

## SUMARIO

### Editorial

Peña, Aura E. (Universidad de Los Andes, Venezuela)

..... 3

### Artículos

- Camacaro P., María (Universidad de Los Andes, Venezuela)

**Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida-Venezuela**

*Managerial skills for managing manufacturing companies in the Libertador Municipality of Mérida State-Venezuela*

..... 5-26

- Cuevas M., Ricardo (Universidad Anáhuac Cancún, México)

**La contribución de los sindicatos en la Norma ISO 26 000 para la responsabilidad social de las organizaciones: Legitimidad y reivindicaciones en la administración mundial del trabajo**

*Internal audit and corporate ethical scope*

..... 27-47

- Farfán T., Elio A. (Universidad de Carabobo, Venezuela)
- Pérdidas en el capital contable por un desempeño deficiente de la misión de la empresa**

*Losses in a company's equity for a poor performance of the company mission*

..... 48-83

- Gómez, Oda; Belloso, Nora; Álvarez, Romer (Universidad del Zulia, Venezuela)

**Orientación de los métodos de medición del marco conceptual para la información financiera**

<i>Orientation measurement methods Framework for Financial Reporting</i>	84-101
• Jiménez S., Elisabeth (Universidad de las Fuerzas Armadas – extensión Latacunga, Ecuador) <b>Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada y su impacto económico – social</b> <i>Financial evaluation of the safety and occupational health system in private enterprises and its economic- social impact</i>	102-118
• Rivas T., Frank E.; Silva D., María F. (Universidad de Los Andes, Venezuela) <b>La experiencia en Latinoamérica en el ámbito de las pensiones y jubilaciones como parte del sistema de seguridad social</b> <i>Experience in Latin America in the area of pensions and retirement as part of social security system</i>	119-140
• Rodríguez B., Germán G. (Universidad de Los Andes, Venezuela) <b>El gobierno electrónico para Venezuela y sus implicaciones en el riesgo país</b> <i>E-government for Venezuela and its implications in the country risk indicator</i>	141-158
<b><u>Instrucciones para los autores</u></b>	159
<b><u>Instrucciones para los evaluadores</u></b>	162

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 20-Nº 34. ENERO - JUNIO 2017. PUBLICACIÓN SEMESTRAL

ISSN 1316-8533  
ISSN Electrónico: 2244-8772

Depósito Legal pp 199802ME395  
Depósito Legal ppi 201202ME4097

## EDITORIAL

En este número Actualidad Contable FACES concentra su interés en temas de gran relevancia y proyección; todos relacionados con las exigencias de permanencia de las organizaciones en un contexto dinámico y de reconocida incertidumbre, y con las diversas variables que dan cuenta de su desempeño, entre las que destacan aquellas inherentes a la gestión y las de carácter contable, legal, demográfico, social, económico y financiero.

Así, el estudio relativo a las “Pérdidas en el capital contable por un desempeño deficiente de la misión de la empresa”, vinculado a las consecuencias de no orientar las decisiones en función de los auténticos objetivos de las organizaciones, evidencia cómo las pérdidas en el capital contable se derivan de un desempeño no coherente con una declaración de misión considerada efectiva en la medida que sea garante de la consecución de tales objetivos.

Por su parte, la investigación que explica “La experiencia en Latinoamérica en el ámbito de las pensiones y jubilaciones como parte del sistema de seguridad social”, muestra de forma acertada, partiendo de algunos elementos estructurales (reformas jurídicas-políticas y entorno económico), el futuro del sistema de pensiones en la región. De este modo, destaca desde contextos particulares, la incidencia de algunas variables tales como la demográfica, el aumento en la informalidad laboral, la desigualdad social y la hibridación de los sistemas, como factores que condicionan la gestión pública de las pensiones.

Del mismo modo, el estudio “Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada y su impacto económico-social” ofrece un diagnóstico del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada, desde el cual se precisan elementos de tipo legal, financiero, económico y social, que deberán ser consideradas a tal fin por las organizaciones. Concretamente, acá se proponen algunas estrategias mitigadoras de los riesgos financieros institucionales asociados al sistema de seguridad y salud ocupacional.

Siguiendo la línea del desempeño de las organizaciones, la contribución

“Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida-Venezuela” deja sentado que las competencias de los gerentes deberán concentrarse en tres perspectivas fundamentales: el desarrollo del talento humano, la dirección de ese talento y la capacidad en la consecución de los objetivos de la organización; teniendo como fin último su permanencia en el tiempo. Y, en este sentido, se reclama para tal propósito un enfoque estratégico como imperativo del cumplimiento de la misión de las organizaciones.

En asunto de estrategias garantía de la continuidad de las organizaciones en situaciones de riesgo e incertidumbre, el estudio “El gobierno electrónico para Venezuela y sus implicaciones en el riesgo país” presenta la utilidad del gobierno digital para el cálculo del riesgo país, mediante la información transparente, confiable y disponible a los diversos actores y, fundamentalmente, a los inversionistas extranjeros. A tal efecto, se plantean aquellos factores que inciden en la asignación de calificaciones otorgadas a los países por la Organización de Naciones Unidas (ONU) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, y se valida la importancia que tiene el gobierno digital para la participación de las naciones en los mercados internacionales.

En cuanto al reclamo de las organizaciones de contar con información transparente y confiable, la investigación “Orientación de los métodos de medición del Marco Conceptual para la Información Financiera” precisa como a pesar de los esfuerzos de los organismos reguladores y emisores de normas contables en cuanto a la inclusión de diversas bases medición, se demanda que éstas sean armónicas con los objetivos y características fundamentales de la información financiera. En este sentido, el artículo invita a seguir investigando desde una perspectiva multidisciplinaria.

Finalmente, en la temática del diseño y emisión de normas relacionadas con el desempeño de las organizaciones, la indagación intitulada “La contribución de los sindicatos en la Norma ISO 26 000: legalidad y reivindicaciones” mediante un exhaustiva revisión de cerca de 5 mil comentarios del Committee 05. Working areas y la interpretación neo-institucional de la Escuela de Montreal de la Responsabilidad Social de las Empresas, llama la atención cómo las principales reivindicaciones de los sindicatos según la NISO 26 000, se encuentran subsumidas a la ideología administrativa dejando a la discreción privada de las empresas su cumplimiento y, en consecuencia, resultando cuestionada la legitimidad de esta norma.

Aura Elena Peña  
Profesora de la FACES-ULA  
auraelen@ula.ve

# *Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida-Venezuela*

Camacaro P., María

Recibido: 14-12-15 - Revisado: 18-01-16 - Aceptado: 11-06-16

Camacaro P., María  
Ingeniero de Sistemas.  
Licenciada en Contaduría Pública.  
Magister en Administración Mención  
Gerencia.  
Universidad de Los Andes, Venezuela.  
marivicamacaro@gmail.com

El presente trabajo trata las competencias gerenciales de las empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida- Venezuela. Se exponen tres aspectos, el primero versa sobre el desempeño del sector manufacturero, el segundo el desempeño gerencial de los gerentes del sector manufacturero, y el tercero trata las competencias gerenciales necesarias para la gestión administrativa de las empresas manufactureras. El abordaje metódico responde a una investigación cualitativa de tipo colaborativa llevada a cabo en cuatro fases: La selección del grupo, el establecimiento conjunto investigador y co-investigador de los objetivos, la selección de las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el análisis de los resultados. Se concluye que las competencias gerenciales de los gerentes del sector manufacturero deben estar orientadas al desarrollo del talento humano, dirección del talento y orientación a los resultados las cuales permitirán ver a la organización estratégicamente con la finalidad de lograr los objetivos y poder permanecer en el tiempo.

**Palabras clave:** Gestión, empresas manufactureras, competencias gerenciales, desarrollo del talento humano, dirección del talento y orientación a los resultados.

**RESUMEN**

This paper deals with the managerial skills of manufacturing firms state in the Municipio Libertador Merida Venezuela. Three aspects are discussed, the first deals with the performance of the manufacturing sector, the second managerial performance of managers in the manufacturing sector, and the third is the managerial skills necessary for the administrative management of manufacturing enterprises. The methodical approach responds to a qualitative research collaborative type carried out in four phases: selection of the group, the establishment investigator and co-investigator of the objectives set, the selection of techniques and instruments for data collection and analysis of the results. It is concluded that the managerial skills of managers in the manufacturing sector should be oriented to the development of human talent, management talent and results orientation which allow you to see the organization strategically in order to achieve the objectives and to remain in time.

**Keywords:** management, manufacturing enterprises, managerial skills, development of human talent, talent management and results orientation.

**ABSTRACT**

## 1. Introducción

Las organizaciones nacen, crecen y se mantienen en el tiempo gracias a que sus integrantes tienen objetivos que solo se logran a través de actividades organizadas. El hombre pasa la mayoría de su tiempo en las organizaciones de las que depende para satisfacer todas sus necesidades, es por ello la importancia que tienen en el desarrollo de la sociedad, razón por la cual las organizaciones requieren de una gestión administrativa eficiente, entendida como el proceso de integración del talento humano y los recursos en pro del logro de los objetivos organizacionales. Hernández y Pulido (2011) definen la gestión administrativa como “El proceso intelectual creativo que permite al individuo diseñar, ejecutar las directrices, procesos estratégicos y tácticos de una unidad productiva, mediante la comprensión, conceptualización y conocimiento de la esencia de su quehacer conjuntamente con el uso coordinado de los recursos (p.2).

En tal sentido, la gestión de las empresas implica un análisis reflexivo y crítico sobre las circunstancias cambiantes del entorno, y las posibles estrategias para adaptarse a los cambios del mercado y la sociedad, dicha gestión es desempeñada por directivos de los niveles tácticos y estratégicos, los cuales deben desarrollar permanentemente sus capacidades para enfrentarse a situaciones complejas, motivar, entender y hacer entender los distintos retos organizacionales.

Desde esta perspectiva, quien ocupe un cargo en la organización deberá poseer habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos, experiencia, en otras palabras competencias gerenciales entendidas como la capacidad productiva que se mide en términos de desempeño y genera resultados para la organización. Toda persona dentro de la empresa deberá saber hacer, querer hacer y poder hacer las actividades, procesos, procedimientos que permitan lograr los objetivos y brindar bienestar.

Las competencias gerenciales están determinadas por la actividad, el tamaño y recursos de la organización, y más aún en las empresas manufactureras, ya que es un sector neurálgico para el desarrollo económico y social de una región, integrado por pequeñas y medianas empresas dedicadas a la transformación de materia prima para la generación de productos y servicios, en el cual se realizan procesos que requieren la experticia, habilidades y todas la capacidades de la gerencia.

Por lo anteriormente expuesto, la investigación tiene como objetivo determinar las competencias gerenciales necesarias para la gestión de las empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida, visto desde la perspectiva de los propios gerentes, con la finalidad de entender su funcionamiento, actividades y necesidades, y así conocer cuáles son las principales competencias que debe poseer un gerente para enfrentarse a la gestión organizacional de dicho sector.

## **2. Situación de conflicto**

Las organizaciones son entidades sociales donde confluyen recursos materiales, financieros, técnicos, tecnológicos y capital humano; siendo esta última, la principal fuente de energía, ya que son los trabajadores los que realizan los procesos de transformación, tanto de materia prima como de conocimiento, para lograr los objetivos organizacionales. Es por ello, que las personas son consideradas el activo más importante de la organización. Shultz (1960), define al capital humano como:

... aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo, los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y

producirán un rendimiento positivo. (p. 575)

En el mismo orden de ideas Becker (1964, p. 23), define al capital humano como “la inversión en dar conocimientos, formación e información a las personas; esta inversión permite a la gente dar un mayor rendimiento y productividad en la economía moderna y aprovecha el talento de las personas”.

En tal sentido, las organizaciones requieren de personas capaces de ser agentes de transformación y cambio, en otras palabras, deben poseer competencias para desarrollar múltiples funciones, actividades y procesos. Según Spencer y Spencer (1993, p. 9), las competencias son “características subyacentes de un individuo causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o una performance superior en un trabajo o actividad determinada”. Definiendo una característica subyacente como aquella que persiste en la personalidad de un individuo y que puede predecir la conducta en una variedad de situaciones y actividades laborales.

Castillo (2012) citando a Davenport (2008), menciona tres elementos que debe poseer el capital humano para desarrollar sus competencias los cuales son capacidad, comportamiento y esfuerzo, señalando que:

- La capacidad se divide en conocimiento, habilidad y talento.
- El conocimiento es el contexto intelectual de una persona.
- La habilidad son los medios y métodos para realizar una determinada tarea.
- El talento es sinónimo de actitud.

En este sentido, las competencias pueden relacionarse con el desempeño de una persona en un cargo, de allí su importancia en el desarrollo de las actividades diarias de las organizaciones con la finalidad de solucionar problemas y maximizar la calidad del capital humano. En relación con lo anterior Pérez (2001) expresa que:

El trabajador actual ya no puede responder únicamente a los requerimientos de las tareas específicas de un puesto de trabajo sino que debe ser capaz de afrontar con éxito las eventualidades que surgen en el desempeño del mismo. Ciertamente, ya no basta con cualificaciones técnicas o funcionales. (p.113)

En este contexto, podemos definir las competencias gerenciales



como las habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos y saberes que emplean las personas para desempeñar un cargo en la organización. Cabe resaltar, tal y como establece McClelland (1987) citado por Alles (2008, p. 20), “la competencia es parcialmente innata y formal, representada en un conocimiento implícito expresado en el saber hacer, además de un conocimiento especializado y específico”.

La presente investigación tiene como objetivo, determinar las competencias gerenciales necesarias para la gestión de las empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida, ya que éste, es un sector neurálgico en el desarrollo económico y social de una región, integrada por pequeñas y medianas empresas dedicadas a la transformación de materia prima para la generación de productos y servicios. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el Censo Económico del año 2011, el sector manufacturero de la ciudad de Mérida ocupa 21% de las actividades económicas desarrolladas en la región, entre las que se pueden destacar: Metalmecánica, textil, alimenticio, entre otras. Estas son una importante fuente generadora de empleo, razón por la cual las competencias gerenciales son una herramienta de gran utilidad para la gestión, permitiendo contar con talento humano capacitado y adaptado a las necesidades de la organización. De acuerdo a la investigación de Paredes (2002), la implantación de competencias gerenciales genera una cultura de trabajo en la que el personal asume responsabilidades de manera creativa desarrollando conocimientos y habilidades.

Resulta importante señalar que toda competencia gerencial debe ser motivadora impulsando a los trabajadores a su ejecución, teniendo un concepto propio mediante los valores organizacionales que permitan incrementar los conocimientos y habilidades de los trabajadores ya que éstas, están asociadas a algunos rasgos, actitudes, valores, conductas, que pueden ser evaluadas y marcan la diferencia en el desempeño laboral de los trabajadores.

Desde el punto de vista teórico existen diversas definiciones de competencias y algunos autores realizan una clasificación dividiéndolas en competencias genéricas y específicas. Woodruffe (1991), establece que las competencias genéricas están orientadas al desempeño de las personas, mientras que las específicas están

vinculadas al desempeño gerencial. Es por esto, que se puede decir que las competencias genéricas son cualidades propias de las personas que tienen que ver con la parte del comportamiento emocional en el trabajo, mientras que las específicas se vinculan con el conocimiento técnico, habilidades, experticia y procesos que maneja el trabajador.

En este mismo orden de ideas, Aristimuño, Guatia y Monroy (2011), hacen mención de a las competencias que deben poseer los empleados de niveles gerenciales, las cuales son:

- **Dirección de personas:** Capacidad de comunicar a los demás lo que es necesario hacer, y lograr que cumplan los deseos de uno, teniendo en mente el bien de la organización a largo plazo.
- **Liderazgo:** Capacidad de desempeñar el rol de líder de un grupo o equipo.
- **Gestión del cambio y desarrollo de la organización:** Habilidad para manejar el cambio para asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo.

Asimismo, Spence y Spence (1993), clasifican las competencias gerenciales en:

- **Desarrollo de personas:** Capacidad de la gerencia para formación y crecimiento del talento humano
- **Dirección de personas:** Delegar funciones para el logro de los objetivos de manera eficiente
- **Trabajo en equipo y cooperación:** Capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen
- **Liderazgo:** Motivación continua al personal en su desempeño laboral

Partiendo de las clasificaciones estudiadas la investigación estableció tres competencias genéricas: La primera el desarrollo de personas, entendida como la capacidad de incrementar los niveles de conocimiento y experticia de los trabajadores mediante la formación, motivación y el crecimiento individual. La segunda la dirección de personas definida como la capacidad lograr eficientemente los objetivos desempeñando sus actividades laborales mediante el trabajo en equipo, y finalmente la orientación a los resultados que no es más que el desarrollo de un pensamiento estratégico, innovando y aportando ideas que garanticen el

crecimiento y sostenibilidad organizacional.

Las competencias genéricas mencionadas anteriormente serán acompañadas de competencias analíticas, tal y como lo menciona por Alles (2008) para los niveles gerenciales intermedios entre las que destacan motivación, autocontrol, orientación al cliente, pensamiento estratégico, bienestar laboral entre otras. Una vez estudiadas tanto las competencias genéricas y analíticas se elaboró el cuadro integrador 1, con la finalidad de identificar las competencias objeto a estudio en la investigación.

**Cuadro 1**  
**Cuadro de competencias gerenciales**

Competencias genéricas	Competencias analíticas
Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación a los trabajadores</li> <li>• Formación permanente</li> <li>• Motivación</li> <li>• Autocontrol</li> <li>• Justicia</li> <li>• Habilidad analítica</li> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Capacidad de entender a los demás</li> </ul>
Dirección de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso</li> <li>• Ética</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Claridad del trabajo</li> <li>• Innovación</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Coordinación</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Capacidad de planificar y de organización</li> </ul>
Orientación a los resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad de los objetivos</li> <li>• Orientación al cliente</li> <li>• Pensamiento estratégico</li> <li>• Bienestar laboral</li> <li>• Posicionamiento en el mercado</li> <li>• Cumplimiento de la misión</li> <li>• Logro de la visión</li> <li>• Calidad del producto servicio</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia (2016)

### **3. Metodología**

La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, cuyo objetivo fue determinar las competencias gerenciales necesarias para la gestión de las empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida. Se consideró el tipo de investigación cooperativa definida por Bartolomé (1986), como aquella que involucran tanto al investigador como a los co-investigadores (en el caso del estudio los gerentes de las empresas manufactureras), cuya relación es de igual a igual, pasando de ser el gerente un sujeto investigado a co-participe directo de la investigación.

Cabe mencionar que la investigación cooperativa permite ver desde la perspectiva de los gerentes la realidad organizacional, sus vivencias, experiencias y el quehacer diario de sus actividades, es un proceso sistemático para desarrollar conocimiento y acción, esto se alcanza a través de la interacción de cada sujeto dentro del grupo. Mientras que cada sujeto del grupo es diferente, cada uno se involucra desde su realidad, limitaciones, experiencias y conocimiento, en ciclos de acción y reflexión (Reason y Heron, 1999; Boavida y da Ponte, 2011).

En el caso particular de la investigación fueron los gerentes de las empresas del sector manufacturero los co-investigadores, esto permitió que cada gerente expresara sus opiniones respecto al desempeño gerencial y a las competencias gerenciales que deben tener los gerentes para hacer frente a los objetivos organizacionales, convirtiéndose así en los desarrolladores directos de la investigación conjuntamente con la investigadora.

El estudio tiene un diseño de investigación externamente iniciado. Tal y como lo establece Oates (2002), en una investigación cooperativa externamente iniciada es el investigador quien origina la investigación, y a su vez se encuentra externo a la realidad del contexto donde se realiza el estudio, mientras los gerentes son co-investigadores del estudio. La investigación nace de un estudio previo de la investigadora en el cual se evaluaban la herramientas cualitativas para la gestión administrativa, destacando el uso de la intuición y experiencia según sus competencias (habilidades, capacidades, conocimientos, experticia) para la toma de decisiones, es por ello que esta investigación busca determinar las competencias gerenciales del sector manufacturero con la

finalidad de conocer las características que debe poseer el capital humano de las empresas del sector manufacturero. Cabe destacar que el rol de la investigadora fue servir de moderador con poca participación, sugiriendo estrategias y preguntas que den pie a la discusión.

Para llevar a cabo una investigación de tipo cooperativa es necesario establecer los ciclos de la investigación, quedando definidos en cuatro fases:

### **I Fase: Selección del grupo**

Las investigaciones cooperativas requieren de la participación activa de sus co-investigadores tal y como lo establece Heron (1981 a), todos aquellos involucrados en la investigación son co-investigadores, aquellos cuyos pensamientos y tomas de decisiones contribuyen a generar ideas, diseñar y manejar proyectos, y sacar conclusiones de la experiencias; y también son co-sujetos, participantes en la actividad que se está investigando. En tal sentido, se seleccionó el grupo de investigación integrado inicialmente por diecinueve (19) empresas del sector manufacturero inscritas en la Cámara de Industria y Comercio del estado Mérida (CACOIME) para el año 2016, las cuales fueron invitadas a participar en el estudio mediante comunicación vía correo electrónico, mostrando interés solamente seis (06) de las empresas convocadas, distribuidas de la siguiente manera: Una (01) empresa productora de bebidas alcohólicas, una (01) empresa de marmolería, una (01) empresa productora de embutidos, una (01) fábrica de zapatos, una (01) empresa productora de alimentos y bebidas, una (01) empresa de textil.

### **II Fase: Establecimiento conjunto investigador y co-investigador de los objetivos.**

Se establecieron los objetivos y el plan de trabajo conjuntamente con los co-investigadores (gerentes), ya que por las múltiples labores que desempeñan se debía pautar las horas y fechas de reunión, quedando establecidas cuatro (04) sesiones de dos (02) hora cada una, con los siguientes objetivos:

#### **Objetivo general**

Determinar las competencias gerenciales necesarias para la gestión de las empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida.

## **Objetivos específicos**

- Caracterizar las empresas del sector manufacturero del Municipio Libertador del estado Mérida.
- Evaluar el desempeño gerencial de los gerentes de las empresas manufactureras del estado Mérida.

## **III Fase: Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la primera sesión se aplicó un cuestionario contentivo de dos partes. En la primera parte se indagó sobre información del gerente y de la empresa, en la segunda parte estuvo integrada por cuatro (04) preguntas sobre el desempeño del gerente en la organización. La finalidad del cuestionario fue la de examinar la importancia que le dan los gerentes al capital humano, la definición del término gerente, la importancia de la formación y la relevancia de los objetivos y metas. En concordancia con lo establecido por Heron (1981 a), mostrando que los co-investigadores, se comprometen completamente con sus experiencias, pueden desarrollar apertura en relación a lo que les está sucediendo y su ambiente, lo que les permite dejar atrás sus creencias y pre-concepciones previas y así ver sus experiencias de una forma nueva.

Asimismo, Se conformó el grupo de discusión (Focus Group), en el cual el investigador planteó tres (03) preguntas sobre las competencias gerenciales ideales para desempeñar cargos en el sector manufacturero según sus experiencias, con la finalidad de dar inicio a la discusión y crear un ambiente óptimo como lo indica Edmunds (1999), el gran aporte de la metodología del focus group reside en ser una poderosa herramienta de investigación sobre cómo las personas atribuyen significados respecto de un tema, idea o concepto.

## **IV Fase: Análisis de los resultados**

En la investigación cooperativa lo que se considera como “datos” se fundamenta en el registro de la experiencia como propósito de reflexión, estos son principalmente los informes o discusiones verbales relacionadas a las experiencias (Reason, 1994). Es por ello, que durante las discusiones de grupo se realizaron grabaciones de voz que posteriormente eran desgravadas sin realizar cambios algunos de las consideraciones de los co-investigadores (gerentes), haciendo un contraste entre la experiencia del gerente y los diversos enfoques sobre las competencias gerenciales, con la

finalidad de poder determinar cuáles son las que más se adaptan al sector manufacturero.

La investigación cooperativa afirma tener un abordaje válido a la investigación con las personas porque “se apoya en encuentros colaborativos con experiencia” (Rason y Rowan (1981) Esta es la piedra angular de este enfoque es que cualquier habilidad práctica o proposición teórica que surge de la investigación puede decirse que deriva de y es coherente con esa experiencia.

#### **4. Resultados**

A continuación se muestran los análisis realizados a la información suministrada en el cuestionario:

##### **4.1. Análisis de la Parte I: Información relevante sobre la organización y su desempeño.**

- **Nivel educativo:** De los seis (06) gerentes participantes dos (02) poseen título universitario en áreas administrativas, dos (02) poseen formación en otras áreas del saber y dos (02) no poseen formación universitaria, lo que deja ver la diversidad de modelos gerenciales que aplican en dichas empresas.
- **Edad y experiencia del gerente:** En promedio los gerentes poseen entre 35 y 50 años de edad y entre 10 y 30 años de experiencia en el sector.
- **Sector industrial:** Debido a que solo se contó con la participación de seis (06) gerentes, existió diversidad de las empresas ya que participaron: una (01) empresa productora de bebidas alcohólicas, una (01) empresa de marmolería, una (01) empresa productora de embutidos, una (01) fábrica de zapatos, una (01) empresa productora de alimentos y bebidas, una (01) empresa de textil.
- **Talento humano:** En promedio las empresas manejan una nómina de entre 25 y 70 empleados, con horarios de trabajo mixtos (diurnos y nocturnos). Todas cuentan con comité de seguridad laboral, otorgan bonos de productividad, y cumplen con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo.



## 4.2. Análisis de la Parte II: Desempeño gerencial

### a) **¿Considera usted que las personas son el principal activo de la organización?**

Al realizar el análisis de la pregunta la mayoría de los co-investigadores (gerentes), expresan que siempre es considerado al talento humano como el principal activo de la organización, ya que ellos son quienes le dan vida a las organizaciones, realizan sus procesos, ejecutan sus funciones, sin ellos no existe la empresa, dejando claro que las personas trabajan para las personas. El co-investigador 4 expresa no darles importancia a las personas ya que considera que para eso se les paga, esa es su función cuando son contratados. En concordancia con lo plantado por los gerentes co-investigadores Becker (1964) establecen que las organizaciones son movidas por la gente, sin ellos no fuese posible la sobrevivencia, son el motor el impulso que da vida al logro de los objetivos. Esto nos permite observar que las empresas del sector manufacturero están conscientes de la importancia que tiene el capital humano en el cumplimiento de sus metas.

### b) **¿Realiza usted formación y capacitación permanente en sus empleados?**

Los procesos de formación, capacitación y desarrollo son llevados a cabo por las organizaciones ya que cinco (05) de los gerentes respondieron que siempre y casi siempre, ellos consideran que a mayor formación mejores procesos organizacionales, más innovación y mejoramiento continuo de los procesos, al indagar sobre el co-investigador 4 que nunca capacita a sus trabajadores, éste manifestó que la capacitación es una pérdida de tiempo y dinero ya que no ve mejora significativa en los procesos que realizan para la organización, aquí se aprende haciendo. En líneas generales las empresas del sector forman a sus trabajadores debido a los beneficios que esto le genera, es una relación ganar-ganar tal y como lo establece Briceño (2011) la formación y la capacitación, permite potencializar las capacidades del individuo y transformarlo en un agente productivo, en la medida en que crea valor agregado y mejora su



entorno. Así, la educación es el principal elemento de formación de capital humano, en la medida que determina la productividad y el bienestar de los individuos en una sociedad.

