

De esta manera, la administración de los recursos humanos (como sumatoria de constructos) se ha visto influenciada por una nueva concepción sobre lo que ocurre en las organizaciones. Con el trabajo de McClelland no se quiere afirmar, obviamente, que la inteligencia no intervenga. Si se toma como hecho real lo que Foucault denominó como “acontecimiento”, entonces el éxito (o el fracaso) laboral ahora puede ser explicado por las competencias.

Pero entonces, surgen las interrogantes obligadas: ¿las competencias forman parte del talento? ¿El talento forma parte de las competencias? Obsérvese que el sujeto de la oración sobre del libro de McClelland es el de las competencias; no el de talento. Aun cuando puede asociarse un hecho nuevo con un nuevo constructo como competencia, las preguntas que surgen son acerca de las relaciones del constructo de “competencia” con el de “talento” y con el de “capital humano.” El capital humano, las competencias y

el talento están plenamente justificados. Faltaría por examinar las relaciones entre ellos.

Concluido este paréntesis, de igual manera se puede afirmar que cuando uno se acerca por primera vez al tema de la talentología, uno no tarda en darse cuenta de que hay opciones para todos los gustos, dada la amplitud de los aspectos relacionados con el tema. Hay investigadores que consideran que el talento gerencial puede tener un enfoque exclusivo o uno inclusivo. En consecuencia la discusión comienza a girar alrededor de si el talento debe ser considerado como algo raro, individual, intransferible (enfoque de exclusividad) o si debe ser considerado como algo que todo el mundo tiene.

Basándose en las distinciones de Dries (2013), Meyers y Woerkom (2014) identificaron cuatro filosofías que subyacen e influyen la gerencia del talento: la exclusiva-estable; la exclusiva desarrollable; la inclusiva-estable, y la inclusiva-desarrollable.

Aquí hay varios problemas ontológicos y epistemológicos interesantes. Un primer problema está vinculado con la relación de representación entre el constructo y el referente real. Un segundo problema está vinculado con la relación del constructo "talento" con otros competidores (rivales) como "capital humano" y "competencias". Un tercer problema sería el relacionado con la circunstancia de que el constructo pertenece a por lo menos seis redes de teorías: [1] recursos humanos, [2] sicología industrial y organizacional (I/O), [3] sicología educativa, [4] sicología vocacional, [5] sicología positiva y [6] sicología social (Dries, 2013). Como siempre, la lista de temas de investigación es prometedora y uno no puede dejar de auto invitarse a emprender investigaciones en el área.

Llegamos así a uno de los componentes de la esencia del problema. ¿Cuál es la contrapartida real del constructo "talento"? Es decir, ¿cuál es el hecho biológico, psicológico, individual, humano, que se supone que el constructo está intentando representar? Sin embargo, el problema epistemológico exige aclarar primero la postura ontológica en la que debe basarse, pues obsérvese que existen varios hechos reales que pueden ser candidatos para ser representados por el constructo. La sugerencia aquí es que primero habría que segmentar cuidadosamente los hechos a los

que se refiere el constructo talento. Un componente de la inmensa confusión en la literatura es la circunstancia de que la palabra “talento” es polisémica: designa distintos constructos; cada uno de los constructos designados representa distintos referentes reales, y no se han explicitado apropiadamente esos referentes. Esto obliga la consideración de la investigación de los aspectos lingüísticos, epistemológicos, ontológicos y teóricos.

Este es uno de los motivos por los cuales, cuando se examina la literatura sobre el tema, todo parece un desorden y un caos, pues el constructo “talento” puede asignársele a hechos psicológicos, a hechos propios de las personas y, a su vez, estos hechos pueden ser considerados innatos, potenciales, únicos, idiosincráticos o universales. En cuanto a su elemento dinámico (temporal), el talento puede tener posibilidades de desarrollo y, como era de esperarse, de acuerdo con la concepción teórica que se tenga sobre el talento real, de acuerdo con el constructo y con los supuestos teóricos de los que partamos para examinar el hecho, de acuerdo con la visión ontológica que tengamos, así será la epistemología, así será la representación y así serán las políticas que las organizaciones diseñen para aplicar (y desempeñar) la denominada gerencia de talento. Es una reacción en cadena.

Cualitativamente, el talento puede ser considerado innato o adquirido. Si se le considera innato, entonces no hay nada que hacer, pues el mundo de los empleados se dividiría entre quienes tienen talento y quienes simplemente no lo tienen. Esta visión es excluyente. Hay personas que no entrarán en el subconjunto de los talentosos.

En contraste, si se considera que el talento es adquirido, entonces se abre la puerta a su temporalidad. En consecuencia, podrían pasar dos cosas: que descubramos cierta potencialidad en un individuo y que la podamos desarrollar.

Aquí vale la pena extenderse brevemente y examinar las cuatro perspectivas que formuló Dries. En primer lugar, si postulamos que el talento es *exclusivo y estable*, entonces habrá guerras por el talento. (No es casual que el artículo que se considera como el clásico del área se hubiera titulado *The war for talent*, ver McKinsey, 1997; posteriormente devino libro: cf. Michaels *et al.*, 2001). En consecuencia, de ser así, las organizaciones se fijarán



como objetivos buscar, encontrar, identificar, atraer y retener los individuos talentosos. En una perspectiva en la cual el talento es excluyente, deviene un dato para las organizaciones y por ello estarán dispuestas a emprender esas actividades.

El adjetivo “estable” implica que el individuo en cuestión ya lo posee. Ni siquiera hay que desarrollarlo. En consecuencia, lo que hay que hacer es dirigirse al mercado de talentos y comprarlo. La tarea que surge para las organizaciones es la de identificar estos talentos. “Estable” también implica que dadas las diferencias de inteligencias y competencias, por más que se intente desarrollarlas “masivamente”, las diferencias permanecerán; serán estables. En esta perspectiva, la población laboral se divide en dos segmentos: aquella parte con talento y aquella sin talento. Organizacionalmente, la gente con talento permite que las firmas intimiden y derroten a sus competidores.

En segundo lugar, el talento podría matizarse. Si se considera que sigue siendo *excluyente*, simultáneamente podría admitirse que sea *desarrollable*. En este caso, aun cuando no se tenga ya formado, podría decirse que los individuos tienen potencialidad. De ser así, las tareas de las organizaciones serán las de desarrollar y cultivar esas potencialidades para convertirlas en el talento esperado. Aquí el problema de investigación sería el desarrollo de metodologías para potencializar el talento. Dries sostiene que esta posición se ilustra con la cita de Csikszentmihalyi (1998): “el talento no es un regalo del tipo nada o todo sino un potencial que necesita ser cultivado” (citado en Meyers and Woerkom, 2014, pp. 195-196).

En tercer lugar, si se considera que el talento es *inclusivo y estable*, entonces se parte del supuesto de que todo el mundo tiene talentos particulares. La tarea práctica que nace de aquí es la de identificarlos y usarlos. Las potencialidades también son “estables” debido a que por más que se desarrollen “masivamente”, las diferencias permanecerán. En cada individuo, en todo individuo, residen, habitan, “cualidades positivas” o talentos. En esta perspectiva, el constructo de “talento” es considerado como un universal; como una contrapartida de los rasgos positivos que todos los individuos tienen. (Compárese con la relación de los lingüistas entre extensión e intensión).

Por último, si el talento es considerado como *inclusivo y*



*desarrollable*, entonces todo el mundo puede llegar a tener talento por vía del entrenamiento. La tarea de las organizaciones consistirá entonces en ofrecer ese desarrollo a todos. Parece muy ambicioso (e incluso iluso) considerar que todos los empleados puedan llegar a ser “extraordinarios ejecutantes” (*performers*), pero es una tendencia que existe en la literatura de los practicantes.

Al Ariss *et al.* (2014) han mostrado de igual manera que la investigación sobre la gerencia de talento se ha venido rezagando en relación con las prácticas de los negocios que han venido proporcionando “una visión y un liderazgo” en este campo (p. 173). Citando a Silzer and Church (2009), Nijs *et al.* también han dado cuenta de este hecho al afirmar que “los fundamentos teóricos para la gerencia del talento” basados en su operacionalización del talento “parecen en gran medida ausentes en la literatura académica” (Nijs *et al.*, p. 180). Nijs formuló nueve proposiciones que habría que considerar para que sean válidas las mediciones del talento y para operacionalizar la excelencia. Remito la lectura a ese artículo para una revisión de proposiciones.

Obsérvese entonces que la literatura internacional está convergiendo en todo este desorden teórico y práctico. Hay una gran asimetría entre los negocios y las firmas consultoras que han venido impulsando la práctica de la gerencia de talentos y el campo académico que ha venido examinándolo. También hay propuestas como la del artículo de Al Ariss *et al.* (2014) quienes proponen que el constructo de talento sea considerado como relacional. Esto exigiría que los investigadores tomaran en cuenta relaciones entre los individuos, con las organizaciones, con los organismos y con los contextos nacionales e internacionales que confluyen para configurar la gerencia del talento.

Por último, después de nueve años de la reseña crítica de Lewis y Heckman, la revista *Human Resource Management Review* acaba de publicar un número especial sobre el tema y las “noticias” que trae es que los problemas identificados en la literatura continúan prácticamente siendo los mismos a pesar del intenso crecimiento de las investigaciones: falta de teoría y excesivo énfasis en estudios de caso. La novedad es que ahora la investigación ha tomado rumbos mucho más plurales y menos orientados hacia un enfoque excesivamente gerencial, pues ha dado giros hacia el talento

individual y hacia las limitaciones de nuestro entendimiento de la gerencia del talento. La naciente teoría también se ha venido fragmentando (véase Collings *et al.*, 2015).

## 6. Conclusiones y posibles problemas de investigación

Dadas las eternas restricciones, esta revisión de problemas podría considerarse suficiente como premisas para sacar algunas conclusiones y posibles temas de investigación sobre la talentología. Reunamos las premisas que hemos expuesto hasta ahora, emparejémoslas con algunas conclusiones y listemos posibles problemas de investigación.

[1] En la relación entre constructos y referentes reales y, más particularmente, en los casos en los cuales una representación que era apropiada se rompe cuando el componente dinámico del referente modifica su naturaleza, las forzosas preguntas serán del tipo ¿cuál *hecho* justifica el nacimiento de los nuevos constructos de “talentología”? y ¿cuál es el hecho nuevo que rompió las representaciones previas?

[2] Cada vez que surgen nuevos hechos reales, el ciclo epistemológico se renueva y se repite. Un nuevo hecho falsa el anterior, el viejo constructo deviene obsoleto, surge la necesidad de un nuevo constructo y el constructo nace. Este problema nos guía hacia la identificación de los hechos inéditos que *justifican* el surgimiento de *nuevos constructos*: ¿cuáles constructos se supone que están quedando obsoletos en relación con el de “talento”? ¿El constructo de talento anquilosó el constructo de capital humano? ¿Cuál son las diferencias si ambos deberán coexistir? ¿Cuáles son las relaciones de “talento” con sus constructos vecinos como “competencia” (desde McClelland), “capital humano” y los otros mencionados aquí? ¿Se justifica la preferencia de “talento” sobre capital humano, por ejemplo?

[3] Al suscribirse la tesis kantiana de que los constructos son los dispositivos desde los cuales observamos la realidad: ¿en qué medida las constructos de la talentología nos educan para observar la “nueva” realidad? ¿Nos permiten, efectivamente, observar hechos nuevos? ¿Cómo sabemos

que el nuevo constructo no se trata del “mismo viejo vino en botellas nuevas”?

[4] Debemos considerar los constructos como *soluciones apropiadas* a problemas de representación: ¿por qué el “talento” puede (o debe) ser considerado como una solución teórica? Si es una solución, entonces ¿cuál fue el problema que lo originó? ¿Los constructos de la talentología son realmente soluciones, son una respuesta auténtica a un hecho económico real de la administración y de los recursos humanos?

[5] Además de los problemas de representación propios de la relación entre el constructo “talento” y sus referentes reales, diversos constructos involucrados pertenecen a teorías y disciplinas disímiles: ¿cómo se sobrelapan? ¿Cuáles son las intersecciones? ¿Cómo deberíamos integrar las distintas disciplinas que están involucradas?

[6] El enfoque ontológico ayuda a examinar los problemas epistemológicos; aclarar el problema epistemológico ayuda a guiar la discusión teórica y, con una agenda de investigación teórica, se pueden contextualizar las actividades concretas para la gerencia del talento: ¿cómo es esta reacción en cadena en la talentología? ¿Podemos identificar el problema ontológico y sus consecuencias epistemológicas? En la literatura no hay un consenso acerca de qué es lo que se estudia. En consecuencia, ¿cómo debería definirse el objeto de estudio de la talentología?

[7] Como consecuencia de la confusión ontológica, hay problemas de representación severos; es decir, hay problemas epistemológicos en la relación entre constructos y referentes reales: ¿cuáles son los problemas de representación de “talento”?

[8] Un *spin off* de esta visión ontológica sobre las ciencias sociales en general nos condujo a la pregunta de si son necesarios grados de abstracción tan universales. La respuesta fue negativa. Hay un consenso entre los más diversos filósofos y científicos sociales en relación con el rechazo de un monismo metodológico entre las ciencias naturales y las sociales. Según este argumento, ¿cuáles

deberían ser los grados de abstracción del “talento”? ¿La talentología es universal? ¿Cuál es el grado de menor abstracción que debería aplicarse en la red teórica de la talentología? ¿Cuál es el grado de abstracción de los constructos de la talentología en relación con sus constructos rivales?

[9] La volatilidad de los referentes reales es una evidencia de la teoría de la falsación de Popper en términos generales, pues los constructos se anquilosan. Los constructos que hoy enseñamos mañana podrán ser inútiles. La abstracción también congela y, como se observó, al suprimir el tiempo, la ciencia deviene ergódica; un exceso de temporalidad termina matando el tiempo y una excesiva especificidad del tiempo mata el devenir: ¿cuáles hechos falsarían los nuevos constructos?

[10] Un problema común a todos los artículos de la investigación preliminar ha sido a identificación de falta de teoría. Los constructos y las definiciones padecen de precisión. Hay una contaminación excesiva entre los practicantes de la gerencia del talento y las definiciones y supuestos en los que ellos se basan: ¿cómo integrar estudios tan disímiles en redes teóricas?

[11] Con frecuencia se confunden aspectos del proceso, del producto y de las decisiones de la gerencia del talento, en consecuencia, ¿no deberíamos clasificar apropiadamente los problemas y argumentos correspondientes a cada segmento?

[12] Las relaciones de la gerencia con el talento con la de la gerencia de los recursos humanos también se ha visto afectada. Dado que “el talento es demasiado importante como para dejárselo solo a los departamentos de recursos humanos”, entonces ¿cuáles deberían ser las relaciones de la talentología con las demás actividades gerenciales y organizacionales?

[13] Si las evidencias sobre los datos que “apoyan” los argumentos de los practicantes de la gerencia del talento tampoco son abundantes ¿cómo debemos tratarlos? ¿Cómo justificar esos argumentos desde la teoría? ¿Cómo formular

las correspondientes contrastaciones?

[14] Si la pertinencia de la “talentología” involucra su vinculación con el desempeño organizacional y la creación de valor, ¿cómo son esas relaciones?

[15] Así como hay que distinguir entre proceso y producto, igualmente hay que distinguir entre el marco conceptual y la gerencia del talento como actividad. La gerencia del talento es, en fin de cuentas, una actividad, ¿cuáles son los supuestos teóricos en los que debe basarse como guía?

[16] Dada la riqueza del estado del arte internacional en la literatura, ¿no es más lógico comenzar por su revisión rigurosa y exhaustiva para evitar “re-descubrir la rueda”? Las ideas de investigación no nacen *á la* Robinson Crusoe; aislarnos de las ideas de los demás, de los intentos de discutir y resolver problemas por los demás, del estado del arte internacional, es equivalente a ejercer una filosofía del naufrago. Las ideas de investigación siempre nacen en relación con las de los demás.

[17] Antes de concluir, no es posible terminar este breve recuento sin una advertencia (y una protesta formal) frente a la severa influencia de las competencias en los diseños curriculares. Pareciera que la nueva actividad de “diseño curricular” ha precipitado su entrada a la filosofía de la educación de una manera acrítica y sin un rigor científico, pues hay severas objeciones alrededor de la deformación del constructo “currículo por competencias” en los diseños y en la filosofía de muchos ministerios de educación.

Se está intentando compatibilizar unívocamente el subconjunto de los elementos de las competencias laborales con el subconjunto de las competencias académicas (curriculares) como si se tratara de organizaciones del tipo *politécnico*. Las universidades no son institutos politécnicos; se relacionan con el *universitas*, no necesariamente con fines práctico-utilitarios.

En las universidades enseñamos (e investigamos problemas) que, en principio, no tienen relación alguna con el mercado laboral, ni con posibles aplicaciones a corto plazo ni, mucho menos, con objetivos práctico-utilitarios.

Concentrarse en diseñar currículos que artificialmente busquen hacer corresponder todo lo que enseñemos con lo que necesite un mercado laboral no solo es falso (y falaz), sino una señal de que no se entiende la diferencia entre organizaciones que son *universitarias* y organizaciones que son institutos *politécnicos*. Nosotros no solo habitamos más en los vecindarios de la teoría pura, del conocimiento puro, de la aproximación a la verdad, sino que toda posible *aplicación* posterior, contaminada de fines práctico-utilitarios, siempre ha partido de estos fines “puros”. Douglass North ha definido la Segunda Revolución Económica de la humanidad no la Revolución Industrial, sino la que se dio a partir del siglo XVIII cuya característica crucial ha sido la de enfatizar que ahora los inventos y las innovaciones nacen necesariamente en las universidades; no en las actividades práctico-utilitarias propias de la supuesta Revolución Industrial. Ese tipo de “artesanos aventajados” ya no existen.

[18] Por último, desde Polanyi, hemos aprendido a convivir con su argumento de que un atributo crucial del conocimiento es el de ser tácito. Todo conocimiento tiene componentes personales y tácitos que son totalmente intransferibles. Esto significa, además, que tampoco pueden explicitarse completamente. Son idiosincráticos. Aun admitiendo que fuera posible transmitirlos, ello requeriría excesivo tiempo y recursos para hacerlo. En la literatura sobre el tema se resume en la hoy clásica cita de Polanyi: “nosotros podemos conocer más de lo que decimos”, es decir, conocemos más de lo que comunicamos, podemos aprender más de lo que podemos enseñar. Hay, pues, una asimetría entre lo que sabemos y lo que podemos transmitir. La influencia de Polanyi comenzó de inmediato en la gerencia del conocimiento (*knowledge management*).

Similarmente, desde Nonaka (1991) y Nonaka y Takeuchi (1995) hemos venido observando cómo el conocimiento tácito individual también es un atributo de los contextos organizacionales. Grant (2007) ha afirmado que la innovación exitosa del artículo de estos autores proviene

de la movilización y conversión del conocimiento tácito por cuatro vías de conversión gnoseológica: socialización, externalización, combinación e internalización (el modelo SECI por sus siglas en inglés de socialización, externalization, combination and internalisation (Grant, 2007, p. 174). Si se acepta el argumento de Nonaka y Takeuchi en el sentido de que dieron un gran salto desde un conocimiento creado por individuos a un conocimiento organizacional en el marco de las corporaciones organizacionales; si se acepta que ellos derivaron una nueva teoría de la creación del conocimiento organizacional con una dimensión epistemológica del “conocimiento tácito-explicito” y con una dimensión ontológica de los niveles del conocimiento: individual, grupal, organización e inter-organizacional; si se acepta que ellos tomaron el constructo de conocimiento personal de Polanyi y lo extendieron al conocimiento organizacional, tal como sostiene Grant, entonces ¿hay garantías de que una actividad como la talentología, al nutrirse de los procesos psicológicos, al intentar trascender (e invadir) el conocimiento tácito (e intransferible), tendrá éxito? ¿Hay ventajas en estudiar la forma como los grandes científicos produjeron sus ideas? ¿Cómo produjeron sus constructos? ¿Cómo identificaron una novedad? ¿Cuáles son las ventajas en estudiar la forma como los grandes científicos produjeron sus ideas? ¿Hay ventajas en estudiar la forma como los empresarios se hicieron ricos? ¿Cómo se esparcieron las ideas nuevas?

Por este lado del asunto, pareciera que no habría muchas posibilidades de éxito, pues por tratarse de psicología de la ciencia, es una ciencia externa; externa a la ciencia de la administración. Es idiosincrática a cada una de las experiencias particulares de los individuos, quienes operan bajo la influencia de variables y componentes intransferibles.



## 7. Referencias

- Al Ariss, Akram; Wayne F. Cascio, and Jaap Paauwe [2014]. *Talent management: Current theories and future research directions*. *Journal of World Business*, 49, pp. 173-179.
- Collings, D.; Hugh Scullion, and Vlad Vaiman [2015]. *Talent management: Progress and prospects*. *Human Resource Management Review*, 25, (2015), pp. 233-235.
- Collings, D.. and Kamel Mellahi [2013]. *Commentary on: 'Talent—innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management'*. *Human Resource Management Review*, 23, (2013), pp. 322-325.
- Dries, N. [2013]. *The psychology of talent management: A review and research agenda*. *Human Resource Management Review*, 23, (2013), pp. 272-285. También disponible en: Dries, N. [2013]. *"The psychology of talent management: A review and research agenda."* *Human Resource Management Review*.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.001>.
- Farndale, Elaine; Hugh Scullion, and Paul Sparrow [2010]. *The role of the corporate HR function in global talent management*. *Human Resource Management Review*, 45, (2010), pp. 161-168.
- Gallardo-Gallardo, Eva; Nicky Dries, and Tomás F. González-Cruz [2013]. *What is the meaning of 'talent' in the world of work?* *Human Resource Management Review*, 23, (2013), pp. 290-300.
- Gooderham, Paul [1995]. *Reviewed work: Human capital in organizations: Competence, training and learning*, by Odd Nordhaug. *Administrative Science Quarterly*, 40, 3 (September, 1995), pp. 528-530. <http://www.jstor.org/stable/2393797>.
- Grant, Kenneth A. [2007]. *Tacit knowledge revisited — We can still learn from Polanyi*. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 5, 2 (2007), pp. 173-180.
- Hansen, Don R. and Maryanne M. Mowen [1996]. *Administración de costos: Contabilidad y control*. Traducción de Adolfo Deras Quiñones. México D. F.: International Thomson Editores, S. A. de C. V., 502 pp. [Edición original en inglés, 1995].
- Iles, Paul [2013]. *Commentary on "The meaning of 'talent' in the world of work."* *Human Resource Management Review*, 23, (2013), pp. 301-304.
- Lewis Robert E., and Robert J. Heckman [2006]. *Talent management:*

- A critical review*. *Human Resource Management Review*, 16, (2006), pp. 139-154.
- Magnet, Myron [1992]. *Winning the information revolution*. *Fortune*, (November 30, 1992), pp. 110-117, citado en Hansen y Mowen, 1996, p. 6.
- Maldonado-Veloza, Fabio [2013]. *Los retos del empleo: Las ventajas comparativas en el debate teórico sobre el outsourcing*. *Actualidad Contable FACES*, 16, 27 (julio-diciembre, 2013), pp. 50-68.  
<https://ula.academia.edu/FabioMaldonadoVeloza/Papers>.
- Maldonado-Veloza, Fabio [2008]. *Thomas Friedman y la deslocalización laboral en el 'mundo plano'*. *Actualidad Contable FACES* (Mérida, Departamento de Contabilidad y Finanzas, Universidad de los Andes), 11, 16 (enero-junio, 2008), pp. 47-60.  
<https://ula.academia.edu/FabioMaldonadoVeloza/Papers>.
- Maldonado-Veloza, Fabio [2006]. *Outsourcing y libre comercio: ¿Dilema para Smith y Ricardo?* *Actualidad Contable FACES* (Mérida, Departamento de Contabilidad y Finanzas, Universidad de los Andes), Año 9, 13 (julio-diciembre, 2006), pp. 166-174.  
<https://ula.academia.edu/FabioMaldonadoVeloza/Papers>.
- McClelland, David [1973]. *Testing for competence rather than for intelligence*, *American Psychologist*, 28, 1 (January 1973), pp. 1-14.
- McKinsey & Company en 1997. Posteriormente devino un libro con el título de *The war for talent* de por Michaels et al. (2001)
- Meyers, Maria Christina, and Marianne van Woerkom [2014]. *The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda*. *Journal of World Business*, 49, (2014), pp. 192-203.
- Meyers; M. Christina; Marianne van Woerkom, and Nicky Dries [2013]. *Talent —Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management*. *Human Resource Management Review*, 23, (2013), pp. 305-321.
- Michaels, Ed; Handfield-Jones, Helen; Axelrod, Beth (2001). *The War for Talent*. Harvard Business Press. ISBN 9781578514595.
- Nijs, Sanne; Eva Gallardo-Gallardo; Nicky Dries, and Luc Sels [2014] *A multidisciplinary review into the definition, operationalization, and measurement of talent*. *Journal of World Business*, 49, (2014), pp. 180-191.
- Nonaka, I. [1991]. *The knowledge creating company*. Harvard Business

Review, 69, 6 (1992).