**c) ¿Defina al gerente ideal?**

Cada co-investigador dio su definición de gerente en la cual predominaron los términos de eficiencia, eficacia, productividad, talento, habilidades, entre otros. Posteriormente el grupo de co-investigadores partiendo de las definiciones personales construyeron una definición grupal mediante el consenso, definiéndolo como "Persona capaz de dirigir la empresa en función del bienestar del talento humano, mediante la planificación y el control, optimizando los recursos, generando rentabilidad, pero siempre orientado a la satisfacción de los clientes tanto internos como externos". En tal sentido Shultz (1960) define al gerente como la persona capaz de dirigir la organización, establecer metas y diseñar estrategias. Contrastando las definiciones de los gerentes co-investigadores con el autor citado, podemos observar que existen factores vitales para la organización como son la rentabilidad y la satisfacción del cliente pero no solo los usuarios y/o clientes, sino también el capital humano de la organización.

**d) ¿Qué importancia le da usted a los objetivos y metas?**

En su totalidad todos los co-investigadores consideran que lo más importante para lograr resultados en una organización es poder cumplir con metas y objetivos en los tiempos establecidos, con el menor recurso posible, cabe resaltar que dichos resultados deben satisfacer la necesidad de los clientes lo cual generará: Incremento de las ventas, aceptación de los productos, visibilidad. El co-investigador 2 manifestó puntualmente que la empresa debe tener objetivos para la empresa y para el personal, eso motiva a la gente a trabajar más y mejor.

Analizando las opiniones de los gerentes co-investigadores observamos con claridad lo que establece Munch (2011) cuando hace referencia a la importancia de las estrategias organizacionales, estando constituidas éstas por los objetivo y metas a corto, mediano

y largo plazo que tiene la organización, ya que se debe conocer con claridad cuál es el camino a seguir para el logro de la visión y la misión de las empresas.

### **4.3. Análisis del grupo de discusión**

Para dar inicio al grupo de discusión, se expuso el objetivo de la investigación, expresándoles que la misma busca determinar mediante su experiencia y conocimientos las competencias ideales que deben poseer los gerentes que desempeñen cargos de alto nivel en las empresas del sector manufacturero, de igual forma se les suministró una breve descripción de lo que son las competencias, brindándoles información sobre las competencias de desarrollo de personas, dirección de personas y orientación al resultado, esto con la finalidad de que ellos las pudieran identificar y discutir las con claridad.

En función del cuadro 1, se establecieron 3 preguntas principales para dar inicio a la discusión y poder indagar cuáles son las competencias genérica y específicas que ellos aplican. A continuación se expone, las intervenciones de cada gerente y los resúmenes de cada discusión.

### **4.4. Primera discusión**

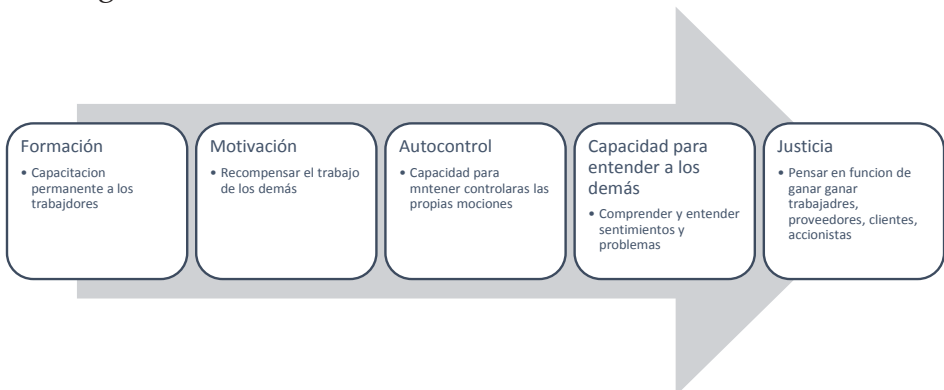
#### **¿Qué competencias para el desarrollo de las personas consideran ustedes que el gerente debe tener?**

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| Gerente<br>Co-Investigador 1 | Considero que un gerente siempre debe pensar primero en el trabajador, ya que éste es el que genera el producto, si el personal se siente feliz trabaja mejor, por eso debemos ser justos con el trabajo y el pago.                |
| Gerente<br>Co-investigado 2  | El gerente debe reaccionar y controlarse porque la presión de trabajo es muy elevada se debe responder a los estándares y siempre pensar en función de ganar-ganar trabajadores, proveedores, clientes, accionistas.               |
| Gerente<br>Co-Investigador 3 | Es fundamental en las organizaciones la motivación continúa ya que ellos mientras mejor se les paga más trabajan, aunque ahora es muy difícil por la Ley del Trabajo todo es salario y no podemos cubrir prestaciones millonarias. |
| Gerente<br>Co-Investigador 4 | Mientras más formado está la gente más capacidad tienen de generar productos y servicios, actualmente mi empresa tiene un  |

	programa de formación en áreas administrativas porque aquí tenemos problemas de cumplimiento de plazos.
Gerente Co-Investigador 5	Son tantas las cosas que se deben hacer con los empleados y para ellos que resulta importante contar con gerentes que sepan escuchar a los trabajadores, sus necesidades e ideas.
Gerente Co-Investigador 6	Motivación y formación a mi parecer es lo necesario para que la gente rinda en el trabajo, con tanta escasez todo lo que uno produce se vende muy rápido y debemos comprar igual de rápido porque el proceso productivo no se puede paralizar eso es lo que deja la ganancia ya que los insumos están muy costosos

#### 4.5.1. Resumen

Los gerentes co-investigadores consideran al talento humano como el principal activo de la organización, el cual debe ser motivado e incentivado con la finalidad de que éste logre los objetivos tanto organizacionales como personales. La competencia de desarrollo de personas debe estar liderada por la formación, motivación, autocontrol, capacidad para entender a los demás y justicia. A continuación se sintetiza en el gráfico 1 las competencias específicas en cuanto al desarrollo de personas. Lo señalado por los gerentes co-investigadores va en concordancia a lo establecido por Munch (2011), en el cual el desarrollo de las personas es el principal agente de cambio, a mayor formación, motivación y justicia, mejor es el comportamiento organizacional y la generación de renta. A continuación se muestra en el gráfico 1 las competencia genérica de desarrollo de personas propuesta por los gerentes co-investigadores.



**Gráfico 1. Competencias de desarrollo de personas. Fuente:** Elaboración propia.

## 4.6. Segunda discusión

### ¿Qué competencias se deben desarrollar en la dirección de personal?

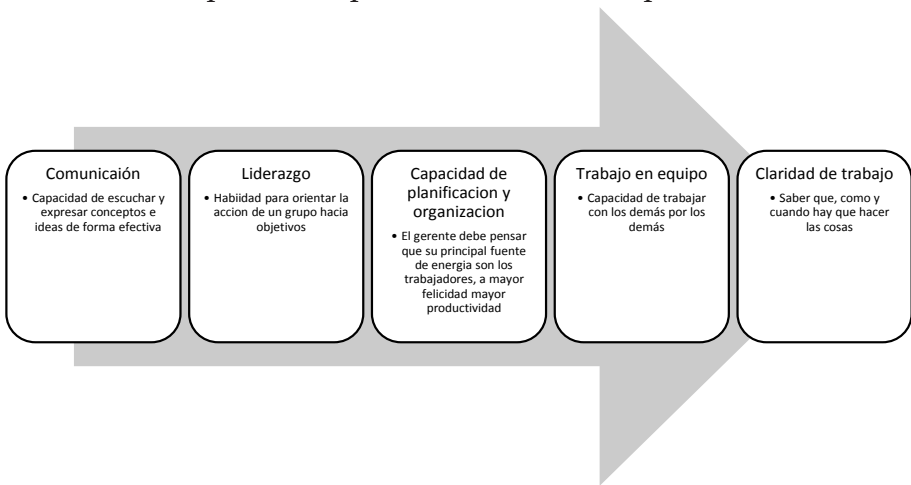
Gerente Co-Investigador 1	La comunicación es la habilidad más necesaria de un gerente, ya que si esta no se da de forma efectiva pierde el enlace con los trabajadores, otro factor fundamental es que sea un buen líder que la gente lo escuche.
Gerente Co-investigado 2	Debe ser un estupendo líder para lograr que la gente produzca, además debe pensar en que el personal es su principal fuente de generación productiva.
Gerente Co-Investigador 3	Todos tienen razón sobre la comunicación, el liderazgo, pero en las empresas manufactureras el trabajo en equipo juega un papel súper importante, ya que la carga de trabajo es elevada, los procesos son complejos por ejemplo, desde el momento en que se compra la materia prima el personal debe estar conectado para que no falte nada al momento de producir.
Gerente Co-Investigador 4	Es importante que el gerente no pierda de vista los objetivos ya que esto permitirá ahorrar costos y aumentar la productividad
Gerente Co-Investigador 5	Todo parece muy bello, pero yo necesito gente que planifique lo que se hará pero no de un día a otro, sino a largo plazo la inflación nos debe agarrar preparados, también me gusta que todo esté organizado así que ese gerente debe saber planificar y organizar.
Gerente Co-Investigador 6	Debe existir mucha claridad, el gerente debe conocer todo el proceso productivo, para liderar los equipos de trabajo y lograr los objetivos planteados.

#### 4.6.1. Resumen

Según las percepciones y experiencia todo gerente debe tener la competencia de dirección de personal desarrollando la comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de planificar, organizar y claridad del trabajo. Las competencias determinadas por los gerentes co-investigadores difieren de lo establecido por Munch (2011), ya que la autora señala que en la competencia genérica de dirección los gerentes deben desarrollar competencias

analíticas como la vía jerárquica, resolución de conflictos, la impersonalidad de mando, la supervisión y coordinación de intereses. Cabe mencionar que la gestión administrativa es cambiante y las organizaciones deben adaptar las competencias de sus trabajadores a sus necesidades.

Partiendo de lo establecido por los gerentes co-investigadores a continuación en el gráfico 2, se muestra la realidad del sector en cuanto a las competencias para la dirección de personas:



*Gráfico 2. Competencia de dirección de personas. Fuente: Elaboración propia*

#### 4.7. Tercera discusión

##### **¿Qué aspectos considera usted que debe valorar el gerente para generar resultados?**

- Co-Investigador 1 Debemos pensar en los trabajadores, mientras ellos estén más conformes se logran más objetivos ya que ellos los ejecutan. Tener claridad hacia dónde quiere ir la empresa.
- Co-investigado 2 Si brindamos productos y servicios de calidad el cliente siempre regresa, sé que no soy la opción más económica pero sí que soy la mejor, así que eso lo valoran.
- Co-Investigador 3 Tanto objetivos, metas y planes, nos permiten saber que se producirá, la situación del país está muy difícil no se consigue la materia prima, o el costo muy elevado es por ello, que debemos saber cuáles son las opciones y siempre un plan B.
- Co-Investigador 4 Mi resultado preferido es siempre vender, que mis productos

- roten con facilidad, yo dependo de la publicidad por eso invierto en ella, los trabajadores son un recurso importante pero no lo que me da la ganancia.
- Co-Investigador 5 El cliente siempre tiene la razón, es nuestro eslogan, además que valoro a los empleados, los motivo, me identifico con ellos, mi empresa no vende millones pero vende, somos buenos en lo que hacemos, la gente nos compra para eso planificamos y organizamos.
- Co-Investigador 6 Lamentablemente la situación del país no me ha dejado lograr mi visión pero hemos podido permanecer en el sector dándole al cliente lo que quiere, he bajado un poco la calidad del producto.

#### 4.7.1. Resumen

La generación de resultados está definida por Alles (2008), como la capacidad que deben tener los gerentes de desarrollar objetivos, metas y estrategias alcanzables en el tiempo, maximizando los recursos. Los gerentes co-investigadores consideran que logran sus objetivos mediante el establecimiento de planes claros, satisfacción al cliente y el bienestar laboral, aunque la situación en estos momentos es difícil para la industria, ellos mediante estrategias han logrado permanecer en el tiempo. Según lo establecido por los gerentes co-investigadores en el gráfico 3 se muestran las competencias que requieren las empresas para lograr resultados.

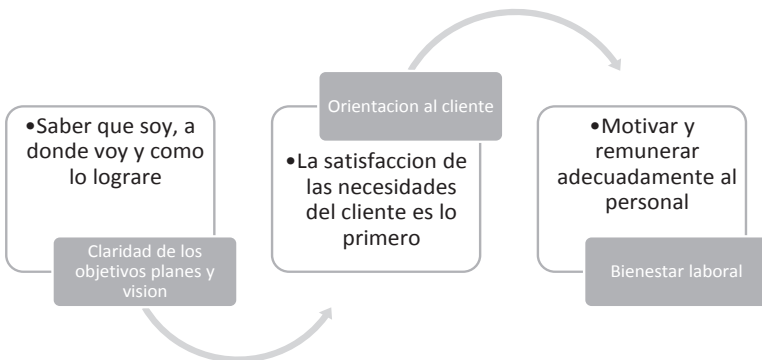


Gráfico 3. Competencia orientación a los resultados. Fuente: Elaboración propia

## 5. Consideraciones finales

La investigación colaborativa permitió a la investigadora indagar directamente de la fuente de la información como son los gerentes de las empresas del sector manufacturero, convirtiéndolos en co-investigadores donde simplemente ellos eran los que estaban generando los propios conocimientos según sus experiencias complementadas en el grupo.

Resulta interesante las discusiones ya que el comportamiento del sector manufacturero en cuanto a su gestión es similar en las seis (06) empresas, los gerentes co-investigadores manifiestan tener que enfrentarse constantemente a múltiples procesos, decisiones intuitivas, estrés laboral, alta rotación del personal, excesiva regulación gubernamental, lo cual los enfrenta a empresas muy volátiles y que requieren de gerentes preparados, no solo en conocimientos, sino también psicológicamente. Las competencias gerenciales les permitirán a las empresas del sector hacer procesos de reclutamiento, selección y capacitación más adaptados a sus necesidades, ya que las personas deben ser competentes para la ejecución de sus actividades, desarrollando habilidades, capacidades, destrezas, conocimiento y saberes que cada gerente debe poseer. Entre las conclusiones más resaltante podemos encontrar:

### **Los gerentes requieren personas que piensen en las personas:**

El bienestar laboral resulta ser el motor de las organizaciones, ya que, mientras más motivado esté el trabajador mejor será su rendimiento y comportamiento.

**El gerente debe tener capacidad para entender a los demás:** No es solo oír al trabajador, es escuchar sus ideas, críticas, proyectos que permitirán un crecimiento por medio de la innovación de nuevos procesos y productos.

**El gerente y la formación:** El gerente debe formarse y formar continuamente al personal, esto trae a la organización nuevas ideas.

**Liderazgo y trabajo en equipo:** Varias mentes piensan mejor que una, el trabajo en equipo propicia la formación entre los trabajadores, aprendizaje de los procesos productivos y el compañerismo, esto requiere un líder formado, capaz de incentivar y mejorar continuamente los procesos productivos.

**Toda empresa debe tener un plan:** Para ejecutar actividades, para vender, para comprar, para capacitar personal, para todo debe existir un plan de allí salen las metas y objetivos, servirá de guía para los trabajadores, para el control y para la reflexión.

Con base en los resultados de la investigación a continuación se presenta en el cuadro 2 las competencias genéricas y analíticas que requieren los gerentes del sector manufacturero, las cuales fueron determinadas por los mismos gerentes según sus experiencias y conocimientos.

**Cuadro 2**  
**Competencias gerenciales del sector manufacturero de la ciudad de Mérida**

Competencias genéricas	Competencias analíticas
Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación permanente</li> <li>• Motivación</li> <li>• Autocontrol</li> <li>• Justicia</li> <li>• Capacidad de entender a los demás</li> </ul>
Dirección de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Claridad del trabajo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Capacidad de planificar y de organización</li> </ul>
Orientación a los resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad de los objetivos, planes y metas</li> <li>• Orientación al cliente</li> <li>• Bienestar laboral</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia (2016)

## 6. Referencias

- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos de gestión por competencias*. Argentina: Granica.
- Alles, M. (2008). *Diccionario de preguntas gestión por competencias*. Argentina: Granica.
- Aristimuño, M., Guatia, W. y Monroy, C. (2011). *Las competencias gerenciales en la gestión de instituciones de educación superior*. Universidad Central de Venezuela. Disponible en:



[http://www.ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/vrac/documentos/Curricular\\_Documentos/Evento/Ponencias/aristimulo\\_y\\_otros.pdf](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias/aristimulo_y_otros.pdf)

- Bartolomé, P. (1986). *La investigación cooperativa*. Educar (10), 51-78.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: a theoretical and Empirical analysis, whith special reference to education*. Columbia University Press for(2), 55.
- Boavida, A., y Da Ponte, J. (2011). *Investigación colaborativa: potencialidades y problemas*. Traducción del portugués por Diego Alejandro Pérez y Diana Jaramillo. Revista Educación y Pedagogía, 23(59), 125-135.
- Briceño, A. (2011). *La educación y su efcto en la formación de capital humano y en el desarrollo economico de los países*. Apuntes CENES, 30(51), 45-59.
- Edmunds, H. (1999). *The focus group research handbook*. NTC/ Contemporary Publishing Group, Chicago.
- Hernandez y Pulido (2011). *Gestión Empresarial*. México: McGrawHill
- Heron, J. (1981a). *Philosophical basis for a new paradigm*. In P. Reason and J. Rowan (eds), *Human Inquiry, a sourcebook of new paradigm research*. Chichester: Wiley
- Lozano L.(2007). *El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales*. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 60, mayo-agosto, 2007, pp. 147-164 Universidad EAN Bogotá, Colombia Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606008>
- McClelland, D. (1999). *Motivación Humana*. Universidad de Cambridge: Cambridge.
- Mûnch, L. (2011). *Fundamentos de la Administración*. México: Trillas.
- Oates, B. (2002). *Co-operative Inquiry: Reflections on Practice*. Electronic Journal of Business Research Methods, 1(1), 27-37.
- Paredes, C. (2002). *Cómo y cuándo formar por experiencias*. Capital Humano 153 pp.44-52
- Pérez E. (2001). *Formación Ocupacional*. Proyecto docente. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en la Educación. Barcelona: Universidad de Barcelona
- Reason, P. (1994). *Three approaches to participative inquiry*. En N. K. Denzin, y Y. S. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research* (pp. 324-339). Thousand Oaks: Sage.

- Reason, P., y Heron, J. (1999). *A short guide to co-operative inquiry*. Obtenido de South Pacific Centre for Human Inquiry. Disponible en: <http://www.human-inquiry.com/cishortg.htm>
- Schultz, T. (1960). *Capital formation by education*. The journal of political economy, 68(6), 571-583.
- Spencer, Lyle y Spencer, Signe. (1993). *Modelo de competencias*. John Wiley: Estados Unidos
- Woodruffe, C. (1991). *Competent by any other name*. Personnel Management, 23(9), 30-33.

# *La contribución de los sindicatos en la Norma ISO 26 000 para la responsabilidad social de las organizaciones: Legitimidad y reivindicaciones en la administración mundial del trabajo*

Cuevas M., Ricardo

Recibido: 13-10-15 - Revisado: 10-11-15 - Aceptado: 29-03-16

Cuevas M., Ricardo  
Dr. en Ciencias de la Administración.  
Universidad Anáhuac Cancún, México.  
rcuevasfr@yahoo.fr

La presente investigación, explora la contribución de los sindicatos en la construcción de la norma ISO 26 000 (2010), y la consecuente legitimidad de este documento en la gestión mundial del trabajo. Una exhaustiva revisión de alrededor de cinco mil comentarios del Committee 05. Working area y la interpretación neo-institucional de la Escuela de Montreal de la responsabilidad social de las empresas se encuentran en la base de la argumentación. El resultado general es que en la NISO 26 000, las principales reivindicaciones de los sindicatos se encuentran subsumidas a la ideología administrativa dejando a la discreción privada de las empresas su cumplimiento. En consecuencia, la legitimidad de la NISO 26 000 se encuentra seriamente afectada.

**Palabras clave:** Norma ISO 26 000, sindicatos, legalidad y reivindicaciones.

**RESUMEN**

This article explores the contribution of trade unions in the construction of the ISO 26000 (2010) standard and the consequent legitimacy of this document in work's global management. It is comprised by a comprehensive review of about 5000 comments from the Committee 05. Working area and the Montréal School of Social Responsibility's neo-institutional interpretation of the of the companies are in the basis of the argument. The overall result is that in the NISO 26000 the main demands of the unions are subsumed to the administrative ideology and discretion is left to private companies compliance. Consequently, the legitimacy of the NISO 26000 is seriously affected.

**Keywords:** ISO 26 000, labor unions, legality & claims.

**ABSTRACT**

## 1. Introducción<sup>1</sup>

La Organización Internacional de Normalización (*International Organization for Standardization*) (1947), aporta una nueva norma con el fin de establecer un acuerdo sobre los principios, prácticas y resultados de la responsabilidad social de cualquier tipo de organización (RSO). La Norma ISO 26 000 (2010) (NISO 26 000), se diferencia de las normas anteriores por la naturaleza del tema que trata, es decir, por el proceso que le da origen, por su particular forma de integrar los avances en responsabilidad social de las empresas (RSE), el desarrollo sustentable (DS), el Derecho Internacional (DI), y su pretendido impacto mundial<sup>2</sup>. De hecho, para los creadores de la NISO 26 000 (2013), establecen que ésta se ha consolidado una referencia incontestable y un estándar ineludible de las empresas<sup>3</sup>.

Una serie de investigaciones sobre las virtudes y los defectos de la Norma ISO 26 000 (2010) (NISO 26 000), fueron revisadas para constatar la legitimidad de la NISO 26 000, por lo que es objeto de análisis en varios aspectos: El proceso, el resultado (texto) y el alcance del mismo. Así, Capron, Quairel-Lanoizelée & Turcotte (2011), estudian el proceso de construcción de esta norma bajo la perspectiva del compromiso que ella detenta y su credibilidad económica y legal. Una conclusión de ese estudio es la aseveración de una legitimidad dudosa de la NISO 26 000. Entre las razones que apoyan ese resultado se encuentra el modo como la presencia de los participantes de la empresa (*stakeholders*) se realiza durante el proceso de construcción de dicha norma y se cristaliza en ella.

Los autores de la NISO 26 000, dedican una parte importante del texto a las condiciones de trabajo, es decir, a la relación entre el

---

<sup>1</sup> Esta investigación se realizó durante el desarrollo del postdoctorado en la Universidad de Quebec en Montreal (UQAM, ESG, *Departamento de estrategia, responsabilidad social y del medioambiente- y Cuaderno de Responsabilidad Social y Desarrollo Durable -CRSDD-*). La investigación es financiada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) de México (2010-2012). Agradezco a mi directora del postdoctorado y directora adjunta de la CRSDD Dra. Marie-France Turcotte por la lectura y las observaciones a este artículo.

<sup>2</sup> La versión de la Norma ISO/DIS 26000 (2010) es utilizada en esta investigación. Agradecemos al CRSDD el permitirnos el acceso al Grupo de trabajo del Area 5 (Committee 05. Working area) de la Social Responsibility de ISO. De igual modo pudimos explorar un amplia base de datos de alrededor de 5 mil comentarios de los 90 países participantes y los participantes en la Norma ISO 26 000 que dan cuenta del proceso de su construcción.

<sup>3</sup> <http://iso26000.com.ar/>

trabajador y la organización. Dado que este nexo es fundamental para la existencia de la empresa y la sociedad capitalista, es pertinente plantear la cuestión: ¿cómo las principales reivindicaciones de los sindicatos contribuyen al proceso de construcción de la Norma ISO 26 000 como una guía para la responsabilidad social?

Nosotros defendemos la hipótesis que la participación de los sindicatos es mediatizada dentro el proceso de construcción de la NISO 26 000. Entonces, las principales reivindicaciones de los sindicatos se encuentran despojadas de su carácter de origen, es decir, éstas se encuentran abstraídas de su contenido de derecho, reclamo y causa de la lucha del proletariado moderno del texto final de la Norma ISO 26 000. De tal manera, que las reivindicaciones de los sindicatos son *subsumidas*<sup>4</sup> a favor de la ideología administrativa o ideología del capital para la empresa (Cuevas, 2012). Este hecho afecta profundamente la legitimidad de la dicha norma.

En la solución de la problemática, se usó el método hipotético deductivo retomando las contribuciones de Marx (1845/1982) (1859, 1867/1965) y North (1993, 1994, 1996, 2003, 2007) sobre el cambio social; es decir, se estudió la NISO 26 000 como un proceso dialéctico y emergente. En ese sentido, las investigaciones de Van de Ven & Poole (1995, 2005) y Van de Ven (2006), en relación con el surgimiento de los procesos sociales resultan también pertinentes para estudiar la contribución de los partícipes en la construcción de la NISO 26 000. Se estableció la relación entre esas contribuciones como método de análisis, que confronta lo teórico, con el desarrollo histórico en la construcción de la NISO 26 000 y las implicaciones para la gestión del trabajo en la época de la globalización.

El presente trabajo tiene la estructura siguiente: En la primera parte, se expone la caracterización de la NISO 26 000 (su estructura y su contenido) como un proceso social. En la segunda parte, se analiza la presencia de los sindicatos en la norma y las reivindicaciones sindicales en la época de la globalización. Finalmente se exponen las conclusiones de este estudio.

---

4 Dussel (1977/2014) subraya la categoría de “*subsunción*” como proceso y hecho en el cual el capital asimila, se apropia, integra físicamente y espiritualmente el trabajo vivo del obrero para su valorización. Es en ese sentido que esta categoría se usa en nuestra argumentación en referencia a las reivindicaciones del proletariado moderno mundial.

## 2. Caracterización de la Norma ISO 26 000

La NISO 26 000, para los autores, es la cristalización del proceso de desarrollo del capitalismo y la relación entre la empresa y la sociedad. Varios fenómenos muestran ese desarrollo y ese nexo. En primer lugar, el desarrollo del capitalismo remite a su historia y los cambios técnicos, económicos, sociales, políticos e institucionales que desembocan en la emergencia de la economía de la informatización (Caron, 1997) (Hardt & Negri, 2000) (Castells, 2001). La interacción entre los patrones, los trabajadores de las empresas, las organizaciones como el Estado y las Universidades dan origen — en este contexto de transformaciones — a fenómenos tales como la *economía de informatización*. Ésta al transformar la infraestructura económica sobre la cual se desarrolla la acumulación capitalista, hace necesaria la administración de la subjetividad de los individuos al seno de la empresa. Este hecho es una de las bases sobre las cuales emerge la ética en los negocios y la RSE (Cuevas, 2006; 2012; 2015).

En referencia con la relación empresa y sociedad, una larga discusión al seno de la revista *Business & Society*, se desarrolla a partir de los trabajos fundadores de Moskowitz (1972) Sethi (1975) Carroll (1979), continuando con las investigaciones de Wartick & Cochran (1985) Epstein (1987) Wood (1991) Clarkson (1995) Waddock & Graves (1997) Husted (2000) (Gond & Crane, 2010) y Tebine (2013), para establecer un marco teórico que pueda explicar y evaluar esa relación. En ese lapso de tiempo, los autores crean una serie de categorías y juicios constitutivos de las propuestas explicativas del impacto de la empresa sobre la sociedad. El conjunto de esas investigaciones apuntan a la síntesis de esos progresos sobre el estudio de dicha relación (Cuevas, 2012, 2015). Es así que en la investigación, el impacto del espectro de la empresa sobre el organismo social en donde Gendron (2011) y Caron (2011), ubican la NISO 26 000, como el resultado de un amplio proceso de transformaciones en el modo de vida y la gestión del trabajo por el capital.

Sin embargo, a diferencia de los análisis precedentes sobre la relación empresa y sociedad, apoyadas sobre la tradición filosófica y de las ciencias de la administración anglosajona, la NISO 26 000 concilia en su definición de *Responsabilidad Social*

de las Organizaciones (RSO) dos tradiciones filosóficas nacidas durante el Siglo XVIII: *Las Luces escocesas* que desembocan en la concepción anglosajona-liberal del desarrollo del capitalismo; y la tradición de las *Luces continentales*, que establece una visión constitucionalista y pública del progreso social, poniendo en el centro de la filosofía la razón como fuente de la moralidad y la sociedad. Las luces escocesas ponen en el corazón del surgimiento de la sociedad, el lazo moral entre los hombres<sup>5</sup>; es en la interacción de las pasiones y la razón que la moral emerge y luego, la sociedad y su florecimiento son posibles.