- Nonaka, I. and Takeuchi, H. [1995]. *The knowledge creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press, Oxford.
- Nordhaug, Odd (1994). *Human capital in organizations: Competences, training and learning*. New York, Oxford University Press, 278 pp.  
[http://www.jstor.org/stable/2393797?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/2393797?seq=1#page_scan_tab_contents).
- North, Douglass C. [2007]. *Para entender el proceso de cambio económico*. Traducción de Horacio Pons. Edición económica de Juan Carlos Echeverry. Bogotá: Grupo Editorial Norma, 2007, 261 pp. [Edición original en inglés, 2005.]
- Scullion, H.; D. G. Collings, and P. Caligiuri [2010]. *Global talent management*. *Journal of World Business*, 45, 2 (2010), pp. 105-108.
- Silzer, R., and A. H. Church, A. H. [2009]. *Identifying and assessing high-potential talent: Current organizational practices*, pp. 213-279; in R. Silzer & B. E. Dowell (Eds.), *Strategy-driven talent-management: A leadership imperative*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Weber, Max [1946]. *The methodology of social sciences*. Translated and edited by Edward A. Shils and Henry A. Finch with a foreword by Edward A. Shils. Illinois: The Free Press of Glencoe, 1949, 188 pp. [These essays "were written in the years between 1903 and 1917"].

# Utilidad de la metodología de Maxwell en el diseño de investigaciones

Rodríguez, Cruz del C.; Rodríguez, C. Melody

Recibido: 06-10-15 - Revisado: 08-12-15 - Aceptado: 15-02-16

Rodríguez, Cruz del C.  
Licenciada en Contaduría Pública  
Magíster en Gerencia de Empresas  
Internacionales.  
Doctora en Ciencias Contables  
Universidad Nacional Experimental de  
Guayana, Venezuela  
cruzdelc@gmail.com

Rodríguez, C. Melody  
Licenciada en Ciencias Políticas.  
Magíster en Educación Superior de  
Adultos – Liderazgo.  
Aspirante a PhD Valdosta State  
University, USA.  
Directora del Programa de Estrategias  
Comunitarias. Educación Superior  
para Latinos. Convenio con Armstrong  
State University – Chatham Country –  
Departamento de Educación Estado de  
Georgia – Fundaciones Educativas, USA.  
melorods@gmail.com

El objetivo de la presente indagación es validar el modelo de Maxwell como guía para el desarrollo de una investigación. Al logro del objetivo general fueron planteados tres objetivos específicos como son: 1. Establecer las ventajas del modelo de Maxwell, 2. Identificar el problema y los objetivos de un proyecto de investigación cualitativa, 3. Describir el uso del modelo de Maxwell en el desarrollo de un proyecto de investigación. Se parte de la idea de que el modelo de Maxwell es el más indicado para estructurar investigaciones cualitativas por lo que podría servir de guía a los estudiantes que se inician en los caminos de la investigación. Se tomará como proyecto-modelo para describir la metodología de Maxwell un trabajo ya concluido acerca del desarrollo de un concepto de inclusión social de los latinos en el estado de Georgia que le permita a las instituciones educativas y otros interesados definir e implementar valores y prácticas. Se concluye que el modelo de Maxwell es una estructura que pone a prueba la interrelación e interdependencia entre los componentes del diseño de una manera sistémica, y la organización y categorización de los elementos se facilitan con su aplicación.

**Palabras clave:** Diseño de investigación; modelo de Maxwell; investigación cualitativa.

RESUMEN

The purpose of this paper is to validate the Maxwell model as a guide for developing an investigation. To achieve the main objective were raised three specific objectives: (1) Set the advantages of Maxwell model, (2) Identify the problem and the objectives of a qualitative research project, (3) Describe the use of Maxwell model in the development of a investigation project. It starts from the idea that the model propused by Maxwell is best applicable to structure qualitative papers so it could provide guidance to students initiated in the ways of the investigation. To describe Maxwell's methodology of work was taken as a project-model a paper related to the development of a concept of social inclusion of Latinos in the state of Georgia to allow educational institutions and other stakeholders to define and implement values and practices. It is concluded that the model structure puts Maxwell as test the interrelationship and interdependence between components design in a systemic way, and the organization and categorization of the elements are provided with your application.

**Keywords:** research design; Maxwell model; qualitative research.

**ABSTRACT**

## 1. Introducción

Los procesos de investigación desarrollan en el individuo la capacidad de integrar conocimientos acerca de lo que ocurre en su entorno, detectar situaciones susceptibles de mejora y describirlas. Una vez identificado un problema ese individuo comienza a asociar conocimientos y experiencias previas, y con la ayuda de trabajos de investigación, que en el pasado dieron solución a un problema similar, llega a plantearse desde su posición valorativa una solución posible o hipótesis. Una vez concluido lo anterior, se plantea los objetivos generales y específicos, los que servirán de base para el diseño de la investigación, que en otros términos representa: cómo lo hago, cómo lo mido y cómo lo verifico. En esta etapa es de vital importancia poder contar con herramientas que permitan al investigador generar una estructura sistémica con los componentes necesarios que conduzcan a los resultados, los que una vez obtenidos han de ser organizados y analizados de manera sistemática a fin de poder concluir y recomendar.

A pesar de que el conocimiento metodológico ha sido consciente de los pasos en el proceso de indagación, en Venezuela la investigación científica, tan útil para el desarrollo de un país,

se ha dificultado porque el ejercicio de investigar no se inicia en los primeros niveles de formación de los individuos. La Ley de Educación Venezolana (2009), en su artículo 14 establece que:

La didáctica está centrada en los procesos que tienen como eje la investigación, la creatividad y la innovación, lo cual permite adecuar las estrategias, los recursos y la organización del aula, a partir de la diversidad de intereses y necesidades de los y las estudiantes.

Algunos esfuerzos se han venido realizando en el sistema educativo: a los estudiantes del sub sistema de educación diversificada se les exige la elaboración de un proyecto como requisito para graduarse de bachiller en la República Bolivariana de Venezuela, el cual han de presentar cinco meses antes de culminar todas las asignaturas del pensum de estudio; instituciones, especialmente privadas, disponen de profesores con formación en metodología de la investigación que apoyan a los estudiante en el proceso de elaboración de dicho proyecto; otras por el contrario, no poseen esas facilidades y los estudiantes no logran desarrollar habilidades investigativas.

En el sistema universitario, especialmente en las ciencias sociales, son pocas las carreras que exigen la realización de una investigación para la obtención de un título de licenciado o su equivalente. En las ciencias puras algunas facultades requieren la elaboración de una investigación o trabajo de grado para el conferimiento del título. Una vez que el estudiante egresa como profesional en las universidades nacionales y decide continuar su proceso de formación, incursionando en una especialización, maestría y doctorado, las universidades nacionales, de acuerdo con la normativa, exigen la elaboración de una investigación.

La normativa general de postgrado para las universidades e institutos debidamente autorizados por el Consejo Nacional de Universidades (CNU), en su artículo 4, establece dentro de sus finalidades la formación de investigadores que apoyen el desarrollo de la ciencia y la tecnología en el país. También en su artículo 14 están establecidos los requisitos para la graduación de especialistas. Para obtener el grado de Especialista se exige la elaboración de un trabajo especial de grado: "el trabajo especial será el resultado de una actividad de adiestramiento o de investigación que demuestre el manejo instrumental de los conocimientos obtenidos por el



aspirante en la respectiva área" (CNU, 2001).

El artículo 15 de la misma normativa expresa que, la formación metodológica para la investigación ha de considerarse en el diseño de un programa de maestría. La obtención del grado de Magíster requiere de la aprobación de un trabajo de grado, en el cual el participante ha de demostrar el dominio de los métodos de investigación y que constituya un aporte al acervo del conocimiento.

Los requisitos para la obtención del grado de doctor están contenidos en los artículos 17 y 18 de dicha normativa y su finalidad es capacitar al participante en la realización de "trabajos de investigación originales", denominados tesis doctorales, y de acuerdo con la normativa: "deben constituir un aporte relevante a la ciencia, la tecnología o las humanidades y reflejar la formación científica del autor" (CNU, 2001).

A pesar de que la Ley de Educación establece la formación para la investigación en los diferentes sub sistemas educativos, el estudiante, en muchas ocasiones, no logra vivir experiencias investigativas y cuando le corresponde asumir esa responsabilidad, porque la normativa de los estudios así lo exige, "entra en una especie de dimensión desconocida, llena de temores, dudas, desmotivación, es decir, se torna una especie de pesadilla colectiva" (Gómez, 2013, p. 278).

Como resultado de limitaciones para la investigación y desconocimiento de modelos, métodos y herramientas, en la mayoría de los programas de postgrado en Venezuela el porcentaje de estudiantes que logran graduarse una vez aprobados sus trabajos de investigación no es el esperado por las instituciones, lo que incide en una baja productividad académica. Algunas investigaciones han venido abordando el problema y planteando soluciones. La Dra. Elizabeth Valarino ha dedicado esfuerzos al análisis de la situación; en su libro *Tesis a tiempo* (1997), discute acerca de las causas y consecuencia, aportando soluciones para encarar el problema. Además, ha establecido el término TMT (Todo Menos Tesis), destacando los problemas a los cuales se enfrentan los estudiantes a la hora de pensar una investigación. Sus hallazgos y recomendaciones están sustentados por un estudio longitudinal que realizara durante nueve años, encontrando que de los participantes que se inscriben en los estudios de postgrado



sólo se gradúan entre 10 y 12 %. En entrevista realizada por el periódico Letras de la Universidad Central de Venezuela) (UCV), respondió:

Este es un problema multifactorial. Dentro de las variables de personalidad descritas en el síndrome, la postergación funciona como una muy relevante al igual que la falta de motivación hacia la investigación, a veces convertida en fobia, no solo por parte de los estudiantes sino de los tutores. Los tutores no están formados para enseñar a investigar ni a supervisar tesis. (Valarino, 2009, p.1)

Los estudiantes, en la mayoría de los casos, van aplazando el inicio de su investigación para después de culminar la carga académica y pretenden abordarla sin la guía de los diferentes docentes, quienes podrían recomendarle el uso de los modelos, métodos y herramientas tan necesarios para la construcción de sus tesis. De acuerdo con Gómez (2013):

hay factores o herramientas que resultan fundamentales conocer y dominar antes de iniciar un trabajo de investigación, estas van desde el conocer o saber cómo obtener información clave y necesaria para iniciar el estudio de un fenómeno, esto va desde saber aplicar instrumentos y técnicas para captar y observar la realidad objetiva de los estudios y mucho más importante saber qué hacer con dicha información recaudada, es decir, sistematizar la misma y sacar de ella lo provechoso y descartar lo improductivo para la investigación. (p. 285)

De acuerdo con las opiniones de algunos investigadores referidos con anterioridad, el desarrollo de habilidades para la investigación exige que los estudiantes puedan conocer y aplicar herramientas que faciliten la construcción del diseño de su investigación, y ayuden a establecer las relaciones que se darán en el proceso, dependiendo del tipo de investigación que se aborde.

El inicio de una investigación con paso seguro exige que el estudiante tenga claro el tipo de investigación que desea, sea cuantitativa o cualitativa, y es de vital importancia que el investigador pueda contar con un mapa o diseño que le sirva de guía para la realización de la investigación. De acuerdo con Patton (2002, p. 39), prever un marco general para la acción y toma de decisiones permite integrar actividades y tareas direccionadas hacia el objetivo que se desea alcanzar.

Atendiendo a la necesidad de apoyar con herramientas la

realización de los trabajos de investigación, sean estos a nivel de especialización, maestría o doctorado, se formula la siguiente interrogante: ¿cuál modelo o guía es el más adecuado para el diseño de una investigación? Mediante la asociación de los conocimientos disponible se plantea la siguiente hipótesis: El modelo de Maxwell es el más apropiado para el desarrollo de una investigación. Así, el objetivo de la presente investigación es: validar el modelo de Maxwell como guía para el desarrollo de una investigación. Para el logro del objetivo planteado se plantean tres objetivos específicos: 1. Establecer las ventajas del modelo de Maxwell. 2. Identificar el problema y los objetivos de un proyecto de investigación cualitativa. 3. Describir el uso del modelo de Maxwell en el desarrollo de un proyecto de investigación.

## **2. Modelo de Maxwell**

Los modelos cualitativos han venido evolucionando a través del tiempo. Grady and Wallston (1988), referido por Maxwell (1996, pp. 1-2), concluyeron que las primeras investigaciones cualitativas usaron una estructura lineal; luego un enfoque no lineal, integrativo e interdependiente más fácil de aplicar debido a que, cada uno de los elementos de la investigación mantienen la flexibilidad necesaria para ser modificado o ajustado de acuerdo con las necesidades del estudio. Los procesos lineales diseñados dentro de una secuencia paso a paso no permiten establecer una relación cíclica, es por ello, que en el diseño de investigación que sirve como ejemplo en el presente estudio se consideró el modelo de Maxwell, ya que permite la reflexión en cada una de las partes del proceso.

Los estudios cualitativos de acuerdo con Maxwell (2005, pp. 2-3), carecen de tipologías elaboradas y las que existen se basan en un número limitado de características, lo que no permite aclarar el funcionamiento real y las interrelaciones de las partes y componentes del diseño. A partir del concepto de diseño podría decirse que los componentes deben guardar armonía, promover la eficiencia y contribuir al logro del objetivo. Para el autor la mayoría de los trabajos sobre diseño de investigación utilizan una concepción diferente de lo que es un diseño, pues se presentan como un plan o protocolo para llevar a cabo experimentos científicos. A

pesar de que algunas perspectivas de diseño se presentan como circulares, “todas son esencialmente lineales en el sentido de ser una secuencia unidireccional de pasos, desde la formulación del problema hasta las conclusiones” (p.2). Grady y Wallston (1988), citado por Maxwell (2013, p.3), lo denominan modelo tradicional, el cual corrigieron incorporando elementos al espacio de decisiones, agregando las categorías de problemas, fenómenos e intereses particulares del investigador. Para Maxwell el modelo tradicional no representa la lógica y proceso de la investigación cualitativa, en la que los componentes podrían ser reconsiderados o modificados a partir de cambios en el proceso de la investigación. Hammersley y Atkinson (1983), citado por Maxwell (2005, p. 2), consideran el diseño de investigación como un proceso reflexivo que ha de tomarse en cuenta en cada una de las etapas.

En su libro *Diseño de investigación cualitativa: enfoque interactivo*, Maxwell presenta una estructura interconectada y flexible, mostrando los componentes del diseño y las relaciones entre ellos con una estrategia coherente y manejable entre sus componentes; considerando las implicaciones de cada uno de ellos, desde una aproximación sistémica: “El diseño de investigación es como una filosofía de vida: nadie está sin una, pero algunas personas son más conscientes de la suya y en consecuencia son capaces de tomar decisiones más informadas y consistentes” (Maxwell, 1996, pp. 2-3).

Investigaciones recientes han venido estudiando la importancia de diseñar una estructura coherente cuando se aborda un proceso de investigación, destacando la utilidad del modelo de Maxwell. Por su parte, Marshall y Rossman (2006), muestran la estructura como una guía para la organización y un apoyo para argumentar la significación de un estudio. Ravitch y Riggan (2012, 2016), se apoyan en dicho modelo para presentar una estructura conceptual que utilizan como mecanismo para alinear la revisión de la literatura, el diseño de la investigación y la metodología.

### **3. Problema y objetivos de un proyecto de investigación cualitativa**

Para destacar las posibles ventajas del Modelo de Maxwell, se hizo uso de una investigación anterior, Rodríguez (2014), buscó

dar respuesta a la interrogante ¿Cómo poner a la disposición de quienes toman las decisiones en el estado de Georgia (EUA), de un cuerpo de conocimientos que les permita entender la inclusión social de los latinos, a fin de que éstos sean beneficiados con las decisiones que les otorga derechos dentro del sistema educativo? El objetivo fue desarrollar un concepto de inclusión social de los latinos en el estado de Georgia que le permita a las instituciones educativas y otros interesados definir e implantar valores y prácticas. Los resultados de este estudio también aportarán un cuerpo de conocimiento para las fundaciones u organizaciones sin fines de lucro y a otros grupos de interés que se relacionen con el sistema educativo, creando uniformidad en relación con las prácticas de inclusión hacia esa población emergente en el estado de Georgia.

Con el objeto de validar el concepto se utilizó un método mixto para el diseño, utilizando elementos cualitativos y cuantitativos. Primero, la revisión de la literatura se inició con las leyes, reglas, mandatos, políticas y teorías que le han venido dando legitimidad a la inclusión social de los latinos en el sistema educativo en los Estados Unidos de América (EUA). Segundo, se aplicó una encuesta para conocer el punto de vista y opinión de cuatro grupos dentro de las poblaciones que tienen conocimientos y experiencias acerca de la problemática que se relaciona con la educación de los latinos en ese estado: a) Profesionales que han trabajado en programas de apoyo a los estudiantes latinos y que están ubicados en la sede central, departamentos de educación en Atlanta. b) Directores de fundaciones quienes están dirigiendo programas educativos de apoyo a los latinos en el estado de Georgia. c) Presidentes de universidades del estado de Georgia donde se desarrollan programas de apoyo a esa población. d) Latinos graduados con el apoyo de esos programas. Los resultados de las entrevistas fueron tabulados y de acuerdo con la frecuencia se convirtieron en datos numéricos que se mostraron en cuadros y gráficos.

Ambas fuentes de datos e información permitieron desarrollar y validar el concepto de inclusión social, utilizando herramientas cuantitativas y cualitativas. De acuerdo con Creswell and Plano Clark (2007, p. 5): "la combinación de un enfoque cuantitativo y cualitativo proporciona un mejor entendimiento de un problema

de investigación, que ellos por separado no pueden aportar”.

Dentro del estudio los elementos cualitativos le dieron sustento al desarrollo de la primera aproximación del concepto de inclusión social. Luego ese concepto fue desglosado en sus componentes para elaborar un instrumento de recolección de información (organizado en categorías y sub-categorías), aplicado a las diferentes informantes en una entrevista. Los datos fueron obtenidos dentro del sistema educativo del estado de Georgia y algunos relacionados. Los resultados se sumaron de acuerdo con la frecuencia de ocurrencia en las respuestas, para llevarlos a una escala numérica. Los resultados se mostraron en tablas y gráficos.

#### 4. Aplicación del modelo al proyecto de investigación.

En el gráfico 1 se pueden observar los componentes del diseño de la investigación.

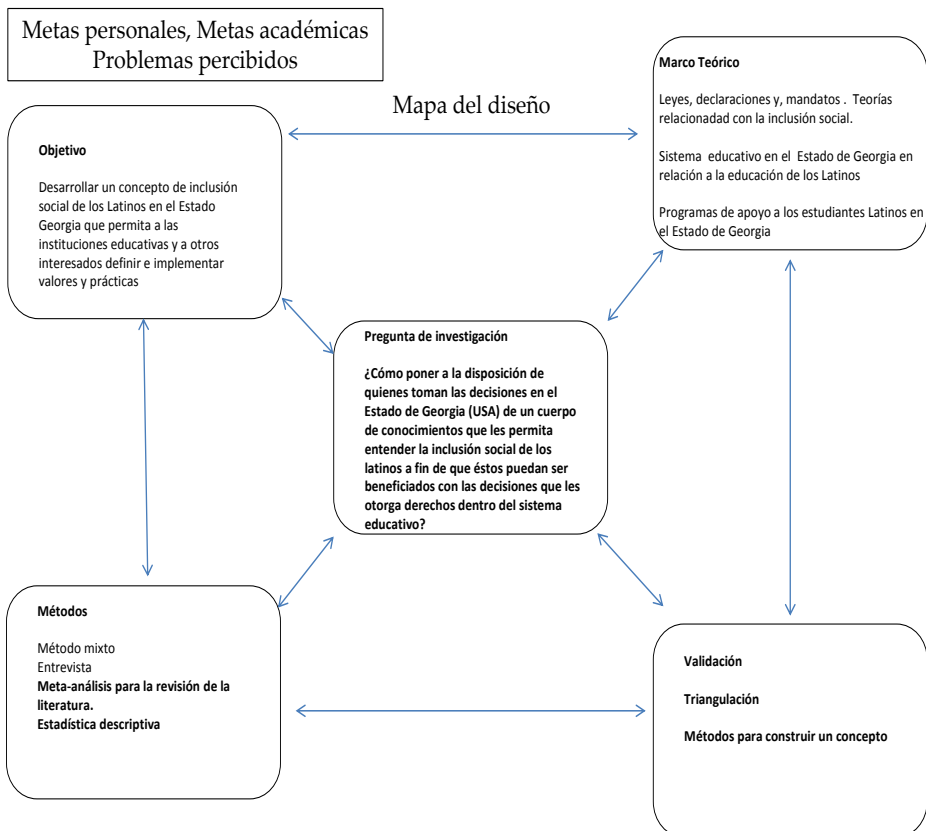


Gráfico 1. Diseño de la investigación. Fuente: Basado en Maxwell (2013, p.9)

Como se observa en el gráfico 1, el enfoque de Maxwell permitió que el diseño de la investigación fuera sistemático y flexible, con el fin de incluir reconsideraciones a lo largo de estudio que le permitieron al investigador mayor acercamiento y participación en el proceso. Además, se pueden observar las relaciones entre los componentes que podrían ayudar a reenfocar o ajustar cualquiera de ellos, permitiendo determinar con claridad cómo se afectan los otros a partir de cualquier cambio. En el caso de la investigación que sirve de ejemplo, se visualiza el enfoque interactivo del diseño de la investigación, considerando: Objetivos, marco teórico, pregunta de investigación, métodos utilizados en el estudio, mecanismos de validación de la información; así como metas personales, metas académicas y la identificación de los problemas que podrían surgir.

#### **4.1. Los objetivos**

Son determinados a partir del problema y la posible solución, hipótesis o respuesta a la pregunta de investigación; guía el diseño de la investigación, además, “justifican el estudio, permiten explicar los resultados para dar soporte a las conclusiones... tus objetivos inevitablemente determinan la descripción, interpretación o la creación de una teoría en tu investigación” (Maxwell, 2013, p. 23). En la investigación seleccionada como ejemplo, los objetivos del estudio ayudaron a la definición del método, la revisión de la literatura, la planificación y organización de las búsquedas en las bases de datos, descripción, interpretación y la decisión de incluir o descartar documentos disponibles en relación con la inclusión social de los latinos en el estado de Georgia. Sin un mapa claro y considerando la magnitud de la información disponible en las bases de datos, un estudiante podría desaprovechar el tiempo o incluir experiencias o conocimientos que no se relacionan con la posible solución planteada.

Maxwell en su metodología, propone la incorporación de las metas personales y metas académicas. En el estudio, las metas personales logradas o que forman parte de la experiencia de vida de la investigadora, estuvieron relacionadas con la formación académica, los conocimientos, las experiencias, los talentos, los

deseos y las necesidades; todo lo anterior influyó el punto de vista de la investigadora y tuvo alto impacto en la interpretación de los resultados. La meta académica a lograr fue el conferimiento de su título de PhD, lo que conectó a la investigadora con las metas de la universidad. Al logro de esa meta le sigue el deseo de aspirar a una mejor posición dentro del sistema universitario o de investigación.

## **5. Marco teórico o revisión de la literatura**

Está representado por los datos, estructuras de concepto, conocimientos, asunciones, percepciones, hallazgos, ensayos, entre otros, que se encuentran disponibles en fuentes de información que son veraces y confiables, especialmente aquel conocimiento que ha sido arbitrado por expertos en el área. Es el producto de la revisión no exhaustiva que da soporte a la solución, que desde el punto de vista de la autora resuelve el problema de investigación. En el estudio la revisión fue realizada en bases de datos del campo de la educación: ProQuest, GALILEO (Base de dato en línea de las bibliotecas del estado de Georgia), "WEB of Science" de la biblioteca de la Universidad de Armstrong State University. Se revisaron bases de datos especializadas, con el fin de cumplir con la exigencia de la universidad de utilizar las fuentes de información validadas. Se inició la revisión con palabras clave más generales hasta llegar a lo específico, pues un marco de referencia es importante para introducir el tema, desde una perspectiva global hasta enfocarse en el tema específico; en este sentido se revisaron las primeras concepciones y teorías relacionadas con la inclusión social, abordando lo específico que era la inclusión social de los latinos en el sistema educativo en el estado de Georgia. En el estudio no se encontró un concepto de inclusión social de los latinos en educación, se observó que en los inicios estuvo asociado a ideales socialistas y siempre la perspectiva dominante fue desde un punto de vista negativo, la exclusión. En el gráfico 2, se muestra el marco teórico o revisión de la literatura.



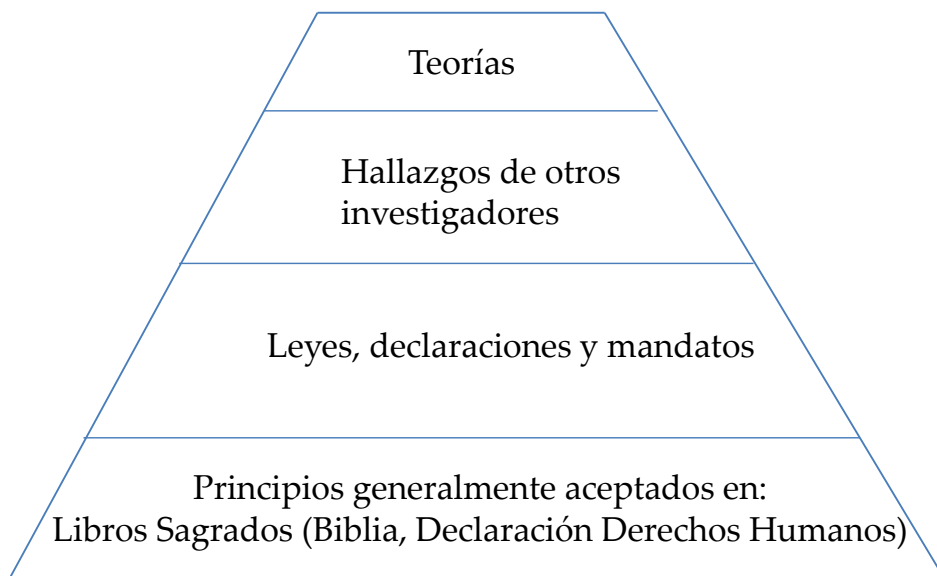


Gráfico 2. Marco teórico o revisión de la literatura. Fuente: Elaboración propia.

Partiendo de lo general, entre otros, uno de los libros más importantes en el mundo es la Biblia, donde se guardan celosamente todas las enseñanzas de Dios. En ella, se expresan los valores que deberían guiar el comportamiento de las personas a fin de cumplir el mandato: “ámense los unos a los otros como yo los he amado”, además expresa la igualdad entre los seres humanos. Por otra parte, los derechos humanos declaran también la igualdad entre los seres humanos que habitan la Tierra. Por esa razón, la investigadora construyó una pirámide (Gráfico 2), para mostrar la correspondencia de ellos con las leyes, declaraciones y mandatos establecidos en los Estados Unidos de América.

Los fundadores de la sociedad americana establecieron algunas leyes para delimitar la libertad entre los ciudadanos y que regularan sus relaciones, dichas leyes están contenidas en la Constitución Americana del año 1787, la cual ha venido inspirando las declaraciones y mandatos posteriores que ha sido necesario promulgar para adaptarse a los cambios requeridos por una sociedad moderna; de esa manera han unido las diez primeras declaraciones de la constitución como: Bill of Right que deben

ser conocidos por ciudadanos, residentes y visitantes. Adicional a la revisión de las leyes, declaraciones y mandatos, también se investigó acerca de los hallazgos de otros autores, teorías y los conceptos desarrollados acerca de la inclusión social de los latinos en el estado de Georgia.

## **6. Preguntas de investigación**

Las preguntas de investigación emerge de la fusión de los datos, información y las estructuras conceptuales que la investigadora ha venido acumulando durante catorce años de experiencia profesional dentro de programas de soporte a la población latina en el estado de Georgia, unido a su formación académica. La técnica utilizada para la formulación de las preguntas fue la representación gráfica del entorno educativo americano, considerando las poblaciones atendidas dentro de dicho sistema y dibujando la falta de integración entre los sistemas de educación de escuela, la High School y la educación superior; se analizaron los programas de apoyo a esa transición, especialmente para la población latina. En el proceso de la tormenta de ideas, algunas preguntas fueron formuladas y probadas dentro del diagrama antes mencionado, verificando cuando se trataba de una evaluación de programas existentes y cuando se trataba de un aporte al conocimiento universal, requisito para que la investigación fuera aprobada por un comité doctoral. También ese ejercicio permitió darse cuenta de que, a pesar de la existencia de programas estatales generales o de iniciativas específicas para los latinos a través de fundaciones, no existe en el Departamento de Educación del Estado claridad del derecho que tienen todos los ciudadanos para acceder en condiciones de igualdad a la educación superior, evidenciada en la toma de decisiones.

De acuerdo con Maxwell (2013, p. 75), refiriéndose a Miles y Huberman (1994), expresa que: "En el diseño de una investigación, las preguntas cumplen dos funciones muy importantes: ayudan a dar un enfoque claro al estudio y son una guía de la manera en que ha de ser conducida (relacionando los métodos con la validación)". A partir de la pregunta principal, el investigador

desarrolla preguntas más específicas que facilitan la construcción del estudio paso a paso.

## **7. Métodos**

Ello involucra el establecimiento de la población y de la muestra, la incorporación nuevos datos y la formulación de estrategias de análisis de los resultados. Los métodos buscan dar respuesta a las interrogantes quién, qué, dónde y cuándo; adicional a ello, la forma como se recolectarán los datos, la manera de mostrarlos e interpretarlos. Maxwell (2013, p.90), sugiere cuatro componentes en el método: La relación que establece el investigador con el estudio, las fuentes de información y la muestra seleccionada, la recolección de los datos y el análisis de los resultados. Esos componentes fueron adaptados a la investigación de la siguiente manera:

- 7.1.El investigador como instrumento para la recolección y análisis de los datos. Los conocimientos y la experiencia de la investigadora con aspectos relacionados con programas educativos de soporte a los latinos en el estado de Georgia nutrieron el proceso de reflexión y definitivamente influenciaron la perspectiva respecto al tópico.
- 7.2.Las fuentes de información y la muestra seleccionada. “Decisiones acerca de dónde conducir la investigación y quiénes serán incluidos en ella (es tradicionalmente llamada muestra) es una parte esencial del método de la investigación” (Maxwell, 2013, p. 96). En la muestra del estudio se consideraron aquellas personas con conocimiento y experiencia manejando programas de apoyo a la población latina en el estado de Georgia, quienes podrían modificar o validar el concepto de acuerdo con la experiencia vivida en el trabajo con esa población. El cuadro 1 muestra los grupos propuestos para la muestra:

**Cuadro 1**  
**Delimitación de la muestra**

<b>Grupos</b>	<b>Conocimiento acerca de las necesidades de los latinos</b>	<b>Compromiso de los estudiantes con el estudio</b>	<b>Disponibilidad para ser parte de la muestra</b>	<b>Ubicación geográfica</b>
Gerente de oficinas gubernamentales de educación en el estado de Georgia				
Administradores de fundaciones u organizaciones sin fines de lucro que apoyan a esa población				
Presidentes de universidades o college que aplican programas de apoyo a la población latina				
Latinos graduados con el apoyo de programas				

**Fuente:** Elaboración propia.

Los conocimientos y experiencias acerca de las necesidades de los latinos fueron los aspectos más importantes para la delimitación de la muestra; en la selección se buscó la diversidad de opiniones, así como la comprensión del problema. Dicha diversidad se enfocó con la esperanza de disminuir el sesgo de la investigadora en el proceso de la investigación; de acuerdo con Merriam (2002, p. 35), el sesgo desde los puntos de vista de quien realiza una investigación pueden disminuirse al tomar en consideración las opiniones de otros. La muestra fue intencional y los estudiantes se seleccionaron deliberadamente. Las entrevistas fueron realizadas en el segundo semestre del año 2014. Weiss (1994) citado por Maxwell (2013, p. 97), recomienda los grupos que incluyan “personas que poseen

información acerca del fenómeno ya que ellos son expertos en el área con el privilegio de ser testigos de los hechos”.

7.3. Durante el proceso de recolección de los datos fue importante anticipar las dificultades que pudieran presentarse respecto al compromiso en la participación; el primer contacto con ellos determinó dicho compromiso. Para ello, se envió una carta que incentivara a la participación de ellos en la construcción de ese cuerpo de conocimientos, tan necesarios para unificar la toma de decisiones. Luego de recibir las respuestas fue posible ajustar el número de estudiantes, de acuerdo con el interés demostrado. La experiencia de la investigadora como latina presentó algunas ventajas y desventajas. Las ventajas fueron el acceso a un importante número de personas en el Departamento de Educación del estado de Georgia, cercanía a los presidentes de universidades, a las fundaciones y egresados de las universidades. También fue importante la interpretación de la cultura, comportamientos de la población y el conocimiento del idioma español. Las desventajas estuvieron relacionadas con la validación en la confiabilidad de los datos, ya que la investigación cualitativa incluye juicios y percepciones personales, para lo cual una de las principales metas de un investigador es la confrontación con los sesgos. Las estrategias para disminuirlos se expresan más adelante. En relación con la técnica de recolección de los datos se utilizó la entrevista, y como instrumento una guía de entrevista con preguntas formuladas a partir de las variables y palabras clave o frases utilizadas para construir el concepto inicial de inclusión social de los latinos en el estado de Georgia. Dicho concepto estuvo basado en la revisión de la literatura, incluyendo leyes superiores, derechos humanos y mejora en la calidad de vida, entre otras. Las leyes superiores desde los valores universalmente aceptados en las sociedades del mundo. Los derechos humanos, aquellos creados dentro de la soberanía nacional para proteger y permitir las relaciones armoniosas

entre los ciudadanos. Mejora de la calidad de vida, valores que los estados asumen para proveer oportunidades para que todos los miembros de la comunidad puedan acceder a los recursos disponibles. El proceso de la entrevista fue conducido cara a cara, siempre que fue posible; en algunos casos se utilizaron los medios electrónicos como Skype. Las respuestas de los estudiantes fueron registradas en el instrumento por la investigadora, observando y escribiendo, además, las reacciones emocionales y el lenguaje corporal. Dichas observaciones nutrieron los hallazgos y aportaron información en la interpretación de los resultados y en la determinación de apoyo o desaprobación a la inclusión social. También fueron grabadas las entrevistas para aclaratorias posteriores.

7.4. Análisis de los datos. Se utilizó el método de la triangulación de la información que incluyó: La revisión de la literatura, la primera aproximación del concepto y las respuestas de los estudiantes. La triangulación considera diferentes métodos, eliminando las limitaciones que pudiera presentar el uso de uno de ellos y dándole mayor fuerza al resultado (Maxwell, 2013, p. 128). Además, Merriam (2002, p. 47), expresa que el método de triangulación considera múltiples fuentes de información a partir de entrevistas y documentos. Referente al sesgo, Patton (2002, p. 248), sostiene que el uso de diferentes métodos aporta validez a la investigación y reduce el sesgo. De acuerdo con el propósito de la investigación, el análisis de los datos comienza con la revisión de la literatura y fue dividido en categorías. En el gráfico 3 se muestran los elementos de la triangulación, representados en forma piramidal.



Gráfico 3. Triangulación. Fuente: Elaboración propia.

Debido a que el proceso de lectura de los documentos toma un tiempo significativo y presenta interrupciones, la investigadora diseñó algunas matrices para ir registrando la información con el fin de facilitar el análisis posterior. Dichas matrices ayudaron en la contextualización del análisis ya que incorporaron las categorías y sub-categorías, lo que permitió el establecimiento de conexiones entre las ideas y facilitó el meta-análisis, considerado por Whittemore (2004, p. 547): “en la investigación cualitativa el meta-análisis es una categoría de síntesis en la que los resultados del estudio son completadas en el área objetivo y se combinan formalmente”. Además, el meta-análisis ayuda a concebir una visión amplia de la revisión de la literatura para identificar la relevancia y calidad de la fuente de datos, reduciendo el riesgo de sesgo y ayudando a la objetividad y honestidad que se requiere cuando se utilizan puntos de vista de otros; reconociendo la autoría y plasmándolos de manera entendible para los demás. En forma general, la construcción de matrices para la meta-análisis facilita una visión amplia de la información y permitió a la investigadora hacer comparaciones y establecer similitudes y diferencias. Los



datos aportados por los estudiantes en el estudio fueron registrados en la entrevista, junto a las emociones y reacciones, y grabados. Luego, fueron registrados cronológicamente en un programa computacional, organizados de acuerdo con las variables y palabras clave mostradas en el gráfico 4.

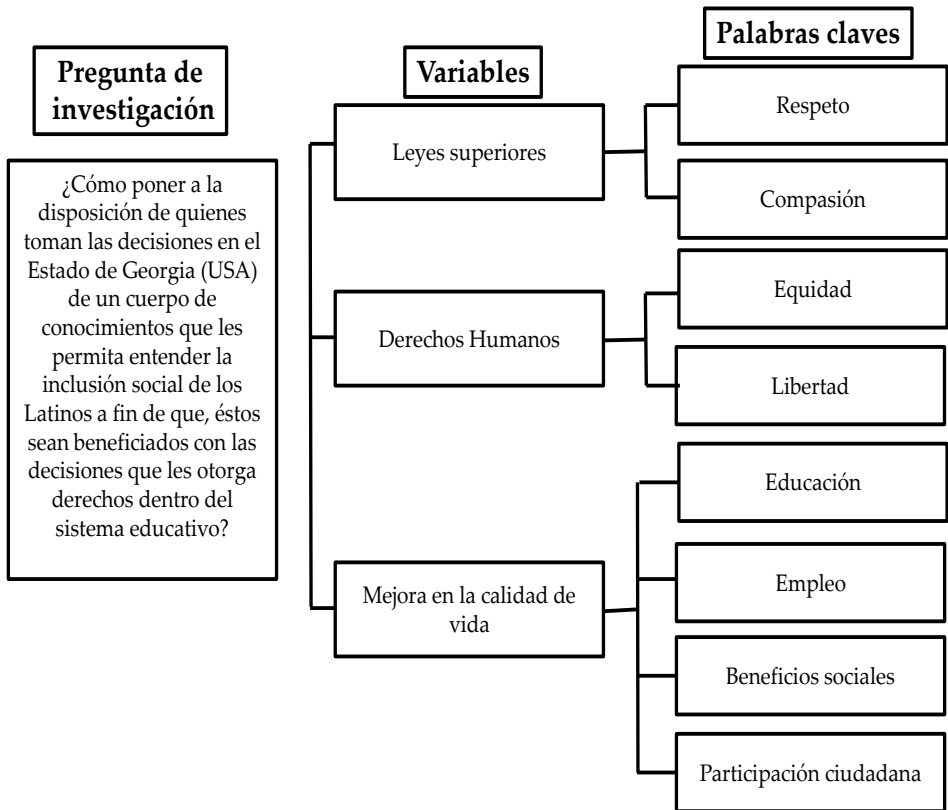


Gráfico 4. Variables de la investigación. Fuente: Elaboración propia.

La representación de la información en cuadros y gráficos permitió a la investigadora mejor comprensión de los resultados para concluir y tener una visión clara para la reflexión, y a los lectores entender dichos resultados de manera visual. Dentro del diseño se elaboró un diagrama de flujo que guió la formulación de las preguntas de la entrevista, separando entre abiertas y cerradas,

en el instrumento las preguntas fueron ajustadas para una mayor comprensión. El gráfico 5 muestra las preguntas cerradas.

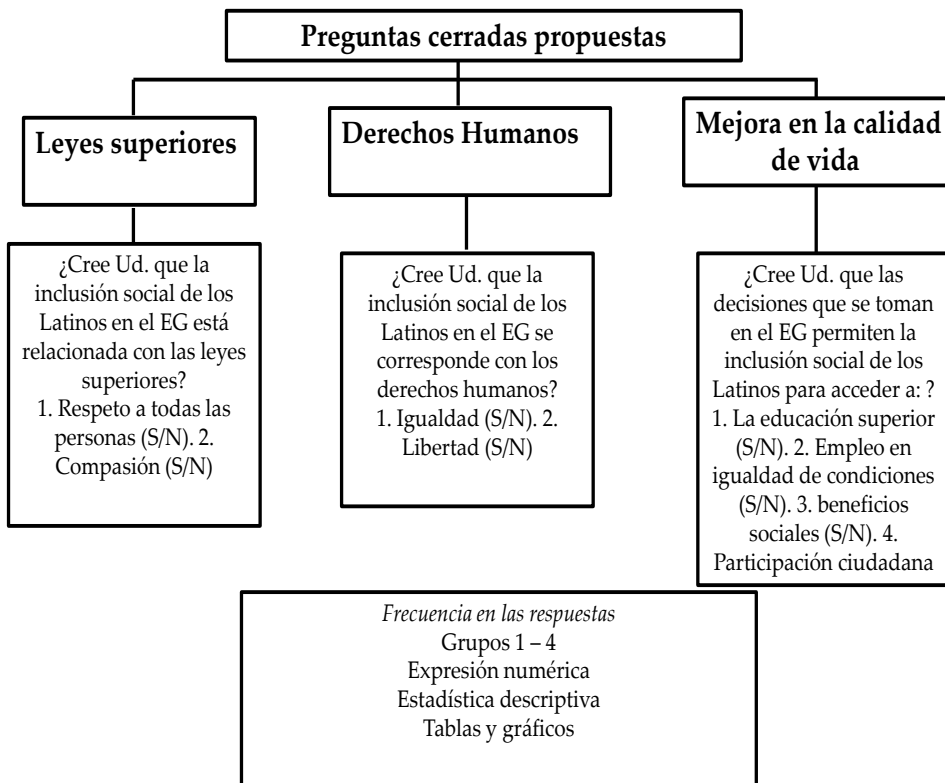


Gráfico 5. Preguntas cerradas. Fuente: Elaboración propia.

El instrumento también incluyó preguntas abiertas las que dieron a los estudiantes la oportunidad de definir otras características de la inclusión social y si ellas podrían aplicarse desde las instancias de poder. El gráfico 6 muestra las preguntas abiertas que fueron propuestas.

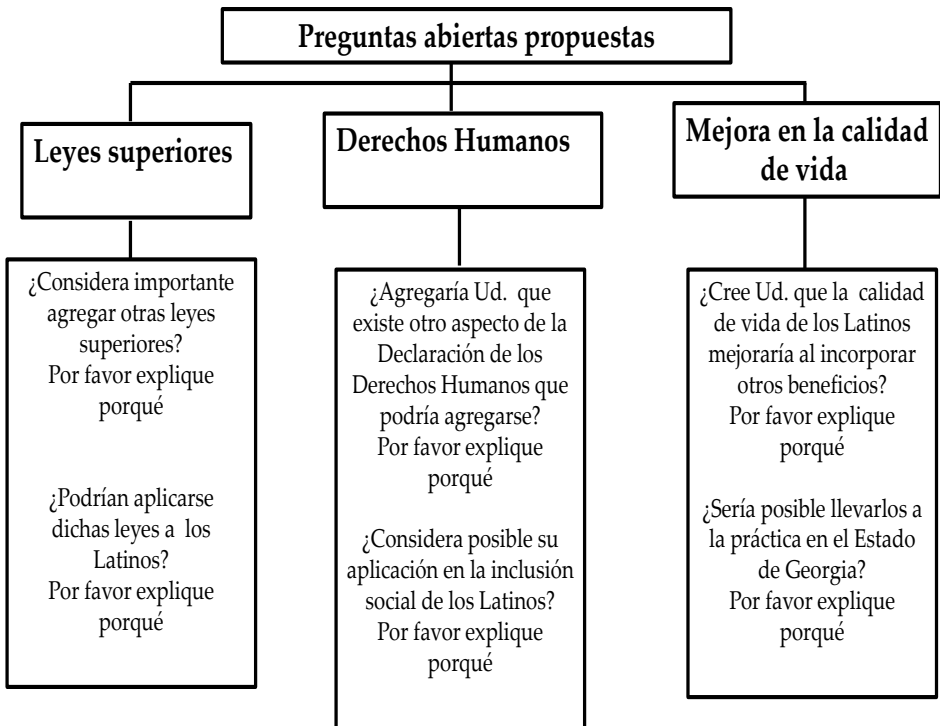


Gráfico 6. Preguntas abiertas. Fuente: Elaboración propia.

## 8. Validación

La validación de la investigación está relacionada con la credibilidad de las explicaciones, interpretaciones y conclusiones derivadas de los datos, información y puntos de vista. Maxwell (2013, p. 124), considera que existen dos tipos de validación la del sesgo y reactividad y la influencia o efecto del investigador en el estudio, especialmente durante las entrevistas. Ambas son relevantes especialmente por el efecto de las percepciones y creencias. La validación en el presente estudio ocurrió en las siguientes fases: La información (revisión de la literatura), el instrumento de recolección de los datos (cuestionario de la entrevista), la triangulación en el análisis de los datos, los números (codificación de la frecuencia de las palabras clave asociadas a las variables) y un método adecuado en la estructura para desarrollar un concepto de inclusión social de los latinos en el estado de Georgia.

Maxwell (2013, p.122), propone la validación en la revisión de la

literatura a partir de los puntos de vista que han de ser fidedignos, auténticos y tener calidad. En la investigación toda la información presentada fue extraída de documentos legales, revistas científicas y otras fuentes de información que han sido validadas por pares académicos y publicadas en medios reconocidos por la comunidad científica. Solamente en el caso de información general, opiniones individuales o declaraciones de la misión de algunas instituciones la World Wide Web fue usada y referida con la fuente y fecha de revisión. Una primera versión del instrumento de recolección de información, la entrevista, fue validada por nueve administradores (PhD) de Armstrong State University, con el objetivo de obtener su opinión en cuanto a la claridad, comprensión y el uso adecuado del lenguaje en la formulación de las preguntas. Sus opiniones fueron incorporadas en el instrumento definitivo, permitiendo a la investigadora su validación.

El método de triangulación utilizado para el análisis de los datos e información permitió la validación. Con el uso de la triangulación se reduce el riesgo del sesgo: “usted debe pensar acerca del método en particular que reduce el error del sesgo que pudiera existir, buscando vías para lidiar con él, por lo que su selección debe hacer esto para usted”. (Maxwell, 2013, p.128)

Los números, los componentes cuantitativos en la investigación fueron importantes para la precisión, para explicar adecuadamente los resultados y para realizar comparaciones entre ellos. “El apropiado uso de los números no solo permite probar y dar soporte a las demandas que son de naturaleza cuantitativa, pero también ayuda a evaluar una cantidad de evidencias en los datos que apoyan las conclusiones o amenazas que de ellos emergen, en los casos que exista discrepancia en fuentes diferentes desde donde se obtuvieron” (Maxwell, 2013, p. 27).

## **9. Conclusiones**

La aplicación de un método para el diseño de investigación a un caso específico, donde se muestre la construcción paso a paso, es importante como guía en investigaciones sucesivas; sin embargo, cada investigación tiene sus particularidades; no se trata de una receta, sino de un mapa que guía ese diseño.

La principal conclusión se deriva de la pregunta inicial de

la investigadora: ¿cuál modelo o guía es el más adecuado para el diseño de una investigación?; respuesta que se evidenció en la descripción de un proyecto de investigación anterior, ya culminado, en el que se pudo notar las ventajas epistemológicas y metodológicas del modelo de Maxwell ideado en el año 1996 y revisado en los años 2005 y 2013.

En la investigación se pone a prueba la interrelación e interdependencia entre los componentes del diseño de una manera sistémica, lo que el modelo de Maxwell promete. La organización y categorización de los elementos se facilitan con su aplicación.

Pareciera interesante la aplicación del modelo a una investigación que sea eminentemente cualitativa, donde la observación sea uno de los parámetros más importantes; también, en una investigación de naturaleza cuantitativa. De acuerdo con la experiencia vivida se considera que en ambos casos es posible utilizar dicho modelo.