Brodhag (2011), tiene razón cuando analizando los límites de la legitimidad de la NISO 26 000, establece que ese proceso de hibridación crea una realidad nueva. Ciertamente, la norma sintetiza e integra en un todo coherente, esas tradiciones filosóficas, los progresos sobre la RSE, los derechos humanos, derechos del trabajo y el desarrollo sustentable, proveyéndoles una forma posible de ser adoptada y ser puesta en práctica para todo tipo de las organizaciones. No obstante, esa conciliación de tradiciones filosóficas contiene algunas contradicciones, como se expone más adelante.

## **2.1. Estructura de la Norma ISO 26 000**

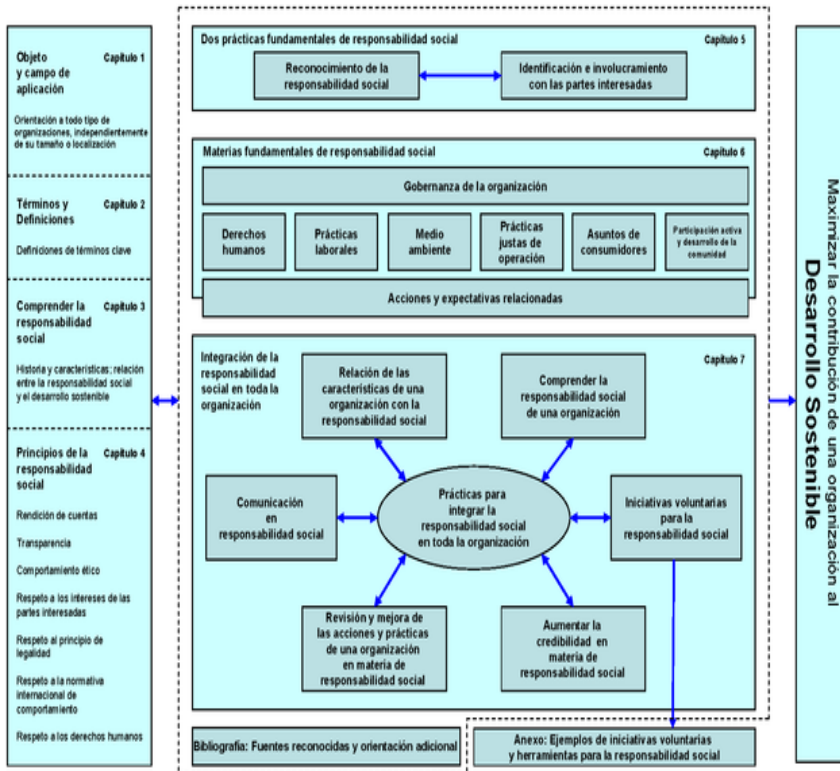
La estructura de la NISO 26 000, es semejante a las Normas 9000 ISO e ISO 14 001. Pero el tema normativo sobre la RSO, el objetivo y los límites dan a la NISO 26 000 una especificidad que la diferencia de las normas precedentes propuestas por ISO (Gendron, 2011, p. 20).

---

<sup>5</sup> Smith (1999/1759) en la *Teoría de los sentimientos morales* sintetiza y desarrolla esas ideas heredando la visión moral del capitalismo y la empresa.



**Cuadro 1**  
**Visión esquemática de la norma ISO 26 000**



Fuente: ISO 26 000: (es) en línea. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

En relación con su contenido, la NISO 26 000, responde a la necesidad de establecer un entendimiento común del perímetro de la responsabilidad social (ISO/DIS 26 000, 2009, p. 1). Esto significa el establecimiento en el texto de un acuerdo entre los participantes de la empresa sobre los principios, la aplicación y los resultados de la RSO.

De hecho, la NISO 26 000 está diseñada para ayudar a las organizaciones de todos los tipos para contribuir al desarrollo sustentable. Para ello, ésta proporciona directrices para las organizaciones acerca de la responsabilidad social. Esta especificidad la aparta de ser una norma de sistema de gestión. Ella no está destinada ni adaptada a fines de certificación o a una



utilización reglamentaria o contractual. (ISO/DIS 26 000, 200). La NISO 26 000 no impide en absoluto la construcción de normas nacionales más exigentes o específicas sobre el RSO. Su alcance se especifica aún con la idea: "ella no está destinada a servir de base para una acción judicial, una denuncia, para argumentos de descarga o cualquier otra reclamación de los procedimientos nacionales o internacionales" (ISO/DIS 26 000, 2009, ps. 1-2).

## **2.2. El contenido de la norma ISO 26 000 y sus adjetivos**

Los expertos observan las virtudes y defectos del texto y su proceso de construcción incluso antes de la aparición de la NISO 26 000 (noviembre de 2010). De inmediato, ésta es caracterizada como "norma política y cosmopolita", *norme hors norme* (Cabanis, et. al., 2011), "norma definición" (Billaudot, 2011) "norma híbrida" (Daugarcilh, 2011) "norma de 4º tipo" (Igalens, 2009). Aunque estos adjetivos ayudan a mejor comprender el contenido de la norma ISO 26 000; nosotros pensamos que el tema, los objetivos, su vocación y su alcance son los que constituyen su contenido y especificidad. Ciertamente, la norma ISO 26 000 proporciona las directrices sobre los conceptos, los principios, las prácticas y los resultados de la RS para cualquier tipo de organización.

Los analistas de la NISO 26 000, parten de la diferente naturaleza de esta norma en relación con las normas sobre la administración y la calidad propuestas por ISO (Turcotte et. al. 2011) en Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte, 2011). A partir de esa constatación, los especialistas derivan las contradicciones y una supuesta ambigüedad en el contenido de la NISO 26 000 (Quairel-Lanoizelée, 2011, en ibídem). No obstante, una revisión de los comentarios de las diferentes propuestas de la Norma ISO 26 000 hasta su versión definitiva, muestra que sus autores trabajan por borrar toda ambigüedad o contradicción en el texto. Su finalidad es dar una norma general, simple y explícita que facilite la puesta en práctica de la RS. Sin embargo, ciertas contradicciones observadas por los analistas de la norma permanecen a pesar esa intención original de sus autores.

Así la NISO 26 000, se ajusta a la acepción psicológica y social del término "norma": Ella fija las reglas, las prescripciones, los principios de conducta, de pensamiento, impuestos por

la sociedad que son el ideal a alcanzar, para evitar las posibles sanciones (CNRTL, 2011)<sup>6</sup>. En este sentido, la NISO 26 000 se sitúa dentro la corriente normativa de la RSE. Por consiguiente, la NISO 26 000 prescribe lo que es conveniente para efectuar una administración moral y responsable de las organizaciones. Para hacerlo, esta norma debe presentarse como un todo coherente, sin contradicciones lógicas, y sustentada por los progresos teóricos sobre la RSE y el derecho internacional. Sin embargo, un enfoque néo- institucionalista el cual analiza la emergencia de los procesos, pone en evidencia ciertos defectos y contradicciones en el proceso de construcción de la Norma ISO 26 000 (Capron et. al. 2011).

### 2.3. La Norma ISO 26 000 como proceso

La NISO 26 000 es el resultado de “un enfoque multi-participantes” y de un proceso “democrático” de participación. En ese sentido, el proceso de construcción de la norma estaría cercano a los principios “U” y “D” de la ética de la discusión (Habermas, 1986, 1983) en donde los hombres racionales y libres dialogando crean el surgimiento de las normas válidas y aceptadas por todos (Habermas, 1992, 1991)<sup>7</sup>. Pero esto es una aspiración de la ISO más que una postura en la práctica fiel de estos principios en el proceso de construcción de la NISO 26 000.

Los autores subrayan las limitaciones prácticas del enfoque multi-participantes que afecta la legitimidad de la Norma ISO 26 000; esto desde el punto de vista de la misión del ISO, la selección de los participantes, el proceso de participación, la construcción del texto y la votación de la aceptación su versión final (Capron, 2011; Ruwet, 2011; Cabanis et. al. 2011). E.g. Quairel-Lanoizelée (2011) analizando los límites de la legitimidad, él concluye que la Norma ISO 26 000, es un “dispositivo ambiguo” en un doble

---

<sup>6</sup> Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales (CNRTL, 2011) France, *Analyse et Traitement Informatique de la Langue Française* (ATILF / CNRS - Nancy Université)  
<http://www.cnrtl.fr>

<sup>7</sup> « Toda norma valida debe satisfacer la condición según la cual los resultados y efectos secundarios, los cuales, de manera previsible, provienen de hecho que la norma sea *universalmente* observada en el propósito de satisfacer los intereses de cada uno pueden ser aceptados sin restricciones. » (Habermas, 1986/1983, p. 108, 114, 135) El principio « U » es de carácter general. El paso a la práctica es asegurada por el principio « D », según el cual no pueden pretender la validez que las normas aceptadas o posibles de serlo por las personas participantes en una discusión.

sentido: (a) por su objeto que se presenta como una norma substancial; cuya legitimidad "es dudosa"; (b) por la renuencia a formar parte del conjunto de normas ISO verificables. En el mismo sentido, Billaudot (2011), concluye que siendo que la NISO 26 000 no está destinada, ni apropiada para ninguna certificación el texto final que la define tiene el status de compromiso.

Cuando se habla de proceso, se incluye también el resultado de ese proceso. Así, el análisis puede centrarse en el devenir o sobre el resultado o bien, estudiar ambos. En esta investigación se analizó el resultado del proceso de construcción de la Norma ISO 26 000. De cualquier modo, es necesaria una lectura de la NISO 26 000 como proceso, con la finalidad de comprender los cambios que desembocan en la creación de la norma. Para ese propósito las contribuciones de Marx (1845/1982) (1859, 1867/1965) Van de Ven & Poole (1995, 2005) Van de Ven (2006) y North (1993, 1994, 1996, 2003, 2007) son utilizadas en esta investigación para analizar la construcción de la norma como un proceso emergente y dialéctico anclado en la historia y la cultura.

Primero, la Norma ISO 26 000 puede ser concebida como un proceso del tipo II (Process Study of Change in Organizations) y tipo III en el sentido de Van de Ven & Poole (2005). El proceso del tipo II se caracteriza por que el cambio emerge marcando los momentos o los puntos críticos y significativos<sup>8</sup>. En ese enfoque, se encuentra subyacente una concepción lineal y transaccional del tiempo (Van de Ven & Poole, 2005). En este sentido, es posible ubicar el proceso de construcción de la NISO 26 000 a través de la secuencia de las reuniones: Salvador (Brasil, 7-11 mar. 2005), Bangkok (Tailandia, 26-30 sept. 2005). Lisboa (Portugal, 15-19 mayo 2006), Sídney (Australia, 29 ene.- 2 feb. 2007) Viena (Austria, 5-9 nov. 2007), Santiago (Chile, 1-5 sept. 2008), Montreal (Canadá, 18-22 mayo 2009), Copenhague (Dinamarca, 17-21 mayo 2010) y a través de las distintas versiones de la norma.

Es necesario subrayar, que cuando se habla de proceso y de cambio, nos referimos también a las categorías de *salto*, de la *ruptura*, de la *transición*, de *regresión del desarrollo de un proceso en*

---

<sup>8</sup> EL proceso se concibe como una progresión, es decir, el orden o la secuencia de eventos en una entidad u organización a través del tiempo. Van de Ven & Poole (1995, p. 512)

*espiral*<sup>9</sup>. Incluso es posible considerar la riqueza de las posibles direcciones del proceso como magma (Castoriadis, 1975) (Marx, 1967/1867).

El enfoque de Tipo III (Process Study of Organizing), contiene la visión de Heráclito (535 a.c. - 484 a.c.) del proceso según la cual este emerge a través del conflicto y la contradicción. Estos momentos son presenciados por el investigador que moviliza a las herramientas necesarias para observarlos. En este enfoque, el tiempo es una construcción social. Esto conduce directamente a la historia y la cultura; es decir, el contexto o la organización, la entidad, el individuo, la clase o el grupo donde el proceso se desarrolla. Gendron (2011, en Capron et al. 2011), tiene completamente la razón cuando concibe a la Norma 26 000 ISO como una construcción social mundial.

Conceptualizar la NISO 26 000 como una construcción social, significa la entrada de la cultura y la historia. Marx (1845/1982) Marx y Engels (1846/1982) y North (1993, 1994, 1996, 2003), establecen de manera clara que los fenómenos sociales son el resultado de la interacción entre las instituciones y las organizaciones; es decir, en el contexto definido histórico, económico, político, ideológico, institucional y cultural. La interrelación entre lo económico y lo político en el contexto de la competencia, el desarrollo tecnológico en la base de todo cambio institucional. Estos autores establecen con fuerza que la sociedad del mercado o la sociedad capitalista crea el marco jurídico, político e ideológico (institucional), pertinente para el desarrollo económico y social; es decir, el establecimiento de la matriz institucional en el sentido que plantea North.

Para North (1993), la clave del *cambio institucional* (económico, político y cultural), está en la interacción entre las instituciones y las organizaciones en el contexto de la escasez y la competencia. La categoría *matriz institucional* cristaliza el marco económico y jurídico en el cual los individuos toman decisiones. Es en esta matriz que las interrelaciones de poder y negociación, se realizan estableciendo las posibilidades de producción y distribución de la riqueza. Para North, el contexto institucional provee las incitaciones, establece los tipos de competencia y de conocimientos

---

<sup>9</sup> Van de Ven & Poole (1995) entienden el *desarrollo como el proceso de cambio*.

considerados como las mejores fuentes ganancia. Dado que en el capitalismo, la ganancia domina las acciones de los individuos (en particular los capitalistas), guiadas por la búsqueda de las ganancias. North, establece a las instituciones entre el fin de la ganancia y la de los individuos. Es por eso, que los capitalistas invierten y desarrollan en conocimiento y en las industrias.

Según North (1994), las instituciones establecen las reglas del juego en la sociedad; se trata del conjunto de reglas, normas, reglamentos, leyes y convenciones formales para la interacción humana. Así la matriz institucional contiene ese conjunto de normas formales y el conjunto de *reglas informales omnipresentes*.

Bajo estas ideas, la NISO 26 000 puede ser vista como este proceso programado, pero también emergente, medianamente en el cual las instituciones (empresas, organismos internacionales, sindicatos, ONG's y gobiernos), responden a la necesidad de tener un marco común sobre la responsabilidad social de las organizaciones.

Según nuestra revisión de las diferentes versiones de la Norma ISO 26 000, sus comentarios, los acuerdos establecidos entre ISO con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Global Compact de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), nos hace pensar en la necesidad de comprender las representaciones de los participantes del proceso y las cuales toman cuerpo en el texto final de la referida norma (Turcotte et. al. 2011). Dado que entre las relaciones fundamentales de la NISO 26 000 se encuentra el trabajo y las organizaciones, especialmente la empresa, en las páginas siguientes estudiamos esta relación en detalle.

### **3. La presencia sindical en la Norma ISO 26 000**

La relación entre capital y trabajo es la condición sine qua non para la existencia de la empresa. La participación de los sindicatos en el proceso de construcción de la Norma ISO 26 000, se encuentra a través de la representación tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Conocer la participación de los sindicatos en el proceso de construcción de la norma significa estudiar como el conjunto de ideas económicas, políticas e ideológicas y culturales de los sindicatos de la época de la globalización se integran a

la NISO 26 000. Ante la imposibilidad de realizar ese prolijo análisis, nosotros centramos nuestra atención en las principales reivindicaciones de los sindicatos. Marx estableció (1965) en la determinación de los salarios, hay un elemento histórico y moral que cambia según el tiempo y los países. Las reivindicaciones de los sindicatos contienen también ese principio, pero en la era de la globalización algunas reivindicaciones adquieren un alcance mundial.

En el proceso de construcción de la NISO 26 000 las ONG's, los sindicatos y algunos países como Rusia, India y China son los opositores más persistentes (Cabanis, et. al., 2011 dans Capron, et.al. 2011). No obstante, durante el proceso sobre todo a partir de la reunión de Copenhague (17-21 mayo 2010), esta oposición se diluye y acaba por ser absorbida en la construcción de la norma. Ciertos análisis explican la abolición de esas contradicciones. E.g., la firma del acuerdo con la OIT (Capron, 2011 en Capron, et al. 2011), la adopción de los principios de base de derechos del hombre y del ciudadano (Daugareilh, 2011 dans Capron, et al. 2011), junto con el proceso basado en las multi-participantes (Gendron, 2001; Capron, 2011 dans Capron, et al. 2011), dan a la NISO 26 000 la legitimidad necesaria para ser creada y difundida. Según Capron (2011, p. 39), el acuerdo ISO-OIT toma la forma de Memorándum y le permite a ISO abordar las cuestiones relativas a los derechos humanos, los derechos del trabajo y la relación entre asalariados y empresas. Con ello, la OIT obtiene un lugar privilegiado entre los participantes en el proceso de construcción de la Norma ISO 26 000, llegando a tener casi el poder de veto sobre el proceso.

Por otra parte, el texto de la NISO 26 000 se sintetiza y concilia los progresos del derecho internacional, particularmente a través de los documentos fundamentales de la OIT, los derechos del hombre de la ONU y los avances en la RSE y el DS. Gendron (2011) considera, con razón, que los artículos 6 y 7 tratan las cuestiones centrales de la RSO siendo éstas el corazón del texto: "Gobernanza de la organización, los derechos del hombre, las relaciones y las condiciones de trabajo, el medio ambiente y las buenas prácticas de negocios, cuestiones relativas al consumidor y el compromiso social".

En referencia con la relación entre los sindicatos y las



organizaciones, encontramos que el texto de la Norma ISO 26 000, resuelve teóricamente la contradicción entre el trabajador y la empresa, articulando los derechos humanos y los derechos laborales. Pero esto, se hace sacrificando la particularidad de la relación entre el trabajo asalariado y el capital en el seno de la empresa. Esto conduce a sacrificar la especificidad de dicha relación al seno de la empresa capitalista en provecho de una supuesta universalización del trabajo para todo tipo de organización. Ante esto, tres situaciones son posibles: (1) las reivindicaciones de los sindicatos son integradas a favor de los intereses de los trabajadores en la NISO 26 000, (2) las reivindicaciones de los sindicatos son subsumidas a favor de la ideología administrativa y (3) las reivindicaciones de los sindicatos son integradas a través de un proceso de negociación y de compromiso en el seno de la NISO 26 000, lo cual modifica o matiza dichas exigencias.

De cualquier modo, ese proceso significaría la conciliación de intereses, de representaciones y de ideologías opuestas. Luego, tenemos dos opciones: (1) el progreso del capitalismo hacia un punto de armonía verdadera de intereses entre los sindicatos y las empresas capitalistas para la gestión mundial del trabajo. Si este es el caso entonces, entraríamos en una nueva era del capitalismo, donde el hombre encontraría su florecimiento bajo la bandera de su empresa u organización. (2) En caso contrario, a pesar de los esfuerzos de ISO por establecer un proceso verdaderamente democrático en la construcción de la NISO 26 000, las relaciones de poder y de autoridad de la empresa sobre el conjunto de la sociedad terminan dominando. Si tal es el caso, la legitimidad de la Norma ISO 26 000 se encuentra en una profunda tela de juicio. Entonces, la ideología de la empresa capitalista se impondría bajo la forma de norma, sobre el conjunto de las organizaciones.

### **3.1. Las reivindicaciones de los sindicatos en la época de la globalización**

Una revisión al Artículo 6 de la Norma ISO 26 000 concerniente a las relaciones y las condiciones de trabajo (Empleo y relaciones empleador y empleado, protección social, diálogo social y seguridad en el trabajo y salud), da la impresión de una fuerte influencia de los sindicatos en la construcción de esa norma. Según

Gendron (2011, p. 30) en este párrafo el vocabulario, los temas tratados dejan ver claramente la presencia sindical en el ejercicio de redacción. En definitiva, según (Daugareilh, 2011, p. 153) los redactores de la NISO 26 000, muestran una verdadera voluntad de tomar en cuenta los derechos fundamentales del trabajo, así como toda recomendación emanada de la OIT. Al hacerlo los redactores "hicieron obra pedagógica" al explicitar de manera clara, sencilla y accesible a todas las organizaciones esos principios. Así, lo demuestran los 65 documentos de la OIT (convenciones, declaraciones, recomendaciones y líneas directrices) citados por la NISO 26 000 recomendando su acatamiento y poniendo en el centro del texto la relación de trabajo asalariado y empresa.

No obstante, las reivindicaciones a partir de las cuales giran las decisiones de lucha de las organizaciones sindicales más grandes del mundo, la International Trade Union Confederation (ITUC, 2006/2010) y la Confederación Sindical Internacional (CSI, 2006) a favor de la clase trabajadora mundial, se encuentran diluidas dentro de la NISO 26 000. Así, cuestiones tales como la justicia social, los derechos de los trabajadores, el cambio climático, los trabajadores migrantes, la distinción de sexos, el trabajo a domicilio y el trabajo de los niños son mencionadas, pero sustraídas de su contenido de derecho, reclamo y razón de la lucha de los trabajadores frente a la empresa y el capitalismo mundial. De tal manera, esa contradicción (trabajo asalariado-empresa) aparece despojada de su contenido de clase en la versión final de la NISO 26 000.

En efecto, esa anulación de los intereses de clase crea contradicciones en el contenido del texto de la NISO 26 000. Daugareilh (2011), establece el alcance y los límites de la norma ISO 26 000 en relación con el derecho internacional, en particular, los derechos del hombre y los derechos del trabajo. Este autor señala el progreso de la norma adoptando esos derechos, pero subraya al mismo tiempo sus límites. Ciertamente, según Daugareilh (2011) los creadores de la NISO 26 000, establecen una articulación particular entre el RSE, su implantación, los derechos humanos y los derechos del trabajo. El resultado es que la norma deja a la discreción de las empresas el respeto de esos derechos, mientras que existen documentos del derecho internacional donde se realiza esa observancia: Es pertinente preguntarse si no hubiera sido



oportuno, buscar un sostén inalterable en el derecho a un proceso justo y equitativo (al seno del Artículo 6 de la CEDH -Convención Europea de los Derechos del Hombre-) o a otra justicia pública, más que sugerir la emergencia de mecanismos privados, tales mecanismos no pueden representar para los trabajadores la garantía de neutralidad e igualdad de tratamiento<sup>10</sup>. Esto porque, según nosotros, la relación jurídica y económica coloca al trabajador en una posición de dependencia y de subordinación. Es por esto que Duagareilh (2011) la NISO 26 000 es portadora de deseos piadosos y de "verdaderas ambigüedades".

Entonces, la NISO 26 000 contiene una contradicción fundamental que trastoca su legitimidad y la conduce al terreno de la ideología en el sentido de Marx y Engels (1845/1982) y Lalande (2001/1926). Así, la adopción de las reivindicaciones de los sindicatos en la Norma 26 000 ISO preconizan ejecución íntegra, pero dejando a la discreción de las organizaciones el cumplimiento de esas reclamaciones. En la NISO 26 000, no se encuentra ninguna referencia a transformaciones tales como el proceso de relocalización de la economía, la neo-colonización, el surgimiento de la economía de informatización, que son los principales factores que al mismo tiempo que reconfiguran el nuevo proletariado de la globalización, crean el teletrabajo, las nuevas olas de los trabajadores trashumantes en vastas regiones del mundo, la renovación de trabajo a domicilio, la nueva precarización del trabajo; en fin, la ausencia de la justicia social, los efectos negativos de la políticas neoliberales y las crisis. Esos aspectos se encuentran sin duda en el centro de las reivindicaciones del proletariado moderno.

#### **4. Conclusiones**

Los especialistas cuestionan la legitimidad de la Norma ISO 26 000 desde el proceso mismo de su construcción y su resultado, es decir, el texto. Bien que ciertos análisis ponen en tela de juicio la legitimidad de la NISO 26 000 por los defectos mayores del proceso, ya que impide una participación amplia y democrática

---

<sup>10</sup> El artículo 6 de la CEDH (2002, p.9) garantiza a toda persona que su causa se atienda públicamente con equidad y justicia por un tribunal independiente.

de los participantes, lo cierto es que casi ninguno de esos estudios cuestiona la legitimidad de la NISO 26 000 a partir de la relación trabajo y empresa (capital).

La relación trabajo y empresa representa el contenido fundamental y esencia de la NISO 26 000. Las líneas directivas para la aplicación de la responsabilidad social de las organizaciones giran en torno a esa relación principal (trabajo-capital). Pero en el texto de la NISO 26 000, esa relación se encuentra diluida a favor de la empresa. Las principales reivindicaciones de los trabajadores en la época de la globalización son despojadas de su contenido de clase social, de derecho y razón de lucha. Es decir, las reivindicaciones de los sindicatos son subsumidas a favor de la ideología administrativa o ideología del capital para la empresa (Cuevas, 2012; 2015). Esto pese a la voluntad de los redactores de la NISO 26 000 de integrar los principios y recomendaciones de la OIT. Este hecho afecta profundamente la legitimidad de la NISO 26 000.

Dos momentos clave permiten ese proceso: Primero, se firma un acuerdo con la OIT, para que permita a ISO realizar la NISO 26 000, abordando los derechos humanos y los derechos del trabajo así como la relación empresa-salariados. Segundo, se evita recurrir a otros mecanismos del derecho internacional que obliguen a las empresas al cumplimiento de los derechos humanos y laborales como por ejemplo, lo establecido en el Artículo 6 de la CEDH.

Como resultado, la aplicación de la RSO y la evaluación queda a la discreción de las empresas. De esta manera, las organizaciones se arrogan a través de la NISO 26 000 el derecho de administrar a la clase trabajadora y sus derechos para el futuro; éste resultado junto con la subsunción de las reivindicaciones de los trabajadores en la ideología administrativa, superan los cuestionamientos reformistas de la perspectiva neo-institucional de la Escuela de la responsabilidad social de las empresas de Montreal.

Sin embargo, la NISO 26 000 permanece como un vigoroso esfuerzo para establecer un marco común de la implantación mundial de la responsabilidad de las organizaciones. No obstante, la realización de esa ambición dependería de su adopción por parte de las organizaciones pero a condición de integrar en primer término las reivindicaciones de los trabajadores en la época de la

globalización. ¿La acción autónoma de los sindicatos hará posible esa integración ausente en la NISO 26 000?

## 5. Referencias

- Billaudot, B. (2011). *La norme ISO 26 000: Un norme-définition qui a le statut d'un compromis*. En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris: ECONOMICA.
- Brodhag, Ch. (2011). *La double dimension procédurale et substantive de l'ISO 26 000*. En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris: ECONOMICA.
- Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris : ECONOMICA.
- Capron, M. (2011). *Légitimité et crédibilité des lignes directrices ISO 26 000*. En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris: ECONOMICA.
- Cabanis, A; Igalens, J et Martin, M-L. (2011). *ISO 26 000, norme politique et cosmopolite*. En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris: ECONOMICA.
- Caron, F. (1997). *Les deux révolutions industrielles du XX° siècle*. Paris : Editions Albin Michel.
- Caron, M-A. (2011). *Sociologie de la norme ISO 26 000 : Convaincre ou convenir d'une conception partagée de la responsabilité sociétale?* En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris: ECONOMICA.
- Carroll, A. B. (1979). *A three-dimensional conceptual model of corporate performance*. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, vol. 4 no 4, p. 497-506.
- Castells, M. (2001). *La société en réseaux*. Paris : Fayard.
- Castoriadis, C. (1975). *L'institution imaginaire de la société*. Paris:

Éditions du Seuil.