## 10. Referencias

- Consejo Nacional de Universidades (2001). *Normativa de los Estudios de Postgrado para las universidades e Institutos debidamente autorizados por el CNU*.
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed). Sage.
- Gómez Z., X. (2013). *Síndromes universitarios: ¿Por qué el trabajo de grado se torna una pesadilla?* Revista de Postgrado FACE-UC. Vol. 17 No. 12 Enero-Julio, 275-287.
- Marshall, C. and Rossman, G. (2006). *Designing Qualitative Research*. Thosands Oaks: Sage Publication.
- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative research design: an interactive approach* (3rd ed.). ThousandOaks CA: Sage.
- Maxwell, J. A. (2005). *Qualitative research design: an interactive approach* (Seconded.). Thousand Oaks CA: Sage.
- Maxwell, J. A. (1996). *Qualitative research design: an interactive approach*. SagePublications, 1996. Páginas 1-13. Traducción de María Luisa Graffigna. 1. *Un modelo para el diseño de investigación cualitativo*.

- Merriam, S. B. (2002). *Qualitative Research in Practice: Examples for Discussion and Analysis*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (3rd Ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Ravitch, Sharon M. and Riggan, Matthew (2016). *Reason & Rigor: How conceptual frameworks*. Guide research. 2 ed. Sage.
- Ravitch, Sh. and Riggan, M. (2012). *Reason & Rigor: How conceptual frameworks*. Guide research. Sage.
- República Bolivariana de Venezuela (15 de Agosto de 2009). *Ley Orgánica de Educación*. Gaceta Oficial No. 5929.
- Rodríguez, C. (2014). *Social inclusion in Georgia State*. Dissertation Project. Valdosta State University. Research Department.
- Valarino, E. (1997). *Tesis a tiempo*. Caracas: Equinoccio.
- Whittemore, R.&Knafl, K. (2006). *The integrative review: updated methodology*. *Methodological issues in nursing*. Research. *Journal of Advanced Nursing*. 52(5), 546-553.
- Página WEB consultada: <http://ventanainterior.blogspot.com>

# *Costo de la gestión laboral en el proceso productivo de una empresa manufacturera trujillana. Caso: Industrias Kel, C.A.*

Valderrama B., Yosman J.; Colmenares, Loyda ; Colmenares, K. Darwing; Jaimes, Renny

Recibido: 06-07-15 - Revisado: 10-09-15 - Aceptado: 15-01-16

Valderrama B., Yosman J.  
Licenciado en Contaduría Pública.  
M.Sc en Gerencia Empresarial  
Universidad de Los Andes. Núcleo "Rafael  
Rangel" Trujillo, Venezuela  
yosmanv@hotmail.com

Colmenares, Loyda  
Doctora en Ciencias Gerenciales.  
Universidad de Los Andes. Núcleo  
"Rafael Rangel" Trujillo, Venezuela  
loydacdc@ula.ve

Colmenares, K. Darwing  
Licenciado en Contaduría Pública.  
Asesor Contable en el Libre Ejercicio de la  
Profesión.  
kelydarwing@hotmail.com

Jaimes, Renny  
Licenciado en Contaduría Pública.  
Asesor Contable en el Libre Ejercicio de  
la Profesión.  
rennyjesus7790@hotmail.com

El presente estudio planteó analizar la efectividad de la determinación del costo de mano de obra en el proceso productivo de Industrias KEL, C.A., su tipología fue descriptiva, no experimental de campo, la población estuvo conformada por cuatro sujetos informantes de la unidad de análisis, particularmente jefes de departamentos, como técnica e instrumento de recolección de datos se acudió a la entrevista y la guía estructurada respectivamente. El análisis teórico siguió los autores Welsch y Gordón (2005), Molina (2004) y Polimeni y otros (1994). Como conclusión; la empresa presenta deficiencias en la determinación del costo de la mano de obra, originado por aplicación insuficiente de herramientas de medición y control de tiempo de labor, generando una inexactitud en el cálculo de los resultados económicos derivados del proceso productivo.

**Palabras clave:** Mano de obra; proceso productivo; empresa manufacturera; Industrias KEL; C.A.; costos.

**RESUMEN**



This study proposed to analyze the effectiveness of determining the cost of labor in the production process of Industrias Kel, CA. The typology was descriptive, not experimental field, the population consisted of four informants subject of the analysis unit, particularly chiefs of departments. As techniques and instruments of data collection were use some interviews and structured guides respectively. The theoretical analysis was taken from Welsch and Gordon (2005), Molina (2004) and Polimeni and others (1994). Conclusion: the company has deficiencies in determining the cost of labor management, caused by insufficient application of measurement tools and work time control, creating an inaccuracy in the calculation of derivative financial results of the production process.

**Keywords:** Labor; production process; manufacturing company; Industrias KEL; C.A.; costs.

**ABSTRACT**

## 1. Introduction

El sector manufacturero, al igual que los demás sectores productivos del mercado (servicios o comerciales), debe desarrollar sistemas de información administrativos, contables y gerenciales óptimos que contribuyan con el logro de los objetivos y metas de la entidad. De este modo, la medición de los activos que se posean, la representación de las obligaciones, así como, la determinación apropiada de los resultados de la entidad, son un asunto de cuidado para el mundo económico moderno.

Por tal razón, las entidades deben enfocar su atención en el desarrollo de políticas, procedimientos y sistemas, acordes con las necesidades del entorno, que satisfagan sus propias exigencias administrativas y contables. Siendo así, el establecimiento de estrategias de control son un asunto de importancia para las entidades, que se proyectan su rentabilidad y permanencia en el mercado a largo plazo.

De esta situación no escapan las entidades productivas, las cuales en el desarrollo de su actividad empresarial deben establecer controles que les permitan determinar, entre otros, los costos derivados de su gestión, que busque garantizar el proceso de toma de decisiones sobre la base de información contable y financiera que esta emita para una fecha o por un periodo determinado.

Dentro de este conjunto de costos de gestión, se puede

encontrar la mano de obra, la cual está representada por la fuerza laboral ocupada por la entidad, y sobre la que se espera obtener una rentabilidad futura de su labor, de esta manera, la mano de obra o fuerza laboral ocupada representa uno de los principales costos a los cuales las empresas productivas están sujetas, tomando en consideración que dentro de ella se deberá registrar los pagos al personal administrativo, obrero, operativo y gerencial que se encuentre al servicio de la entidad para el desarrollo de su actividad económica.

Siendo así, la presente investigación se planteó analizar la efectividad de la determinación del costo de mano de obra en el proceso productivo tomando como caso de estudio Industrias KEL, C.A., la cual es una entidad productiva ubicada en el estado Trujillo, cuyo desarrollo económico contribuye con su entorno de manera significativa al fabricar productos de primera necesidad, enfocados en el sector alimenticio, lo que arroja valor agregado a la compañía en el contexto económico venezolano, donde el incremento de la población y el aumento de las exigencias de vida hacen que el posicionamiento de los productos de esta empresa sea significativo en función de su competencia.

En este contexto, el estudio se estructuró en cinco partes, la primera las apreciaciones generalizadas del problema, en el cual se presenta a groso modo una visión científica de la problemática enfocada en la efectividad de la determinación de los costos de la gestión laboral; en la segunda se trataron aspectos metodológicos, que condujeron el desarrollo del aporte científico desarrollado por los investigadores; en la tercera fase, se determinaron los factores a estimar de la mano de obra, en este se discute el estado del desarrollo teórico enmarcado en la mano de obra; la cuarta etapa trató el análisis de los resultados, enfocado en revelar los resultados de la investigación al aplicar el instrumento de recolección de datos a la unidad de análisis; y la quinta las conclusiones, apartado en el que se presenta de manera resumida el aporte a la ciencia una vez alcanzado el objetivo de investigación planteado.

## **2. Apreciaciones generalizadas del problema**

Todo proceso productivo constituye una cadena de actividades orientadas hacia la obtención de uno o más productos finales,

comienza con la captación de los recursos materiales y luego, los diferentes factores que intervienen en él sufrirán una transformación permitiendo la fabricación del producto. Este sistema productivo involucra la conversión de las materias primas en productos terminados a través de los esfuerzos de los trabajadores de la fábrica (mano de obra) y del uso e implementación de los equipos de producción.

La mano de obra representa el factor humano de la producción, sin cuya intervención no podría realizarse la actividad manufacturera independientemente del grado de desarrollo de los procesos transformativos. Polimeni y otros (1994, p. 84), señalan que este elemento del costo de producción “es el esfuerzo físico o mental que se emplea en la elaboración de un producto... representa la compensación que se paga a los empleados que trabajan en actividades relacionadas con la producción o fabricación”.

Bajo esta perspectiva, los autores antes mencionados enfatizan en el registro de los costos derivados del personal utilizado para el desarrollo y explotación del proceso de fabricación, cuya medición requiere la implementación de herramientas de gestión óptimas que busquen recolectar la información adecuada para la toma de decisiones en materia productiva del sector manufacturero o industrial que la ejecuta. Salas (2015), manifiesta que el sector industrial en Venezuela ha visto un descenso en su actividad productiva en los últimos quince años, cuya variación se acerca a 65% de sus operaciones, lo que ha producido una reducción en la producción nacional y cuyos resultados afectan a diario la economía del país.

Dichas estimaciones, muestran la relevancia en la determinación del ingreso empresarial, su posición financiera, así como la estimación del costo de la producción, en aras de garantizar la perdurabilidad de las industrias venezolanas y por ende contribuir a su recuperación económica. Allí surge la necesidad de llevar un manejo adecuado de todos los elementos que componen la fabricación, enfatizándose en este caso, en el control sobre la intervención del recurso humano en la transformación de la materia prima.

En consecuencia, a efectos de la presente investigación se seleccionó como unidad de análisis la empresa Industrias KEL,

C.A., ubicada en el Municipio San Rafael de Carvajal del estado Trujillo, dedicada a ofrecer al mercado productos de consumo masivo, dentro de los que se incluyen: harina integral de maíz, blanco y amarillo; harina precocida de arroz; entre otros, teniendo como misión fabricar y vender productos alimenticios integrados en una misma red de comercialización a nivel nacional.

Por tanto, tomando en cuenta el progreso empresarial y productivo de la región, cuyo desempeño industrial emergente incluye la fabricación, distribución y venta de productos para el consumo masivo industrial, haciendo énfasis en el sector alimenticio, se consideró Industrias Kell, C.A. por su posición competitiva en el estado, como organización dirigida al crecimiento continuo, consolidada, rentable, direccionada a la búsqueda del desarrollo y bienestar del territorio trujillano, sus trabajadores y clientes.

En virtud de lo antes expuesto, la investigación que se muestra tuvo como objetivo, analizar la efectividad de la determinación del costo de mano de obra en el proceso productivo de una empresa manufacturera trujillana, tomando como caso Industrias KEL, C.A., a fin de dotar a la gerencia de información adecuada para la toma de decisiones en función de garantizar un control preciso, en la búsqueda de promover su productividad y competitividad en el sector alimenticio.

### **3. Aspectos metodológicos**

En el presente estudio, se reflexionó sobre los postulados de Arias (2006), referente a los tipos de investigación y particularmente el descriptivo, el cual consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Asimismo, lo expuesto por Hurtado (2000), quien señala que estudios de este tipo tienen como propósito exponer el evento analizado haciendo una enumeración detallada de sus características, de manera que en los resultados se puedan obtener dos niveles de análisis, dependiendo del fenómeno y del propósito del investigador.

Tomando como referencia lo antes mencionado, se definió una investigación de tipología descriptiva aplicada, adoptándose como base el diseño de campo no experimental. Por otro lado, para obtener

la información, se utilizó una entrevista apoyada en una guía de entrevista estructurada, integrada originalmente por 22 ítems, de los cuales para la presente investigación se tomaron nueve (09) de ellos, cuyas respuestas presentaron cinco (05) alternativas para que los informantes suministraran los datos precisos de acuerdo a las características y condiciones de la empresa, utilizando la escala de Likert y estableciendo un rango de valoración de respuestas del 1 al 5. A efecto de mantener una coherencia metodológica, se utilizó un baremo que permitió el análisis de los resultados (Ver cuadro 1).

**Cuadro 1**  
**Baremo de análisis de los datos**

Opción de respuesta	Valor	Categoría
Siempre	5	Favorable
Casi siempre	4	
Algunas veces	3	Desfavorable
Casi nunca	2	
Nunca	1	

**Fuente:** Autores de la investigación (2015)

#### **4. Factores a estimar en la mano de obra**

Refiriéndose a la fuerza laboral, Molina (2004), plantea que la mano de obra de una empresa manufacturera está compuesta por los trabajadores de producción, ventas y administración. Las personas que laboran dentro del proceso productivo, son los que se identifican como mano de obra. Por lo cual, es conveniente considerar los elementos vinculados con el seguimiento de la misma, a saber; clasificación y contabilización.

**4.1. Clasificación de la mano de obra:** para Molina (ibídem), la relación de los productos elaborados y la mano de obra puede ser: directa e indirecta. Así mismo, Welsch y Gordón (2005), señalan que la mano de obra representa el valor del trabajo realizado por los operarios que intervienen en el proceso de transformación de la materia prima, por lo tanto, es el factor humano de la producción sin cuya intervención no podría realizarse la actividad manufacturera,

ésta representa el esfuerzo del trabajo humano que se aplica en la elaboración del producto.

Dentro de este contexto, la mano de obra directa, según Polimeni y otros (1994, p. 84), “es la que se involucra de manera directa en la producción de un artículo terminado, que fácilmente puede asociarse al producto y que representa un costo de mano de obra importante en la producción de dicho artículo”. Además, Sinisterra (2006), expresa que la mano de obra directa constituye el esfuerzo laboral que aplican los trabajadores que están físicamente relacionados con los procesos productivos, sea por acción manual o por operación de una maquina o equipo, razón por la cual, es el costo del esfuerzo laboral que desarrollan los trabajadores sobre la materia prima para convertirla en producto terminado.

Bajo esta perspectiva, se comprende que la mano de obra directa es aquella involucrada en la fabricación que puede asociarse a ésta con disposición y que representa un importante costo en la elaboración del producto final. Se puede identificar, asociar o cuantificar con relativa facilidad al mismo, o bien, a una actividad o departamento, constituye el segundo elemento del costo que contribuye en la determinación de las cuantías del proceso productivo.

En lo que respecta, a la mano de obra indirecta, se encuentra conformada por aquellos trabajadores que realizan labores de servicios o auxiliares de la producción y que su costo no se puede identificar, asociar o cuantificar a un producto, actividad o departamento. No intervienen directamente en los procesos de transformación de los materiales en productos terminados.

Molina (2004), señala que son trabajadores que no se relacionan de forma directa con productos particulares o con órdenes de producción específicas. Su costo se incluye dentro de la carga fabril. Este tipo de la mano de obra agrupa el pago de: supervisores de fábrica, personal del almacén, vigilantes, gastos de mantenimiento de la maquinaria utilizada en el proceso productivo, entre otros.

**4.2. Contabilización de la mano de obra:** según Polimeni y otros (ob. cit.), la contabilización de la mano de obra, usualmente comprende: control de tiempo, cálculo de la nómina total y asignación de los costos de la nómina. Estas actividades deben

realizarse antes de incluir la nómina en los registros contables. Al respecto Molina (2004, p. 121), indica: “la contabilización de la mano de obra se divide en tres fases: registro del tiempo, cálculo de la nómina y distribución de los costos por nóminas”.

Los criterios señalados, conllevan a expresar que la contabilización de este elemento del costo de fabricación en una empresa comprende un conglomerado de actividades, dentro de las cuales se pueden mencionar; toma de tiempo, computo de la nómina total, y asignación de los costos derivados de la misma. Estas actividades deben realizarse anticipadamente al registro de los hechos contables que se originan durante la elaboración del producto, de tal modo que permitan sustentar los datos financieros que se presentaran en los reportes que respaldaran la toma de decisiones en materia productiva.

Dentro de esta perspectiva, Mosley y otros (2005), indican que el control y manejo de los sueldos y salarios, incumbe específicamente a los departamentos de talento humano y de contabilidad, auxiliados por los departamentos productivos. El departamento de talento humano, se encarga del control y manejo de los trabajadores en aspectos tales como, ingresos, egresos, cambios de ocupación, coordinación de los periodos de vacaciones, registros de asistencias, fijación de los salarios y elaboración de tarjetas de asistencia.

Los mismos autores, expresan que el departamento de talento humano también llevará un registro individual de cada trabajador, en donde se archivará toda documentación que sea de interés para él y la entidad contratante. Este registro incluirá una tarjeta de control que contendrá todos los datos personales, asignaciones a las que tiene derecho el trabajador, deducciones que se le deben aplicar de acuerdo a las leyes vigentes, y otros datos significativos para la organización.

Ahora bien, sobre el registro de tiempo, Molina (2004), indica que debe llevarse un control en el cual se hará la anotación del tiempo trabajado por los empleados de la empresa. Polimeni y otros (1994), opinan que la función del control de tiempo en una empresa es recopilar información relativa a las horas trabajadas por los empleados, mediante la aplicación de herramientas de gestión de personal como: la tarjeta de tiempo y la boleta de trabajo.



Atendiendo a estas consideraciones, la función del control del tiempo debe enfocarse en recolectar los datos necesarios para conocer las horas efectivamente laboradas por un trabajador de la fábrica, con el objeto de calcular los sueldos y salarios devengados, y poder realizar la carga de estos datos a las diferentes órdenes de trabajo, departamentos o productos. Así mismo, suministrar información necesaria para el pago de incentivos adicionales al salario estipulado, por lo cual el sistema de cronometraje debe ofrecer la información relacionada con las horas trabajadas durante el día, así como los datos requeridos para el adecuado registro, cálculo y distribución de la nómina.

En lo que respecta, al cálculo de la nómina, Mosley y otros (2005), indican que dentro del departamento de talento humano de las empresas manufactureras, existe un área relacionada al control de pagos de sueldos y salarios, cuya función es la elaboración de la nómina, para este propósito se utiliza un documento denominado tarjeta de reloj o asistencia que le permite conocer la concurrencia del trabajador diariamente a la compañía.

De acuerdo a los mismos autores, se utiliza una tarjeta por semana para cada trabajador en la que se anota el día y las horas de entrada y salida, bien sea a través de relojes marcadores o tarjetas magnéticas. La información contenida en estos instrumentos servirá de base para el cálculo de la nómina total semanal y para determinar la cantidad a pagar a los trabajadores después de las deducciones requeridas por las leyes correspondientes a los acuerdos con los empleados, adicional a las cuotas sindicales y demás descuentos que apliquen en cada caso. En rasgos generales, el registro de nómina debe contener: la identificación de cada trabajador, las especificaciones del trabajo, asignaciones, deducciones, fecha y/o duración del contrato y cualquier otra información requerida por la entidad o que a su juicio sea conveniente dejar constancia de ella.

Finalmente, en cuanto a la asignación de los costos de la nómina, Polimeni y otros (1994), expresan que con el registro de tiempo como guía, el departamento de contabilidad debe asignar los costos totales de la nómina a órdenes de trabajo individuales, departamentos o productos. Algunas compañías hacen que el departamento de nómina prepare la asignación y la envíe al de

contabilidad, donde se registran los asientos apropiados del libro diario. De igual manera Molina (2004), concibe que la información proporcionada por el control de tiempo es usado para analizar y distribuir la nómina, entre las cuentas que indicarán si se trata de mano de obra directa (MOD), mano de obra indirecta (MOI), gastos de ventas (por la nómina del departamento de ventas o gastos de administración por la nómina de administración).

Para cumplir con la distribución de la nómina Reyes (2005), plantea que todos los beneficios laborales que corresponden a la mano de obra indirecta son costos indirectos de fabricación y todos los beneficios laborales que corresponden a la mano de obra directa deben distribuirse entre cada uno de los productos que la fábrica está procesando. En resumen, el costo total de la nómina para cualquier período debe ser igual a la suma de los costos de la mano de obra asignados a las órdenes de trabajo individuales, departamentos o productos.

Ahora bien, Prieto y otros (2006), indican que desde el punto de vista del control y contabilidad para registrar los costos de mano de obra en la contabilidad, se utiliza la cuenta nómina por distribuir, la cual posteriormente se cierra cuando su monto es distribuido. Cuando se paga la nómina debe debitarse la cuenta de nómina de fábrica y acreditarse las respectivas deducciones y la cuenta de bancos.

## **5. Análisis y discusión de resultados**

Una vez recolectados los datos, los mismos fueron analizados acudiendo al uso de la estadística descriptiva, presentando Cuadros contentivos de la frecuencia absoluta y relativa, así como, la media aritmética de cada indicador, considerando dicha información para su medición y determinación de las conclusiones relevantes. Los hallazgos se presentaron; luego de analizar la efectividad de la determinación del costo de mano de obra en el proceso productivo de una empresa manufacturera trujillana, tomando como caso Industrias KEL, C.A., abordado en la presente investigación como "costo de la gestión laboral", denominando así a los costos derivados de la mano de obra utilizada en el proceso productivo de la empresa.

La variable objeto de análisis fue estudiada a través de dos

dimensiones; (1) clasificación de la mano de obra, donde los indicadores de acuerdo a los constructos teóricos fueron: Mano de obra directa y mano de obra indirecta; y (2) contabilización de la mano de obra, estudiada mediante los indicadores: control de tiempo, cálculo de la nómina total y asignación de costos. Los hallazgos de la investigación se presentan a continuación.

**Cuadro 2**  
**Mano de obra**

Alternativas de respuestas	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
Dentro de la mano de obra directa se identifican los trabajadores cuya labor está directamente asociada a un proceso productivo.	3	75	1	25	0	0	0	0	0	0	4	100
<b>Media aritmética del ítem 4,75</b>												
Los trabajadores cuya labor no está directamente asociada a la fabricación de un producto específico se identifican dentro de la mano de obra indirecta.	1	25	2	50	1	25	0	0	0	0	4	100
<b>Media aritmética del ítem 4,00</b>												

**Fuente:** Instrumento aplicado por los investigadores (2015)

En cuanto al análisis de la clasificación de la mano de obra, seguida por Industrias Kel, C.A., los datos recolectados sobre la mano de obra, indican que el personal puede claramente identificar los trabajadores que están directamente relacionados con el proceso productivo (mano de obra directa), así como, aquellos cuya labor no está directamente asociada a la fabricación de un producto específico (mano de obra indirecta). Lo cual se ajusta a los postulados teóricos antes mencionados sobre el tema y representa una situación favorable para la empresa analizada, puesto que el personal conoce el costo del esfuerzo laboral que desarrollan los trabajadores sobre la materia prima, para convertirla en producto terminado, cuya situación se traduce en una determinación efectiva de los costos derivados de la MOD.

No obstante, aun cuando la media aritmética de los resultados (4,00) se ubica en una escala favorable para la empresa, los

hallazgos muestran que el seguimiento realizado por la entidad a la mano de obra indirecta no es efectivo, tomando en consideración la diversidad en las respuestas obtenidas, por tanto el costo de la elaboración de sus productos no garantiza una medición apropiada que permita conocer la rentabilidad de la organización y las condiciones productivas de la misma, desde el punto de vista de la medición de la carga fabril.

**Cuadro 3**  
**Control de tiempo**

Alternativas de respuestas	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
El registro de las horas laboradas por los trabajadores es llevado a través de una tarjeta que permite el control del tiempo de la mano de obra empleada.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
La boleta de trabajo permite medir el tiempo de labor por cada empleado en una determinada orden de producción.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
<b>Media aritmética del ítem</b>			<b>1,00</b>									

**Fuente:** Instrumento aplicado por los investigadores (2015)

De acuerdo a los datos que se observan en el cuadro 2 sobre el control del tiempo, en la Industria objeto de estudio no hacen uso de la tarjeta de control de tiempo, ni de la boleta de trabajo. Esta situación se estima desfavorable, no ajustándose a lo señalado por autores como Polimeni y otros (1994), los cuales establecen, que plantear una tarjeta de tiempo permite mantener un registro mecánico de las horas totales trabajadas cada día por los empleados. Además, al no hacer uso de la boleta de trabajo, Molina (2004), señala que no se revela el tiempo trabajado por cada empleado en una determinada orden de producción o trabajo específico, tampoco se indica el número de horas trabajadas, la tasa salarial y una descripción del trabajo realizado.

Antes tales hallazgos, la entidad estudiada se ubica en una categoría desfavorable de análisis, puesto que al no contar con el uso de herramientas de gestión como: tarjeta de tiempo, boleta de trabajo u otro elemento de control del tiempo, afecta el cómputo

apropiado de la nómina, por tanto, la misma puede perder objetividad, afectando de este modo a los trabajadores y la empresa. Este hecho, trae como consecuencia la falta de confiabilidad de los datos para calcular y registrar los costos de la mano de obra.

**Cuadro 4**  
**Calculo de la nómina total**

Alternativas de respuestas	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
La información contenida en las tarjetas de control de tiempo trabajado es utilizada para el cálculo de la nómina total.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
La nómina del personal es elaborada tomando en consideración las deducciones por las retenciones de ley.	4	100	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100
Los cálculos a la nómina toman en consideración las asignaciones producto de horas extras, trabajo nocturno, día feriado, día de descanso trabajado, primas, entre otras.	4	100	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100
<b>Media aritmética del ítem</b>					<b>3,67</b>							

**Fuente:** Instrumento aplicado por los investigadores (2015)

Ahora bien, relacionado con el cálculo de la nómina total, de acuerdo a los resultados expuestos en el cuadro 4, se tiene que la empresa estudiada no toma en consideración para el cálculo de la nómina, datos relativos al registro de tiempo. No obstante, en el cómputo de la misma se especifican las asignaciones y deducciones que establece la ley, ajustándose a lo señalado por Molina (2004), cuando expresa, que la nómina total incluye la cantidad bruta ganada por el trabajador, conformada por el salario básico y las bonificaciones, haciéndole las deducciones que establece la normativa vigente. Lo cual es favorable para la empresa al no cometer infracciones que le produzcan sanciones, tomando en consideración el cumplimiento de deberes laborales.

No obstante, aun cuando la situación de la especificación de asignaciones y deducciones en el cálculo de la nómina es favorable para la empresa, el hecho de no considerar el registro de tiempo para el respectivo cálculo hace que la nómina pueda estar desfasada de la realidad laboral de la entidad, produciendo una ineficiencia en

la determinación de los costos incurridos en el proceso productivo y por tanto, el cálculo de sus resultados no muestran información objetiva para la toma de decisiones.

**Cuadro 5**  
**Asignación de los costos**

Alternativas de respuestas	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
La información recogida por la nómina es enviada al departamento de contabilidad para realizar la asignación de los costos en un nivel contable.	3	75	1	25	0	0	0	0	0	0	4	100
La cuenta nómina por distribuir es utilizada en el registro de los costos de mano de obra para posteriormente cerrarla cuando su monto sea asignado contablemente.	3	75	1	25	0	0	0	0	0	0	4	100
<b>Media aritmética del ítem</b>				<b>4,75</b>								

Fuente: Instrumento aplicado por los investigadores (2015)

Los datos que se observan en el cuadro 5, revelan como hallazgo que efectivamente en la empresa estudiada realizan la asignación de los costos en el ámbito contable y permiten la distribución apropiada de los mismos, ajustándose correctamente a lo señalado por Polimeni y otros (1994), al referirse a este punto expresan que algunas compañías hacen que el departamento de nómina prepare la asignación y la envíe al de contabilidad, donde se preparan los asientos apropiados del libro diario. Tal situación es favorable y trae beneficios a la empresa motivado a que el departamento de contabilidad, puede registrar oportunamente todas las cifras derivadas de la fabricación. Salvo, las restricciones a las cuales está sometida la entidad producto del escaso uso de controles, tal como se ha observado en resultados discutidos con anterioridad.

## 6. A modo de conclusión

La clasificación de la mano de obra, en la entidad estudiada identifica con facilidad los trabajadores estrechamente vinculados a la fabricación, por tanto, los costos derivados de su labor pueden ser asociados al inventario de productos en proceso, así como, al costo de producción y ventas de un periodo. En lo que respecta a la mano de obra indirecta, no son analizados efectivamente, por tanto

la distribución en el registro de la carga fabril, los gastos de ventas o de administración, puede ser objeto de cálculos improvisados y subjetivos, lo que incide en el computo efectivo del costo de la elaboración de los productos, trayendo como consecuencia, la reducción de la posibilidad de conocer con precisión la rentabilidad de la departamental de la entidad y las condiciones productivas bajo las cuales se está desarrollando la compañía.

Sobre la contabilización de la mano de obra, se conoció que no se hace uso de registros de tiempo de labor de los trabajadores, lo que genera inexactitud para determinar cuál es el rendimiento de la mano de obra para la elaboración de los productos, originando una insuficiencia en el control y medición de la gestión laboral, que deriva en problemas para realizar el cálculo de la nómina total, y produce un aumento en el esfuerzo para asignar correctamente los costos a las partidas contables que afectan. Ante tal situación, el cálculo de la nómina total, no se realiza de una manera objetiva motivado a que no se cuentan con información suficiente que garantice el tiempo empleado por cada trabajo en la fabricación de un producto. Contradictoriamente, en rasgos generales la elaboración de la nómina incluye la especificación de las asignaciones y las deducciones de cada trabajador de acuerdo a los parámetros legales que rigen la materia.

Finalmente, sobre la base de los hallazgos de investigación, se puede decir que la determinación de los costos de la gestión laboral aplicada en el proceso productivo de la empresa, no se realiza de una manera óptima, por cuanto, se trabaja sin información precisa sobre el tiempo de labor empleado por los trabajadores directos de la fábrica, y el análisis de los datos relativos al personal indirecto no es objetivo ya que no es medido eficientemente. Lo que se traduce, en reducidas políticas de control sobre la determinación de los costos de producción de la entidad, y por tanto, un desequilibrio en la información presentada para la toma de decisiones.

## **7. Referencias**

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (5ta ed.) Caracas: Episteme.



- Asociación de Comerciantes e Industriales de Valera [ACOINVA]. (2015). *Registro de empresas del estado Trujillo*. Recuperado de <http://www.acoinva.net/>. Consultado en fecha; 14/02/2015.
- Hernández, R., Fernández, C., y Batista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. (2da ed.) México: McGraw – Hill.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. (1era ed.) Caracas: Ediciones SYPAL.
- Méndez, C. (2001). *Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación*. (3era ed.). Bogotá: McGraw – Hill.
- Molina, O. (2004). *Guía Teórica-Práctica de Contabilidad de Costos*. (2da ed.) Departamento de Publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes. Mérida Venezuela.
- Mosley, D., León, M., y Pietry, P. (2005). *Supervisión. La práctica de la empowerment, desarrollo de equipo de trabajo y su motivación*. (6ta ed.) México: Editores Thomson.
- Polimeni, R., Fabozzi, F. y Adelberg, A. (1994). *Contabilidad de Costos Conceptos y Aplicaciones para la Toma de Decisiones Gerenciales*. (3era ed.) Bogotá: McGraw-Hill.
- Prieto, B., Santidrián, A. y Aguilar, P. (2006). *Contabilidad de Costes y de Gestión. Un enfoque práctico*. (1era ed.) Madrid: Delta Publicaciones Universitarias.
- Reyes, E. (2005). *Contabilidad de Costos*. (4ta ed.) Noriega. Editorial Limusa.
- Salas, J. (2015). *En 65% sitúan reducción del parque industrial*. Documento en Línea. Disponible en: <http://elimpulso.com/articulo/en-65-situan-reduccion-del-parque-industrial#>. Consultado en fecha: 24/04/2015.
- Sinisterra, G. (2006). *Contabilidad de costos*. (1era ed.) Colombia: Eco Ediciones.
- Welsch, H., y Gordon, R. (2005). *Presupuestos Planificación y Control*. (6ta ed.) Naucalpan de Juárez. México: Pretince Hall INC.

# *Estrategias de reforzamiento de escepticismo profesional para los contadores públicos en actividad de auditoría\**

Viloria, Norka

Recibido: 23-07-15 - Revisado: 10-09-15 - Aceptado: 18-02-16

Viloria, Norka  
Licenciada en Administración.  
Licenciada en Contaduría Pública.  
Magíster en Administración mención Finanzas.  
Doctora en Educación mención Administración.  
Universidad de Los Andes, Venezuela  
norkaviloria@gmail.com

El escepticismo profesional ha sido la causa más importante de errores en auditoría. Emisores de normas y reguladores e investigadores abogan por reforzar actitudes de escepticismo. Este artículo presenta estrategias para el reforzamiento del escepticismo profesional de los contadores públicos, en actividad de auditoría. Se diseñó una investigación cualitativa, cuyos informantes clave fueron contadores públicos en actividad de auditoría y Secretarios de Estudio e Investigación. Emisores e investigadores han caracterizado a un profesional escéptico. Los entrevistados aportaron estrategias educativas y de supervisión que deben ser abordadas por la Universidad, el Gremio y las Firmas de auditores. Reforzar el escepticismo profesional mejora la calidad de la auditoría e incrementa la confianza de los usuarios.

**Palabras clave:** Escepticismo profesional, estrategias, auditoría

**RESUMEN**

\* Este es un artículo producto del proyecto financiado por el CDCHTA de la Universidad de Los Andes, identificado bajo el código E-323-12-09-B

Professional skepticism has been the most important cause of errors in audit. Standard-setters, regulators and researchers advocate reinforcing attitudes of skepticism. This article presents strategies for strengthening the professional skepticism of public accountants in audit activity. A qualitative research, whose key informants were public accountants in audit activity and Secretaries of Study and Research Institutes, was designed. Issuers and researchers have characterized a skeptical professional. Respondents provided educational and supervisory strategies that must be addressed by the University, the Guild of Accountants and Audit Firms. Reinforce the professional skepticism improves audit quality and increases user confidence.

**Keywords:** Professional skepticism, strategies, audit.

**ABSTRACT**

## 1. Introducción

Una de las actividades de mayor importancia y regulación del Contador Público es la auditoría de los estados financieros, cuyo objetivo central es la emisión de la fe pública acerca de la razonabilidad de los estados financieros que emite una entidad. Requiere en su realización del cumplimiento de los principios generales del profesional de la contabilidad, previstos en el Manual del Código de Ética para los Profesionales de la Contabilidad (2014), tales como objetividad, capacidad profesional, integridad, cuidado profesional y adicionalmente, independencia.

La independencia es requisito indispensable para el contador público en ejercicio de la auditoría, se basa en las creencias de los demás, de que el trabajo se realizó con la debida objetividad y autonomía (independencia aparente), y en la forma de realizar el trabajo (independencia mental). En esta última, la independencia mental, los prerrequisitos se enmarcan en la integridad, objetividad, y el escepticismo profesional. Este artículo discute el escepticismo profesional que se ha considerado una de las fuentes de mayores errores en el trabajo del auditor.

Los organismos emisores de normas, los reguladores de la profesión y los mercados, y los académicos vinculados a las actividades de aseguramiento y auditoría coinciden en la importancia del escepticismo profesional y plantean la necesidad

de abocarse a elevar los niveles del mismo en los contadores públicos en la práctica pública. Es así como el artículo tiene como intencionalidad *Presentar estrategias para el reforzamiento del escepticismo profesional entre los contadores públicos en el ejercicio de la actividad de la auditoría*. La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, con informantes clave relacionados con el gremio profesional y representados por los Secretarios de Estudio e Investigación de los Colegios de Contadores Públicos de Venezuela, y con contadores públicos con más de 5 años de experiencia en auditoría.

Los hallazgos más relevantes se relacionan con las coincidencias entre los organismos emisores, sobre las características de un profesional escéptico referidas a la postura de cuestionamiento y lo precavido al tomar decisiones o valorar la evidencia, la necesaria investigación del origen de la información, y la evaluación crítica de la misma. Los investigadores coinciden en rasgos de personalidad referidos a la confianza en sí mismo, pero difieren en si debe haber un juicio *a priori* en el cuestionamiento inicial del auditor. Los profesionales coinciden en aspectos como la curiosidad, el cuestionamiento y la confianza en sí mismo, como rasgos de personalidad de un profesional escéptico, en cuanto a la ejecución del trabajo incluyen el entendimiento interpersonal, el manejo de riesgo, y aspectos éticos como objetividad, neutralidad e independencia y en el manejo de la información mencionan aspectos como la deliberación, la autonomía e independencia, características éstas vinculadas al cuerpo normativo vigente.

Las estrategias propuestas por los informantes clave se dirigen a la universidad, el gremio y las firmas de auditores. A la Universidad le corresponden acciones de formación ética y valoración de la profesión; a las firmas de auditores, la necesaria capacitación en técnicas y procedimientos de auditoría y la supervisión adecuada y al Gremio sugieren estrategias referidas a la educación continua, y las asociadas con la supervisión y control de la calidad del trabajo del auditor.

Generar y aplicar estrategias de reforzamiento del escepticismo profesional que involucren a los actores de la profesión, apuntan al mejoramiento de la calidad de la auditoría, al incremento de la confianza de los usuarios e indudablemente, a la consolidación de

la fe pública como base de la contaduría pública.

## 2. Situación problemática

La contaduría pública como profesión se caracteriza por asumir la responsabilidad de actuar en función al interés público, por tanto, “la responsabilidad de un profesional de la contabilidad no consiste exclusivamente en satisfacer las necesidades de un determinado cliente o de la entidad para la que trabaja” (IFAC, 2015, p. 9, párrafo 100.1). En este sentido, la responsabilidad del contador público se relaciona con la generación de confianza en presuntos usuarios de la información financiera que ha preparado o revisado en actividades de auditoría o aseguramiento de la información.

Una de las actividades profesionales del Contador Público de mayor responsabilidad es la auditoría de estados financieros, ya que implica emitir una opinión independiente sobre la razonabilidad de un juego completo de estados financieros de una entidad, en función de ser garantes de la *fe pública*, sobre la información allí contenida; por tal razón, la Federación Internacional de Contadores (en adelante, IFAC, por sus siglas en inglés) expresa en el Manual del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad (2015, sección 290) que la auditoría es un encargo o actividad profesional de interés público, y por tanto, se exigirá independencia (tanto para la firma como para la red de la firma) de los clientes. Expresa, el referido Manual en el párrafo 290.6 que

La independencia comprende:

a) Actitud mental independiente

La actitud mental que permite expresar una conclusión sin influencias que comprometan el juicio profesional, permitiendo que una persona actúe con integridad, objetividad y escepticismo profesional.

b) Independencia Aparente

Supone evitar hechos y circunstancias que son tan relevantes que un tercero con juicio y bien informado, sopesando todos los hechos y circunstancias específicos, probablemente concluiría que la integridad, la objetividad y el escepticismo de la firma o del miembro del equipo de auditoría se han visto comprometidos. (2015, pp. 49-50)

La independencia, como uno de los principios fundamentales para el contador público se basa entonces en tres conceptos: Integridad, Objetividad y Escepticismo Profesional. La integridad relacionada con rasgos de actitud profesional, tales como: honestidad, justicia y trato sincero en las relaciones con los clientes, con la firma y con otros profesionales. La objetividad relacionada con la actitud de tomar decisiones sin prejuicios, conflictos de intereses o influencias de terceros que afecten la independencia del auditor. El escepticismo como la actitud de cuestionamiento frente a la evidencia encontrada. En este artículo sólo se hará énfasis en el escepticismo profesional.

El Marco Internacional de Referencia de Aseguramiento, de las Normas Internacionales de Aseguramiento y Auditoría (NIAA), expresa que

Una actitud de escepticismo profesional significa que el contador lleva a cabo una evaluación crítica, con una mente inquisitiva, sobre la validez de la evidencia obtenida y está alerta a la evidencia que contradice o pone en tela de juicio la confiabilidad de los documentos o representaciones de la parte responsable. (2013, p. 12, párrafo 40)

Refiere, entonces, tanto el Manual del Código de Ética del Profesional de la Contabilidad como el Marco Internacional de Referencia de Aseguramiento, a la actuación profesional bajo la premisa de la “mentalidad inquisitiva” de las evidencias, aseveraciones e inconsistencias obtenidas en la ejecución de su trabajo, como condición ética para lograr el principio de independencia, y como base de la actuación profesional.

Organismos reguladores y emisores de las normas contables y de auditoría, académicos y practicantes coinciden en la importancia del escepticismo profesional. Es así como por ejemplo, organismos emisores como el IFAC (2011), el *Financial Report Council* (FRC) (2012), investigadores como Hurrt (2002, 2010), Nelson (2009), Verwey (2009), Viloria (2013), y firmas de auditores como Crowe Howart (2014), KPMG (2011), entre otros, han elaborado y publicado documentos referidos al escepticismo profesional.

Este interés en un concepto, que no ha sido desarrollado con la misma profundidad que otros, como independencia u objetividad en los cuerpos normativos contables, se debe a que en la práctica se ha convertido en una de las fuentes de errores más

comunes. En una investigación realizada por Beasley, Carcello y Hermanson (2001) sobre 56 casos de fraudes contables detectados y sancionados por la *Securities and Exchange Commission* (SEC), en Estados Unidos, el escepticismo profesional fue la tercera causa de los fraudes, siendo el bajo nivel de escepticismo, responsable de 60% de los errores cometidos.

Por su parte, investigadores como Bell et al. (2005) expresan que si los auditores hubiesen elevado su nivel de escepticismo profesional, los impactos de las irregularidades recientes (refiriéndose a los escándalos financieros de inicio de los 2000), pudieron haber sido menores en los negocios. Verwey (2009), por ejemplo, expresa que Enron es consecuencia de los errores de auditoría relacionados con la no aplicación del escepticismo profesional.

Así mismo, Marks (2014) aclara que el escepticismo no sólo es para los auditores, sino también para los directivos y responsables de tomar decisiones en la entidad, así como sus auditores internos, en protección de los inversionistas. El autor expresa que el escepticismo profesional debe considerarse como un *activo de la profesión*.

Personalidades como Jeanette M. Franzel, (2013, p.1) miembro del Consejo de Vigilancia de Contabilidad de las Compañías Públicas (PCAOB, por sus siglas en inglés), expresó que

Nuestros resultados de las revisiones con demasiada frecuencia muestran que se necesita un progreso sustancial con el fin de lograr más consistentemente la aplicación apropiada de escepticismo profesional durante todo el proceso de auditoría y en las auditorías. Se necesitan esfuerzos adicionales para entender mejor cómo el marco de escepticismo profesional se aplica a través de diversas situaciones de auditoría.

Aunque las normas de auditoría aceptan el juicio profesional, que es una apreciación subjetiva del contador público [relacionado con una actitud profesional escéptica] sobre una situación particular, sigue persistiendo una seria y fundada preocupación sobre la laxitud de su uso, que se origina en los cada vez más graves problemas de los mercados de capitales y financieros que han sido *convalidados* por los auditores de las grandes corporaciones. Organismos como la *Auditing Practices Board* (APB) (2012) de



Inglaterra e Irlanda han sido muy activos al respecto, llaman la atención a los aspectos disparadores de la necesidad de estar vigilantes sobre el escepticismo profesional:

1. Los auditores pueden dejar de lado el escepticismo por su compromiso con la gerencia que los contrata y les paga. Se desvinculan del compromiso con los accionistas y otros usuarios de la información y, por el contrario, generan fuertes relaciones de confianza con la junta directiva y la administración, que les hace confiar en exceso de la información presentada.
2. En muchas firmas de auditores, el modelo de negocio es fomentar las relaciones con las entidades auditadas, que potencian convertir a la entidad en un cliente recurrente, así como, ser usuario de otras líneas de negocios de la firma. En esta relación, el auditor coloca sus intereses por encima del de los accionistas, que comprometen su objetividad y juicio profesional en el diseño y extensión de las pruebas de auditoría y, por supuesto esta situación incide en los niveles de escepticismo profesional.
3. La incidencia en la objetividad del auditor, producto de ejercer actividades distintas a la auditoría en los clientes, afecta los criterios de escepticismo profesional.

Para los organismos reguladores como el APB, los factores descritos generan desafíos en los gremios profesionales, sobre cómo abordar las respuestas institucionales en los cuestionamientos de la objetividad e independencia, y cómo éstos inciden en los niveles adecuados de escepticismo. Resaltan que estas respuestas no sólo se enmarcan en la emisión y divulgación de estándares profesionales, sino en el reforzamiento de las actitudes éticas y un verdadero compromiso con la profesión que debe impulsarse desde el seno de los organismos que agrupan a los contadores públicos.

En este contexto, surgen como inquietudes investigativas: ¿Cuáles son las características que se asocian con el escepticismo profesional? ¿Cuáles estrategias podrían diseñarse para reforzar el escepticismo profesional entre los contadores públicos en el ejercicio de la auditoría? Por lo que, la intencionalidad central de este artículo es *Presentar estrategias para el reforzamiento del*

*escepticismo profesional entre los contadores públicos en el ejercicio de la actividad de la auditoría.*

La investigación se realizó desde un enfoque cualitativo. El investigador interactúa con la discusión teórica y la realidad que observa. Bajo la premisa de comprender para aportar soluciones, la presente investigación permite no sólo comprender el escepticismo profesional como una cualidad exigida por las normas profesionales a los contadores públicos, sino también, permite avanzar hacia propuestas concretas de mejoramiento profesional, a través de estrategias institucionales (promovidas desde el gremio profesional que agrupa a los contadores públicos) que refuercen el escepticismo profesional en los contadores públicos, en ejercicio de la auditoría.

Se realizó una entrevista a informantes clave representados por: Los Secretarios de Estudios e Investigación de los Institutos de Desarrollo Profesional de los Colegios de Contadores Públicos de Venezuela, y a contadores públicos en ejercicio de la auditoría, inscritos en el Colegio de Contadores Públicos de Mérida – Venezuela, con un mínimo de experiencia de cinco auditorías realizadas. Una vez conocidos los aportes de los informantes clave, se interpretaron sus respuestas, en contexto con lo documental y la percepción del investigador, para así derivar las estrategias que se puedan aplicar desde el gremio de los contadores públicos y otros actores de la contabilidad.

### **3. Revisión teórica**

Existen diferentes posturas sobre el escepticismo profesional en el contador público. Desde las consideraciones del escepticismo como la condición individual de confianza-desconfianza hasta la posibilidad de establecer variables cuantitativas para medirlo.

Es así como para Nelson (2009), el escepticismo profesional se relaciona con los valores de la profesión y refiere que “el escepticismo profesional es expresado por los juicios de auditor y las decisiones que reflejan un incremento en la evaluación del riesgo de que una aseveración sea incorrecta” (p. 5).

Hurrt, Eining y Plumlee (2010), se han dedicado a estudiar el escepticismo profesional, han segmentado a los investigadores: en tres tendencias:

1. Los investigadores que asocian el escepticismo profesional con desconfianza. En este grupo mencionan a investigadores como Choo y Tan (2000); Quadackers y otros (2009) y Shaub y Lawrence (1996, 1999), quienes exponen que el escepticismo profesional es un concepto relacionado con la desconfianza, y ésta, con las aseveraciones de los gerentes de la entidad, por lo cual el auditor debe obtener evidencias que minimicen tal desconfianza.
2. Los investigadores que relacionan el concepto de escepticismo con duda. En este grupo incorporan académicos como Bell (2005) y Nelson (2009), quienes consideran que los auditores se enfrentan al riesgo de que los “engañen”, es decir que los responsables de la información de forma intencional mienten sobre la realidad de la entidad. En este caso, los auditores deben disminuir sus riesgos de detección (el asociado con la obtención de evidencias suficientes y competentes por parte del auditor) con mayor cantidad de pruebas de auditoría.
3. Los investigadores que consideran al escepticismo profesional como el cuestionamiento y la búsqueda de distintas explicaciones sobre un hecho, partiendo de una posición inicial de neutralidad. En este grupo se ubica la propia autora.

Hurrt, Eining y Plumlee (2010), defienden la idea de que el escepticismo es la posibilidad de los contadores públicos de buscar distintas explicaciones a un hecho, a través de las pruebas que realiza, hasta que logra satisfacerse de la cantidad y calidad de los resultados.

Por su parte, Toba (2011), plantea que el concepto de escepticismo profesional es un constructo híbrido entre lo epistémico y lo psicológico. Lo epistémico relacionado con las actividades de confirmación y consecución de evidencias sobre las cifras y situaciones analizadas, necesarias para la elaboración del dictamen y lo psicológico con la postura normativa sobre “cuestionamiento mental” o “conducta profesional”. Para el autor, el escepticismo debe concebirse como la integración de dos componentes disímiles: la forma de conocer sobre la realidad financiera de la empresa (epistemología) y, la reacción del

auditor, como persona, frente a factores externos que inciden en la forma de construir conocimientos, haciéndolo más o menos escéptico frente a la realidad financiera. Conjuga, Toba (2011), dos campos: epistemología [la forma cómo construye conocimientos el auditor] y la psicología [la forma y condiciones de hacer los juicios profesionales] para conceptualizar el escepticismo profesional, abriendo así su propuesta a la discusión.