- Clarkson, M. (1995). *A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance*. *Academy of Management*. The Academy of Management Review, vol. 20 no 1, p. 92-117
- Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) (2002). *Convention européenne des droits de l'homme. Telle qu'amendée par les Protocoles nos 11 et 14*. Séries des traités du Conseil de l'Europe, No. 5. En línea. [http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/086519A8-B57A-40F4-9E22-3E27564DBE86/0/CONVENTION\\_FRE\\_WEB.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/086519A8-B57A-40F4-9E22-3E27564DBE86/0/CONVENTION_FRE_WEB.pdf) [Consultado: 2015, 04, 28]
- Cuevas, R. (2006). *La ética de los negocios y la economía de la informatización*. *Revista de Administración*, Núm. 219 UNAM, 2006, pp. 59-83.
- ..... (2012). *Responsabilidad social de las empresas: La cultura de la globalización. Un enfoque dialéctico*. U.S.A.: Académica Española 2012 ISBN: 978--8465-6490-5
- Daugareilh, I. (2011). *La norme ISO 26 000 sur la Responsabilité sociétale des organisations : observations sur une expérience d'inter-normativité*. En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris: ECONOMICA.
- Dussel, E. (1977/1996). *La filosofía de la liberación*. Bogotá: Nueva América. En línea. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/otros/20120227024607/filosofilosofia.pdf> [Consultado: 2015, 02, 01].
- Dussel, E. (2014). *16 Tesis de Economía Política*. México: Canal Proyectos Ecos. En línea. <http://www.youtube.com/watch?v=wFTPHCmwtVw> [Consultado: 2015, 02, 28].
- Epstein, E. (1987). *The Corporate Social Policy Process: Beyond Business Ethics, Corporate Social Responsibility, and Corporate Social Responsiveness*. *California Management Review*; Spring87, Vol. 29 Issue 3, p99- 114, 16p
- Floris, B. (1996). *La communication managériale. La modernisation symbolique des entreprises*. Grenoble : PUG.
- Gendron, C. (2011). *ISO 26 000: Une définition socialement construite de la responsabilité sociale*. En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000: Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la*

- responsabilité sociétale. Paris: ECONOMICA.
- Gond, J-P. & Crane, A. (2010). *Corporate Social Corporate Social Performance Disoriented: Saving the Lost Paradigm?* Business & Society, 2010 SAGE Publications, 49(4) pp. 677-703.
- Habermas, J. (1986/1983). *Morale et communication*. Paris: Flammarion, Traduction et Introduction, par Bouchindhomme, C.
- ..... (1992/1991). *De l'éthique de la discussion*. Paris: Flammarion, Traduction et Introduction de l'allemand par Hunyadi, M.
- Hardt, M et Negri, A. (2000). *Empire*. Paris : Exils Editeur, traduit de l'américain par Canal, D-A, 2000.
- Husted, B.W. (2000). *Contingency theory of corporate social Performance*. Business and Society, Vol. 39, No. 1
- Igalens, J. (2009). *Norme de responsabilité et responsabilité des normes : le cas d'ISO 26 000*. Revue Management et Avenir. Numéro spécial : RSE : enjeux et apports pour les acteurs économiques européens. 2009/3 (n° 23), p. 91-104
- ISO/DIS 26 000 (2010). *Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale — Guidance on social responsibility* — Ginebra : Type du document: Norme internationale Sous-type du document: Stade du document: (40) Enquête, Langue du document: F, International Organization for Standardization. 2009-10-08.
- ISO (2010). *ISO 26 000: (es)* en línea. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es> [Consultado: 2015, 01, 22].
- International Trade Union Confederation (ITUC) (2010). *Decisions adopted by the 2nd ITUC World Congress*, Vancouver, 21-25 June 2010. En línea. [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CONGRESS\\_Decisions\\_EN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CONGRESS_Decisions_EN.pdf) [Consultado: 2015, 04, 03].
- Lalande, A. (2001/1926). *Vocabulaire technique et Critique de la Philosophie*. Paris: PUF, 1991 17e édition
- Marx, K. (1845/1982). *Thèse sur Feuerbach*. Paris: Bibliothèque de la Pléiade. Œuvres III Philosophie, édition établie, présentée et annotée par Maximilien Rubel. NRF Gallimard
- Marx, K et Engels, F. (1982/1846). *L'Idéologie allemande*. Paris: NRF Gallimard.
- Marx, K. (1965). *Le capital*, livre I, Paris : NRF Gallimard.
- North, D. (1993). *Five propositions about institutional change*. Working Paper, Washington University St. Louis. En línea. <http://econpapers.repec.org/RAS/pno11.htm> [Consultado: 2015, 01, 06]
- North, D. (1994). *Institutional change: A framework of analysis*.



- Working Paper, Washington University St Louis, 1994. En línea. <http://econpapers.repec.org/RAS/pno11.htm> [Consultado: 2015, 01, 06]
- North, D. (1996). *Institutions, organizations and market competition*. Working Paper, Washington University St Louis, 1996. En línea. <http://econpapers.repec.org/RAS/pno11.htm> [Consultado: 2015, 01, 12]
- ..... (2003). *The rol of institutions in economic development*. United Nations Economic Commission for Europe, Discussion paper series. Geneva, Switzerland October 2003. En línea. <http://econpapers.repec.org/RAS/pno11.htm> [Consultado: 2015, 01, 12]
- Ruwet, C. (2011). ISO 26 000: vers une démocratisation de la procédure ISO? En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*, Paris, ECONOMICA.
- Sethi, P. (1975). *Dimensions of corporate social performance: An analytic framework*. California Management Review, vol. 17, p.58-64
- Smith, A. (1999/1759). *Théorie des sentiments moraux*, Traduction par Biziou, M, Gautier, C, Pradeau, J. Paris: PUF.
- Tebini, H. (2013). *Relation entre performance financière et performance sociale/envionnemental: Une analyse critique*, UQAM, ESG, Thèse, du Doctorat en Administration, janvier/2013
- Turcotte, M-F ; Hanquez, M ; Allard, M-C ; Bres, L. (2011). *ISO 26 000 : Derrière le consensus, les traces de représentations multiples*. En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris: ECONOMICA.
- Van de Ven H.A. & Poole, M.S. (2005). *Alternative Approches for Studying Organizational Change*. Organization Studies, 2005 26: 1377.
- Van de Ven H.A. & Poole, M.S. (1995). *Explaining Development and Change in Organizations*. Academy of Management Review, 1995, Vol. 20 No. 3: 510-540.
- Waddock, S. A., & Graves, S. B. (1997). *The corporate social performance- financial performance link*. Strategic Management Journal, 18, 303-319.
- Wartick, S, & Cochran, P. (1985). *The evolution of the corporate social performance model*. Academy of Management. The Academy

of Management Review, vol. 10 no 4, p. 758-769.

Wood, D. (1991). *Corporate social performance revisited*. Academy of Management. The Academy of Management Review, vol. 16 no 4, p. 691-718.



# *Pérdidas en el capital contable por un desempeño deficiente de la misión de la empresa*

Farfán T., Elio A.

Recibido: 12-01-16 - Revisado: 02-03-16- Aceptado: 21-07-16

Farfán T., Elio A.  
Licenciado en Contaduría Pública.  
Post Grado Administración de Empresas  
mención Finanzas.  
Universidad de Carabobo, Venezuela.  
eliofarfan@gmail.com

El presente artículo tiene por objeto describir la relación directamente proporcional existente entre la misión de la organización y su capital contable, desde la perspectiva de aquellas empresas con un desempeño deficiente, que las ha colocado en una situación de bancarrota. A través del estudio de casos, como metodología de investigación documental, a la luz de los trabajos vinculados al plan estratégico con las operaciones de la entidad, se revisó un grupo de empresas que han recurrido al capítulo 11, del USA Bankruptcy Code, atendiendo variables como precio por acción y capital contable. Los resultados revelan que las pérdidas registradas por las compañías analizadas, son producto de un despliegue negativo de la misión de la empresa, destacando así, como conclusión final, la importancia de un desempeño superior de la misión para preservar el capital contable y mantener a la entidad como una empresa en marcha.

**Palabras clave:** Pérdidas, capital contable, desempeño, misión.

**RESUMEN**

The propose of this article is to describe the existing direct relationship between the mission of a organization and its equity, from the perspective of those companies with poor performance, which has placed them in a situation of bankruptcy. Through case studies, as a method of documentary research, using the work related to the strategic plan with the operations of the entity, a group of companies that have resorted to Chapter 11 of the US Bankruptcy Code, following variables were revised as the price per share and equity. The results revealed that the losses incurred by the companies analyzed are the result of a negative deployment of the mission of the company, highlighting as a final conclusion, the importance of superior performance of the mission to preserve the equity and keep the entity as a going concern.

**Keywords:** Losses, equity, performance, mission.

**ABSTRACT**

## 1. Introducción

La administración y el manejo general de la producción y distribución de bienes y servicios en los mercados, han sido analizados y estudiados ampliamente por muchísimos autores con diferentes enfoques. Desde la época de Taylor y Fayol, a principios del siglo pasado, hasta las más vanguardistas ideas y teorías empresariales y gerenciales de la actualidad, planteados por Druker, Kaplan y Norton, entre muchos otros, se han desarrollado propuestas que han permitido el desarrollo de la disciplina. A lo largo de este tiempo, han surgido conceptos tales como la producción en serie, la productividad y la eficiencia y las nociones de corto, mediano y largo plazo, abasteciendo grandes mercados, en constante crecimiento, satisfaciendo así las necesidades de cantidades de seres humanos, a lo largo y ancho del globo terráqueo. Producción y administración han sido un binomio exitoso que siempre está en constante evolución y reinención.

Pero es hasta que Igor Ansoff en 1957, con su *Strategic for Diverisfication*, conjuntamente con la publicación de los artículos de Theodore Levitt, así como la utilización de los conceptos y técnicas de del Arte de la Guerra de Sun Tzu. (S/F) en el ámbito de negocios, cuando comienza el estudio y desarrollo del plan estratégico como herramienta de dirección empresarial. En estos textos, la misión representa uno de sus principales elementos, destacándose los trabajos de Kaplan y Norton (2008), quienes, entre otros muchos aportes, develaron la importancia de alinear

el plan estratégico con las operaciones del corto plazo de las organizaciones, con el objeto de generar un desempeño superior.

## **2. Situación de conflicto**

Las finanzas al igual que la contabilidad evolucionaron paralelamente, desde registros contables relativamente simples y asesorías sobre el manejo de riesgos en la inversión en el incipiente mercado de capitales, que surgía en las primeras décadas del siglo XX, hasta llegar a la complejidad de las finanzas corporativas actuales y las nuevas normativas de homologación internacional, de esta manera, se muestra el crecimiento, práctico y conceptual, de la contabilidad como una disciplina moderna, de apoyo a la dirección y control de las empresas. Ese desarrollo conceptual ha gravitado siempre sobre la base de la ecuación del patrimonio.

No obstante, pocas veces se han observado análisis acerca de la relación existente entre la misión de la compañía con la contabilidad que registra su desempeño, dándole orden e informando a los accionistas y demás interesados.

La presente investigación tiene por objeto revelar los vínculos existente entre la misión formulada dentro del plan estratégico de la empresa y su capital contable, independientemente de que tal misión este escrita o no. Pretende determinar si las fallas de los casos de estudio son estratégicas u operativas y cómo afectaron o modificaron el capital contable y el principio de empresa en marcha de la organización. Para ello, se utiliza el estudio de casos de un grupo de empresas que recurrieron al Capítulo 11 del Bankruptcy Code de los Estados Unidos.

El alcance del estudio se circunscribe en mostrar la relación de reciprocidad y proporcionalidad entre la misión y el capital contable como variables objetos de análisis, teniendo como proposición el hecho de que a un desempeño deficiente de la misión de la entidad corresponde resultados negativos que son registrados como pérdidas en el capital contable.

No se consideran las causas que originaron estos resultados, como tampoco se evalúa el uso de algunas herramientas necesarias para obtenerlos o mejorar este desempeño de la compañía, tales como el Cuadro de Mando Integral u otra herramienta similar ya que éstos, son temas de otros estudios.

En términos generales, todas las organizaciones poseen una misión, ya esté declarada o no, sin embargo, no es la intención de este artículo comparar el desempeño de ambas modalidades.

Este contexto permite formular cuestionamientos tales como, ¿Cuál es la relación existente entre la misión, como elemento del plan estratégico, y las operaciones de la compañía?, ¿Cuáles son los vínculos existentes entre la misión, la operación y el capital contable de la entidad?, ¿Cómo se puede medir el despliegue de la misión y su impacto en los estados financieros de la organización?, ¿Cómo afecta el logro o no de la misión a la empresa como negocio en marcha? y ¿Cómo se relacionan estas variables con el principio de empresa en marcha?

### **3. El estudio de casos de empresas en situación de bancarrota como base de la investigación**

A través de un enfoque cuanti-cualitativo, y con el estudio de casos de empresas en situación de bancarrota como base metodológica y una investigación documental y descriptiva, no experimental, se escogieron 8 empresas, de diferentes sectores económicos, emblemáticas de sus respectivos conglomerados, que habían suscrito el convenio de reorganización y recuperación dentro de los considerandos del Capítulo 11 del United States Bankruptcy Code, durante el periodo comprendido entre el 10 de octubre de 2001 y el 19 de enero de 2012.

La etapa de recolección de datos incluyó las siguientes variables: La misión (en los términos de Kaplan y Norton (2008)), el capital contable (stockholders' equity), antes y después del programa de bancarrotas, precio de la acción de la compañía, causas para la aplicación del capítulo 11, relación misión desempeño y resultados después de la aplicación del capítulo 11.

Aunque el resultado del programa de reorganización de las entidades en situación de bancarrota pueda ser de recuperación total, disminución del capital contable (y por lo tanto de sus actividades de giro del negocio y su misión) o de cierre definitivo de la compañía, para los efectos de este estudio, solo se consideró el haberse acogido al programa del United States Bankruptcy Code.

Es importante aquí volver sobre el concepto de misión dentro del plan estratégico de la organización y la idea del negocio-

misión, ya que permitirá mostrar al negocio en su esencia, constituido por: a) una necesidad del consumidor, b) un producto que satisface dicha necesidad y c) todas las necesidades y procesos indispensables para que el producto y el consumidor se unan y se logren los objetivos.

De Kaplan y Norton (2008) se extrae el siguiente concepto de misión:

...La misión debería describir el propósito fundamental de la entidad y, en general, lo que brinda a los clientes (o, en el caso del sector público y las organizaciones sin fines de lucro, a los ciudadanos y beneficiarios). La declaración de la misión debería informar a los ejecutivos y empleados acerca del objetivo general que deben perseguir juntos. (p.61)

Y Abascal, R., F. (2004, p. 30) sugiere el vínculo entre misión y negocio cuando expresa que “en suma el negocio ha de estar caracterizado por el mercado, las necesidades y/o las funciones de los clientes que han de ser satisfechas y por las diferentes alternativas tecnológicas”. La anterior idea es reforzada con lo enunciado por Peter Druker en Abascal, R., F. (2004, p. 39), en los siguientes términos:

...Lo que demuestra que en la base de la concepción de la misión o definición del negocio está en el decidir qué es nuestro negocio, qué será nuestro negocio y qué debería ser nuestro negocio, para lo que es esencial el “análisis sistémico de todos los productos existentes, servicios, procesos, mercados, usos finales y canales de distribución.

De esta forma se revela la identidad, más allá de un vínculo o una relación, existente entre la misión y el negocio, concepto reforzado con las palabras de Kaplan y Norton (2008, p. 28), al establecer que: “los ejecutivos empiezan el desarrollo de la estrategia con una afirmación del propósito de la organización: la misión”. Esta identidad entre la misión y el negocio es el soporte conceptual que define la variable “misión” en el esquema de recolección de datos que alimenta la información de este estudio.

Seguidamente se despliega la información de los casos en estudio.

### **3.1. Las autopartes en problemas**

Empresa: Federal-Mogul Corporation.

Fecha de la firma para acogerse al capítulo 11: Securities and Exchange Commission (a) muestra, en su página 3, que la compañía se acogió a la protección del capítulo 11 el 1 de octubre de 2001.

Misión para el momento del capítulo 11: De acuerdo a Securities and Exchange Commission (a), en su página 3, Federal-Mogul Corporation es un proveedor global de piezas de vehículos, componentes, módulos y sistemas para clientes en el mercado de motores pequeños, de alta resistencia y el sector industrial.

Capital contable para el momento de la aceptación del capítulo 11: Securities and Exchange Commission (a) (p.25) se tiene que el capital contable es de 419 USD, expresado en millones.

Precio de la acción: Securities and Exchange Commission (a) (p.24) muestra \$ 1,21 como precio más alto por acción para el primer cuatrimestre de 2002, como referencia más cercana al precio de la acción al cierre del 31 de diciembre de 2001.

Causas para la aplicación del capítulo 11: en Securities and Exchange Commission (a) (p.19) se puede leer que "Los procedimientos de reestructuración se hicieron en respuesta a un número considerablemente mayor de reclamaciones relacionadas con el amianto y sus demanda relacionadas con la compañía que comprometen los flujos de efectivo y la liquidez". Traducción propia.

Relación misión desempeño: De Securities and Exchange Commission (a) se tiene que: La pérdida en operaciones es de <737,8>, mientras que la pérdida neta para al 31 de diciembre de 2001 era de <1.001,5>, ambas cifras en millones de dólares (p.25), es decir que, los gastos de administración y ventas generaron 263,70 millones de pérdidas para la compañía. Por otro lado, el total activos era de 9.053,20 USD, expresados en millones, que al compararlos con la deuda total para esa misma fecha de 8.634,20 genera un capital contable negativo de 419 millones. (p. 25).

Resultados después de la aplicación del capítulo 11: Recuperación. En Securities and Exchange Commission (b), en su página 57, se muestra la siguiente información: La utilidad bruta en ventas es de 1,057 millones de dólares, mientras que la pérdida neta es de (168) millones de dólares. Es decir, la empresa produce ingresos suficientes como para mantener la operación activa, pero se generaron 1.223 millones de gastos en las partidas de *gastos de*

*ventas y gastos administrativos*, que determinaron la pérdida neta del período. Esa misma página muestra que el desempeño de la organización, medido desde la utilidad o pérdida neta anual, ha sido muy bajo. Por otro lado, en la página 59 del mismo informe, se lee que el total de activos es de 7.067 millones, mientras que la deuda total es de 6.158 millones y el capital contable de 909 millones de dólares, lo que evidencia resultados positivos de la reestructuración, pero muy débiles para proyectar un crecimiento sostenido, debido a gastos producidos en la reestructuración y otras actividades diferentes a la operación que soporta la misión de la compañía.

### **3.2. Problemas en el aire**

**Empresa:** Delta Air Lines, Inc. (DAL).

Del Securities and Exchange Commission (c) se ha tomado la siguiente información: Fecha de la firma para acogerse al capítulo 11: 14/09/2005 (p.1).

La misión de Delta Air Lines para el 14/09/2005 está formulada en el Securities and Exchange Commission (c) de la siguiente manera: "Somos una compañía aérea de clase mundial que proporciona transporte aéreo programado de pasajeros y carga en todo Estados Unidos y alrededor del mundo" (p.1). (Traducción propia).

Capital contable para el 31/12/2005 es expresado en Securities and Exchange Commission (c) de la siguiente forma: <9.895> millones de dólares. (p.F5).

Precio más alto por acción para el 13/10/2005 (fecha del cierre posterior a la firma del capítulo 11), cuarto trimestre, se encuentra en Securities and Exchange Commission (c): 0,89 dólares. (p.18).

Precio más alto por acción para el 31/12/2014 se extrae de Securities and Exchange Commission (d): 50,16 dólares. (p.22).

Causas para la aplicación del capítulo 11. El Securities and Exchange Commission (c) expresa lo siguiente: a) Volar grandes aviones en rutas cortas, b) La práctica de "aerolínea de bajo costo" y la dura competencia con Jet Blue generó grandes pérdidas y c) Se firmaron costosos contratos laborales con los pilotos. (ps. 23 y 24). (Traducción propia).

Relación misión-desempeño: No obstante la misión de una



entidad involucra otros elementos, necesarios para la obtención de los propósitos propios del negocio, tales como la atención del recurso humano, o la comunidad, o cumplir con sus obligaciones gubernamentales, éstos no pueden sobreestimar su importancia, ya que se pierde el objetivo principal del negocio, el cual consiste en atender al cliente y generar ganancias. Experimentar con aviones de gran formato, incluso en rutas cortas, costosos contratos laborales y una competencia agresiva con aerolíneas más pequeñas y, por lo tanto, más económicas, y decisiones erróneas, definieron la brecha entre la misión, dentro del plan estratégico, y la operación. En cifras concretas el desempeño de la compañía, para el momento de la declaración de bancarrota se puede extraer de Securities and Exchange Commission (c) (p.F5), donde se muestra lo siguiente: La pérdida en operaciones fue de <2.001> y la pérdida neta de <3.836>, el total activos 20.039, mientras que el total pasivos es de 29.934 y el capital contable neto <9.895>, todo en millones de USD.

Resultados después de la aplicación del capítulo 11: Recuperación. Securities and Exchange Commission (d) muestra que, para el cierre del 31 de diciembre de 2014, en la página 52, la utilidad en operaciones fue de 2.206, mientras que la utilidad neta de la compañía fue de 659 USD, ambas cifras en millones de dólares. Del mismo informe, pero en la página 51, se puede ver que los activos totales fueron de 54.121, la deuda total de 45.308 y 8.813 de capital contable neto, todo en millones de dólares. Lo anterior evidencia resultados positivos de la restructuración y la vuelta al propósito de su misión, materializándose en una disminución en el número de aeronaves disponibles para el negocio, las cuales pasaron de 527 a 446 y una reducción de 11.32% de la nómina, entre otras correcciones.

### **3.3. Crisis en el mercado de capitales**

Empresa: Lehman Brothers Holdings, Inc.

Fecha de la firma para acogerse al capítulo 11: Del Abstract del informe de Wiggins, R., Z., Piontek, T. y Metrick, A (a). (October 1, 2014) se puede leer lo siguiente:

El 15 de septiembre de 2008, Lehman Brothers Holdings, Inc., el cuarto mayor banco de inversión estadounidense, buscó la protección del Capítulo 11, para iniciar el procedimiento de quiebra

más grande en la historia de Estados Unidos. La desaparición de la empresa de 164 años de edad, fue un acontecimiento fundamental en la crisis financiera mundial. (p.1) (Traducción propia).

Misión para el momento del capítulo 11: De Securities and Exchange Commission (e) se tiene la declaración de la misión de la entidad, en los términos que se describen a continuación:

Lehman Brothers, es una empresa innovadora en las finanzas globales, sirve las necesidades financieras de las empresas, gobiernos y municipios, clientes institucionales y personas de alto patrimonio neto en todo el mundo. Ofrecemos una gama completa de servicios en el patrimonio neto y ventas de renta fija, el comercio y la investigación, banca de inversión, gestión de activos, gestión de la inversión privada y de capital privado. (p.3) (Traducción propia)

Capital contable para el cierre del periodo finalizado el 31 de mayo de 2008: Securities and Exchange Commission (f), en su página 48, señala que el capital contable para la fecha indicada era de 26,276 USD millones.

Precio de la acción: Nasdaq (a). (2015) ofrece los precios de la acción de Lehman Brothers. Para el día 15 de septiembre de 2008, cuando la empresa se acoge a la protección del capítulo 11, presentaba un precio por acción de 0,89 USD, lo que contrasta, dramáticamente, con el valor de la acción mostrado el día 12 de septiembre de 2008 precedente, cuando contabilizó un precio de 11,90 USD, registrando una pérdida de 11,01 USD por acción, lo que significó la debacle de la compañía.

Causas para la aplicación del capítulo 11: En Wiggins, R., Z., Piontek, T. y Metrick, A (a) señala que la causa principal de la bancarrota de Lehman Brothers fue la adquisición y tenencia de grandes tramos de un tipo de bono de titularización que está garantizado por una hipoteca o una colección de hipotecas (MBS por sus siglas en inglés), los cuales eran de alto riesgo, concretándose las pérdidas a mediados del año 2008. (p.15) (Traducción propia).

Relación misión desempeño: De Securities and Exchange Commission (f) se tiene, al 31 de mayo de 2008, que: Los ingresos operativos de la entidad fueron de 2.839, mientras que la pérdida neta llegó a <2,285>, para el mismo período fiscal, ambas cifras en USD millones, es decir que, los gastos de administración y ventas

significaron 5.124 millones de pérdidas para la compañía. (p.4). Por otro lado, el total activos era de 639.432 USD, expresado en millones de dólares, que al compararlos con la deuda total, para esa misma fecha, era de 613.156 USD, lo que genera un capital contable negativo de 26.276 USD millones. (p.6). Sin embargo, se hace necesario revisar, en la página 7 del mismo informe, el flujo del efectivo a la misma fecha, el cual muestra que en operaciones no se generó suficiente efectivo como para encarar las obligaciones y actividades de la entidad, por lo que se tuvo que recurrir al endeudamiento (efectivo generado por las actividades financieras) para poder “equilibrar” las cuentas de Lehman Brother, pero sin éxito alguno. Lo anterior indica un desempeño deficiente al evaluar las variables propias del negocio principal, provocándose así la bancarrota de la empresa.

Resultados después de la aplicación del capítulo 11: Cierre total de la empresa después de 164 años de operaciones.

### **3.4. El mercado inmobiliario también fue afectado**

Empresa: General Growth Properties, Inc.

Fecha de la firma para acogerse al capítulo 11: En la página 2 del informe Securities and Exchange Commission (g) se tiene que la empresa se acogió a la reestructuración del capítulo 11 el día 16 de abril de 2009. Es de hacer notar que esta reestructuración se planteó creando dos entidades: i) The Old General Growth Properties, Inc. o predecesora, que absorbería todas las pérdidas e irregularidades de la organización, y la nueva General Growth Properties, Inc., la cual asumiría todas las funciones luego de la reestructuración.

Misión para el momento del capítulo 11: Securities and Exchange Commission (h), en sus páginas 1 y 3 dice, acerca de General Growth Properties, Inc., lo siguiente:

Somos líderes, propietarios inmobiliarios y operadores de centros comerciales regionales de alta calidad en los Estados Unidos. Nuestra cartera de centros comerciales regionales y otras propiedades de alquiler representa una colección de ofertas minoristas que están dirigidos a una amplia gama de tamaños de mercado y gustos del consumidor. (Traducción propia)

Capital contable para el cierre del 31 de diciembre de 2009,

el mismo ejercicio de la firma del capítulo 11: De Securities and Exchange Commission (g) se tiene, en su página F6, que el capital contable era de 847.339, expresados en miles de dólares.

Precio de la acción: De Nasdaq (b) se tiene que el precio de la acción para el 16 de abril de 2009 era de 0,7328 USD.

Causas para la aplicación del capítulo 11: En resumen, y de acuerdo al contenido del informe de Securities and Exchange Commission (g), en sus páginas 2, 3 y 4, se puede inferir que la causa de la crisis financiera de la compañía se debe a un alto apalancamiento, para la adquisición de inmuebles durante el periodo comprendido entre los años 2004 y 2007, que generó una importante deuda por intereses, sobre todo en los años 2008 y 2009, cuando se presentó la crisis crediticia mundial. Adicionalmente, surgieron problemas de liquidez producto de bajas en el alquiler de los centros comerciales, lo que impidió cumplir con los compromisos adquiridos, generando un deterioro importante en el mantenimiento de los Centros Comerciales Premium, que han producido una migración de nuestros clientes a otras plazas competidoras, con la consecuente disminución de los ingresos.