Desde el ámbito normativo, la Norma Internacional de Auditoría (NIA) 200, sobre los “Objetivos Generales del Auditor Independiente y la Conducción de una Auditoría de acuerdo con Normas Internacionales de Auditoría”, expresa en su párrafo 15 “El auditor planificará y ejecutará la auditoría con escepticismo profesional reconociendo que pueden darse circunstancias que supongan que los estados financieros contengan incorrecciones materiales” (2013, p.108), es decir, le da rango de obligatoriedad normativa a la actitud del auditor frente a las evidencias que recopila en su trabajo. Refiere el citado párrafo a los apartados A-18 – A-22 de la Guía de Aplicación (2013) de la referida norma. Es así como, el párrafo A-18 advierte que el auditor debe estar alerta de los siguientes aspectos:

- a. Contradicciones entre evidencias de auditoría de un mismo hecho, (por ejemplo diferencias de saldos entre los libros y otros documentos contables)
- b. Confiabilidad de los documentos revisados y respuestas a las investigaciones, (por ejemplo, documentos alterados)
- c. Condiciones que propicien los fraudes, (como por ejemplo, problemas en el control interno)
- d. Necesidad de aplicar procedimientos de auditoría adicionales, para incrementar la confianza.

Así mismo, el párrafo A-19 de la Guía de aplicación de la NIA 200, expresa que la actitud de escepticismo profesional debe mantenerse durante toda la auditoría, ya que reduce riesgos tales como: los de ignorar hechos inusuales, la generalización de conclusiones a partir de algunos hechos observados, y la utilización de supuestos inadecuados para el diseño de las pruebas de auditoría (oportunidad, extensión y naturaleza de las pruebas).

Los párrafos A-20 y A-21, de la precitada NIA, explican que el escepticismo también es necesario al realizar una evaluación

crítica de las evidencias. Esta evaluación crítica es entendida como el cuestionar evidencia contradictoria, investigar la fiabilidad de los documentos, informaciones y respuestas obtenidas (inclusive la proporcionada por la gerencia de la entidad), así como, los indicios de fraudes y la poca disponibilidad de documentación contable. Por su parte, el párrafo 22 acepta que el auditor puede verse tentado a confiar en exceso del gobierno de la entidad, debido a experiencias previas, que lo llevan a suponer un alto grado de honestidad y probidad; sin embargo, aun cuando tenga suficientes indicios de un comportamiento integro por parte de la gerencia, el auditor debe mantener una actitud escéptica, para conformar la evidencia necesaria que le proporcione una seguridad razonable al momento de emitir su dictamen.

Ahora bien, tanto los organismos emisores como los investigadores han descrito características que permiten la identificación del escepticismo profesional, en los contadores públicos. La APB (2010, p. 13), en su documento para discusión *Auditor Scepticism: Raising the Bar* plantea que

La aplicación del grado apropiado de escepticismo profesional es una habilidad crucial para los auditores. A menos que los auditores estén preparados para desafiar las aseveraciones de la administración, no serán capaces de confirmar con confianza que los estados financieros de la compañía presentan un punto de vista verdadero y razonable.

Y, en su documento *Auditing Practices Board. Professional Scepticism. Establishing a Common Understanding and Reaffirming its Central Role in Delivering Audit Quality* (2012), propone una serie de actitudes a desarrollar en auditores individuales, así como las actividades tanto para los equipos de compromiso de auditorías como para las firmas de auditores. Es así que plantea para los auditores individuales los siguientes rasgos a ser reforzados:

- Desarrollar un buen entendimiento de la entidad y su negocio.
- Tener una mente que cuestione y estar dispuestos a desafiar las aseveraciones de la administración.
- Valorar de manera crítica la información y las explicaciones obtenidas en el curso de su trabajo y corroborarlas.
- Buscar entender las motivaciones de la administración para la posible declaración equivocada de los estados

financieros.

- Investigar la naturaleza y la causa de las desviaciones o de las declaraciones equivocadas identificadas y evitar sacar conclusiones precipitadas sin evidencia de auditoría que sea apropiada.
- Estar alerta por la evidencia que sea inconsistente con la otra evidencia obtenida o cuestionar la confiabilidad de los documentos y las respuestas a las indagaciones.
- Tener la confianza para desafiar a la administración y la persistencia para seguir las cosas hasta llegar a una conclusión – aún si se está predispuesto a estar de acuerdo con la aseveración de la administración, el auditor debe considerar de manera activa los puntos de vista alternativos y desafiar a la administración para demostrar que no son los más apropiados. (APB, 2012, p.14)

Hurrt y otros (2002), identifican cuatro comportamientos esperados en un profesional escéptico: se motivan por buscar información, justificación y evidencias, se enfocan en detectar inconsistencias, se preocupan por la fiabilidad y la independencia de la fuente de los datos, y, se orientan a buscar explicaciones alternativas a los hechos y aseveraciones.

Basado en estos comportamientos Hurrt y otros (2002), plantearon un modelo para medir el escepticismo profesional basado en tres aspectos: las características personales del auditor, las relacionadas con las pruebas y con el manejo de la información. Es así como proponen los siguientes rasgos:

1. Relacionados con la personalidad: El profesional escéptico se destaca por colocar en *duda*, o mente inquisitiva las evidencias, aserciones de la entidad, llegando a juicio de las autoras, a dudar de sus propias decisiones en la realización de la auditoría. La *curiosidad* fomenta la necesidad de conocer, por parte del profesional, y en la búsqueda de ese conocimiento mantiene su estado mental de cuestionamiento. La formación del juicio profesional es mucho más lento en los profesionales escépticos, pues realizan todas las pruebas antes de concluir sobre la razonabilidad (*la suspensión del juicio*)
2. Relacionadas con las pruebas de auditoría: El profesional escéptico utiliza la comprensión interpersonal para

entender las conductas y decisiones de la entidad, así como identifica el origen de la información y la motivación de las acciones en la entidad.

3. Relacionadas con el manejo de la información: El profesional escéptico se destaca por la seguridad en sí mismo, como un elemento para cuestionar los supuestos o aserciones de la gerencia. La seguridad en sí mismo deviene del conocimiento, la capacidad profesional y la experiencia del auditor. Así mismo, es autónomo, en el sentido de que usa su juicio profesional con independencia, para decidir la suficiencia y competencia de las evidencias recopiladas.

Por su parte Nelson (2009), plantea que existe una diferencia entre juicio escéptico y actitud escéptica. Para el autor, el escepticismo es producto del juicio de los auditores, pero se manifiesta con un comportamiento, en una acción, que se relaciona con las características de ejecución del trabajo, por parte del auditor. Es así como, para formarse el juicio profesional, el auditor relaciona: información previa del cliente, información acumulada a través de las pruebas, rasgos de personalidad del auditor, e incentivos del auditor. La acción escéptica, a juicio del autor, se realiza después de haber alcanzado *un nivel* de juicio profesional que impulsa tal acción, lo cual define el alcance, oportunidad y naturaleza de las pruebas de auditoría.

En tal sentido Nelson plantea un modelo de determinantes de escepticismo profesional que se basa en la relación entre juicio profesional y acción escéptica. En el juicio profesional menciona tres aspectos: Conocimiento del auditor (información previa y acumulada del cliente, comprensión cuerpo normativo y legal), rasgos de personalidad (seguridad en sí mismo, tendencia a la duda, capacidad de resolución de problemas) e incentivos (bonos de ahorro de tiempo de auditoría, mantener a los clientes, intereses personales). En la acción escéptica incluye la experiencia del auditor, que se relaciona con el reconocimiento y la frecuencia con la que se producen los errores, la conducta ética y los incentivos del auditor.

Verwey (2009), expresa tres características para un profesional escéptico: confianza interpersonal, la suspensión del juicio y la relación simétrica confianza-control interno. La confianza



interpersonal la concibe como el grado de aceptación de que una declaración de la otra parte es confiable; por lo que, a mayor grado de aceptación menor escepticismo profesional. La suspensión del juicio es la actitud investigativa, que tiene como resultado la acumulación de pruebas hasta alcanzar la seguridad razonable. La relación simétrica entre confianza-control interno indica que las decisiones de juicio del auditor están en función de la calidad del control interno de la entidad que audita; es decir, a mayor control interno en la entidad menor es la acción escéptica, por parte del auditor.

Viloria (2013), expresa refiriéndose al escepticismo profesional que

[E]s la actitud de “duda” constante frente a la veracidad de los hechos, situaciones, evidencias que le proporciona el emisor de la información, u obtiene aplicando procedimientos y técnicas de auditoría. Esta cualidad de “mantenerse atento” y “actitud cuestionadora”, permite ahondar en sus investigaciones y, minimiza las posibilidades de emitir opiniones con errores, que traen consecuencias a posibles usuarios. (p.118)

Por lo que para la autora, los rasgos de un profesional escéptico se inician con la inquietud sobre su fiabilidad frente a las evidencias recopiladas e implica el cuestionamiento, mantenerse alerta, e investigar, para formarse una opinión que minimice errores que afecten a los presuntos usuarios.

#### **4. Los hallazgos**

En cuanto a los aspectos relacionados con la caracterización del escepticismo profesional en el contador público, se muestran a continuación en tablas resumen, desde lo normativo y los investigadores, a partir de los parámetros propuestos por Hurrt (2002, 2010) (personalidad, comprensión de pruebas y manejo de la información).

En el cuadro 1 se muestran las características relacionadas con las propuestas por el IAASB en la NIA 200 (2013) y el APB (2010) como organismos representativos de la profesión contable. Coinciden en las características de personalidad como la postura de cuestionamiento y lo precavido al tomar decisiones o valorar la evidencia. En cuanto a la comprensión de las pruebas coinciden en

la investigación del origen de la información, a través de distintas técnicas, y en lo relacionado al manejo de la información, la evaluación crítica de la misma.

**Cuadro 1**  
**Aspectos relacionados al escepticismo profesional desde lo normativo**

<b>Características/Organismo emisor de normas</b>	<b>IAASB (MR y NIA 200)</b>	<b>APB</b>
<i>De personalidad</i>	Cuestiona Precavido	Cuestiona Confianza en sí mismo Cuidadoso Persistente
<i>Comprensión de pruebas</i>	Investiga la fiabilidad de documentos y aseveraciones	Comprende la operatividad de la entidad Entiende las motivaciones de la entidad
<i>Manejo de la información</i>	Evaluación crítica de la evidencia	Valora de manera crítica la información Investiga las incorrecciones Alerta ante las evidencias Juzga los supuestos de la gerencia Proactivo en la búsqueda de procedimientos alternativos

**Fuente:** Viloria (2016) elaborado con base en las propuestas de los organismos reguladores IAASB (2010), IAASB (2013) y APB (2012)

Al comparar los criterios de los investigadores referenciados, se destaca como solo coinciden en los rasgos personales referidos a la confianza en sí mismo (Nelson y Verwey) y, pareciera que las propuestas se complementan; sin embargo, para Hurrt (2002, 2010), la neutralidad inicial es importante en el cuestionamiento (no juzgamos a priori si está bien o mal) y para Nelson (2009), la duda razonable, parte de un juicio inicial de que pueden haber supuestos errados y deben ser detectados.

En cuanto a la comprensión de las pruebas, los investigadores parten del conocimiento de la entidad, de la propia normativa para el diseño de las pruebas y la necesidad dialogar con los encargados (El conocimiento normativo, propuesto por Nelson, incluye el dialogo o entrevistas con los encargados del negocio). Igualmente, la suspensión del juicio se desprende de la aplicación

de la normativa de auditoría. Destaca el rasgo de incentivos propuesto por Nelson (2009) pues este influye en las decisiones del auditor (así lo enuncia el Manual del Código de Ética 2015, en cuanto Amenazas a la independencia) y, amerita una investigación con mayor profundidad, que no es objeto del presente artículo.

En los rasgos de manejo de información destacan la independencia (que es parte del comportamiento ético y condición imprescindible en el trabajo de auditoría), por lo que Hurrt y Nelson coinciden en ese particular y, la relación con el control interno, propuesta por Verwey (2013), que es abordada por la normativa de auditoría, como parte del diseño de las pruebas de auditoría. En el cuadro 2 se observa la sistematización de los argumentos de los investigadores referenciados.

**Cuadro 2**  
**Aspectos relacionados con el escepticismo profesional desde la postura de los investigadores**

Características/Autor	Hurrt (2002, 2010)	Nelson (2009)	Verwey (2013)
<i>De personalidad</i>	Cuestiona Precavido Curiosos	Seguridad en sí mismo Tendencia a la duda Capacidad de resolución de problemas)	Confianza en sí mismo
<i>Comprensión de pruebas</i>	Busca origen de las pruebas Dialoga con los encargados de los procesos	Conocimientos (del cliente y del cuerpo normativo) Incentivos	Suspensión del juicio previo hasta alcanzar seguridad razonable
<i>Manejo de la información</i>	Independiente Duda de supuestos previos	Experiencia del auditor Conducta ética Manejo de incentivos	Relación simétrica entre la calidad del control interno y el diseño de pruebas

**Fuente:** Viloria (2016) con base en las posturas de los investigadores Hurrt (2001,2010), Nelson (2009), Verwey (2013), Viloria (2013).

Al consultarle a los contadores públicos, tanto en actividad de auditoría como con responsabilidades gremiales en Venezuela, sobre los rasgos que definen la actitud de escepticismo profesional, destaca como los contadores públicos en actividad gremial, pareciera están más sensibilizados en el tema del escepticismo y, por ello, aportaron mayores características que los contadores

en ejercicio profesional. Sin embargo, ambos grupos coinciden en rasgos de personalidad como curiosidad y cuestionamiento; en cuanto a la comprensión de pruebas en el entendimiento interpersonal y, en el manejo de la información en la necesaria deliberación sobre la calidad de las pruebas y la emisión de una opinión. Resalta el hecho de que los contadores profesionales incorporan el manejo de riesgos asociados con los procedimientos y sus resultados y, esto es comprensible dada su responsabilidad al emitir fe pública, a través del dictamen.

En cuanto a los contadores públicos en actividad gremial, sus aportes se asemejan más a los requerimientos normativos. Resalta en sus respuestas la postura visible en los investigadores, como lo es el entendimiento del escepticismo profesional como *duda razonable o como neutralidad inicial*. En el cuadro 3 se visualizan las respuestas de los entrevistados sistematizadas en los mismos criterios que los organismos emisores y los investigadores.

**Cuadro 3**

**Aspectos relacionados con el escepticismo profesional desde la postura de los Contadores Públicos**

<b>Características/Contadores Públicos</b>	<b>Contadores Públicos Actividad de auditoría</b>	<b>Contadores Públicos en actividad gremial</b>
<i>De personalidad</i>	Curiosidad Cuestionamiento	Curiosidad Confianza en sí mismo Cuestionamiento
<i>Comprensión de pruebas</i>	Manejo adecuado de los riesgos asociados a la práctica Entendimiento interpersonal	Entendimiento interpersonal Investigación Objetivo Imparcial Crítico Neutral
<i>Manejo de la información</i>	Deliberación sobre la calidad de la evidencia	Deliberación Autodeterminación Ético Criterio propio Responsable Independencia

**Fuente:** Viloria (2016) con base en las respuestas de los contadores públicos entrevistados

Al comparar las respuestas de organismos emisores de normas de auditoría, investigadores y contadores públicos en cuanto a los aspectos relacionados con el escepticismo profesional, coinciden en:

Rasgos de personalidad: Cuestionamiento, precavido y confianza en sí mismo

Comprensión de las pruebas: Investiga a la entidad, al origen y la fiabilidad de los documentos y aserciones, no se apresura a emitir juicios y conoce el cuerpo normativo

Manejo de información: Evaluación crítica de la evidencia con ética e independencia

Las estrategias de reforzamiento del escepticismo profesional desde los gremios profesionales resultan cruciales, pues éstos mantienen un contacto constante con los contadores públicos, y en el caso de Venezuela tienen funciones de supervisión y control de la actuación profesional. Al consultarles a los contadores públicos, tanto en actividad de auditoría como en actividad gremial, se obtuvieron las siguientes estrategias, que involucran a distintos actores como universidad, gremio y firmas de auditoría. En el cuadro 4, se muestran las mismas.

**Cuadro 4**  
**Estrategias de reforzamiento del escepticismo profesional aportadas por los Contadores Públicos**

Actores/ Estrategias	Contadores Públicos en actividad de auditoría	Contadores Públicos en actividad gremial
Universidad	Desarrollar procesos para el reafirmar una personalidad íntegra en los contadores públicos Reforzar los valores y principios éticos de los contadores públicos. Preparar talleres con componente ético donde se refuercen los valores del profesional que le permitan desarrollar el escepticismo profesional.	Desarrollar la identidad para con la carrera y reforzar el estudio normativo Incentivar la investigación en el tema de escepticismo, los aspectos que involucra y herramientas para lograr elevar el escepticismo
Firmas	Capacitar a los profesionales de la firma en las técnicas de auditoría que le permitan estar atentos a las evidencias obtenidas	Motivar el trabajo en equipo en las firmas y la supervisión adecuada al grupo de trabajo

<p>Gremio</p>	<p>Promover encuentros entre auditores y firmas para realizar intercambios de experiencias y problemáticas comunes                  Impulsar conferencias, charlas, conversatorios y otras actividades, en las que le hagan entender a los auditores: (i) su responsabilidad ética frente a terceros usuarios de la información financiera; (ii) la intención dolosa de un cliente que pretenda mostrar una situación financiera que no se corresponde con la realidad, u ocultar hechos o ilícitos; y (iii) los riesgos de carácter legal que puedan devenir de una actuación profesional en la que se concedió excesiva confianza a la información suministrada por el cliente.                  Incentivar al profesional que la práctica de una auditoría no consiste en tener unos buenos honorarios profesionales sino en hacer bien el trabajo.                  Estar atento a las fallas éticas de los profesionales y aplicar de ser necesario los reglamentos del Tribunal Disciplinario</p>	<p>Incentivar a través de charlas, conferencias en las Asambleas Ordinarias, de las redes sociales la importancia del escepticismo profesional                  Proponer cursos que refuercen el perfil profesional y la responsabilidad de la auditoría, en donde participe el gremio, las firmas y la universidad                  Vigilar la actuación profesional                  Aumentar el control de calidad del trabajo de las firmas                  Aplicar la normativa sobre control de calidad para auditores, firmas y redes de firmas</p>
---------------	---	---

**Fuente:** Viloria (2016) con base en las respuestas de los contadores públicos entrevistados.

## 5. Conclusiones

El escepticismo profesional y la necesidad de una actitud escéptica, por parte del contador público, entendida como una mentalidad inquisitiva, es exigido por las Normas Internacionales de Aseguramiento y Auditoría, así como por el Manual del Código de Ética para profesionales de la Contabilidad. Sin embargo, dicho cuerpo normativo no ha desarrollado con profusión lo relacionado a los conceptos, características y alcance apropiado de una actitud escéptica.

La aplicación adecuada del escepticismo profesional resulta en una habilidad de importancia para el contador público, ya que permite evaluar eficientemente, las aseveraciones de la gerencia de la entidad acerca de los informes financieros, con una actitud de cuestionamiento, que guía los procesos de aseguramiento, y le proporcionan la base para emitir una opinión sobre la razonabilidad

de la información.

En documentos normativos de organismos emisores como el IAASB y la APB se determinaron, en la investigación, coincidencias en cuanto a las características personales como confianza en sí mismo y una actitud de cuestionamiento; en las características de los procedimientos la evaluación de la fiabilidad y en el manejo de la información, la evaluación crítica de las evidencias.

Los investigadores referenciados, por su parte, tienen distintas concepciones del escepticismo profesional. Para Hurrt y otros (2002, 2010) el escepticismo parte de una postura neutral, y a medida que se desarrolla el trabajo se genera el cuestionamiento; Nelson (2009) propone una duda presunta de las aserciones o supuestos iniciales de la auditoría, distingue entre el juicio escéptico y la acción escéptica e incorpora un aspecto a la discusión, como es el incentivo y su relación con el escepticismo. Verwey (2009) plantea cuidar la confianza entre las partes, la suspensión del juicio, hasta conformar un conjunto de elementos que los sustenten, y tener en cuenta la relación confianza-control interno, como aspectos del escepticismo profesional.

Los profesionales coinciden en aspectos como la curiosidad, el cuestionamiento y la confianza en sí mismo, como rasgos de personalidad de un profesional escéptico. En cuanto a la comprensión de las pruebas el entendimiento interpersonal, el manejo de riesgo, y aspectos éticos como objetividad, neutralidad e independencia son mencionados por los profesionales. El manejo de la información lo basan en la deliberación, la autonomía e independencia, características éstas vinculadas al cuerpo normativo vigente.

Las estrategias propuestas por los informantes clave se dirigen a la universidad, el gremio y las firmas de auditores. A la Universidad le corresponden acciones de formación ética, reforzamiento de valores y el desarrollo del sentido de identidad para con la profesión. Así mismo, investigaciones relacionadas con la aplicación y grado adecuado del escepticismo profesional. A las firmas de auditores, la necesaria capacitación en técnicas y procedimientos de auditoría y la supervisión adecuada. Al Gremio las estrategias se pueden clasificar en dos grupos: las referidas a la educación continua, como talleres, conferencias,



cursos relacionados con ética y riesgos del trabajo del auditor, y las asociadas con la supervisión y control de la calidad del trabajo del auditor.

El escepticismo profesional es un elemento crucial de la independencia de los auditores que incide en la calidad de la auditoría. Un bajo nivel de escepticismo expone al profesional, a la firma, organismos emisores y organismos reguladores a daños en la reputación, que afecta tanto la confianza en el trabajo del contador público ante los usuarios de la información como a los mercados. Por tanto generar y aplicar estrategias de reforzamiento del escepticismo profesional que involucren a los actores de la profesión, apuntan al mejoramiento de la calidad de la auditoría, al incremento de la confianza de los usuarios e indudablemente, a la consolidación de la fe pública como base de la contaduría pública.

## 6. Referencias

- Auditing Practices Board (APB) (2010) *Auditor Scepticism: Raising The Bar*. UK: Financial Reporting Council. Disponible en <https://www.frc.org.uk/getattachment/2a1e0146-a92c-4b7e-bf33-305b3b10fcd2/Discussion-Paper-Auditor-Scepticism-Raising-the-Ba.aspx>
- Auditing Practices Board (APB) (2012) *Auditing Practices Board. Professional Scepticism. Establishing a Common Understanding and Reaffirming its Central Role in Delivering Audit Quality*. UK: Financial Reporting Council Disponible en <http://www.frc.org.uk/apb/publications/pub2752.html>
- Besley, M, Carcello, J y Hermanson D. (2001) *Top 10 Audit Deficiencies. Lesson from fraud-related SEC Cases*. En Journal of Accountancy. Disponible en [www.journalofaccountancy.com](http://www.journalofaccountancy.com)
- Bell, T, Peecher M, Solomon, I (2005) *The 21st century public company audit*. New York: KPMG. Disponible en <http://www.business.illinois.edu/kpmg-uiuccases/monograph2.pdf>
- Choo, and K. Tan. 2000. *Instruction, skepticism, and accounting students' ability to detect frauds in auditing*. The Journal of Business Education 1 (Fall).
- Franzel, J (2013) *Auditor Objectivity and Skepticism – What's Next?* En American Accounting Association

- Annual Meeting, Aug. 5, 2013. Disponible en [http://pcaobus.org/News/Speech/Pages/08052013\\_AAA.aspx](http://pcaobus.org/News/Speech/Pages/08052013_AAA.aspx)
- Hurtt, Kathy, (2010) *Development of a Scale to Measure Professional Skepticism*. AUDITING: A Journal of Practice & Theory: May 2010, Vol. 29, No. 1. Disponible en <http://pre.docdat.com/download/docs-163635/163635.doc>
- Hurtt, K., Eining, M. y Plumlee, D. (2010) *Linking professional skepticism To auditors' behaviors*. Disponible en <http://aaahq.org/western>
- Hurtt, K., M. Eining and Plumlee, D. (2002) *Professional Skepticism: A Model with Implications for Research, Practice and Education*. Papel de trabajo. University of Wisconsin – Madison. Disponible en [www.business.utah.edu](http://www.business.utah.edu)
- Internacional Federacion Accounting (IFAC) (2015) *Manual del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad*. EEUU: IFAC. Versión oficial al español del Instituto Censores Jurados de España y del Proyecto Iber Ame.
- IAASB (2013) *Normas Internacionales de Aseguramiento y Auditoría*. EEUU: IFAC. Versión oficial al español del Instituto Censores Jurados de España
- Marks, J (2014) *Skepticism: A Primary Weapon in the Fight Against Fraud*. Documento de Crowe Horwath. Disponible en: [www.crowehorwath.com/skepticism](http://www.crowehorwath.com/skepticism)
- Nelson, M (2009) *A Model and Literature Review of Professional Skepticism in Auditing*. En Auditing: a Journal of Practice & Theory American Accounting Association. Vol. 28, no. 2. Disponible en: <http://aaapubs.org/doi/abs/10.2308/aud.2009.28.2.1?journalCode=ajpt>
- Quadackers, L.M., Groot, T.L.C.M., and Wright A., (2009) *Auditors' Skeptical Characteristics and Their Relationship to Skeptical Judgments and Decisions*. Working paper. VU University Amsterdam.
- Shaub, M and J. E. Lawrence. 1996. *Ethics, experience and professional skepticism: A situational analysis*. Behavioral Research in Accounting 8 (Supplement)
- Shaub, M and Lawrence. 1999. *Differences in auditors' professional skepticism across career levels in the firm*. Advances in Accounting Behavioral Research 2.
- Toba, Y. (2011) *Toward a Conceptual Framework of Professional Skepticism in Auditing*. En Waseda

Business & Economic Studies. N°. 47. Disponible en:  
[www.dspace.wul.waseda.ac.jp](http://www.dspace.wul.waseda.ac.jp)

Verwey, I (2009) *The differences between auditors and forensic accountants with respect to their ability to identify effective additional procedures to mitigate identified fraud risks.* En NRI Research Paper no. 09-23. Disponible en:  
<http://www.nyenrode.nl/research>

Viloria, N (2013) *El Escepticismo Profesional: Estrategias de aula para estudiantes de Contaduría Pública.* En Revista Actualidad Contable. Nro 27. Julio-Diciembre de 2013. Mérida: Universidad de Los Andes. Disponible en:  
[www.saber.ula.ve](http://www.saber.ula.ve)

Warnes, J (2011). *Healthy Skepticism Rules.* KPMG: Audit Committee Agenda. Disponible en:  
[https://www.kpmg.com/PT/pt/IssuesAndInsights/Documents/iass\\_healthy-skepticism-rules.pdf](https://www.kpmg.com/PT/pt/IssuesAndInsights/Documents/iass_healthy-skepticism-rules.pdf)

## ÍNDICE ACUMULADO DE ARTÍCULOS PUBLICADOS

---

### **No. 1. Noviembre 1998**

---

#### **EDITORIAL**

Manuel Aranguren R.

#### **ARTÍCULOS**

##### **La Ética, la Moral y el Ejercicio Profesional**

Altuve Godoy, Germán

##### **Costo Basado en las Actividades (ABC)**

Rincón de Parra, Haydeé

##### **El Control Interno: Un Análisis de la Normativa Existente**

Viloria O., Norka

##### **Reforma Ley Orgánica del Trabajo: Consideraciones Generales**

Casal de A., Rosa Aura

##### **Contratos a Futuro**

Molina, Víctor H.

---

### **No. 2. Junio 1999**

---

#### **EDITORIAL**

Manuel Aranguren R.

#### **ARTÍCULOS**

##### **La Formulación de Objetivos en la Investigación Contable**

Zaá Méndez, José Rafael

##### **Ambiente Conceptual e Integración de Metas**

Sulbarán G., Juan Pedro

##### **Los Costos Ambientes**

Quintero de Contreras, María E.

##### **Venezuela Frente a la Integración Económica Regional**

Peñaloza de García, Marlene

##### **Las Expectativas de una Auditoría**

Viloria Ortega, Norka

##### **La Contabilidad Como Ciencia: Fundamentos y Principios**

Borrás Atiénzar, Francisco

---

### **No. 3. Diciembre 2000**

---

#### **EDITORIAL**

Manuel Aranguren R.

#### **ARTÍCULOS**

##### **Filosofía de la Gerencia Universitaria**

Altuve Godoy, José Germán

##### **Las Paradojas de la Globalización**

Peñaloza de G., Marlene

**El Surgimiento de una Nueva Sociedad**

Aranguren, Manuel; Casal, Rosa A. y Viloría, Norka

**La Motivación del Personal en la Pequeña y Mediana Empresa**

Bastidas A., María Carolina

**Hacia la Búsqueda del Saber Científico en la Contabilidad**

Casal, Rosa Aura

**Sistemas de Acumulación de Costos para Empresas de Servicios**

Molina de Paredes, Olga Rosa y Morillo Moreno, Marisela Coromoto

**Cómo Elaborar un Estado de Costos en la Producción Vendida**

Morillo Moreno, Marisela Coromoto

**El Papel de la Contabilidad Financiera en las Pequeñas y Medianas Empresas**

Peña, Aura Elena

---

**No. 4. Enero - Junio 2001**

---

**EDITORIAL**

Manuel Aranguren R.

**ARTÍCULOS**

**La Teoría de Acción: Posibilidades de Aplicación en el Ámbito Universitario**

Sulbarán, Juan Pedro

**Línea de Investigación Denominada Las Ciencias Contables y Financieras. Su Epistemología y Aplicabilidad: Tema para la Discusión**

Contreras, Ismaira y Molina, Olga

**Rentabilidad Financiera y Reducción de Costos**

Morillo, Marisela

**Calidad, Productividad y Costos: Análisis de Relaciones entre estos Tres Conceptos**

Rincón de Parra, Haydeé

**Epistemología de la Ciencia Contable**

Viloria, Norka

**Carga Fabril: Distribución vs Asignación**

Ovideo, Gaudino

---

**No. 5. Enero - Junio 2002**

---

**EDITORIAL**

Norka Viloría

**ARTÍCULOS**

**La Gerencia Municipal del Ambiente en el Territorio de la Zona Libre, Cultural, Científica y Tecnológica del Estado Mérida (ZOLCCYT), Venezuela.** Ablan Bortone, Nayibe

**Capital Intelectual y Generación de Valor**

Altuve, José G.

**El Proyecto Educativo como Intención Ideologizante de la Acción de Gobierno**

Bastidas, María Carolina y Peña, Aura Elena

**La Corriente Positiva y su Influencia en la Ciencia Contable**

Casal, Rosa Aura y Vilorio, Norka

**La Educación Andragógica: Una Estrategia Frente a los Problemas Ambientales**

Moreno, Fanny y Quintero de C., María

**Morillo, Moreno, Marysela Coromoto**

Diseño de Sistemas de Costeo: Fundamentos Teóricos

**El Marketing como Filosofía de Servicio**

Peñaloza, Marlene

**Aspectos Contables Presentes en la Ley Aprobatoria del Convenio sobre Diversidad Biológica**

Torres Palacios, María Guadalupe

---

**No. 6. Enero - Junio 2003**

---

**EDITORIAL**

Marisela Morillo

**ARTÍCULOS**

**Ideas para Impulsar la Investigación en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes (FACES-ULA)**

Casal, Rosa Aura

**Cambio de Paradigmas, Complejidad y Educación: Breves comentarios para fundar un debate**

Ferguson, Alex

**Nuevas Técnicas de Control y Gestión de Costos en Búsqueda de Competitividad**

Molina de Paredes, Olga Rosa

**Consideraciones sobre la Gerencia Universitaria en la Escuela de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes**

Monagas, Dulce

**La Contabilidad de Costos y el Diseño de Mezcla de Productos**

Morillo Moreno, Marisela Coromoto  
**Internet y las Comunicaciones Corporativas: Reorientando la  
Formación Financiera de las Empresas**  
Santaella, Germán  
**La Universidad de Los Andes como Organización Inteligente**  
Viloria, Norka

---

**No. 7. Julio - Diciembre 2003**

---

**EDITORIAL**

Nélida Román

**ARTÍCULOS**

**Dimensión Ambiental en la Universidad de Los Andes, Actualidad  
y Perspectivas**

Quintero de C., María E. y Saavedra, Sol

**La Contabilidad Dentro de un Modelo de Educación Recurrente del  
Pequeño y Mediano Empresario. Un Enfoque Emergente para la  
Eficiencia de la Gestión**

Peña, Aura Elena

**Impacto de las Fusiones Bancarias en los Clientes Internos. Caso:  
Fondo Común Banco Universal - Venezuela**

Muñoz R., José F. y Requena M., Karen E.

**Comentarios acerca del Proyecto de Ley de Hacienda Pública Estatal**  
Ramos, R. Carlos

**La Actualización del Contador Público en Venezuela: Un Reto  
Permanente**

Bastidas, María C.

**La Contabilidad de Costes en los Hospitales de EE.UU. La  
Problemática de la Asignación de los Costes**

Monge, Pedro

**El Problema de Clasificación de las Microempresas**

Tunal S., Gerardo

---

**No. 8. Enero - Junio 2004**

---

**EDITORIAL**

María Carolina Bastidas

**ARTÍCULOS**

**Contabilidad y Ambiente. Una disciplina y un campo para el  
conocimiento y la acción**

Ablan B., Nayibe y Méndez V., Elías

**El Riesgo en Títulos valores. Métodos científicos. Comparación con**



**el Método intuitivo basado en la Cosmobiología. Caso: Empresa Alger**

Altuve, José Germán

**Analfabetismo tecnológico: Efecto de las tecnologías de información**

Andrade B., Lucia

**Indicadores para el control de gestión de procesos básicos en hoteles**

Ferrer, María Alejandra y Gamboa C., Teresa

**El margen de operación específico y programable y el punto de equilibrio específico y programable. Luces amarillas en el tablero de las decisiones empresariales**

Kaplan, Alfredo

**Indicadores no financieros de la contabilidad de gestión: herramienta del control estratégico**

Morillo M., Marysela

**El neoinstitucionalismo como unidad de análisis multidisciplinario**

Pérez Pérez, Gabriel y Valencia E., Laura

**Las ciencias de la educación a través del proceso administrativo**

Viloria, Norka y Casal, Rosa Aura

---

**No. 9. Julio - Diciembre 2004**

---

**EDITORIAL**

Rosa Aura Casal

**ARTÍCULOS**

**El Uso del valor actual neto y la tasa interna de retorno para la valoración de las decisiones de inversión**

Altuve, José Germán

**Alternativas de administración de la prestación de antigüedad propuesta en la Ley Orgánica del Trabajo**

Chacón, Gildaly y Casal, Rosa Aura

**Una estimación del tipo de cambio real en Chile para el periodo 1970-1997**

Chuecos, Alicia

**La pequeña y mediana empresa ante el fenómeno inmanente de la globalización**

Peña, Aura Elena y Bastidas, María C.

**Estimaciones de pasivos ambientales: mediante la técnica Obligaciones Económicas de los Usuarios: Caso: Aguas de Mérida C.A.**

Quintero, Luis E. y Anido, José D.

## **Internacionalización de la Pequeña y Mediana Industria (PyMI)**

Rodríguez, Germán

### **Una Aproximación a un enfoque holístico en auditoría**

Viloria, Norka

---

#### **No. 10. Enero - Junio 2005**

---

##### **EDITORIAL**

Aura Elena Peña

##### **ARTÍCULOS**

##### **La calidad en la microempresa Merideña y su impacto en el ambiente**

Bustos, Carlos

##### **Mecanismos de transmisión de la política monetaria**

Chuecos, Alicia

##### **Contabilidad de costos: una evaluación a la Cátedra**

Molina, Olga

##### **Las normas internacionales de la contabilidad**

Monge Lozano, Pedro

##### **Análisis de la cadena de valor industrial y de la cadena de valor agregado para las pequeñas y medianas industrias**

Morillo, Marisela C.

##### **El Mix de Marketing: una herramienta para servir al cliente**

Peñaloza, Marlene.

##### **Política científica venezolana y su influencia en las Universidades: caso LUZ**

Suárez, Wendolin y Pereira de Homes, Lilia

##### **Automatización de los Procesos de Trabajo**

Tunal, Santiago

---

#### **No. 11. Julio - Diciembre 2005**

---

##### **EDITORIAL**

Nayibe Ablan Bortone

##### **ARTÍCULOS**

##### **Modelo de educación recurrente para los gerentes del sector público:**

##### **Un enfoque andragógico**

Bastidas, María Carolina

##### **Las fronteras de la corporalidad como rasgo epistemológico de la ciencia contable**

Casal, Rosa Aura y Viloria, Norka

##### **Inequidad de género en las organizaciones. Una visión de Latinoamérica**

Hernández, Clotilde y Camarena, María E.

**La OPEP: Cuarentena y cinco años de historia y dos interpretaciones teóricas**

Maldonado V., Fabio

**El conocimiento contable**

Monagas, Dulce

**Comportamiento del consumo de fluoruro de aluminio en el proceso de reducción en la empresa CVG-Venalum, Venezuela**

Luzardo, Marianela

**La doble imposición por dividendos**

Peña, Alirio

**El sistema de información contable en las pequeñas y medianas empresas. Un estudio evaluativo en el área metropolitana de Mérida**

Peña, Aura Elena

**Estructura de colocación y rendimiento inicial de salidas a bolsa: Tecnológicas frente a no-tecnológicas**

Quintana, David e Isasi, Pedro

**Factores que inciden en el sistema de control interno de una organización**

Viloria, Norka

---

## **No. 12. Enero - Junio 2006**

---

**EDITORIAL**

Altuve, José Germán

**ARTÍCULOS**

**Diseño de un proceso de control para la contabilización de las obras de dominio público**

Ablan, Nayibe y Vera, Ruth

**Los procesos de producción y la contabilidad de costos**

Chacón, Galia ; Bustos, Carlos y Rojas, Eli Saúl

**El análisis de riesgo cuantitativo como una poderosa herramienta para la planificación estratégica de procesos petroquímicos**

Cabeza, María Alejandra y Cabrita, Edgar

**Enseñanza del inglés instrumental en contaduría: Herramienta para construir significados**

Casal, Rosa Aura; Viloria, Norka y Yáñez, Arturo

**La triple dimensión cognoscitiva del termino 'Organización'**

Chacón, Galia

**¿La contabilidad es ciencia o es científica?**

Scarano, Eduardo

**La medición en contabilidad: un análisis de sus elementos y limitaciones**

Fernández, Liliana y Barbei, Alejandro

**Aplicación del principio de la legalidad en la Universidad Autónoma Venezolana**

Mora, Freddy

**Desarrollo computacional del catálogo de bienes**

Ponsot, Ernesto

**Los costos ambientales en la actividad agrícola**

Quintero, María y Molina, Olga

**El turismo e Internet, factores de desarrollo en países subdesarrollados.**

**Caso: Venezuela**

Requena, Karen y Muñoz, José

---

**No. 13. Julio – Diciembre 2006**

---

**EDITORIAL**

Chacón, Galia

**ARTÍCULOS**

**Análisis cuantitativo y mejora de la calidad del costo de capital en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES)**

Altuve, José Germán

**La responsabilidad patronal frente a los infortunios en el trabajo**

Cabeza, María Alejandra y Corredor, Edwin

**Universidad del Zulia: ¿Insuficiencia o Ineficiencia Presupuestaria?**

Díaz, Jazmín; Anniccharico, Elvira y Marín, Vanessa

**Hablando sobre Teorías y Modelos en las Ciencias Contables**

De Andrade, Gilberto

**Análisis de las Metodologías Fiscales y Financieras para el Ajuste por Inflación establecidas en la Ley de Impuesto Sobre la Renta y la Declaración de Principios de Contabilidad N° 10**

Molina, Víctor

**La Calidad del Egresado: Aspecto vital de la evaluación institucional**

Monagas, Dulce

**¿Cómo Rinden Cuentas las Gobernaciones Venezolanas?**

Montes de Oca, Yorberth; Ochoa, Haydée y Henríquez, Deyanira

**La Productividad Multifactorial y el Crecimiento Económico en Venezuela**

Mora, José

**Sistema Computarizado de Análisis de Contribución Marginal**

Morillo, Marysela

**Gestión Financiera y Participación en el Mercado de Capitales a**

## **Través del Asesor de Inversiones**

Pico, Gonzalo y Pulgar, Aidé

## **Disponibilidad a Pagar por un Plan de Conservación en la Subcuenca del Río Mucujún, Mérida – Venezuela**

Rodríguez, Ángel y Sánchez, José

## **Gerencia Basada en Valor: la Inclusión del Costo Financiero como un Costo de Oportunidad**

Vera, Mary

## **Outsourcing y libre comercio: ¿Dilema para Smith y Ricardo?**

Maldonado-Veloza, Fabio

---

### **No. 14. Enero - Junio 2007**

---

#### **EDITORIAL**

Elisaul Rojas

#### **ARTÍCULOS**

### **Costo de capital del largo plazo. Vinculación con la estructura de capital, costo individual y ponderado.**

Altuve G., José Germán

### **Evolución en la configuración de los sistemas de costeo basado en las actividades**

Caldera, Jorge; Baujún P., Pilar; Ripoll F. y Vicente; Vega F., Vladimir

### **Un pequeño ensayo sobre el debate entre lo científico y lo técnico en contabilidad**

Casal, Rosa Aura y Vilorio, Norka

### **La metodología multicriterial y los métodos de valoración de impactos ambientales (Aspectos básicos generales)**

Corral Q., Serafín y Quintero de C., María E.

### **Modelo de regresión logística multinomial y análisis de correspondencias múltiple: un estudio de la siniestrabilidad en el IPP-ULA**

Flores P., Elizabeth; Sinha, Surendra y Nava P., Luis A.

### **Los incentivos y las amenazas que condicionan a la independencia del auditor**

López G., Rosario y Pérez L., Aurora Virginia

### **Rasgos determinantes de las aptitudes emprendedoras que forman el perfil de los estudiantes de contaduría pública del Núcleo Universitario “Rafael Rangel”**

López, Walevska; Montilla, Morelia y Briceño, Militza

### **Diseño del multimedia sistema de costos predeterminados**

Molina de P., Olga R.

**Los costos del marketing.**

Morillo M., Marysela Coromoto

**La Ética: Fundamento en la Adopción de las Normas Internacionales de Contabilidad**

Peña, Aura Elena y Bastidas, María

**Construcción de Indicadores de gestión al programa alimentario escolar de la zona Educativa del Estado Mérida**

Rodríguez, José Miguel

**Limitación a la banca por Internet internacional debido a la inexistencia de una regulación uniforme**

Villanueva V., Mónica

**Reseña: Dalia Barrera Bassols (comp.), Empresarias y ejecutivas, mujeres en el poder**

Camarena A., María Elena

**Reseña. Domínguez Villalobos, Lilia y Brown Grossman, Flor, Estructuras de mercado de la industria mexicana. Un enfoque teórico y empírico**

Hernández G., Clotilde

---

**No. 15. Julio - Diciembre 2007**

---

**EDITORIAL**

Laura Luciani Toro

**ARTÍCULOS**

**Modelos de educación gerencial para el sector público. Una propuesta dirigida al ser, hacer y como ser**

Bastidas, María Carolina

**La ciencia contable, su historia, filosofía, evolución y su producto**

Casal, Rosa Aura y Vilorio, Norka

**La contabilidad de costos, los sistemas de control de gestión y la rentabilidad de la empresa**

Chacón Parra, Galia B.

**Lecciones teóricas sobre la OPEP. Del éxito (1973-1974) a la debacle (1986)**

Maldonado, Fabio

**Efectos tributarios derivados de la adopción de las normas internacionales de información financiera. Caso: Venezuela**

Peña Molina, Alirio

**Competitividad de la banca universal desde la perspectiva de sus sistemas de información contable**

Peña, Aura Elena.

## **Tecnología e innovación factores clave para la competitividad**

Peñaloza, Marlene.

## **Plan curricular de la carrera administración de LUZ. ¿Formación integral?**

Pereira de Homes, Lilia; Navarro Reyes, Yasmile; Fonseca Cascioli, Neimar

## **Estructura de las MiPyMEs merideñas desde la óptica de su acceso al financiamiento formal**

Sumoza Matoss, Rolando; Ponsot Balaguer, Ernesto.

## **Propuesta de un modelo integral de financiación de las empresas depuradoras de aguas residuales**

Terceño G., Antonio; Brotons M., José Manuel; Trigueros P. José Antonio.

---

### **No. 16. Enero - Junio 2008**

---

#### **EDITORIAL**

Rodríguez, José Miguel

#### **ARTÍCULOS**

#### **Un análisis de evaluación curricular basado en la funciones de la administración**

Altuve G., José Germán

#### **Las diferencias salariales en PROULA medicamentos**

Bustos F. Carlos

#### **La competitividad a revisión "Caso México"**

Castañeda R. David

#### **Un modelo para mejorar la colocación de recién egresados en el ámbito laboral en México**

Del Campo G. Refugio Alberto

#### **Los recursos humanos en el marketing de servicios**

Morillo M. Marysela C.

#### **Rendimiento en salidas a bolsa: Un estudio mediante perceptrones multicapa**

Quintana David y Isasi Pedro

#### **Diseño de un modelo gerencial basado en el cuadro de mando integral para el Instituto Universitario Tecnológico de Ejido**

Quintero D. José Humberto

---

### **No. 17. Julio - Diciembre 2008**

---

#### **EDITORIAL**

Casal de Altuve, Rosa Aura



## ARTÍCULOS

**Cadena de valor y circuito cárnico bovino en el Municipio Colón del Estado Zulia (Venezuela)**

Anido R. José Daniel; Mora S. Jorge Luis

**Redes neuronales artificiales a partir de la función de supervivencia de Kaplan-Meier**

Luzardo Briceño, Marianela; Chediak, Georges J.; Borges Peña Rafael

**El desempeño docente de los Contadores Públicos a la luz de la sociedad del conocimiento**

Márquez R. María Marveya

**Las condiciones económicas de la relación laboral reguladas en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006**

Mora B., Freddy A.; Molina Víctor H.

**Un estudio del tratamiento contable del Capital Intelectual a la luz de la NIC 38**

Pacheco, Juan Carlos

**El estudio de inventarios en la cadena de suministros: Una mirada desde el subdesarrollo**

Ponsot B. Ernesto

**La propiedad industrial una herramienta de gestión estratégica en las medianas empresas industriales. Caso de estudio: Sector confección textil en el Municipio Libertador del Estado Mérida"**

Quintero de C. María E.; Zambrano, Eddisabel

**Enseñanza de la planificación estratégica: enfoque hacia la reflexión**

Rodríguez, Cruz; González, Sonia L.

**Caracterización e importancia de las MIPYMES en Latinoamérica:**

**Un estudio comparativo**

Saavedra G. María Luisa; Hernández C. Yolanda

---

## **No. 18. Enero - Junio 2009**

---

### EDITORIAL

María Luisa Saavedra

### ARTÍCULOS

**Una aclaración conceptual en el mercado de cambio extranjero**

Achong V. Edgar; Toro G. Luis

**Gerencia del conocimiento: Modelo de creación de valor y apropiación de la creatividad del capital intelectual**

Añez H., Carmen

**Los deberes formales a cumplir por las personas naturales como contribuyentes del Impuesto al Valor Agregado**

Escalante D. Pedro P.; Hulett R. Neyi L.

**Planificación de estudios de pago por servicios ambientales en Venezuela**

Henao O. Ángela; Pérez Roas José A. ; Naranjo María E.

**Hacia una periodización de la historia económica de la OPEP (1960-2009)**

Maldonado-Veloza Fabio

**La Papa. Diversos elementos que intervienen en la cuantificación de su costo de producción.**

Molina de P. Olga R.

**Un Modelo de regresión logística del rendimiento en los estudios universitarios: Caso Faces ULA**

Ponsot Ernesto, Sinha, Surendra Varela Leonardo, Valera Jorge

**Lineamientos para gestionar y medir el capital intelectual en las empresas**

Román Nélide

**La importancia del concepto de independencia para la auditoría**

Viloria Norka

---

**No. 19. Julio - Diciembre 2009**

---

**EDITORIAL**

Altuve, José G.

**ARTÍCULOS**

**Las acepciones de valor en el marco de las Normas Internacionales de Información Financiera**

Castellanos S., Heiberg A.

**Ética y tendencias de la disciplina contable**

De Nobrega, Fátima M.

**La caída del modelo de inversión de Estados Unidos del 2008**

Ferrer, María A.

**Contabilidad y realidad: Una relación crítica bajo el enfoque de la representación**

Machado R., Marco A.

**La materialidad en la auditoría de estados financieros: Pasado, presente y futuro de un controvertido concepto**

Montoya del Corte, Javier; Martínez G., Francisco J. Fernández-Laviada, Ana.

**Cambios en los fines de la seguridad social como consecuencia de las transformaciones en la organización del trabajo**

Rivas T., Frank E.

**Adopción por primera vez de las NIFF: Un análisis teórico de norma**

Rodríguez A., José M.

**Problemática y desafíos actuales de la vinculación universidad empresa: El caso mexicano**

Saavedra, María L.