Relación misión desempeño: De Securities and Exchange Commission (g) se tiene que: La utilidad en operaciones es de 537.414 USD, mientras que la pérdida neta para al 31 de diciembre de 2009 era de <1.284.689> USD, es decir que, los *gastos de administración y ventas* generaron 1.822.103 USD de pérdidas para la compañía. Por otro lado, el total activos era de 28.149.774 USD, que al compararlos con la deuda total para esa misma fecha de 27.095.602 USD genera un capital contable de ochocientos cuarenta y siete mil trescientos treinta y nueve dólares (\$ 847.339) (ps. F 6 y F7).

Resultados después de la aplicación del capítulo 11: Recuperación. De Securities and Exchange Commission (i), en su página F6, para el cierre al 31 de diciembre de 2013, muestra la siguiente información: la utilidad bruta en ventas es de 832.159 USD, mientras que la utilidad neta es de 288.450 USD. Por otro lado, en la página F5 del mismo informe, se lee que el total de activos es de 25.762.303 USD, mientras que la deuda total es de 17.348.138 USD y el capital contable de 8.185.263 USD.

### 3.5. Otra vez Chrysler

Empresa: Chrysler Group LLC.

Del Securities and Exchange Commission (j) se ha tomado la siguiente información: Fecha de la firma para acogerse al capítulo 11: 30/04/2009. (p.5).

La misión de Chrysler LLC para el 30/04/2009 está formulada en el Securities and Exchange Commission (j) de la siguiente manera:

El Grupo Chrysler, diseña, fabrica, distribuye y vende vehículos bajo las marcas Chrysler, Jeep, Dodge, Ram. También vendemos piezas de servicio automotriz y accesorios bajo la marca Mopar. Nuestros productos se venden en más de 120 países de todo el mundo. (p.3) (Traducción propia)

Capital contable para el 30/04/2009 es expresado en Securities and Exchange Commission (j): <4.230> millones de dólares (p.155).

Precio más alto por acción para el 30/04/2009, segundo trimestre, de acuerdo a Yahoo Finance (a). (2009): USD 36,43. Es importante señalar que para el momento de la aceptación del capítulo 11, la empresa Chrysler LLC, cotizaba en el NY SE bajo el símbolo DDAIF.

Precio más alto por acción para el 31/12/2014 se extrae de Nasdaq (c). (2015): USD 11,85, bajo el símbolo FCAU.

Causas para la aplicación del capítulo 11: De Securities and Exchange Commission (j) (p. 4) se obtienen las siguientes causas: a) Errores de diseño y producción, b) pérdidas generadas por fusiones con otras empresas, c) Falta de financiamiento, d) Posicionado en una pequeña porción del mercado constituida por "personas mayores", e) Problemas con las leyes laborales americanas, f) Falta de diseños atractivos, g) Baja calidad, h) Caída en las ventas.

Relación misión desempeño: De Securities and Exchange Commission (j) (ps. 154 y 155) se tiene que, para el cierre del 31 de diciembre de 2009: pérdida neta: <3.785>, total activos: 35.423, total pasivos: 39.653 y capital contable neto: <4.230>, cifras mostradas en miles de dólares. También el descenso crítico de las ventas, al pasar de 146.404,78 miles de USD en 2007, a 135.152.168, en 2008, y 78.924.000, en 2009, algo que repercutió en una reducción drástica de las utilidades durante esos mismos periodos.

Resultados después de la aplicación del capítulo 11:

Recuperación. Según palabras de Allmanlaw (15 noviembre 2010), luego de la aplicación del capítulo 11, la empresa presenta un crecimiento en las ventas, en el precio de la acción en el mercado de valores, mejoramiento en la calidad de los vehículos, a más bajos precios, cancelación de la enorme deuda que produjo la bancarrota, reducción de tiempos de entrega de 120 días a 60, todo con la vuelta a la eficiencia en las operaciones y a la misión de la compañía, a través de la asociación con el fabricante de vehículos FIAT, siendo renombrada como Chrysler Group LLC. Para el 31 de diciembre de 2014 de Securities and Exchange Commission (k) se tienen los siguientes indicadores, de la página 75, utilidad en operaciones 11.115, mientras que la utilidad neta del ejercicio era de 1.209 dólares, expresado en millones. En cuanto a los activos totales, se revela en la página 77 del mismo informe, que eran de 49.024, las deudas totales de 51.970 y <2.846> dólares de capital contable, expresados en millones, lo que muestra una leve mejoría.

### **3.6. Un gigante con los pies de barro**

Empresa: General Motors Company.

Del Securities and Exchange Commission (m) se ha tomado la siguiente información: Fecha de la firma para acogerse al capítulo: 01/06/2009. (p.44).

La misión de General Motors Company para el 01/06/2009 está formulada en el Securities and Exchange Commission (m) de la siguiente manera: "Nosotros desarrollamos, producimos y comercializamos vehículos, camiones y repuestos para todo el mundo. Lo hacemos a través de nuestros tres operadores: General Motors Norteamérica (GMNA), General Motors Europa (GME) y el General Motors Operaciones Internacionales (GMIO)". (p.2). (Traducción propia)

Capital contable para el 01/06/2009 es expresado en Securities and Exchange Commission (m): <109.128> millones de dólares. (p.137).

Precio final por acción para el 01/06/2009: 0,04 USD, según muestra Yahoo Finance. (2011). Es importante resaltar que para la fecha General Motors Corporation fue transformada en Motors Liquidation Company, tal como se muestra en Wilmington Trust. (S/F).



Precio más alto por acción para el 31/12/2014 se extrae de Nasdaq (d). (2015): 35,24 USD.

Causas para la aplicación del capítulo 11. De Securities and Exchange Commission (m), en su sección Risk Factors se extrae lo siguiente: a) Pérdida de poder del sindicato asociada con la subcontratación y el traslado de plantas y puestos de trabajo a otras partes del mundo. b) Los pasivos laborales heredados de la época dorada, en especial los relacionados con el fondo de retiro, son una carga significativa. c) Descuentos en los precios de ventas y adquisición de las hipotecas suprime en 2008. Fabricación de grandes camionetas como las Hummer de grandes costos de producción e ineficientes en su rendimiento (ps. 22 a 27).

Relación misión desempeño: De Securities and Exchange Commission (m) se tiene que las pérdidas acumuladas en operaciones para el 31 de diciembre de 2008 eran de <21.230> millones. (p.122). Por otro lado, el total activos era de 91.039 USD millones, que al compararlos con la deuda total para esa misma fecha de 176,115 USD millones, lo que genera un capital contable negativo de <85.076>. (p. 123).

Resultados después de la aplicación del capítulo 11: Recuperación. De Forbes (Agosto 11, 2015) y Securities and Exchange Commission (l) se tiene que el logro de una exitosa reestructuración de General Motors Company se obtuvo a través de la creación de Old GM, la cual absorbió todas las pérdidas acumuladas, y la fundación de General Motors Company que inició como una nueva corporación, la cual es la que cotiza en la bolsa de valores de Nueva York, generando importantes ganancias y manteniéndose como empresa en marcha. Para el cierre del 31 de diciembre de 2014, del informe Securities and Exchange Commission (n), en la página 55, se tiene que la utilidad en operaciones fue de 1.530 y utilidad neta de 4.018 USD, expresado en millones. Por otro lado, en el mismo informe, en su página 57 se puede leer que los activos totales fueron de 177.677, la deuda total de 141.653 y el capital contable de 36.024 USD, expresados en millones.

### **3.7. El entretenimiento también tiene momentos difíciles**

Empresa: Blockbuster Video Entertainment, Inc.



Fecha de la firma para acogerse al capítulo 11: En Securities and Exchange Commission (ñ) (p. 3), tenemos que la fecha de la firma del convenio fue el 23/09/2010.

Misión para el momento del capítulo 11: de Securities and Exchange Commission (ñ) al momento de la aceptación de los términos del capítulo 11 expresa:

Blockbuster Inc. era un empresa proveedora global de alquiler de entretenimiento de juegos y de cine comercial, con más de 5,300 tiendas en los Estados Unidos, sus territorios y otros 15 países, entregados a través de múltiples canales de distribución tales como tiendas, por correo, kioscos automáticos y dispositivos digitales. (p.5)

Capital contable para el momento del capítulo 11: De Securities and Exchange Commission (ñ) <552,00> millones de dólares, al 2 de enero de 2011 (p.35).

Precio final por acción para el 03/10/2010 clase A 0,21 USD, mientras que la clase B era de 0,11. Tomado del mismo reporte, página 10.

Causas para la aplicación del capítulo 11. En Securities and Exchange Commission (ñ) se lee los siguiente:

La fuerte caída en las ventas de la empresa debido a los desafíos de la rápidamente creciente competencia de Netflix y Redbox, generada por una fuerte fragmentación en la industria, además de la amortización de deudas significativas y otras obligaciones de servicio de la deuda, y las medidas de ahorro de costos en curso destinados a mejorar y preservar la liquidez que pone limitaciones en nuestra capacidad para desarrollar plenamente las operaciones y las iniciativas estratégicas, todos los cuales impactaron negativamente nuestros resultados de operación, flujos de efectivo y la liquidez en los últimos años. (p. 38) (Traducción propia)

Relación misión desempeño: De Securities and Exchange Commission (ñ) se tiene que: La pérdida neta para el 02 de enero de 2011 era de <268> millones de dólares. Por otro lado, el total activos era de 1.183,5 millones de dólares, que al compararlos con la deuda total para esa misma fecha de 1.735,5 USD, genera un capital contable negativo de <552> millones de dólares (p.35).

Resultados después de la aplicación del capítulo 11: Cierre de la compañía. De Securities and Exchange Commission (ñ) tenemos

que las pérdidas acumuladas en operaciones para el 02 de enero de 2011 eran de <268,00> millones de dólares. Por otro lado, el total activos era de 1.538,3 millones, que al compararlos con la deuda total para esa misma fecha de 1.735,5 USD millones, lo que genera un capital contable negativo de <552,00> millones de dólares. (ps.34 y 35).

### **3.8. Momentos Kodak**

Empresa: Eastman Kodak Company

Fecha de la firma para acogerse al capítulo 11: de Securities and Exchange Commission (o) se obtiene que el día 19/01/2012 firmó la intención de acogerse a los preceptos establecidos en el capítulo 11 del USA Bankruptcy Code (p.4).

Misión para el momento del capítulo 11: De acuerdo a Securities and Exchange Commission (o) se tiene que:

Kodak es una empresa enfocada en su negocio de comercialización de imagen. Kodak se centrará en temas comerciales, envases y soluciones de impresión funcional, y los mercados de servicios de la empresa en la que Kodak ofrece a los clientes tecnologías avanzadas que les dan una ventaja competitiva. Kodak también ofrece productos y servicios líderes en la imagen de entretenimiento y películas comerciales. (p.4)

Capital contable al cierre del año en el cual se firmó el capítulo 11: De Securities and Exchange Commission (o) se tiene que el capital contable es <3,679> dólares (p.53).

Precio de la acción al cierre del año en el cual se firmó el capítulo 11, 31 de diciembre de 2012: 0,25 USD, tomado de Securities and Exchange Commission (o) (p.23).

Precio de la acción para el periodo terminado el 31 de diciembre de 2014: 22 USD, según Nasdaq (e) (2015).

Causas para la aplicación del capítulo 11: De la página 9 a la 16 en Securities and Exchange Commission (o) se tomó la siguiente información: a) Una elevada estructura de costos, b) Leyes y regulaciones, tales como las leyes del ambiente y laborales, que impactan negativamente los resultados de la empresa y comprometen su liquidez, c) Incapacidad para anticiparse de manera efectiva a las tendencias tecnológicas y desarrollar y comercializar nuevos productos para responder a las cambiantes

preferencias de los clientes, d) Costosos planes de pensión y retiro para los trabajadores, especialmente en Inglaterra, e) Altos costos de financiamiento, f) Inversiones en otros mercados poco rentables, g) Incapacidad de seguir explotando licencias y patentes esenciales para la continuidad del negocio, h) Agresiva competencia de otros oferentes del mercado, i) Problemas en la fabricación y comercialización de los productos, j) Incapacidad para atraer y retener empleados clave, k) Pérdidas provenientes de diferenciales cambiarios, tasas de interés y costos de materia prima, l) incapacidad para otorgar créditos o descuentos a los clientes y m) Dudas sobre la capacidad de expandirse a mercados emergentes.

Relación misión desempeño: De Securities and Exchange Commission (o) se tiene que: la utilidad en operaciones es de 591 USD, mientras que la pérdida neta para al 31 de diciembre de 2012 era de <1.379 > ambas cifras en USD millones (p.51), es decir que, los *gastos de administración y ventas* generaron 1.970,00 de pérdidas para la compañía. Por otro lado, el total activos era de 4.286 USD millones, que al compararlos con la deuda total para esa misma fecha de 7.963 USD millones, genera un capital contable negativo de <3.679> USD millones (p. 53).

Resultados después de la aplicación del capítulo 11: Recuperación insuficiente. De Securities and Exchange Commission (p), en su página 47, muestra la siguiente información: La utilidad bruta en ventas es de 456 millones de dólares, mientras que la pérdida neta es de (123) millones de dólares. Por otro lado, en la página 49 del mismo informe, se lee que el total de activos es de 2.556 millones, mientras que la deuda total es de 2.257 millones y el capital contable es de 299 millones, lo que evidencia resultados positivos de la restructuración, pero no suficientes como para lograr la recuperación total de la empresa y sacarla de la bancarrota.

#### **4. La misión y el patrimonio: Una relación multifuncional. Argumentos y resultados**

En esta sección se ordenan los datos recopilados en el aparte anterior y se responden los cuestionamientos planteados en la introducción, los cuales dan consistencia a la investigación.

Seguidamente se exponen los argumentos y resultados que

se desprenden de la información obtenida en la sección 2, ya que gravitan alrededor de la misión y el capital contable o alguno de sus elementos que lo conforman.

#### 4.1. Relación entre la misión y las operaciones de la compañía

Como ya se ha visto anteriormente, la misión es el negocio de la entidad, es su propósito y su motivación. Con referencia al negocio Griffin, R., W. y Ebert, R., J. (2005, p. 4) plantean que “todas estas organizaciones son negocios-organizaciones que proveen bienes o servicios para obtener ganancias”.

Para el desarrollo de ese negocio, y por lo tanto el de su misión deben ejecutarse múltiples actividades y tareas diariamente, a cada instante, que sumadas permitirán lograr los objetivos y los resultados deseados. Cuando esos objetivos planeados no son alcanzados se debe a fallas y errores en el desempeño de esas actividades y tareas, vale decir, en el despliegue de la misión de la organización.

Para producir los bienes y servicios, de los que hablan Griffin, R., W. y Ebert, R., J. (2005, p. 4), son necesarios recursos, tanto financieros como materiales, en otras palabras, dinero, maquinaria, software, propiedad planta y equipo, materia prima, propiedad intelectual, entre otros. Estos recursos son los activos pertenecientes a la empresa, que están disponibles para ser usados en el giro del negocio, en su desarrollo, encontrándose representados contablemente en la ecuación del patrimonio de la firma de la siguiente forma: **Activo = Pasivo + Patrimonio (1)**, la cual resume el *estado de situación financiera* de la entidad. Desagregando la variable capital se descubre la conexión con el *estado de resultados*, de la siguiente forma:

**Patrimonio = Capital suscrito y pagado + Reservas de Ley + Utilidades (Pérdidas) acumuladas de periodos anteriores + Utilidad (Pérdida) del ejercicio (2)**

Donde la variable *Utilidad (Pérdida) del ejercicio* en (2) constituye el cómputo final del desempeño de la organización en el despliegue de su misión, durante un periodo fiscal completo, es decir, un año.

Adicionalmente, la  $\sum$  *Utilidad (Pérdida) del ejercicio* durante los  $n$  años que se establecieron en el plan estratégico, y para los cuales la misión de la organización se encuentre vigente, representará

el monto y las variables obtenidas en el logro de los objetivos de dicho plan estratégico, si el resultado es una utilidad, mientras que si es una pérdida, entonces los objetivos no fueron logrados. En ambos casos (utilidad o pérdida), las causas se encuentran en la operación de la compañía al momento del despliegue de la misión.

Al sustituir el Patrimonio en (1) quedaría la ecuación como:

**Activo = Pasivo + Capital Suscrito y Pagado + Reservas de Ley + Utilidades (Pérdidas) acumuladas de periodos anteriores + Utilidad (Pérdida) del ejercicio (3)**

Donde se muestra la relación entre los activos (recursos disponibles para ser usados en la operación de la compañía, en el despliegue de la misión) y la forma como éstos fueron adquiridos por la organización.

La utilización o aplicación de recursos, los activos de la empresa representados en la variable Activos en las ecuaciones (1) y (3), constituye la operación de la compañía, formada por todas aquellas tareas y actividades que deben ejecutarse día a día para el logro de los objetivos, tanto de corto, como de mediano y largo plazo. Por tal motivo, si el negocio es la misión, entonces la operación de la compañía es la ejecución y el despliegue de esa misión, es la ejecución y el despliegue de la entidad.

#### *4.1.1. Pérdidas por fallas en la aplicación de los recursos al desplegar la misión*

Si estos recursos o activos, aludidos en el aparte anterior, y disponibles a la orden de la entidad, no son usados adecuadamente, no son enfocados en el despliegue de la misión o el desarrollo del negocio, no podrán obtenerse los objetivos pre establecidos y se van a generar, por fuerza, pérdidas que significarán el deterioro del capital o la desaparición de la entidad, tal como sucedió con las que se tomaron como objeto del presente estudio.

Seguidamente en el Cuadro 1, se presenta una relación entre la variable Entidad-Misión, los activos de la organización, la forma cómo estos fueron utilizados en la consecución de los objetivos del negocio y los resultados obtenidos en cada una de las empresas, cuyos casos son presentados en la sección 2 anterior.

**Cuadro 1**  
**Relación entidad – Misión y los activos de la empresa**

<b>Empresa (Negocio - Misión)</b>	<b>Activo/Recurso</b>	<b>Actividad operativa</b>	<b>Resultado</b>
Federal-Mogul Corporation	Amianto como materia prima	Productos terminados con base de amianto	Múltiples demandas por contaminación con amianto lo que generó grandes pérdidas
Delta Air Lines, Inc.	1) Aviones de gran formato. 2) Recursos financieros.	1) Boletos rutas cortas. 2) Altos sueldos y beneficios a los pilotos.	1) Pérdidas por consumo excesivo de combustible. 2) Pérdidas por pago excesivo de beneficios laborales.
Lehman Brothers Holdings, Inc.	Bonos de titularización garantizados por hipoteca de alto riesgo.	Tenencia de bonos	Pérdidas por tenencia de bonos hipotecarios de alto riesgo.
General Growth Properties, Inc.	Activos inmobiliarios.	Alquileres bajos de inmuebles.	1) Pérdidas generadas por altos intereses por apalancamiento para compra de inmuebles y altos gastos de mantenimiento de inmuebles. 2) Bajos ingresos que no permitieron la cobertura de los costos y gastos, ni la generación de utilidades.
Chrysler Group LLC.	1) Vehículos con problemas de diseño, altos costos de producción. 2) Bonos de titularización garantizados por una hipoteca.	1) Venta de vehículos en mercados pequeños y genéricos y poco rentables. 2) Tenencia de bonos.	1) Pérdidas generadas por la producción y venta de vehículos. 2) Pérdidas por tenencia de bonos hipotecarios de alto riesgo.
General Motors Company.	1) Propiedad, planta y equipos. 2) Bonos de titularización garantizados por una hipoteca.	1) Traslado de Propiedad, planta y equipos fuera de los Estados Unidos. 2) Tenencia de bonos	1) Pérdidas por asesorías, gastos de personal o diferencial cambiario. 2) Pérdidas por tenencia de bonos hipotecarios de alto riesgo.
Blockbuster Video Entertainment, Inc.	Inventarios físicos de películas.	Incapacidad para incorporarse y competir en mercado digital.	Pérdidas generadas por disminución drástica de las ventas.
Eastman Kodak Company	1) Inventarios físicos relacionados con la industria fotográfica obsoletos. 2) Patentes y licencias.	1) Incapacidad para colocar los productos en el mercado tradicional y mercados emergentes. 2) Incapacidad para activar negocios rentables basados en las patentes y licencias.	1) Pérdidas generadas por caída en las ventas de productos con tecnología obsoleta. 2) Disminución de los ingresos por incapacidad de activar nuevos negocios con patentes y licencias en el mercado digital.

**Fuente:** Elaboración propia.

## 4.2. ¿Cuáles son los vínculos existentes entre la misión, la operación y el capital contable?

Como ya se ha visto, la misión es la definición del negocio, el cual debe ejecutarse diariamente, minuto a minuto, durante todo el año, todos los años, para el logro de las metas y los objetivos del corto, del mediano y el largo plazo. Esta materialización del negocio, de la misión, se logra a través de la operación de la empresa, de su desempeño diario y rutinario en las actividades del negocio.

Con respecto a la relación misión-capital contable, David, F. R. (2003, p.61) la describe de la siguiente forma:

Rarick y Vitton descubrieron que las empresas con una declaración de la misión formal poseen el doble del rendimiento promedio sobre el capital contable de los accionistas que las empresas sin una declaración de la misión formal; Bart y Baetz encontraron una relación positiva entre las declaraciones de la misión y el rendimiento de las empresas; Business Week informa que las empresas que usan declaraciones de la misión muestran un rendimiento 30% más alto sobre ciertos índices financieros que las empresas que no utilizan dichas declaraciones; sin embargo, O'Gorman y Doran descubrieron que contar con una misión no contribuye en forma directa y positiva en el rendimiento financiero. King y Cleland recomiendan que las empresas elaboren con esmero una declaración de la misión por escrito para:

Garantizar la unanimidad del propósito dentro la empresa.  
Proporcionar una base, o norma, para distribuir los recursos de la empresa.

Establecer un carácter general o ambiente corporativo.

Servir como punto central para que los individuos se identifiquen con el propósito y la dirección de la empresa, así como para disuadir a los que no se identifican con ellos de participar aún más en las actividades de la empresa.

Facilitar la traducción de objetivos en una estructura laboral que incluya asignación de tareas a los elementos responsables dentro de la empresa.

Especificar los propósitos de la empresa y traducirlos en objetivos de tal manera que los parámetros de costo, tiempo y rendimiento se puedan evaluar y controlar. (p.61)

Un desempeño inadecuado de la misión genera las causas que llevan a una organización a la bancarrota y, en el caso de los



Estados Unidos, a la protección del capítulo 11, como una última oportunidad para rescatar a la compañía.

De acuerdo a lo establecido por la USA COURTS. (1978), el capítulo 11 Bankruptcy Basics o conceptos básicos de bancarrota:

Este capítulo del Bankruptcy Code generalmente se utiliza para la reorganización que usualmente involucran a empresas o sociedades. El capítulo 11 deudor usualmente propone un plan de reorganización para mantener sus negocios activos y pagar, así, a los acreedores. Gente de negocios e individuos también pueden optar por las soluciones que el capítulo 11 ofrece. (Traducción propia)

En Venezuela el equivalente al capítulo 11 es el artículo 264 del Código de Comercio (1955), expresándose en los siguientes términos:

Cuando los administradores reconozcan que el capital social, según el inventario y el balance ha disminuido en un tercio, deben convocar a los socios para interrogarlos si optan por reintegrar el capital o limitarlo a la suma que queda o poner la sociedad en liquidación. Cuando la disminución alcance a los dos tercios del capital, la sociedad se pondrá necesariamente en liquidación, si los accionistas no prefieren reintegrarlo a limitar el fondo social al capital existente.

Por otro lado, y para enumerar las causas de la disolución o desaparición de una empresa, en su artículo 340 el Código ejusdem define lo siguiente:

Las compañías de comercio se disuelven:

Por la expiración del término establecido para su duración.

Por la falta o cesación del objeto de la sociedad o por la imposibilidad de conseguirlo.

Por el cumplimiento de ese objeto.

Por la quiebra de la sociedad aunque se celebre convenio.

Por la pérdida entera del capital o por la parcial a la que se refiere el artículo 264, cuando los socios resuelvan no integrarlo o limitarlo al existente.

Por la decisión de los socios.

Esa interacción entre la misión de la organización y el patrimonio, cuyos resultados pueden ser de utilidad o pérdida, durante un ejercicio fiscal, y como punto focal de la argumentación a lo largo de esta investigación, permite afirmar que un desempeño deficiente de la misión acarreará pérdidas financieras, afectando sensiblemente al patrimonio y, por lo tanto, comprometerá a la organización en su condición de empresa en marcha y su

sostenibilidad en el corto y largo plazo.

Aunque la aplicación del capítulo 11 no garantiza la recuperación de la empresa, existen muchos casos exitosos, sin embargo, y partiendo del principio de que resultados negativos de la misión, desde la perspectiva de crecimiento y preservación del patrimonio, que debe estar inscrita dentro del plan estratégico de la compañía, generarán pérdidas financieras, entonces éstas deben ser restituidas, porque de lo contrario debilitarán a la organización como empresa en marcha.

### **4.3. ¿Cómo se puede medir el despliegue de la misión y su impacto en los estados financieros de la organización?**

El desarrollo del negocio, es decir, el despliegue de la misión, su desempeño a través del uso de los recursos disponibles (los activos de la empresa) tiene múltiples formas de ser medido, tanto en términos financieros como en términos no financieros, de donde surgen los indicadores de gestión.

Tradicionalmente los resultados de la organización son medidos en términos financieros, expresados, en última instancia, como la utilidad (o pérdida) obtenida en un periodo determinado y en la rentabilidad asociada al desempeño financiero de la empresa en ese mismo periodo.

Esta forma de medir los resultados de la compañía, a partir de la década de los años ochenta fue muy cuestionada, sobre todo con los estudios de Kaplan (1987), dando paso a muchas propuestas de indicadores de gestión, tales como los Costos Basados en Actividad o la Gerencia Basada en Actividad, según lo dicho por Shank, J. K. y Govindarajan, V. (1995).

Para obtener indicadores financieros, de cualquier naturaleza, debemos desarrollar las actividades propias de la misión, las cuales están llenas de detalles. En general un negocio debe cumplir con ciertas funciones comunes a todos: Fabricar, comprar, prestar servicios, contratar personal para poder desarrollar las

actividades, propiedad planta y equipo, vender, cobrar y volver a fabricar, comprar y prestar servicios, en un ciclo que debe repetirse tantas veces como sea necesario, hasta cubrir el corto, mediano y largo plazo.

Es por ello, que cada área y cada departamento de la empresa deben tener sus propios indicadores de eficiencia y productividad, muchos de los cuales serán no financieros, pero, al final, deberán ser traducidos en términos de dinero.

Tomando como ejemplo algunas partidas de Delta Air Lines, Inc., para el año 2006, y partiendo de la misión formulada de la organización “Somos una compañía aérea de clase mundial que proporciona transporte aéreo programado de pasajeros y carga en todo Estados Unidos y alrededor del mundo”, se presenta el Cuadro 2: Ventas 2006, Aviones disponibles por marca y consumo de combustible.