**El retorno a la teoría clásica del balance**

Sousa F., Francisco.

**Valor pronóstico del k-ésimo período académico en el rendimiento de los alumnos de la FACES-ULA**

Varela, Leonardo; Sinha, Surendra; Ponsot B., Ernesto; Valera, Jorge.

**La postura de los contadores públicos sobre la independencia**

Viloria, Norka.

---

**No. 20. Enero Junio 2010**

---

**Editorial**

Quintero de C., María E.

**ARTÍCULOS**

**El pensamiento crítico y su inserción en la educación superior**

Altuve, José Germán

**Importancia de la auditoría de estados financieros para las Pyme's.**

**Una revisión documental**

Escalante D., Pedro; Hulett R., Neyi L.

**La gestión financiera de las empresas familiares: Un estudio empírico en el sector turístico mexicano**

Esparza Aguilar, José Luis; García Pérez de Lema, Domingo; Duréndez

Gómez-Guillamón, Antonio

**Marco conceptual para la especialidad contable socio-ambiental**

Geba, Norma B.; Fernández L., Liliana E.; Bifaretti Marcela C.

**Evaluación del programa Fray Juan Ramos de Lora con la aplicación de métodos multivariantes**

González Villar, Andrea; Nava Puente, Luis

**Sistema de planificación pública nacional: Oportunidad de desarrollo local en la normativa constitucional venezolana**

Maldonado Q., Xiomara J.

**Sistemas de costos de calidad para establecimientos de alojamiento**

**turístico**

Morillo M., Marysela C.

**La producción de cacao en Venezuela: Hacia una nueva ruralidad**

Quintero R., María Liliana; García L., Ligia N.

**Comparación de la dimensión estratégica del marketing en el deporte profesional venezolano. Caso: Fútbol (2003-2004) y baloncesto (2008)**

Romero S., Yolmer A.

**Gestión de la investigación en la Universidad del Zulia. Período 1996-2004**

Suárez A., Wendolin; Pereira de Homes, Lilia; Pereira B., Morela

---

**No. 21. Julio Diciembre 2010**

---

**EDITORIAL**

Viloria, Norka

**ARTÍCULOS**

**La ética como eje transversal en la formación del contador público**

Aquel, Sandra

**Sistemas de costeo y objeto de costo producto en supermercados**

Castro, Juan J.

**La organización como un espacio de manifestación cultural: El Artesano, un estudio de caso en México**

Guillén M., Irene J.

**Efecto de la variación de la Unidad Tributaria en el pago del Impuesto Sobre La Renta**

Hulett, Lizzet

**Las marcas de distribuidor, propensión de compra en tiempos de crisis. Márquez, Marveya; Mendoza Mariela**

**La contabilidad de costos y la adopción en Venezuela de las Normas Internacionales de Información Financiera**

Morillo M., Marysela C.

**Recursos y defensas que poseen las empresas en el ámbito laboral y tributario**

Obando, Laura

**Herramientas con base en subconjuntos borrosos. Propuesta procedimental para aplicar expertizaje y recuperar efectos olvidados en la información contable**

Rico F., Marco A.; Tinto A., Jaime

---

**No. 22. Enero Junio 2011**

---

**EDITORIAL**

Altuve G., José G.

**ARTÍCULOS**

**Precios de transferencia en México**

Astudillo M., Marcela; Mancilla R., María E.

**La contabilidad de costos en el sistema de información contable de las PyME del estado Mérida**

Chacón, Galia B.

**El sistema de contabilidad en la complejidad de las organizaciones**

De Nobrega, Fátima

**El mercado argentino de franquicias, un estudio comparativo 1999 vs 2007**

Alba A., María C.; Hernández G., Clotilde

**Discusión del concepto de "activo" dentro del Marco Conceptual de las Normas Internacionales de Información Financiera**

Marcotrigiano Z., Laura A.

**Indicadores de gestión de la calidad para los servicios de alojamiento turístico del estado Mérida**

Morillo M., Marysela C.

**La firma y los costos de transacción**

Rodríguez B., Germán G.

---

**No. 23 Julio Diciembre 2011**

---

**EDITORIAL**

Rojas, Elí S.

**ARTÍCULOS**

**Empresas de producción social: Forma de organización socioproductiva en el marco de la economía social en Venezuela**

Añez H., Carmen; Melean, Rosana.

**Medidas de acuerdo entre indicadores de pobreza en Venezuela**

Barillas, Francisco; Nava P., Luis; Surendra P., Sinha.

**Evolución histórica de los enfoques en contabilidad financiera: Implicaciones para los objetivos y los requisitos de la información contable**

Ficco, Cecilia R.

**Estudio de factibilidad financiera de una cooperativa venezolana, particularidades. Año 2010**

García, Francisco A.; Peña, George.

**Los principios y postulados básicos de la contabilidad: Una perspectiva histórica-conceptual desde la doctrina contable**

Laya, Amilcar

**El capital social y la organización social para la producción**

Lobo S., Eva L.

**El proceso de extensión universitaria: Un análisis desde la perspectiva teórica**

Sifuentes, Adalgisa; Benavides, Sulma; Reinozo A. Morayma

**Estimación de calificación del examen de admisión usando el modelo en dos etapas regular: Caso U.N.E.T.**

Valera, Jorge; Sinha, Surendra; Goitía, Arnaldo

---

**No. 24. Enero Junio 2012**

---

**EDITORIAL**

Castellanos, Heiberg

**ARTÍCULOS**

**Capital humano: Elemento de diferenciación entre las organizaciones**

Calderón V., Jesús A.; Mousalli K., Gloria M.

**Arbitraje administrativo propiamente dicho: Referencia al arbitraje tributario**

Chirinos P., Loiralith M.; Tavares D., Fabiola del V.; Ocando A., Lorainis T.

**El sistema de acumulación de costos. Su importancia y pertinencia en el sector agrícola merideño**

Molina de P., Olga

**El sistema de seguridad social venezolano y la teoría del servicio público. Lineamientos principales**

Rivas T., Frank E.

**Reseña del libro “Herramientas de planeación financiera para las Pymes” de María Luisa Saavedra García**

Funes C., Yolanda.

---

**No. 25. Julio Diciembre 2012**

---

**EDITORIAL**

Núñez, Elviz

**ARTÍCULOS**

**La administración y su inclusión en la ciencia noética**

Altuve G., José G.

**Inductores de valor empresarial y decisiones de inversión.**

**Un análisis sectorial**

Bernal D., Deyanira; Saavedra G. María L.

**Normativas contables internacionales aplicables a la contabilidad de gestión medioambiental en Venezuela**

Chirinos, Alira; Rodríguez, Guillermo; Urdaneta, Mary

**Incidencia de las regulaciones gubernamentales sobre la dinámica del mercado inmobiliario en el municipio libertador del Estado Mérida, Venezuela**

Peña, Marysergia; Rivero, Maribel

**Calidad del servicio financiero de organismos públicos desde la perspectiva de las PYMES**

Useche, María C.; García, Janeth.

---

**No. 26. Enero Junio 2013**

---

**EDITORIAL**

Molina C., Victor H.

**ARTÍCULOS**

**Análisis de los sistemas de acumulación de costos y su participación en la gerencia de las pymis de la construcción**

González L., Nathalie V.; Morillo M., Marysela C.

**Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos**

Loaiza B., Edilgardo; Peña, Aura Elena

**Reflexiones acerca de la elaboración y presentación de estados financieros bajo ambiente VEN-NIF PYME**

Marcotrigiano Z., Laura A.

**Beneficios fiscales de las sociedades cooperativas en Venezuela**

Ramírez A., Héctor M.

**El fantasma de la postmodernidad en el mundo moderno y su relación con la seguridad social en Venezuela**

Rivas T., Frank E.

**Comportamiento del consumidor de productos ilícitos cinematográficos en el Municipio Maracaibo**

Useche, María C.; Romero, Irais.

---

**No. 27. Julio Diciembre 2013**

---



## **EDITORIAL**

Laura Luciani Toro

## **ARTÍCULOS**

**La unidad crédito en la Facultad de Ingeniería, ¿Realidad o necesidad de cambio?**

Barboza, Zulima; Benavides, Sulma; Reinozo, Morayma; Guzmán, Eliana

**La acreditación del ISAE en las finanzas públicas municipales**

Bastidas, Jorge; Castellanos, Heiberg; Gonzalo, José

**Los retos del empleo: Las ventajas comparativas en el debate teórico sobre el outsourcing**

Maldonado-Veloza, Fabio

**Tecnologías de la información y comunicación en los procesos de formación de contadores públicos**

Mondragón H., Alexandra; Cárdenas M., Sandra M.;

Barreto, Oscar M.

**Disciplina de mercado en la banca venezolana. Período 2004 – 2011**

Muñoz, José F.; Cabeza, José L.; Guerra, Wilfredo

**El escepticismo profesional: Estrategias de aula para los estudiantes de contaduría pública**

Viloria, Norka

---

## **No. 28. Enero Junio 2014**

---

## **EDITORIAL**

Aura E. Peña

## **ARTÍCULOS**

**La valuación de los bienes intangibles en México**

Astudillo M., Marcela; Mancilla R., Ma. Enriqueta

**El impacto del impuesto sobre sucesiones sobre los contribuyentes del Municipio Libertador del estado Mérida 2010-2011**

Bencomo, Keyla; Rivas T., Frank E.

**Auditoría financiera: Una opción de ejercicio profesional independiente para el Contador Público**

Escalante D., Pedro P.

**Variables cuantitativas y su incidencia en la rentabilidad del activo. Caso: PYMI's del Municipio San Cristóbal, Venezuela**

Oliveros, Juan A.; Pinto, Bethy C.

**La evidencia, en los servicios especiales prestados por los**

## **Contadores Públicos Independientes**

Rojas R., Elí S.

### **Identificación de las causas en el diagnóstico empresarial mediante relaciones Fuzzy y el BSC**

Terceño, Antonio; Vigier, Hernán; Scherger, Valeria

---

#### **No. 29. Julio-Diciembre 2014**

---

##### **EDITORIAL**

Elvis Núñez

##### **ARTÍCULOS**

##### **Rentabilidad de la variable activo corriente o circulante**

Altuve, Germán

##### **Responsabilidad del contador público en el ejercicio independiente de su profesión**

Grisanti B., Andrés

##### **La evaluación crediticia aplicada por los bancos universales y la situación financiera de las PYMES**

Marrero M., Daniel J.

##### **Competitividad y factores críticos de éxito de las agencias de aduana**

Morán Q., Joselyn; Ferrer, María A.

##### **Inversión turística: Una contribución educativa para la inversión en turismo receptivo**

Morillo M., Marysela Coromoto; Cadenas, Evelin H.; Rosales, María A.

##### **Aspectos empresariales en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**

Obando, Laura

##### **Inserción de la variable ambiental en el pensum de estudios del Programa de Contaduría Pública de la UNESUR**

Reinosa P., Doris C.

---

#### **No. 30. Enero Junio 2015**

---

##### **EDITORIAL**

Juan C. Pacheco

##### **ARTÍCULOS**

##### **La logística inversa como fuente de producción sostenible**

Bustos F., Carlos E.

##### **Aspectos legales y fiscales de las donaciones y liberalidades**

**establecidas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta**  
Contreras, Mildred E.; Paillacho B., Lisbeth C.; Hulett R., Neyi  
**Las restricciones al financiamiento de las PYMES del Ecuador  
y su incidencia en la política de inversiones**  
García T., Galo H.; Villafuerte O., Marcelo F.

**La pobreza y su repercusión en la implementación de la  
seguridad social en Venezuela**

Rivas, Frank

**Efectos del bienestar económico percibido sobre el consumo  
en hogares venezolanos: un modelo de estructura de  
covarianzas**

Rivera, Christian; Varela, José L.; Ponsot B., Ernesto; Márquez,  
Víctor E.; Rivas, Douglas

**Pasivos ambientales y las Normas Internacionales de  
Información Financiera en las PYMES manufactureras del  
Municipio Libertador del estado Mérida**

Rosales S., María Z.; Quintero de C., María E.

---

**No. 31. Julio Diciembre 2015**

---

**EDITORIAL**

Castellanos, Heiberg

**ARTÍCULOS**

**Gerencia del deporte de alto rendimiento en Venezuela**

Aguilar, Pedro; Guerra, Wilfredo

**Evaluación del impacto fiscal del trabajo por cuenta propia  
en el municipio de Palmira**

Castillo P., Yoania

**Control presupuestario en La Universidad del Zulia,  
Venezuela**

Díaz-Barrios, Jazmín; Pacheco, Marny

**Nuevos lineamientos tributarios en Venezuela: El impuesto  
al patrimonio**

Morales V., Eduviges; Hernández L., Mairely; Delfín, María I.

**La investigación contable en Latinoamérica**

Saavedra G., María L.; Saavedra G., Miriam E.

**EDITORIAL**

Rodríguez, Germán

**ARTÍCULOS**

**Costeo por operaciones: Aplicación para la determinación de precios justos en la industria del plástico**

Chacón P., Galia B.

**Entre la ética en la investigación y la propiedad intelectual: Prácticas anti-universitarias con relevancia para el Derecho de Autor**

De Jesús G., María I.

**Una mirada al capital humano de Ascardio. Enfoque desde la indispensabilidad en el proceso de intraemprendizaje**

Delgado R., Graciela; Barrios, Raquel M.; Pérez G., Milagros

**Venezuela y petróleo hoy: La restauración del excepcionalismo rentista**

Maldonado-Veloza, Fabio

**Estados financieros previsionales como parte integrante de un conjunto completo de estados financieros en ambiente NIIF. Una propuesta en el marco de la lógica difusa**

Perea M., Sandra P.; Castellanos S., Heiberg A.; Valderrama B., Yosman J.

ACTUALIDAD CONTABLE FACES  
Publicación del Departamento de Contabilidad y Finanzas  
Escuela de Administración y Contaduría Pública  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Los Andes (ULA)  
Mérida - Venezuela

AÑO 19-Nº 33. JULIO - DICIEMBRE 2016. PUBLICACIÓN SEMESTRAL

ISSN 1316-8533  
ISSN Electrónico: 2244-8772

Depósito Legal pp 199802ME395  
Depósito Legal ppi 201202ME4097

## INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES

**ACTUALIDAD CONTABLE FACES** es una revista científica arbitrada, editada por el Departamento de Contabilidad y Finanzas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad de Los Andes -Venezuela. Su objetivo es difundir los resultados de las investigaciones científicas, estudios recapitulativos, resultados de investigaciones en curso y ensayos sobre diversos temas: Contables, financieros, políticos, culturales, económicos, legales, tributarios, de mercadeo, costos, gerencia, estadística, sociología, tecnología entre otros. **ACTUALIDAD CONTABLE FACES** publicará, además, reseñas bibliográficas, así como documentos, notas e información de las actividades del quehacer universitario que revistan importancia.

La coordinación de la publicación de la Revista está a cargo de un Consejo Editor, el cual selecciona los artículos a publicar entre el material recibido. El Consejo Editor elige los árbitros que tendrán la obligación de evaluar los respectivos artículos. Los trabajos publicados son de absoluta responsabilidad de sus autores. Por consiguiente ni el Consejo Editor, ni la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes se hacen, necesariamente, solidarios de las ideas, temas u opiniones expuestos en los mismos.

Los autores deben tener en cuenta que la Revista no es de tipo informativo, sino técnico-científico, por lo cual los artículos remitidos deben tener tal característica. El envío de un trabajo a la Revista supone la obligación de no haber sido presentado para ser incluido en otras publicaciones. El Comité Editorial podrá realizar modificaciones de forma a los trabajos, una vez que éstos hayan sido aprobados para su publicación, con el objeto de mantener la uniformidad de estilo de la revista. No se devolverán los originales.

Los autores recibirán dos ejemplares gratuitos de la revista en la cual se publique su trabajo.

La revista es de frecuencia semestral. La recepción de artículos se realizará durante todo el año. Los trabajos se enviarán a la siguiente dirección: Coordinación de la Revista **ACTUALIDAD CONTABLE FACES**. Universidad de Los Andes. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Departamento de Contabilidad y Finanzas. Núcleo La Liria. Edificio "F". Segundo piso. Mérida Venezuela. Teléfonos (0274) 240 11 11 Ext. 1043, 1170 y 1165 (0274) 240 10 42. Fax: (0274) 240 11 65. **Correo electrónico:** [actualidadcontable@ula.ve](mailto:actualidadcontable@ula.ve); [actualidadcontablefaces@gmail.com](mailto:actualidadcontablefaces@gmail.com)

Los trabajos deben enviarse en original y (3) copias impresas en papel tamaño carta, en procesador de palabras Word, letra Palatino Linotype, de tamaño 11, márgenes de 1 pulgada (2,5 cm), con una extensión mínima de 10 páginas y un máximo de veinte páginas, escritas a un espacio por un solo lado, con numeración consecutiva de todas las páginas. Si el artículo incluye gráficos, ilustraciones, mapas, planos, fotografías, entre otros, debe adjuntar los respectivos originales para facilitar su reproducción. Este material será entregado en un disquete (31/2) o CD debidamente identificado. Cuando el articulista se encuentre fuera de la ciudad de Mérida se aceptará vía correo postal y/o correo electrónico.

El contenido de la primera página debe indicar: Título del artículo en español e inglés, resumen en español e inglés con una extensión no mayor de ciento veinte (120) palabras, un máximo de (4) palabras-clave en español e inglés. Para el resumen en inglés, se recomienda a los articulistas que éste sea traducido y escrito por un traductor o por una persona con suficiente experiencia en la escritura de documentos en inglés. Se sugiere evitar hacer uso del software de traducción de que disponen algunos procesadores de texto electrónicos.

Al pie de página señale (en tres líneas) los siguientes aspectos del currículo del autor o los autores: Nombre completo, filiación institucional/profesional o lugar de trabajo al cual se encuentra adscrito, dirección postal, teléfonos (con su código de país y área) y correo electrónico. Se recomienda utilizar Palatino Linotype 10.

En cuanto a su estructura, el artículo debe exponer los objetivos del trabajo y sus principales conclusiones. Se sugiere organizar el artículo de acuerdo con las siguientes secciones: Introducción, metodología, desarrollo, conclusiones y referencias. Para ofrecer

una breve guía de cómo debe presentarse el artículo, se detallan a continuación algunas normas generales a tomar en cuenta:

**Referencias:** Regirse por lo dispuesto en el sistema APA, en el cual éstas se citan en el texto con mención al(los) apellido(s) del(los) autor(es) y el año de publicación. Ejemplo: Martínez (2008). Si la referencia es sobre una cita textual, contendrá además de los datos mencionados anteriormente, la página de la cual se toma la cita. Ejemplo: Martínez (2008, p.13). Esta sección debe limitarse únicamente las fuentes citadas en el trabajo, evitar referencias a obras no publicadas, debe situarse al final del trabajo y no deben numerarse. Las referencias deben presentarse en orden alfabético y cronológico si hay varias obras del mismo autor; si un autor tiene más de una publicación del mismo año, deben ordenarse literalmente (1998a y 1998b). La referencias con un sólo autor precederán a aquellas en las que ese mismo autor figure con otros.

**Notas adicionales:** Ubicar al pie de la página respectiva la información complementaria al tema abordado.

**Citas textuales:** Se incluyen en el párrafo si éstas son menores de cuarenta palabras, de lo contrario se colocará en párrafo aparte con sangría de 1 cm con respecto al margen izquierdo y derecho.

**Fuentes electrónicas:** Apellido, Inicial del primer nombre. Año. Título. Día de consulta. Disponible (on line): dirección electrónica.

**Ecuaciones:** deben venir enumeradas de manera consecutiva en números arábigos. La numeración de las ecuaciones debe alinearse a 2,5 cm del margen derecho del texto.

Una vez cumplidos los anteriores requisitos, el artículo será sometido a evaluación de, por lo menos, tres árbitros especialistas en el área, quienes aprobarán o no su publicación. La relación entre articulistas y árbitros es anónima, es decir, el articulista no conoce quién evalúa su trabajo y el árbitro no conoce el autor del artículo. Terminada la evaluación del artículo, se remitirá al articulista un resumen de la valoración resultante y, si diera lugar, se le sugerirán las correcciones pertinentes para publicar su trabajo.



ACTUALIDAD CONTABLE FACES  
Publicación del Departamento de Contabilidad y Finanzas  
Escuela de Administración y Contaduría Pública  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Los Andes (ULA)  
Mérida - Venezuela

AÑO 19-Nº 33. JULIO - DICIEMBRE 2016. PUBLICACIÓN SEMESTRAL

ISSN 1316-8533

ISSN Electrónico: 2244-8772

Depósito Legal pp 199802ME395

Depósito Legal ppi 201202ME4097

## INSTRUCCIONES PARA LOS EVALUADORES

La revista Actualidad Contable FACES es arbitrada, por el sistema doble ciego, por consiguiente los artículos que se publican deben ser sometidos a la evaluación de personas especializadas en el tema objeto de cada artículo.

A los árbitros o evaluadores se les suministra una planilla donde se registran todos los aspectos del artículo que, a criterio del comité de redacción, deben cumplirse. El evaluador calificará el grado de cumplimiento de estos aspectos, y emitirá al final un dictamen definitivo sobre la calidad del artículo. A tal efecto, se enumeran a continuación algunas recomendaciones a tener en cuenta:

1. Los artículos deben ser evaluados bajo un criterio de objetividad, tratando en la medida de lo posible de ser constructivo, sin rechazos a priori o sin argumentación sólida.
2. Toda objeción, comentario o crítica debe ser formulada claramente y por escrito. Debe evitarse el uso de signos poco explicativos sobre el contenido de la crítica o comentario (rayas, interrogaciones, admiraciones, entre otros).
3. Los árbitros deben incluir dentro de su evaluación la ortografía y la redacción, como aportes para mejorar la calidad del artículo.
4. La decisión del árbitro debe ser sustentada con los argumentos respectivos y plasmada en los espacios destinados para tal fin en la planilla de evaluación que se entrega con el correspondiente artículo a evaluar.
5. Los árbitros deben entregar el artículo evaluado a la coordinación de la revista en un lapso no mayor de quince días consecutivos, a partir de la recepción del mismo.



UNIVERSIDAD  
DE LOS ANDES  
MÉRIDA VENEZUELA

# CDCHTA



CDCHTA  
ULA

*El Consejo de Desarrollo, Científico, Humanístico, Tecnológico y de las Artes es el organismo encargado de promover, financiar y difundir la actividad investigativa en los campos científicos, humanísticos, sociales, tecnológicos y de las artes.*

## Objetivos Generales:

El CDCHTA, de la Universidad de Los Andes, desarrolla políticas centradas en tres grandes objetivos:

- Apoyar al investigador y su generación de relevo.
- Vincular la investigación con las necesidades del país.
- Fomentar la investigación en todas las unidades académicas de la ULA, relacionadas con la docencia y con la investigación.

## Objetivos Específicos:

- Proponer políticas de investigación y desarrollo científico, humanístico, tecnológico y de las Artes para la Universidad.
- Presentarlas al Consejo Universitario para su consideración y aprobación.
- Auspiciar y organizar eventos para la promoción y la evaluación de la investigación.
- Proponer la creación de premios, menciones y certificaciones que sirvan de estímulo para el desarrollo de los investigadores.
- Estimular la producción científica.

## Funciones:

- Proponer, evaluar e informar a las Comisiones sobre los diferentes programas o solicitudes.
- Difundir las políticas de investigación.
- Elaborar el plan de desarrollo.

## Estructura:

- Directorio: Vicerrector Académico, Coordinador del CDCHTA.
- Comisión Humanística y Científica.
- Comisiones Asesoras: Publicaciones, Talleres y Mantenimiento, Seminarios en el Exterior, Comité de Bioética.
- Nueve subcomisiones técnicas asesoras.

## Programas:

- Proyectos.
- Seminarios.
- Publicaciones.
- Talleres y Mantenimiento.
- Apoyo a Unidades de Trabajo.
- Equipamiento Conjunto.
- Promoción y Difusión.
- Apoyo Directo a Grupos (ADG).
- Programa Estímulo al Investigador (PEI).
- PPI-Emeritus.
- Premio Estímulo Talleres y Mantenimiento.
- Proyectos Institucionales Cooperativos.
- Aporte Red Satelital.
- Gerencia.

[www2.ula.ve/cdch](http://www2.ula.ve/cdch)

E-mail: [cdcht@ula.ve](mailto:cdcht@ula.ve)

Teléfonos: 0274-2402785/2402686

**Alejandro Gutiérrez S**  
**Coordinador General**