**Cuadro 2**  
**Ventas 2006, aviones disponibles por marca y consumo de combustible**

Variable actividad	Norte América	Atlántico	Pacífico	Latinoamérica
Ventas 2006 por región	12.931 mm \$ (75%)	2.997 mm \$ (17%)	164 mm \$ (1%)	1.079 mm \$ (6%)
Boeing 777 en 2006	302 aviones para rutas largas (51%)			
McDonnell Douglas MD-80 en 2006	298 aviones para rutas cortas (49%)			
Consumo de combustible en 2006	4.319 \$			

**Fuente:** Elaboración propia.

De los datos arriba mostrados se generaron en el Cuadro 3 los siguientes indicadores:

**Cuadro 3**  
**Índices sobre las variables ventas y aviones disponibles**

Indicador	Medida por indicador y región			
	Un Boeing produjo 56 mm \$ en ventas en 2006	Un MD produjo 56 mm \$ en ventas en 2006		
Ventas Regionales/ número de aviones disponibles en 2006	Norte América 12.931/450 = 29 mm\$ por avión	Atlántico 2.997/104 = 29 mm\$ por avión	Pacífico 164/6 = 29 mm\$ por avión	Latinoamérica 1.079/39 = 40 mm\$ por avión
Ventas Regionales/tip o de avión Boeing en 2006	Norte América 12.931 \$ /226 Boeing = 57 mm\$ se produjo por Boeing	Atlántico 2.997 \$ /52 Boeing = 58 mm\$ se produjo por Boeing	Pacífico 164 \$ /3 Boeing = 55 mm\$ se produjo por Boeing	Latinoamérica 1.079 \$ /19 Boeing = 57 mm\$ se produjo por Boeing
Ventas Regionales/tip o de avión McDonnell Douglas MD- 80 en 2006	Norte América 12.931 \$ /226 Boeing = 58 mm\$ se produjo por Boeing	Atlántico 2.997 \$ /52 Boeing = 57 mm\$ se produjo por Boeing	Pacífico 164 \$ /3 Boeing = 55 mm\$ se produjo por Boeing	Latinoamérica 1.079 \$ /19 Boeing = 54 mm\$ se produjo por Boeing
Consumo de combustible en \$ en 2006 por región	Norte América = 3.253 \$	Atlántico = 754 \$	Pacífico = 41 \$	Latinoamérica = 271 \$

**Fuente:** Elaboración propia.

De esta forma se generan indicadores que suministran información del uso de los recursos de la empresa y de cómo fueron consumidos, señalando también el comportamiento de la misión en su despliegue. Se pueden crear indicadores tantos como sean necesarios para el aseguramiento del logro de los objetivos como es el de: Cumplir la misión de la organización, desarrollo del negocio y generación de riquezas.

Todos los indicadores e índices de medición deben ser comparables, ya sea con índices similares de la misma empresa, combinar variables financieras con no financieras, como con otros índices de empresas similares u otras de otros sectores. Lo importante es obtener información confiable, para la toma de decisiones acertadas que permitan el logro de los objetivos: Generar riquezas de manera continua, dentro de los parámetros del negocio escogido y de acuerdo a la misión asociada.

No obstante, y luego de la aparición de estas nuevas técnicas de medición, la vía para mensurar los resultados, de la organización o la entidad, más eficientemente sigue siendo la financiera, ya que es la forma de determinar si fue posible o no la generación de riqueza, que no es más que el procedimiento de generar recursos disponibles para su consumo futuro.

Un desempeño apropiado en cada actividad de la organización, que apoye el logro de los objetivos planeados, se materializará en la generación de riquezas o pérdidas, lo cual será registrado en los estados financieros.

#### **4.4. ¿Cómo afecta el logro o no de la misión a la empresa como negocio en marcha?**

Con referencia al principio de empresa en marcha Label, W., De Leon, L. y Ramos, A., R.A. (2012, p. 20), hablan acerca de la certeza que tiene la gerencia de que la empresa continuará sus actividades en el futuro. Es decir, "la empresa podrá generar la suficiente riqueza como para abastecer el mercado con los productos que le son propios, cumplir con sus obligaciones, tanto como accionistas, trabajadores y terceros. Es decir, certeza de la continuidad del negocio, del cumplimiento de su misión".

Por lo tanto, en el caso de fallas en la misión, lo que conlleva a la incapacidad de la entidad de generar riquezas o, lo que es lo mismo, producir pérdidas, la organización estaría incurso en los preceptos de incumplimiento del principio de empresa en marcha.

#### **4.5. ¿Cómo se relacionan estas variables con el principio de empresa en marcha?**

La relación entre la entidad, la misión, la operación y el patrimonio, se expresa a través de sus efectos sobre el resultado que obtiene la

empresa en su empeño de cumplir con su misión, respondiendo al principio de causa-efecto: Si la misión es exitosa y genera riqueza, entonces la organización puede cumplir con sus obligaciones con el mercado, entregando el producto o el servicio que satisface las necesidades de los clientes, pagando a los accionistas los dividendos planeados al momento que se creó el negocio y se hizo la inversión, cancelándole a los trabajadores los salarios y beneficios que satisfagan sus necesidades, al igual que el pago de las acreencias a los proveedores y terceros. Solo así, generando riquezas, la entidad podrá cumplir con el principio de empresa en marcha. Y esto se logra con el cumplimiento de la misión.

Lo opuesto producirá el efecto contrario: Si la empresa no es capaz de generar riqueza, entonces no podrá satisfacer las demandas del mercado, ni la de los accionistas, ni mucho menos, la de terceros, por lo que generará pérdidas o ganancias insuficientes y, por lo tanto, no podrá cumplir con el principio de empresa en marcha. La causa de esta afirmación es el incumplimiento de la misión de la organización.

## **5. La misión y el estado de resultados**

El resultado del desempeño de la empresa en el cumplimiento de su misión se acumula en el estado de resultados, específicamente en su utilidad en operaciones. Todo lo que se obtenga en esta partida (ya sea utilidad o pérdida) constituirá la sumatoria de todos los pequeños logros de un año de actividades diarias de la empresa para la concreción de su propósito principal, es decir, el negocio funcionando y la generación de riquezas o pérdidas.

De la sección 2 se obtiene el cuadro 4, donde se muestran las partidas que acumularon las pérdidas en el estado de resultados de las empresas estudiadas y la naturaleza que dieron origen a las mismas, ya sea en operaciones o en administración y ventas:

**Cuadro 4**  
**Partidas que acumularon las pérdidas en el estado de resultados de las empresas estudiadas**

Empresa	Utilidad (pérdida) en Operaciones	Gastos de administración y ventas	Utilidad (pérdida) neta	Naturaleza de la pérdida
Federal-Mogul Corporation	<738,80>	<262,70>	<1.001,50>	Operaciones
Delta Air Lines, Inc. (DAL).	<2.001>	<1.835>	<3.836>	Operaciones y administración y ventas
Lehman Brothers Holdings, Inc.	2.839	<5.124>	<2.285>	Administración y ventas
General Growth Properties, Inc.	537.414	<1.822.103>	<1.284.689>	Administración y ventas
Chrysler Group LLC.	1.599	<5.384>	<3.785>	Administración y ventas
General Motors Company.	<21.230>	<9.713>	<30.785>	Operaciones y administración y ventas
Blockbuster Video Entertainment, Inc.	1.771	<2.039,30>	<268>	Administración y ventas
Eastman Kodak Company	591	<1.970>	<1.379>	Administración y ventas

**Fuente:** Elaboración propia.

Si el plan estratégico, en el largo plazo, y específicamente la misión, se encuentra alineado con la operación de corto plazo, el resultado será un beneficio para la entidad en términos monetarios y la generación de riquezas, lo cual se reflejará, finalmente, en el patrimonio. Por el contrario, si estos resultados son negativos, se recogerán pérdidas, que serán computadas, igualmente, en el patrimonio.

Los factores que pueden influir en estos resultados son la productividad, efectividad, foco en las operaciones o el financiamiento para lograr el propósito de la empresa. En sentido opuesto, un desvío de fondos para otras actividades diferentes a



las de la misión de la compañía producirá un efecto negativo en los resultados.

Luego de la utilidad en operaciones, prosigue la “segunda porción” del estado de resultados agrupada en las partidas de gastos de ventas y administración. Son las llamadas actividades de soporte de la operación. Aquí también se pueden obtener ganancias o pérdidas, aunque no estén vinculadas, por lo general, directamente al negocio, o no relacionadas directamente con la operación, la misión o el propósito principal de la entidad, pero que si pueden generar pérdidas que afecten drásticamente al negocio, tal como se señala en el cuadro 4.

En teoría, la sección de gastos de ventas y administración, del estado de resultados, debería ser cubierta con los “excedentes” obtenidos en las operaciones, ya que los ingresos obtenidos por actividades desplegadas en esta porción del estado de resultados, deberían ser marginales, puesto que no son la actividad principal del negocio. Ingresos tales como alquileres o intereses ganados deben reflejar operaciones que no comprometan el cumplimiento de la misión principal de la entidad. En casos tales como las divisiones financieras de General Motors y Chrysler deben responder, y estar alineadas, a la misión principal de cada corporación. De no ser así, arrastrarán a toda la organización por la senda de la bancarrota, tal como le ocurrió a General Motors con la adquisición las hipotecas Suprime. El desempeño de la misión es medido en la cuenta utilidad o pérdida operativa (o su vocabulo equivalente).

Es por ello, que al logro de la misión de la entidad, correspondería un incremento en el patrimonio y, por lo tanto, un fortalecimiento del principio de empresa en marcha, o por el contrario, al fracaso en el logro de la misión o propósito de la compañía corresponde una disminución en el patrimonio y, finalmente, a un debilitamiento del principio de empresa en marcha como negocio generador de riquezas.

Si al logro de la misión le asignamos el valor 1 y al no logro el valor -1, se generará el Cuadro 5, donde se muestra un resumen cuantificado de la correlación entre misión, patrimonio y empresa en marcha:

**Cuadro 5**  
**Correlación entre misión, patrimonio y empresa en marcha**

Valor del desempeño de la misión: 1 = Misión cumplida. -1 = Misión no cumplida.	Variables antes del Capítulo 11		DESEMPEÑO DE LA MISION		Variables después del Capítulo 11
Empresa	Valor	Patrimonio inicial	Descripción	Valor	Patrimonio final
Federal-Mogul Corporation	-1	419	Empresa en marcha.	1	909,00
Delta Air Lines, Inc. (DAL).	-1	-9.895,00	Empresa en marcha.	1	8.813,00
Lehman Brothers Holdings, Inc.	-1	26.276,00	Cese de operaciones. Cierre.	-1	0,00
General Growth Properties, Inc.	-1	847.339,00	Empresa en marcha.	1	8.185.263,00
Chrysler Group LLC.	-1	-4.230,00	Empresa en marcha.	1	-2.846,00
General Motors Company.	-1	-109.128,00	Empresa en marcha.	1	36.024,00
Blockbuster Video Entertainment, Inc.	-1	-552,00	Cese de operaciones. Cierre.	-1	-538,30
Eastman Kodak Company	-1	-3.679,00	Cambio en la misión. Empresa en marcha.	1	299,00

Fuente: Elaboración propia.

## 6. Conclusiones

Son dos las más resaltantes conclusiones que se desprenden del análisis previo: 1) El objetivo principal de una entidad es la generación de riquezas y 2) La principal responsabilidad del

empresario es la preservación del patrimonio de la entidad. Para ello, es indispensable que la misión de la organización materialice un desempeño orientado al logro de los objetivos formulados en el plan estratégico, y desarrollados detalladamente en la operación de la compañía exitosamente.

El cumplimiento de la misión o propósito del negocio permite generar las riquezas necesarias para mantener a la entidad como una empresa en marcha, estableciéndose así una relación directamente proporcional entre el logro de la misión con el incremento del patrimonio de la misma, por lo que se hace indispensable la alineación entre el plan estratégico de la entidad (específicamente de la misión) y las operaciones diarias de la compañía.

Por el contrario, si el desempeño para el logro de la misión es deficiente o negativo, se producirán pérdidas que afectarán negativamente al patrimonio de la entidad y comprometerán la vigencia del principio de empresa en marcha y la subsecuente desaparición de entidad.

Lo anterior es debido a que la riqueza significa la acumulación de recursos, disponibilidad de activos, de toda índole, que pueden ser usados para la consecución de los objetivos de la entidad y enfrentarse, con éxito, a las dificultades futuras.

Y, si el fin último de una entidad es el lucro, es generar riqueza, ya que es la única forma de mantener un negocio a largo plazo, el principio de empresa en marcha, entonces se puede afirmar que, ser rico no solo es bueno, sino que es esencial, es vital.

Adicionalmente, si el objetivo principal de una organización es la generación de riquezas, entonces los indicadores que miden esta generación de riquezas, tales como utilidad en operaciones, utilidad neta, rentabilidad o el patrimonio, son los índices e indicadores más importantes que deben ser calculados y determinados. Esta afirmación de alguna manera refuta las teorías gerenciales que han pretendido, a partir de los años 80 hasta nuestros días, minimizar la importancia de los análisis financieros y la práctica contable, introduciendo técnicas como los costos ABC u otras similares, es por ello, que el resto de indicadores de gestión, incluidos los derivados de herramientas como el Cuadro de Mando Integral, constituyen índices de gestión complementarios que solo sirven de apoyo a las variables financieras y, por lo tanto, al logro del fin

último de la compañía.

Por último, se puede concluir que la entidad es una variable directamente proporcional a los recursos disponibles correctamente alineados con la misión de la organización, lo contrario implicaría que no hay entidad.

## 7. Referencias

- Abascal, R., F. (2004). *Cómo se hace un Plan Estratégico. La Teoría del marketing Estratégico*. Madrid, España: Esic Editorial. Recuperado el 21 de Agosto de 2016 de [https://books.google.co.ve/books?id=i5-ZFyik1CQC&pg=PA37&dq=el+concepto+de+mision+dentro+del+plan+estrategico&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=el%20concepto%20de%20mision%20dentro%20del%20plan%20estrategico&f=false](https://books.google.co.ve/books?id=i5-ZFyik1CQC&pg=PA37&dq=el+concepto+de+mision+dentro+del+plan+estrategico&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=el%20concepto%20de%20mision%20dentro%20del%20plan%20estrategico&f=false)
- Ansoff, I. (1957). *Strategies for Diversification*. Harvard Business Review. Harvard, USA.
- Allmanlaw (15 noviembre 2010). *Why Chrysler Group LLC is thriving one year after chapter 11 Bankruptcy*. Recuperado el 12 de octubre de 2015 de <http://www.allmandlaw.com/Blog/2010/November/Why-Chrysler-Group-LLC-Is-Thriving-One-Year-Afte.aspx>
- Código de Comercio (1955). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 475. Diciembre 21, 1955. Venezuela. Recuperado el 23 de marzo de 2015 de <http://www.finanzas.usb.ve/sites/default/files/C%C3%B3digo%20de%20Comercio.pdf>
- David, F. R. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. Mexico: Pearson. Prentice Hall. Recuperado el 9 de septiembre de 2015 de [https://books.google.es/books?id=kpj-H4TukDOC&pg=PA61&dq=mision+y+capital+contable&hl=es&sa=X&ved=0CCAO6AEwAGoVChMI1mrbl1c\\_qxwIVxjweCh1UmwCR#v=onepage&q=mision%20y%20capital%20contable&f=false](https://books.google.es/books?id=kpj-H4TukDOC&pg=PA61&dq=mision+y+capital+contable&hl=es&sa=X&ved=0CCAO6AEwAGoVChMI1mrbl1c_qxwIVxjweCh1UmwCR#v=onepage&q=mision%20y%20capital%20contable&f=false)
- Forbes. (Agosto 11, 2015). *El verdadero plan de rescate de General Motors*. Recuperado el 12 de octubre de 2015 de <http://www.forbes.com.mx/el-verdadero-plan-de-rescate-de-general-motors/>
- Griffin, R., W. y Ebert, R., J. (2005). *Negocios*. México: Pearson Ediciones. Recuperado el 23 de Agosto de 2016 de <https://books.google.co.ve/books?id=BkgR5LPBHPgC&pg>

=PA4&dq=concepto+de+negocio&hl=es-419&sa=X&redir\_esc=y#v=onepage&q=concepto%20de%20negocio&f=false

- Kaplan R. (1987). *Relevance Lost: The Rise and Fall of Management Accounting*. Harvard Business School Press. ISBN 9780875841809. Boston, USA.
- Kaplan, R., S.; Norton, D., P. (2008). *The Execution Premium. Integrando la estrategia y las operaciones para lograr ventajas competitivas*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Label, W., De Leon, L. y Ramos, A., R.A. (2012). *Contabilidad para no Contadores. Una forma rápida y sencilla para entender la contabilidad*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Nasdaq (a). (2015). *Historical Lehman Brothers Holdings, Inc. Stock Prices*. Recuperado el 05 de noviembre de 2015 de <http://www.nasdaq.com/symbol/lehkq/historical>
- Nasdaq (b). (2015). *Historical General Growth Properties, Inc. Stock Prices*. Recuperado el 05 de noviembre de 2015 de <http://www.nasdaq.com/symbol/ggp/historical?tf=1y>
- Nasdaq (c). (2015). *Historical Chrysler LLC Stock Prices*. Recuperado el 19 de septiembre de 2015 de <http://www.nasdaq.com/symbol/fcau/historical>
- Nasdaq (d). (2015). *Historical General Motors Company Stock Prices*. Recuperado el 21 de septiembre de 2015 de <http://www.nasdaq.com/symbol/gm/historical>
- Nasdaq (e). (2015). *Historical Eastman Kodak Company Stock Prices*. Recuperado el 21 de septiembre de 2015 de <http://www.nasdaq.com/symbol/kodk/historical?tf=1y>
- Securities and Exchange Commission (a). *Form 10-Q Quarterly report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of 1934 of Federal-Mogul Corporation for the period ended December 31, 2003*. Recuperado el 07 de noviembre de 2015 de <http://services.corporate-ir.net/SEC.Enhanced/SecCapsule.aspx?c=97066&fid=2668719>
- Securities and Exchange Commission (b). *Form 10-Q Quarterly report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of 1934 of Federal-Mogul Corporation for the period ended December 31, 2014*. Recuperado el 07 de noviembre de 2015 de [http://investor.federalmogul.com/phoenix.zhtml?c=97066&p=irol-reportsannual#.Vj\\_OY9IrJdg](http://investor.federalmogul.com/phoenix.zhtml?c=97066&p=irol-reportsannual#.Vj_OY9IrJdg) fecha del reporte 02-27-15
- Securities and Exchange Commission (c). *Form 10-k Annual report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and*

*Exchange Act of 1934 of Delta Air Line, Inc. for the fiscal year ended December 31, 2006.* Recuperado el 19 de septiembre de 2015 de [http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/27904/000118811207000582/t13049\\_10k.htm](http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/27904/000118811207000582/t13049_10k.htm)

Securities and Exchange Commission (d). *Form 10-k Annual report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of 1934 of Delta Air Line, Inc. for the fiscal year ended December 31, 2014.* Recuperado el 19 de septiembre de 2015 de [http://ir.delta.com/files/Annual%20Meeting/2015/2014-DAL-10-K\\_v001\\_j37ksn.PDF](http://ir.delta.com/files/Annual%20Meeting/2015/2014-DAL-10-K_v001_j37ksn.PDF)

Securities and Exchange Commission (e). *Form 10-k Annual report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of 1934 of Lehman brothers for the fiscal year ended November 30, 2007.* Recuperado el 4 de noviembre de 2015 de [http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/806085/000110465908005476/a08-3530\\_110k.htm](http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/806085/000110465908005476/a08-3530_110k.htm)

Securities and Exchange Commission (f). *Form 10-Q Quarterly report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of 1934 of Lehman brothers for the period ended May 31, 2008.* Recuperado el 04 de noviembre de 2015 de [http://www.rns-pdf.londonstockexchange.com/rns/8436Z\\_1-2008-7-24.pdf](http://www.rns-pdf.londonstockexchange.com/rns/8436Z_1-2008-7-24.pdf)

Securities and Exchange Commission (g). *Form 10-Q Quarterly report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of 1934 of General Growth Properties, Inc. for the period ended December 31, 2010.* Recuperado el 07 de noviembre de 2015 de <http://investor.ggp.com/sites/ggp.investorhq.businesswire.com/files/report/additional/SEC-GGP-1047469-11-1829.pdf>

Securities and Exchange Commission (h). *Form 10-Q Quarterly report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of 1934 of General Growth Properties, Inc. for the period ended December 31, 2011.* Recuperado el 09 de noviembre de 2015 de <http://investor.ggp.com/sites/ggp.investorhq.businesswire.com/files/report/additional/SEC-GGP-1047469-12-1911.pdf>

Securities and Exchange Commission (i). *Form 10-Q Quarterly report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of 1934 of General Growth Properties, Inc. for the period ended December 31, 2013.* Recuperado el 09 de noviembre de 2015 de [http://investor.ggp.com/sites/ggp.investorhq.businesswire.com/files/doc\\_library/file/SEC-GGP-1047469-14-1175.pdf](http://investor.ggp.com/sites/ggp.investorhq.businesswire.com/files/doc_library/file/SEC-GGP-1047469-14-1175.pdf)

Securities and Exchange Commission (j). *Form 10-k Annual report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of*



1934 of Chrysler LLC. For the fiscal year ended December 31, 2009. Recuperado el 19 de septiembre de 2015 de [http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1513153/000119312511047098/d1012g.htm#toc149445\\_100](http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1513153/000119312511047098/d1012g.htm#toc149445_100)

Securities and Exchange Commission (k). Form 10-k Annual report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of 1934 of Chrysler LLC. For the fiscal year ended December 31, 2014. Recuperado el 19 de septiembre de 2015 de <http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1513153/000151315315000010/fcausllc-2014123110k.htm>

Securities and Exchange Commission (l). Annual Report Pursuant to section 13 or 15(d) of The Securities Exchange Act of 1934 of General Motors of Corporation for the year ended December 31, 2008. Recuperado el 15 de septiembre de 2015 de [http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/40730/000119312509045144/d10k.htm#toc75433\\_3](http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/40730/000119312509045144/d10k.htm#toc75433_3)

Securities and Exchange Commission (m). Form 10-k Annual report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of 1934 of General Motors Company. For the fiscal year ended December 31, 2009. Recuperado el 19 de septiembre de 2015 de [http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1467858/000119312510078119/d10k.htm#toc85733\\_5](http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1467858/000119312510078119/d10k.htm#toc85733_5)

Securities and Exchange Commission (n). Form 10-k Annual report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of 1934 of General Motors Company. For the fiscal year ended December 31, 2014. Recuperado el 19 de septiembre de 2015 de <http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1467858/000146785815000036/gm201410k.htm>

Securities and Exchange Commission (ñ). Form 10-k Annual report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of 1934 of Blockbuster Video Entertainment, Inc. for the fiscal year ended January2, 2011. Recuperado el 12 de octubre de 2015 de <http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1085734/000119312511186981/d10k.htm>

Securities and Exchange Commission (o). Form 10-k Annual report pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of 1934 of Eastman Kodak Company for the fiscal year ended December 31, 2012. Recuperado el 4 de noviembre de 2015 de <http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/31235/000119312513101202/d495783d10k.htm>

Securities and Exchange Commission (p). Form 10-k Annual report



*pursuant to section 13or 15(d) of Securities and Exchange Act of 1934 of Eastman Kodak Company for the fiscal year ended December 31, 2014.* Recuperado el 4 de noviembre de 2015 de <http://files.shareholder.com/downloads/EK/609094367x0xS31235-15-2/31235/filing.pdf>

Sun Tzu. (s/f). *El Arte de la Guerra*. Versión de Thomas Clearly. Madrid: Edaf, S.A. 2004.

Shank, J. K. y Govindarajan, V. (1.995). *Gerencia estratégica de costos. La nueva herramienta para desarrollar una ventaja competitiva*. Bogotá: Grupo Editorial Norma- Interés General.

USA Courts (1978). *United States Bankruptcy Code. Chapter 11 – Bankruptcy Basics*. Recuperado el 19 de Mayo de 2015 de <http://www.uscourts.gov/services-forms/bankruptcy/bankruptcy-basics/chapter-11-bankruptcy-basics>

Wiggins, R., Z., Piontek, T. y Metrick, A (a). (October 1, 2014). *The Lehman Brothers Bankruptcy A: 1 Overview*. Yale program on financial stability case study 2014-3a-v1. Recuperado el 04 de noviembre de 2015 de <http://som.yale.edu/sites/default/files/files/001-2014-3A-V1-LehmanBrothers-A-REVA.pdf>

Wiggins, R. Z., Bennett, R. L, Metrick, A(b). (October 1, 2014). *The Lehman Brothers Bankruptcy: The Role of Ernst & Young*. Yale program on financial stability case study 2014-3d-v1. Recuperado el 04 de noviembre de 2015 de <http://som.yale.edu/sites/default/files/files/001-2014-3D-V1-LehmanBrothers-D-REVA.pdf>

Yahoo Finance (a). (2009). *Daimler AG (DDAIF)*. Recuperado el 21 de septiembre de 2015 de <http://finance.yahoo.com/q/hp?s=DDAIF&a=03&b=25&c=2009&d=08&e=30&f=2015&g=d&z=66&y=1584>

Yahoo Finance. (2011). *Motors Liquidation Company (MTLQQ.PK) Old GM*. Recuperado el 21 de septiembre de 2015 de <http://www.netadvisor.org/wp-content/uploads/2011/04/2011-03-313-MTLOO-Last-Stock-Quote.pdf>

Wilmington Trust. (S/F). *Motors Liquidations Company. General Unsecured Creditors Trust*. Recuperado el 15 de noviembre de 2015 de <https://www.mlcguctrust.com/Page.aspx?Name=Home>

# *Orientación de los métodos de medición del marco conceptual para la información financiera*

Gómez, Oda; Belloso, Nora; Álvarez, Romer

Recibido: 08-01-15 - Revisado: 08-02-15 - Aceptado: 15-01-16

Gómez, Oda  
Licenciado en Contaduría Pública.  
Doctora en Ciencias Sociales. Magister en Gerencia de Empresas. Mención Finanzas  
Universidad del Zulia, Venezuela.  
odagomez@hotmail.com

Belloso, Nora  
Doctora en Ciencias Sociales. Magister en Gerencia de Empresas.  
Universidad del Zulia, Venezuela.  
nbellosor@yahoo.es

Álvarez, Romer  
Doctor en Ciencias Gerenciales.  
Universidad del Zulia, Venezuela.  
alvarezromer@hotmail.com

Los métodos de medición presentados en el Marco Conceptual para la Información Financiera no proporcionan ninguna orientación para su aplicación; considerando pertinente realizar esta investigación de tipo documental, para analizar los hechos sobre los métodos de medición para la información financiera. Fue necesario conocer los antecedentes y proceso de convergencia entre el International Accounting Standards Board y el Financial Accounting Standards Board. Los resultados indican que a pesar de los grandes esfuerzos para establecer unas nuevas bases de medición, no ha sido posible, llegando a la conclusión que se deben incluir los principios generales de medición que cumplan con los objetivos y características fundamentales de la información financiera. Para darle solución a este problema que es complejo, se requiere seguir investigando desde una perspectiva multidisciplinaria.

**Palabras clave:** Métodos de medición de la información financiera. Marco conceptual. Normas Internacionales de Información Financiera.

RESUMEN

Measurement methods presented in the Framework for Financial Reporting provide no guidance for its implementation; relevant considering making this documentary research to analyze the facts about measurement methods for financial reporting. It was necessary to know the background and process of convergence between the International Accounting Standards Board and the Financial Accounting Standards Board. The results indicate that despite the great efforts to establish a new basis of measurement, it has not been possible, concluding that must include the general principles of measurement that meet the objectives and main characteristics of financial information. To give solution to this problem is complex, it requires further research from a multidisciplinary perspective.

**Keywords:** Methods of measurement of financial information. Conceptual framework. International Financial Reporting Standards.

*ABSTRACT*

## 1. Introducción

Producto de la globalización de la económica, en las últimas décadas se ha modificado y ampliado significativamente la actividad económica-social en el mundo, originándose la necesidad de establecer un ordenamiento contable a nivel mundial, siendo el Marco Conceptual (MC) para la información financiera, emitido por el International Accounting Standards Board (IASB), la base fundamental para el proceso de armonización. Donde los reguladores de los mercados de capital han puesto especial énfasis en brindar transparencia, originando la atención en los métodos de medición de la información financiera.

El MC es el compendio de los principios y criterios básicos para la elaboración de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), que sirve como guía para que el IASB desarrolle los estándares de contabilidad y para resolver los problemas de la contabilidad financiera que no son tratados directamente en una norma o en una interpretación.

En este compendio de principios básicos se incluyen los objetivos de los estados financieros, las características cualitativas que hacen que la información presentada sea útil, los elementos que integran los estados financieros, los criterios para el reconocimiento y las bases de medición. Constituyéndose en un instrumento necesario, para elaborar, estudiar, analizar, comprender y aplicar adecuadamente las NIIF.

Después de más de una década emitiendo normas el IASB, consideró que era necesario un soporte teórico y por esta razón el International Accounting Standards Committee (1989), emitió el MC para la preparación y presentación de los estados financieros. Donde se establece que el objetivo de la información financiera con propósito general es suministrar información financiera sobre la entidad que informa que sea útil a los usuarios, en línea con el objetivo de la contabilidad financiera.

Posteriormente en el año 2010, se realizó una actualización del MC antes indicado, denominándolo ahora MC para la información financiera; sin cambios en los criterios de medición. Actualmente dentro de la academia y en las discusiones que publica el International Accounting Standards Board (2013) se plantea la necesidad de revisar las bases de medición, determinando que las mismas, no proporcionan ninguna orientación para su aplicación.

Por las razones expresadas, se consideró pertinente realizar esta investigación de tipo documental, orientada hacia la base de medición establecida en el MC para la información financiera, siendo este aspecto relevante en la determinación de los importes monetarios por los que se reconocen y llevan contablemente los elementos de los estados financieros; cuyo tema se encuentra adscrito a la línea de investigación de contabilidad financiera bajo la responsabilidad del Departamento de Contabilidad de la Escuela de Administración y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia.

Esta investigación tuvo como objetivo analizar los hechos de los métodos de medición del MC emitido por el IASB, partiendo sobre los antecedentes, describir los aspectos más resaltantes del mismo, proceso de convergencia entre el IASB y la Financial Accounting Standards Board (FASB); para poder llegar a las conclusiones presentadas.

## **2. Antecedentes al Marco Conceptual (MC) para la presentación de la información financiera emitido por el IASB**

El MC se basa en los conceptos teóricos de la contabilidad financiera, disciplina que se encarga de medir las actividades económicas de una entidad, que se resumen y comunican a través de informes financieros. Según Ryan, Scapens y Theobald (2004) los conceptos

teóricos se inician en el Reino Unido, pero producto del trabajo de los investigadores norteamericano tuvo más progreso en los Estados Unidos.

De acuerdo a Sierra y Rico (2004), los primeros pasos encaminados a constituir un marco conceptual de la contabilidad financiera lo constituyó el texto *Accounting Theory* del año 1922 del profesor William A. Paton, donde señala una serie de postulados que constituyen la estructura de la contabilidad moderna; y el libro de *The Economics of Accountancy* del año 1929 del profesor John B. Canning, donde se presenta el primer entramado conceptual para la medición y valoración de activos, basado en las expectativas futuras.

Producto de la crisis económica de 1929, en el año 1934 Estados Unidos, presta gran importancia al tema contable, creándose la *Securities and Exchange Commission (SEC)*; un organismo gubernamental con atribuciones para determinar las prácticas contables y de auditoría de las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores. De acuerdo a Ramírez y Suarez (2010), la SEC, consciente de las fortalezas del gremio de contadores le transfiere esta facultad al *American Institute of Accountants (AIA)*; quienes conjuntamente organizan el *Comité de Procedimientos Contables (CAP)* para tratar temas específicos, emitiendo 51 Boletines, entre 1938 y 1959. Posteriormente este organismo fue sustituido por la *Junta de Principios Contables (APB)* del *American Institute of Certified Public Accounting (AICPA)*, que además de resolver temas específicos de la contabilidad, se le asignó desarrollar una estructura de la teoría contable.

De acuerdo a Tua (1989) las prácticas contables no tenían ningún sustento teórico, sino que las reglas eran producto de la experiencia; las cuales se institucionalizan a través de una declaración regulatoria, tal vez en la búsqueda de la aceptación, constituyéndose en principios de aceptación general. Estos principios se basaban en el costo histórico e incorporación de ideas como el principio de realización y nociones de materialidad, conservadurismo. Posteriormente, en los años sesenta hubo grandes debates sobre la medición del costo de reposición y el precio de venta.

Dada las frecuentes críticas, presiones sobre el organismo

regulador y la ausencia de unas bases teóricas, según Tua (1989) da inicio al desarrollo de dos subprogramas, el lógico y el teleológico. También como elemento complementario a la teoría contable, se toma conciencia de los efectos económicos que producen las normas de contabilidad.

2.1. El subprograma lógico, tiene sus inicios con la creación del AICPA y se extiende al ser sustituido en el año 1973 por la FASB. En este periodo el APB, crea su División de Investigación en Contabilidad (accounting research división) con el objeto de que se efectuaran estudios sobre postulados y principios capaces de sustentar las normas de contabilidad, de racionalizar la práctica, sirviendo de guía para sucesivos pronunciamientos. Entre 1961 y 1973, publico sus quince estudios (Accounting Research Studies (ARS)), de los cuales el más conocido fue el número uno elaborado por Moonitz (1961) y el número tres de Sprouse y Moonitz (1963). Estas dos investigaciones, tuvieron como objetivo desarrollar en secuencia lógica-deductiva el soporte teórico de la regulación contable de la siguiente forma:

Postulado → Principios → Reglas concretas

En este periodo, la práctica de la contabilidad no es determinante en la aceptación general, no significa que fuera la mejor posible. Sin embargo, el APB sigue manteniendo, una postura conservadora y apoyada en la aceptación general. Esto se evidencia cuando Tua (1995) menciona que el ARC número 7 bajo la responsabilidad de Paul Grady, titulado Inventory of Generally Accepted Accounting Principles for Business Enterprises, mantiene el esquema de Moonitz; sin embargo, se desarrolló de manera convencional, con apoyo en la experiencia, más que en la lógica deductiva.

Como lo expresa Tua (1983), no hay una distinción entre la construcción de una teoría general multipropósito y aplicaciones concretas de la misma; lo cual es una limitante del subprograma lógico, haciéndolo inviable desde el punto de vista de la epistemología contable, no toma en cuenta los criterios básico que configuran la disciplina contable como una ciencia normativa.

La American Accounting Association (AAA) (1966), publica A

Statement of Basic Accounting Theory (ASOBAT), cuyos aportes completan y mejoran el Accounting Research Studies (ARS) de Moonits, el cual incluye los objetivos o propósitos o finalidad de la información financiera y los requisitos o características cualitativas de la información financiera. Planteándose que las normas de contabilidad deben subordinarse a la finalidad de los estados financieros, que es satisfacer las necesidades de los usuarios. Esto está de acuerdo con lo indicado por González Pascual (1995); ICAEW (1975); Labrador (1997); Martínez García (1996); Stein (1988); Stockwell (1943) y Urias (1995).

En cuanto a las características de la información financiera la AAA, estableció cuatro: relevancia, verificabilidad, imparcialidad y cuantificación; de acuerdo a lo planteado por González Pascual (1995); Martínez Churiaque (1988) y Martínez García (1996). En marzo de 1971, producto de las críticas al APB, según Sierra y Rico (2004) el AICPA constituyó dos grupos de investigación: el Comité Trueblood y el Comité Wheat; el primero tenía como propósito establecer el objetivo de la contabilidad financiera y el segundo, proponer mejoras en la emisión de principios de contabilidad. Los documentos de las investigaciones realizadas se constituyeron en la base para la elaboración del primer borrador de discusión del MC del organismo emisor de normas de contabilidad en los Estados Unidos, presentado en junio de 1974.

Según Zeff (1999:2-24), entre 1974 y 1985, la FASB hizo 30 publicaciones referentes al proyecto del MC, como fueron: 8 borradores de discusión, 7 informes de investigación, 8 proyectos previos, 1 invitación a realizar comentarios y 6 declaraciones de conceptos. "Las declaraciones describen los conceptos y relaciones subyacentes en las futuras normas de contabilidad y en las prácticas". Concluye que no existe claridad como el MC de la FASB ha influido en la elaboración de los principios de contabilidad; así mismo, hay comentarios procedentes del ámbito académico que ponen en duda la utilidad de cualquier proyecto normativo de MC.

2.2. El subprograma teleológico: en esta fase según Tua (1983) se produce el reconocimiento de que la norma de contabilidad puede vincularse a objetivos concretos. En tal sentido las normas



de contabilidad se deben elaborar en función del objetivo de los estados financieros. La secuencia para su desarrollo debe ser:

Postulados → Objetivos → Requisitos → Principios → Norma

Tua (1996) plantea que siguiendo una metodología de la construcción de la norma, en el que el instrumento básico es una secuencia lógico-deductiva y cuyo objetivo fundamental es conseguir que la información financiera obtenida sobre la base de distintas normas sea útil en el proceso de decisión. Combinando los planteamientos de los subprogramas lógico y teleológico, de acuerdo a Tua (1983) un principio contable es una hipótesis instrumental, una macro regla general vinculada a un propósito u objetivo concreto, derivado de la aplicación de la teoría general.

Es importante resaltar, que en la década de los noventa se pasó de una economía industrializada a una económica de alta tecnología, al proceso de globalización de los mercados financieros; estos cambios trajo la necesidad de la homogeneidad y comparabilidad de la información financiera, dada la insatisfacción del registro de nuevas operaciones, los progresos teóricos de la contabilidad, hacen cambiar la ideología subyacente en los procesos de armonización, implantándose según Tua (1995) el denominado programa de investigación científica, orientado a la búsqueda del soporte teórico para las normas de contabilidad. A partir de este momento, las normas son producto del binomio lógica-experiencia.

En resumen, el marco conceptual recoge las bases teóricas de la contabilidad financiera, constituyendo el eje central de un sistema normativo, que pretende establecer coherencia en el proceso de emisión y desarrollo de nuevas normas de contabilidad y aclarar cualquier duda no contemplada en el cuerpo normativo

### **3. Marco Conceptual (MC) para la presentación de la información financiera emitido por el International Accounting Standards Board (IASB)**

El International Accounting Standards Committee Foundation (2001), adoptó el MC para la preparación y presentación de los estados financieros, emitido por el IASC, en el año 1989; cuyo

propósito es: ser guía para el desarrollo de futuras normas; promover la armonización de las normas; ayudar a los organismos nacionales de normalización a la hora de desarrollar sus propias normas; ayudar a los elaboradores de los estados financieros a aplicar las NIIF; ayudar a los auditores en el proceso de formarse una opinión sobre si los estados financieros se preparan de conformidad con las NIIF; ayudar a los usuarios de los estados financieros en la interpretación contenida en las NIIF; suministrar a todos los interesados información acerca de su metodología.

En tal sentido, el MC establece las pautas para que el IASB desarrolle los estándares de contabilidad y como guía para resolver los problemas de contabilidad que no son tratados directamente en una norma internacional de contabilidad o en una norma internacional de información financiera o en una Interpretación. Por consiguiente, las normas que se derivan del MC tendrán mayor coherencia lógica, facilitando la operatividad de las mismas.

Dentro del proceso de convergencia que se inició en el año 2002, con la celebración del Acuerdo Norwalk entre el IASB y las FASB, en el año 2006 se incluye un proyecto para mejorar y organizar sus marcos conceptuales, con el propósito de tener una base sólida que garanticen la coherencia interna en la emisión y desarrollo de las normas de contabilidad en el futuro. Después de un proceso de revisión conjunta con la FASB, el International Accounting Committee Foundation (2010), emite el MC para la información financiera, derogando el emitido en el año 1989, mencionando en su prólogo que se encuentran en proceso de actualización y que a medida que se finalicen los capítulos se incorporaran al nuevo MC.

Según Barbie (2008), cuando el IASB solicitó en el año 2002 a la Canadian Accounting Standards Board (ACSB) realizar una investigación para analizar las distintas bases utilizadas para la medición de activos y pasivos incluidos en los estados financieros, dada la inconsistencia en las mediciones de algunas normas de contabilidad; se inició la revisión del marco conceptual emitido en el año 1989, con el objetivo de proveer una base conceptual para apoyar la revisión de los distintos aspectos sobre medición incluidos en el mismo.

De acuerdo al documento de discusión presentado por

International Accounting Standards Board (2005), se analizaron las posibles bases de medición de los activos y pasivos al momento del reconocimiento inicial, incluyendo los conceptos de: costo histórico, valor de reposición, valor razonable, valor neto de realización y valor de uso; observando la existencia de contradicciones entre estas mediciones y la teoría de la contabilidad financiera en cuanto a la aplicación del valor presente y los principios de probabilidad estadística aplicados a la medición.

El documento discusión antes indicado, concluye que el valor razonable es el método de medición más relevante en el momento del reconocimiento inicial y se debería utilizar para ofrecer información financiera confiable. Además, se reconoce que existe incertidumbre en la valoración a valor razonable cuando no puede ser medido de manera confiable al momento del reconocimiento inicial; por lo que se propone una jerarquía niveles de medición.

De acuerdo con Barbie (2008), en Octubre de 2006, el staff de la ACSB presentó un resumen de los comentarios recibidos con respecto al documento de discusión presentado por International Accounting Standards Board (2005) donde la mayoría de ellos están en contra de reconocer las mediciones a valor razonable como propuesta genérica; planteándose varias razones, destacando que la base de medición representa el valor de mercado, pero no existe acuerdo en cuanto a que cumpla con el objetivo de la información financiera.

En Enero y Febrero de 2007 se desarrollaron un conjunto de reuniones en China, Inglaterra y Estados Unidos referentes a: mediciones realizadas por representantes del IASB y la FASB; mediciones que se encuentran en el plan de trabajo referente a la relevancia e integridad; y sobre el inventario inicial de potenciales bases de medición elaboradas y la claridad de la terminología.

En el documento de discusión el International Accounting Standards Board (2007), indica que la medición es un aspecto clave en el proceso de elaborar los estados financieros y que ha sido una área poco desarrollada en los MC que han emitido los distintos emisores de las normas de contabilidad en el mundo, haciendo poca referencia a este tema, donde muchos simplemente han colocado una lista de ejemplos de bases de medición, pero ninguno ofrece un análisis de las ventajas y desventajas de cada

uno de ellos, ante la probabilidad de aplicar varios métodos de medición a una misma partida de los elementos de los estados financieros.

De acuerdo a las reuniones publicadas por el International Accounting Standards Board (2009 y 2010), se debe enumerar y describir las medidas posibles, organizar y clasificar las mediciones en una forma que facilite las decisiones de fijación en las normas de contabilidad, describir las ventajas y desventajas de cada método de medición en función de las características cualitativas de la información financiera útil, y discutir a nivel conceptual como las características cualitativas y las restricciones de costos debe considerarse conjuntamente en una medida apropiada.

Es importante resaltar que la FASB y el IASB, tomaron como punto de inicio para este proyecto los MC que ambos organismos tenían, planteándose según Ballard (2010) para la fase de medición como objetivo: proporcionar orientación para la selección de criterios de valoración que satisfagan los objetivos y características de la información financiera. Sin embargo, ambos MC ofrecen muy poca orientación sobre la medición; lo cual se evidenció en el desarrollo de la selección de criterios de medición, encontrando que no estaba explícito en el MC de la FASB la definición de medida y la contenida en el MC del IASB, no es suficiente para proporcionar orientación en la evaluación de los criterios de medición.

En sus discusiones el IASB (2013) plantea que los cuatro criterios de medición que aparecen en el MC no proporcionan ninguna orientación para su aplicación, considerando que es necesario alinear la medición hacia los principios generales que se derivan del objetivo y las características de la información financiera útil.

El objetivo de la medida es la de representar fielmente la información más relevante sobre los recursos económicos de la entidad que informa, las reclamaciones contra la entidad, y cómo de manera eficiente con la gestión de la entidad y la junta directiva han cumplido con su responsabilidad de utilizar los recursos de la entidad.

Generalmente la medición se inicia con una transacción en el estado de situación financiera, la relevancia de la información proporcionada por un método particular de medición también

depende de cómo afecta el estado del resultado integral y en su caso, el estado de flujos de efectivo y las notas a los estados financieros. El costo de una medida particular debe ser justificado por los beneficios de reportar la información financiera a los inversores actuales y potenciales, prestamistas y otros acreedores.

En la aplicación de estos principios ninguno tiene prioridad sobre el otro. En esta discusión algunos miembros del IASB propusieron un principio adicional, como es la utilización del número de medidas necesarias para proporcionar la información financiera, que puede ser medición inicial y posterior.

De acuerdo a los planteamientos teóricos de la contabilidad financiera, disciplina que mide realidades de naturaleza económica, siguiendo una metodología establecida en la normativa contable. Autores como Valero (1976), Mattessich (1972, 2002), Ijiri (1967, 1975), Cañibano (1979), Gil (2007), entre otros, consideran que el proceso de medición se puede formalizar en términos matemáticos, mediante la formulación axiomática con base a la teoría de la medida.

Mattessich (2002), uno de los grandes investigadores de esta disciplina en el siglo XX, y Musvoto (2008), plantean que a pesar de los grandes esfuerzos que se han realizado para construir una teoría de la medición para la contabilidad, no ha sido posible. La causa fundamental radica en la existencia de múltiples escalas de medición, cuyos resultados generan cantidades de carácter heterogéneo, que requiere ser homogeneizados, bajo un patrón de medida común. Hasta el momento dado la complejidad de la actividad económica ha sido difícil encontrar una unidad de medida común para los diferentes elementos de la información financiera.

Otro aspecto resaltante es la validez de la medición que debe estar fundamentada en el respeto a los principios de la teoría representacional de la medición, consiste en que toda medición debe asegurar una adecuada representación del atributo real medido mediante los símbolos o números asignados.

Tomando en consideración que dentro del proceso de convergencia no se ha podido concluir el proyecto del MC, IASB ha reiniciado su proyecto de revisión, centrándose en los siguientes aspectos: entidad que reporta, elemento de los estados

financieros, medición presentación y revelación. El documento para la discusión fue publicado en la página web en julio del 2013, el periodo de comentario se cerró el 14 de enero de 2014 y se recibieron comentarios a finales de 2015.

De acuerdo con el International Accounting Standards Committee Foundation (2010), en el MC se define la medición como el proceso de determinación de los importes monetarios por los que se reconocen y llevan contablemente los elementos de los estados financieros, para su inclusión en el Estado de Situación Financiera y en el Estado de Resultados. Hasta la fecha, se definen cuatro bases de medición como son:

- a) Costo histórico: los activos se registran por el importe de efectivo y otras partidas pagadas, o por el valor razonable de la contrapartida entregada a cambio en el momento de la adquisición; los pasivos por el importe de los productos recibidos a cambio de incurrir en la obligación o, en algunas circunstancias, por los importes de efectivo y equivalentes al efectivo que se espera pagar para satisfacer el correspondiente pasivo, en el curso normal de la operación.
- b) Costo corriente: los activos se registran por el importe de efectivo y otras partidas equivalentes de efectivo, que debería pagarse si se adquiriese en la actualidad el mismo activo u otro equivalente; los pasivos por el importe sin descontar el efectivo u otras partidas equivalentes al efectivo que se precisaría para liquidar el pasivo en el momento presente.
- c) Valor realizable o de liquidación: los activos se registran por el importe de efectivo y otras partidas equivalentes al efectivo que podrían ser obtenidas, en el momento presente, por la venta no forzada de los mismos; los pasivo se llevan a su valor de liquidación, es decir, los importes no descontados de efectivo o equivalentes al efectivo, que se espera pagar para cancelar los pasivos, en el curso normal de la operación.
- d) Valor presente: los activos se registran al valor presente, descontando las entradas netas de efectivo que se espera genere la partida en el curso normal de la operación: los pasivos se llevan por el valor presente, descontando las

salidas netas de efectivo que se espera necesitar para pagar las deudas, en el curso normal de la operación.

Como se puede observar estos cuatro métodos no ofrecen ninguna orientación para su aplicación, y la evolución de la actividad económica-social, exige uniformidad de los procedimientos y normativa contable para la comparación de la información financiera. Sin embargo, este nuevo MC propone las mismas bases de medición del MC del año 1989.

Los cambios del MC del año 2010 se pueden resumir en: no se limita a la preparación y presentación de los estados financieros, sino que trata del objetivo de la información financiera, siendo por lo tanto más amplio; es más universal, ya que se refiere a la información financiera con propósito general; se le da mayor importancia a las características de relevancia y representación fiel, consideradas como fundamentales; se utilizan términos más actualizados, por ejemplo: Patrimonio al referirse a la parte residual de los activos una vez deducidos los pasivos; y mantiene un itinerario lógico deductivo, derivada desde los postulados superiores del entorno, hasta el objetivo concreto de la información financiera.

#### **4. Conclusiones**

De acuerdo a los planteamientos desarrollados, se puede señalar que la disciplina de la contabilidad financiera no le ha dado la atención que requiere la medición en la información financiera para su validez; existiendo problemas conceptuales que tiene que resolver, dentro de estos tenemos los conceptos de medición y valoración, que a veces se utiliza como sinónimo.

A pesar de los trabajos realizados por el profesor Richard Mattesich uno de los grandes investigadores de esta disciplina en el siglo XX, para construir una teoría de la medición para la contabilidad, no ha sido posible. La causa fundamental radica en la existencia de múltiples escalas de medición, cuyos resultados generan cantidades de carácter heterogéneo, que requiere ser homogeneizados, bajo un patrón de medida común. Hasta el momento dado la complejidad de la actividad económica ha sido difícil encontrar una unidad de medida común para los diferentes elementos de la información financiera.



Otro aspecto resaltante es la validez de la medición que debe estar fundamentada en el respeto a los principios de la teoría representacional de la medición, consiste en que toda medición debe asegurar una adecuada representación del atributo real medido mediante los símbolos o números asignados.

En cuanto a las bases teóricas del MC emitido por el IASB, está fundamentado en el MC de la FASB; el cual se derivó de los diferentes planteamientos teóricos que se desarrollaron a mediados del siglo pasado en la disciplina contable. Ambos MC contienen las bases teóricas de la contabilidad financiera y fueron emitidos con el propósito de darle un sustento teórico a las normas de contabilidad que han emitido estos dos grandes líderes de emisores de normas.

El proceso de globalización, los avances en la tecnología, las crisis financieras y la necesidad de la homogeneidad y comparabilidad de la información financiera; han impulsado el proceso de armonización de las normas de contabilidad a nivel mundial; donde los dos grandes líderes emisores de normas acordaron un proceso de convergencia; sin embargo, el proyecto del MC no fue concluido, por lo que el IASB inicio el proceso de actualización que esperaba concluir a finales de 2015.

En el año 2010, el IASB emitió una actualización del MC, derogando el emitido en el año 1989, sin realizar ningún cambio a los métodos de medición. Sin embargo, los documentos de discusión que el IASB ha emitido hasta la fecha, resalta que la medición es clave en el proceso de emisión de la información financiera y que ha sido una área poco desarrollada, lo cual no proporciona ninguna orientación para su aplicación; llegando en las últimas reuniones a la conclusión que es necesario emitir unos principios generales de medición que estén en línea con el objetivo y las características de la información financiera útil; lo cual está de acuerdo con lo planteado por Musvoto.

Dado la falta de solución a la medición en la contabilidad financiera y por ende en el MC del IASB; por lo complejo de tema, tomando en consideración las diferencias que existen entre los países por razones económicas, legales y sociales, además de las diferentes escalas de medición que se dan en el proceso de medición de la información financiera en las entidades, es necesario realizar

investigaciones desde un enfoque multidisciplinaria, como la economía, matemáticas, estadística, lógica, psicología, entre otras; de tal forma, que cada disciplina de un aporte desde su espacio al tema en cuestión, que permita dar aportes para fundamentar la teoría de la medición establecida en el MC, que es la guía de orientación para los métodos de medición establecida en la NIIF. Así como también, se deben realizar investigaciones sobre las mejoras prácticas de medición para darle validez a las bases teóricas.

## 5. Referencias

- American Accounting Association. (1966). *A statement of basic accountig theory*. A.A.A. Illinois. Published by: Wiley on behalf of Accounting Research Center, Booth School of Business, University of Chicago.
- Ballard, Deborah (2010). *Measurement in Financial Reporting*. Richard Stockton College of New Jersey and Argosy University-Sarasota. Volumen 17 N° 1
- Barbie, A. (2008). *Las mediciones y la calidad de la información contable: un análisis desde la perspectiva de la regulación contable internacional*. Facultad de Ciencias Económicas – Universidad de Buenos Aires Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Métodos Cuantitativos para la Gestión. Publicación Contabilidad y Auditoría. Número 28. Año 14.
- Belkaoui, A. (1985). *Accounting Theory*. Harcourt Brace Javonovich. London. Plubisher 2 Edition.
- Benstein, L. (1993). *Análisis de estados financieros*. Barcelona: Ediciones Servicio Universidad SA
- Bellostas, A. (1992). *Análisis en la consistencia en la estructura del Marco Conceptual*. Revista Española de Financiación y Contabilidad. Volumen XXII. N° 70. España.
- Cañibano, L. y Gisbert, A. (2007). *Proceso de armonización contable internacional, la estrategia Europea y la adaptación de la normativa contable en España*. España: Universidad Autónoma de Madrid
- Castellanos, H. (2009). *Las aceptaciones de valor en el marco de las Normas Internacionales de Información Financiera*. Actualidad Contable Faces, Volumen 12, N° 19. Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela

- Díaz, M.; Gil, J.; y Vilchez, P. (2010). *Hacia la convergencia mundial del marco conceptual para la preparación de los estados financieros*. Revista de Contabilidad y Negocios (5) 9 Perú.
- Giner, I. (1988). *La teoría del mercado eficiente. Implicaciones y limitaciones con respecto a la normalización contable*. Año XXXVI. N° 426. Instituto de Planificación Contable. Madrid. España
- Gonzalo, J. y Tua, J. (1988). *Introducción a la Contabilidad Internacional*. Madrid: Instituto de Planificación Contable
- González, J. (1995). *Análisis de la empresa a través de su información económico-financiera*. Ediciones Madrid: Piramide S.A. Segunda Edición.
- ICAEW (1975). *Financial Reporting 1983 – 1984. A Survey of UK Published Accounts*. London
- International Accounting Standards Committee (1989). *Marco Conceptual para la Preparación y Presentación de los Estados Financieros*. IASB Publications Department, 30 Cannon Street London EC4M 6XH United Kingdom.
- International Accounting Standards Committee (2005). *Measurement Bases for Financial Accounting – Measurement on Initial Recognition*. IASB Publications Department, 30 Cannon Street London EC4M 6XH United Kingdom.
- International Accounting Standards Board (2013). *The IASB met in public from 18-22 February 2013 at the IASB offices in London, UK. The FASB joined the IASB for some of the sessions via video from its offices in Norwalk*.
- International Accounting Committee Foundation (2014). *Marco Conceptual*. Tomado el día 12 y 13 de agosto de 2014 de la página Web: <http://www.ifrs.org/Current-Projects/IASB-Projects/Conceptual-Framework/Pages/Conceptual-Framework-Summary.aspx>
- International Accounting Committee Foundation (2011). *Normas Internacionales de Contabilidad 8. Políticas contables, cambios en las estimaciones y errores*. IASB Publications Department, 30 Cannon Street London EC4M 6XH United Kingdom.
- International Accounting Committee Foundation (2010). *Marco Conceptual para la Información Financiera*. IASB Publications Department, 30 Cannon Street London EC4M 6XH United Kingdom.
- Labrador, M. (1977). *Los usuarios de la información contable de empresas que no cotizan en Bolsa*. Técnica Contable. Año XLIX.

- Nº 586. Instituto de Contabilidad. España
- Martínez, F. (1996). *Análisis de estados contables. Comentarios y ejercicios*. Madrid: Ediciones Pirámide S.A.
- Martínez, J. (1988). *Los requisitos de la información contable: la propuesta del FASB. XXV años de contabilidad universitaria en España. Homenaje a Mario Pifarre Riera*. Instituto de Planificación Contable. Ministerio de Economía y Hacienda. Madrid.
- Milburn, A. (2012). *Toward a Measurement Framework for Financial Reporting by Profit-Oriented Entities*. The Canadian Institute of Chartered Accountants
- Mueller, G. (1994). *La nobleza de la contabilidad*. Madrid: AECA.
- Musvoto, W. (2011). *Implications Of The Homomorphism Definition Of Measurement On Accounting Measurement Theory*. North West University Vaal Triangle Campus South Africa. International Business & Economic Research Journal. Vol 10 Nº 5 . Estados Unidos.
- Nunnally, J. (1967). *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill
- Pulido, A. (1997). *Un marco conceptual para la información financiera en el entorno español*. Boletín Nº42. Madrid: AECA.
- Ramírez, E. y Suárez, L. (2010). *Bases y Fundamentos del Modelo Contable Internacional*. Universidad Libre. Bogotá. Colombia. República Bolivariana de Venezuela, Ministerio del Poder Popular para Economía y Finanzas, Comisión Nacional de Valores. (2008). *Resolución Nº 254-2008*. Gaceta Oficial Ordinarias No. 39.335
- Ryan, B.; Scapens R. y Theobald, M. (2004). *Metodología de la Investigación en Finanzas y Contabilidad*. Barcelona: Ediciones Deusto
- Sierra, E. y Rico, C. (2004). *Reflexiones sobre el marco conceptual de la contabilidad financiera: el caso de Colombia*. INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales. No. 23. Colombia
- Sprouse, R. y Moonitz, M. (1963). *A tentative set of broad accounting principles for business enterprises*. Accounting Research Study Nº3 American Institute of Certified Public Accounting. New York
- Stein, N. (1988). *Interpretación de estados financieros. Origen y Aplicación de Fondos*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Steves, S. (1959). *Measurement. Definition and Theories*. ed. by C. West Churchman and Philburn Ratoosh. New York
- Someya, K. (1993). *Accounting standard selection and its socio economic*

- consequences. *Internacional Journal of Accounting*. Vol. 28 N° 2. Editorial Elsevier.
- Stockwell, H. (1943). *Interpretación y estudio crítico de los estados de pérdidas y ganancias*. Barcelona: Labor S.A.
- Torgerson W. (1967). *Theory and Methods of Scaling* . Nueva York: John Wiley and Sons, Inc. Vite San Pedro.
- Tua, J. (1983). *Subprogramas de investigación en la emisión de principios contables*. Técnica Contable. Año XXXV. N° 418, Instituto de Contabilidad. España
- (1989). *Algunas implicaciones del paradigma de utilidad en la disciplina contable*, Técnica Contable. N° 486. Madrid. Instituto de Contabilidad. España
- (1995). *El soporte teórico de la regulación contable*. Técnica Económica. N°153. Universidad Complutense Ilustre Colegio Central de Titulados Mercantiles y Empresariales. España
- (1996). *Ampliar el Marco Conceptual de la Contabilidad Financiera*. Boletín AECA N° 40
- Urias, J. (1985). *Análisis contable superior*. Tomo I. Universidad de Educación a Distancia. Madrid. España
- Vílchez, P. (2009). *Análisis del Marco Conceptual de los Principios Generalmente Aceptado de los Estados Unidos de Norte América (Normas FASB)*. QUIPUKAMAYOC Revista de la Facultad de Ciencias Contables Vol. 16 N° 32, pp. 117-127 UNMSM, Lima - Perú
- (2010). *Análisis del Marco Conceptual de los Estados Unidos de Norteamérica (Normas FASB)* QUIPUKAMAYOC. Revista de la Facultad de Ciencias Contables. Vol 16 N° 32. Lima Perú
- Whittington, G. (1986). *Financial accounting Theory*. British Accounting Review, 18. The British Accounting and Finance Association (BAFA). Reino Unido.
- Zeff, S. (1999). *La evolución del Marco Conceptual para las empresas mercantiles en Estados Unidos*. Revista Española de Financiación y Contabilidad. Extraordinario N° 100. España

# *Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada y su impacto económico – social*

Jiménez S., Elisabeth

Recibido: 06-04-16 - Revisado: 10-05-16 - Aceptado: 15-10-16

Jiménez S., Elisabeth

Ingeniera en Administración de Empresas. Licenciada en Administración de Empresas. Magister en Gestión Empresarial Mención Pymes. Participante del Doctorado en Ciencias Contables de la Universidad de Los Andes Mérida-Venezuela

Universidad de las Fuerzas Armadas – extensión Latacunga, Ecuador.

eejimenez@espe.edu.ec

La presente investigación tuvo como propósito realizar un diagnóstico del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada, para de esa manera determinar las complicaciones legales, financieras, económicas y sociales a las que debe enfrentar una organización en caso de no considerar el bienestar y protección laboral de su recurso humano. Con la finalidad de proponer estrategias financieras a través del uso de herramientas como simuladores financieros, que permitan conocer de manera cuantitativa el verdadero costo en distintos escenarios, y como resultado mitigar riesgos financieros institucionales.

**Palabras clave:** Evaluación financiera, sistema de seguridad y salud ocupacional, empresa privada, impacto económico, impacto social.

*RESUMEN*

This research was aimed to diagnose the safety and occupational health system in private enterprises, to determine the legal, economic and social complications, financial to which must face an organization should not consider the welfare and labor protection of their human resources. In order to propose financial strategies through the use of financial tools such as simulators, which allow quantitatively know the true cost in different scenarios, and as a result institutional mitigate financial risks.

**Keywords:** Financial evaluation, system security and occupational health, private enterprise, economic impact, social impact.

*ABSTRACT*



## **1. Introducción**

Uno de los aspectos de mayor significancia en el mundo de las organizaciones empresariales, es la evaluación financiera e impacto económico – social de la inversión que se realiza en sus distintas actividades y que de manera objetiva se centra en la cuantificación en términos monetarios de sus resultados.

El objetivo ulterior de la empresa privada en primera instancia, siempre ha sido, es y será, generar rentabilidad a partir de su inversión. Por lo tanto, es trascendental una evaluación financiera que permita controlar, prevenir y mitigar riesgos y más aún cuando se trata del elemento más importante como es el recurso humano, orientándose en su seguridad y salud ocupacional.

Esta investigación, presenta resultados de los índices de accidentes e incidentes laborales, en una muestra aleatoria de empresas privadas ecuatorianas, KPI'S de gestión de riesgo del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), grado de afectación en los índices de productividad y fiabilidad, elementos macro ergonómicos, índices de eficiencia administrativa, Valor Añadido del Capital Humano (VACH), Rendimiento de la Inversión del Capital Humano (ROICH), índices de impacto social, y propuesta de un simulador financiero, basado en alternativas de costos, sanciones e indemnizaciones por accidentes laborales en los que puede incurrir una organización cuando haga caso omiso de las leyes de protección al trabajador, así como su afectación productiva y financiera.

## **2. Situación problemática**

La industria privada ha ido creciendo conjuntamente con el desarrollo de la tecnología, surgiendo necesidades que conllevan a un mejoramiento continuo en el desempeño de las actividades realizadas por las empresas.

La operacionalización de sus actividades en las áreas administrativas y operativas supone riesgos laborales (incidentes y accidentes), debido al uso de distintas sustancias tóxicas, desarrollo de procesos y manejo de equipos y herramientas de diferente índole, para lo cual, es necesario que las organizaciones estén siempre atentas a tratar de buscar alternativas que permitan mitigar y minimizar al máximo estos riesgos ocupacionales,



garantizando la integridad de su recurso humano, la inversión de sus capitales y el cumplimiento de las normativas legales.

En todos los países del mundo se cuenta con distintos organismos que se encargan de certificar el buen funcionamiento de la seguridad y salud ocupacional, entre las normativas más conocidas se tienen: International Standard Organization (ISO) y Occupational Health and Safety Assessment Series 18001 (OSHAS), pero sin embargo, existen muchas empresas que no consideran a la seguridad y salud ocupacional como un factor relevante en la vida organizacional, y es así, que en el Ecuador según el Ministerio de Relaciones y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en el año 2015, sólo novecientas (900) empresas de todo el país, han sido evaluadas por medio del sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de una población total de 179.830 empresas, divididas en 11 sectores.

Según los datos presentados en el artículo *Seguridad y Salud en el Trabajo* publicado en el año 2016 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo y cada 15 segundos 153 trabajadores tienen un accidente laboral”(p.1). Gracias a estos estudios a nivel internacional también se puede evidenciar que: “El costo de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad de salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interno Bruto global de cada año” (p.1).

Con todos estos antecedentes, se puede afirmar que una empresa que no asuma a la seguridad y salud ocupacional, como un elemento importante en la institución, y no destine los recursos necesarios para este aspecto, estará en un escenario de riesgo alto, que en mucho de los casos le puede conducir a su quiebra financiera.

Todo lo anterior lleva al planteamiento de los siguientes objetivos:

### **2.1. Objetivo general**

Diseñar una evaluación financiera de la inversión realizada en la gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional de la empresa privada y su impacto económico-social, tomando como

caso particular a una muestra de empresas ecuatorianas con la finalidad de proponer estrategias financieras con el uso de simuladores.

## **2.2. Objetivos específicos**

1. Diagnosticar el sistema de seguridad y salud ocupacional de la empresa privada.
2. Efectuar una evaluación financiera de la inversión realizada en el sistema de seguridad y salud ocupacional SSO.
3. Establecer la relación entre el impacto económico y social en la gestión del SSO.
4. Proponer estrategias financieras en base al uso de indicadores financieros con la ayuda de simuladores.

## **3. Revisión teórica**

Para la realización del estudio se consideró que es necesario mencionar, bases teóricas referentes a: sistema de gestión, número de accidentabilidad, ausentismo, KPI's, gestión de riesgo, desempeño, productividad, fiabilidad, ambiente macro ergonómico, inversión, eficiencia, valor añadido, ROICH, evaluación financiera, impacto económico e impacto social.

Para Ogalla (2005), un sistema de gestión se define como el "esquema general de proceso y procedimientos que se emplea para garantizar que la organización realiza todas las tareas necesarias para alcanzar sus objetivos" (p.1).

Según Muñoz (2010), un sistema de gestión se le conoce como el "conjunto de medios que permiten conocer el estado de la organización y elaborar programas de mejora" (p. 95).

Menéndez y otros (2009), definen al número de accidentabilidad como "un suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, y normalmente es inevitable, interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas" (p. 84).

Al hablar de ausentismo Molinera (2006), lo conceptualiza como "el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad

de la jornada" (p. 19).

Coronel, Morris, & Rob (2011), establecen que los KPI'S "son medidas cuantificables (numéricas o basadas en escala) que evalúan la eficacia o éxito de la compañía para alcanzar sus objetivos estratégicos u operacionales" (p. 518).

Según Martínez & Ruiz (2001), la gestión de riesgos "es el término que se aplica a un sistema lógico y sistemático de identificar, analizar, valorar, tratar, hacer el seguimiento y comunicar los riesgos asociados a cualquier actividad, función o proceso, de manera que se posibilite a las organizaciones minimizar las pérdidas y maximizar las oportunidades" (p. 59).

Para los autores Atehortúa y otros (2005), el desempeño "es una acción (o conjunto de acciones) de una persona, dirigida a la obtención de un resultado específico (o conjunto de resultados), que tiene lugar en un momento particular y está condicionada por un conjunto de factores que conforman su contexto" (p. 134).

Sobre la base de los sus estudios Dolly (2007), define a la productividad como "una medida de eficiencia que se relaciona con la producción. Conceptualmente puede definirse como la interrelación entre los ingresos, el proceso de conversión y los egresos" (p. 239).

Al hablar de fiabilidad Atehortúa la define como "la probabilidad de que cumpla su misión específica durante un período de tiempo determinado y en las condiciones en las que se encuentre" (p. 58).

Considerando a Llanea (2007), establece que el "ambiente macro ergonómico se encarga del estudio de las condiciones físicas que rodean al ser humano y que influyen en su desempeño al realizar diversas actividades, tales como el ambiente térmico, nivel de ruido, nivel de iluminación y vibraciones" (p. 271).

Cuando nos referimos a inversión, resulta ser un tema muy amplio, se tomará lo expresado por Sharpe (2003): "Inversión, en un sentido más amplio, significa sacrificar dinero actual por dinero futuro. Por lo general, entran en juego dos atributos diferentes: Tiempo y Riesgo" (p.1). Para Gitman (2005) inversión es "cualquier instrumento en los que se puede colocar fondos con el objetivo de que generen rentas Positivas y/o su valor se mantenga o incremente" (p.4).

Por su parte Mejía (1998), define a la “eficiencia como el logro al menor costo unitario posible. En este caso estamos buscando un uso óptimo de los recursos disponibles para lograr los objetivos deseados” (p.2).

Torres (2005), menciona que el valor añadido “es una medida de utilidad ajustada que se obtiene restando de los ingresos los gastos no humanos (que corresponden al total de gastos menos el total de pagos y beneficios a los trabajadores regulares y contingentes)” (p.167).

Según Bestratén (2013), el rendimiento de la inversión del capital humano (ROICH), “es la relación entre los ingresos y gastos, descontando de estos últimos el Coste de Capital Humano (CCH), que incluye todos los costes: salariales, de siniestralidad, de absentismo, de rotación y de beneficios sociales; y dividido todo por el CCH” (p.6).

Fernández (2007), menciona “La evaluación financiera permite determinar, por medio de indicadores financieros, la rentabilidad de algún proyecto, para lo cual es necesario estimar en detalle los ingresos, así como los costos de inversión inicial y los costos de operación del proyecto” (p.45).

Para González (2010):

El impacto económico se entiende el efecto que produce un sector económico sobre la producción, la renta y el empleo en una determinada área geográfica y durante un período de tiempo. Dentro del impacto económico podemos diferenciar, por una parte los elementos cuantitativos, y por otra, los cualitativos. (p. 319)

Y por último, para el autor Brito (2013), el impacto social son los “cambios que puedan afectar empleo, ingresos, propiedades, producción, estilo de vida, prácticas culturales, ambiente, salud, derechos individuales o colectivos, derechos de propiedad” (p. 4).

Con todos estos referentes, se argumenta, que resulta trascendental la evaluación financiera a la inversión en el sistema de seguridad y salud ocupacional en las organizaciones, porque permite minimizar riesgos, precautelando la salud del trabajador y por ende el bienestar de la organización en el ámbito legal, económico y social.

#### 4. Metodología

En la presente investigación, se utilizó el método descriptivo y la investigación de campo a través de una recolección de información primaria, lo que permitió realizar un estudio del objeto de manera asertiva, partiendo de un diseño transversal por medio de la recolección de datos y descripción de variables, analizando su incidencia en un periodo dado, que desde el punto de vista financiero la característica del periodo es un lineamiento base. Adicionalmente se consideró la información documental para el análisis de los correspondientes rubros de los estados financieros sujetos a estudio.

La población considerada en cada una de las empresas, fue su recurso humano, se las categorizó en variables poblacionales como: Área ocupacional (administrativo u operativo) y género (masculino o femenino).

Este estudio, seleccionó de manera aleatoria cinco (5) empresas que sean representativas y dispersas, en base al número de sus empleados, es así que tenemos:

**Cuadro 1**  
**Distribución de la población de las empresas evaluadas**

Empresa	Número		Personal Operativo	Hombres	Mujeres
	Total de empleados	Personal administrativo			
A	285	31	254	248	37
B	43	6	37	8	35
C	174	129	45	116	58
D	1044	49	995	997	47
E	286	47	239	228	58

**Fuente:** Elaboración propia 2016.

Para la determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula de poblaciones finitas, respaldada en la siguiente expresión, según Suarez (2012, p.139):

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la Población (número total de empleados de la empresa en el momento de estudio)

P= Probabilidad de éxito, valor estimado es de 0.50.

q= Probabilidad de no éxito 0,50.

Z<sup>2</sup>= Nivel de confianza, dato utilizado 95% correspondiente a 1.96

e= Límite aceptable de error muestral 5%.

En las cinco empresas seleccionadas sujetas de estudio, se obtuvieron las siguientes muestras:

**Cuadro 2**  
**Muestra poblacional de las empresas evaluadas**

<b>Empresa</b>	<b>Muestra</b>
A	164
B	39
C	120
D	281
E	164

**Fuente:** Elaboración propia 2016.

Para el trabajo de recolección de información se consideró el proporcional de la muestra seleccionada en la variable ocupacional y género.

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos el cuestionario, mecanismos que facilitaron el diagnóstico de la gestión de sistema de seguridad y salud ocupacional, que por su vulnerabilidad el cuestionario y los baremos respectivos de cada esfera macro ergonómica (organizacional, mental, ambiental, física y tecnológica), fueron validados por expertos y transportadas al check list de la guía técnica chilena, En cuanto a la confiabilidad del instrumento considero lo expresado por Hernández (1991, p. 417)“en una investigación se determinará si los ítems miden realmente la

variable, dimensiones e indicadores objeto de estudio, a través de la aplicación de una prueba piloto a una muestra representativa" de diez (10) miembros de la organización que no participará en la investigación, a cuyos resultados se aplicó el índice estadístico del coeficiente Alfa de Cronbach de acuerdo a Commines y Zeller (1979, pp. 44-45) a través de la siguiente fórmula:

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K = Número de Ítems

S<sub>i</sub><sup>2</sup> = Varianza de los puntajes de cada ítems

S<sub>t</sub><sup>2</sup> = Varianza de los puntajes totales

El nivel de confiabilidad a través de esta fórmula en las empresas sujetas de estudio en promedio se centró en 0.95 que representa 95% de confiabilidad.

Las herramientas para la tabulación de datos usadas en esta investigación son el epi -info y el spss.

Para conocer las tendencias de fiabilidad y nivel de accidentes e incidentes se utilizó las fórmulas utilizadas por experiencia por COLMENA (2010):

Índice de frecuencia

$$IF = \frac{\# \text{ Lesiones} * 200.000}{\# \text{ H H / M trabajadas}}$$

Dónde:

# Lesiones: Número de accidentes y enfermedades profesionales u ocupacionales que requieran atención médica, en el período.

# H H/M trabajadas: Total de horas hombre/mujer trabajadas en la organización en determinado período anual.

Índice de gravedad (IG)

$$IG = \frac{\# \text{ Días perdidos} * 200.000}{\# \text{ H H / M trabajadas}}$$



Dónde:

# Días perdidos: Tiempo perdido por las lesiones (días de cargo según la tabla, más los días actuales de ausentismo en los casos de incapacidad temporal).

# H H/M trabajadas: Total de horas hombre/mujer trabajadas en la organización en determinado período (anual).

Tasa de riesgo (TR)

$$TR = \frac{\# \text{ días perdidos}}{\# \text{ lesiones}} \quad \text{ó en su lugar} \quad TR = \frac{IG}{IF}$$

Dónde:

IG: Índice de gravedad

IF: Índice de frecuencia

Índice de eficacia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (IEF)

$$IEF = \frac{\text{No elementos auditados integrados / implantados}}{\text{No total elementos aplicables}} * 100\%$$

80% es lo óptimo considerado como "SATISFACTORIO".

Para la medición del impacto que generan los resultados de la gestión del SSO, sobre la inversión y su evaluación financiera, se utilizó la variación de los índices de productividad, el valor añadido del capital humano VACH, el rendimiento de la inversión del capital humano ROICH y el índice financiero del rubro del gasto en el sistema de seguridad ocupacional en función de los gastos totales y de los ingresos.

Según Jac Fitz-Enz. (2007), las fórmulas que permiten su medición son:

$$VACH = \frac{\text{Ingresos} - (\text{total de gastos} - \text{pagos y beneficios a trabajadores})}{\text{Número de empleados equivalentes FTE}}$$

$$ROICH = \frac{\text{Ingresos} - (\text{Gastos} - \text{CCH})}{\text{Costo Capital Humano}}$$

Para impacto social se tomó en cuenta la calidad de vida del trabajador en función a la prevención y mantenimiento de su salud, considerándose las variables beneficios sociales en medicina preventiva y curativa versus los sueldos totales del recurso humano de la organización.

Y por último la técnica que se utilizó para la propuesta de simuladores, es el uso de indicadores financieros en escenarios basados en lineamientos legales en distintos escenarios de riesgo.

## 5. Resultados

En este estudio se pudo evidenciar que los niveles de accidentes e incidentes en las organizaciones en sus distintas áreas tanto operativas como administrativas, son crecientes, lógicamente que en la operativa es mayor el riesgo, pero en base a estos datos, se confirma que es trascendental dedicar recursos a la gestión de los sistemas de seguridad y salud ocupacional que permita prevenir y minimizar riesgos. Estos datos registran una afectación directa por default en la productividad, desempeño, índice de frecuencias, gravedad e indicadores financieros de la organización.

**Cuadro 3**

**Registro de accidentes e incidentes (Empresas ecuatorianas sujetas de estudio)  
 Año 2014-2015**

Empresa	REGISTRO	REGISTRO	REGISTRO	REGISTRO
	ACCIDENTES	ACCIDENTES	INCIDENTES	INCIDENTES
	ÁREA OPERATIVA EN BASE AL TOTAL DE EMPLEADOS	ÁREA OPERATIVA EN BASE AL TOTAL DE EMPLEADOS	ÁREA ADMINISTRATIVA EN BASE AL TOTAL DE EMPLEADOS	ÁREA ADMINISTRATIVA EN BASE AL TOTAL DE EMPLEADOS
	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2014	AÑO 2015
A	4,34%	5,21%	1,01%	1,76%
B	6,21%	6,90%	3,01%	3,87%
C	2,86%	3,21%	1,87%	1,98%
D	1,65%	2,01%	0,98%	1,11%
E	3,87%	3,99%	0,82%	0,96%

**Fuente:** Elaboración propia 2016.

En referencia con las normativas legales tenemos que las empresas legalmente constituidas necesitan cumplir parámetros

de medición y control del SSO, a través de una auditoría que en el Ecuador se cumple a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, mediante el Sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo (SART), en promedio las empresas analizadas se obtienen las siguientes tendencias.

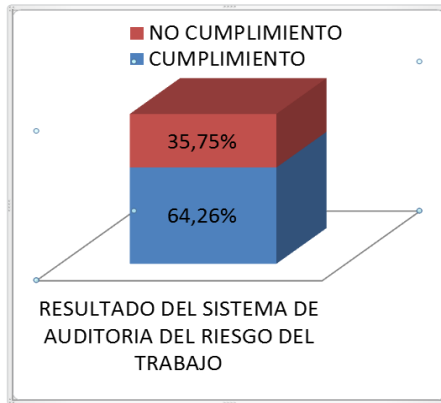


Gráfico 1. Cumplimiento de SART - Empresas analizadas.

Fuente: Elaboración propia.

Como resultado obtenido del análisis de las esferas de macroergonomía se evidenció que la esfera mental es la más crítica, provocada básicamente por presión en las funciones laborales, ausencia de toma de conciencia del uso de elementos de protección, conduciendo esta situación a enfermedades como el estrés y sobre todo siendo un elemento básico para la generación de accidentes e incidentes laborales, afectando de manera directa a la rentabilidad financiera de la empresa.

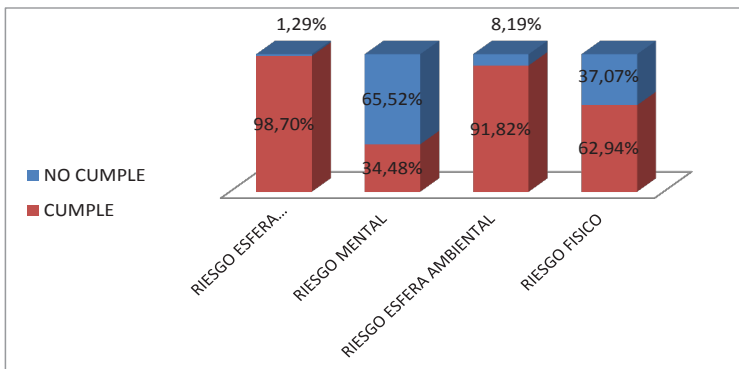


Gráfico 2. Medición de las esferas macroergonómicas. Fuente: Elaboración propia

En el análisis del VACH, tenemos que existe una variación negativa, que aunque la empresa invierta más en el recurso humano, no lo está realizando de manera efectiva en el parámetro de mayor incidencia que es la esfera mental y, en consecuencia el ROICH que mide el aporte por trabajador en términos monetarios a la rentabilidad de la empresa, tiene una tendencia decreciente debido a que como los accidentes e incidentes crecen, las empresas pierden horas hombre de trabajo y además deben incurrir en gastos no previstos.

Desde el punto de vista financiero, en cuanto al rubro de gastos en SSO versus el gasto total de empresa, éstos representan un promedio de 2,1%, evidenciándose una falta de prioridad, más aún, considerándose que si existen fallos en las normativas se puede incurrir en grandes pérdidas, para lo cual es necesario que cada empresa, sea cual sea su ámbito económico o geográfico, debe contar con un simulador que le permita conocer cuantitativamente bajo diferentes escenarios los riesgos a los que se debe enfrentar, tomando como base cumplimientos y no cumplimientos legales, para lo cual se presenta como ejemplo un simulador propuesto a una de las empresas sujetas de análisis considerando la normativa ecuatoriana. En esta imagen se visualiza el caso cuando un trabajador a consecuencia de un accidente pierde un miembro de las extremidades superiores, esto representa un costo para la empresa en dólares, como riesgo económico por la sanción incurrida.

**SIMULADOR DE MULTAS-SANCIONES E INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTES LABORALES "CEDAL 2015"**

Nombre: DERLIS SALAZAR

GENERO: FEMENINO # TRABAJADORES: 50

AFILIADO:  SI  NO

S.B.U.: 494

ACCIDENTE:  SI IN INTINERE GASTO MEDICO: 300

CONSECUENCIA: DISMINUCIÓN PERMANENTE

PERDIDA DE: PERDIDA DE UN DEDO

CUMPLE CON SUS: PERDIDA DE UNA MANO, PERDIDA DE UN ANTEBRAZO, PERDIDA DEL BRAZO, PERDIDA DE UN OJO, PERDIDA DE LOS DOS OJOS, PERDIDA DE LA PIERNA, PERDIDA DEL PIE

**Gráfico 3. Simulador de multas – sanciones e indemnizaciones.**

Fuente: Elaborado por equipo de investigadores.

**RESUMEN DE SANCIONES ECONÓMICAS**

No. SBU MULTADO	4	
# T NO AFILIADOS	1	
MULTA COD PENAL	\$ 1,416.00	PAGAR ANTES DE 48 HORAS
MULTA POR RESP PATRONAL	\$ 330.00	SANCIÓN EN ACCIDENTES
INDEMNIZACIÓN	\$ 24,897.60	POR TIPO DE ACCIDENTES
RENTA VITALICIA	NO APLICA	
<b>TOTAL A PAGAR POR EL EMPLEADOR</b>	<b>\$ 26,643.60</b>	

**Gráfico 4. Resumen de sanciones económicas.**

Fuente: Elaborado equipo de investigadores.

En referencia al impacto social, las organizaciones deben establecer indicadores de medición que les permita registrar contablemente y evaluar financieramente, a fin de cumplir también con su grado de responsabilidad, como bien lo menciona Casal

y otros (2007), "Igualmente las organizaciones y la contabilidad tienen que ver con la acción social, y ello se refiere al modelo matemático adecuado para la medición de dicha acción, ya que la naturaleza de la misma no es cualitativamente diferente a la de cualquier otro fenómeno" (p.2). Orientándose de esa manera que la evaluación a la gestión de salud ocupacional es un elemento que debe contemplarse en el balance social de las empresas.

## 6. Conclusiones

La investigación permitió reforzar que en las empresas es primordial mantener una gestión eficiente y continua en el sistema de seguridad y salud ocupacional, porque permite garantizar la calidad de vida de trabajador y de la empresa.

En los actuales momentos, la esfera mental dentro de un análisis macro ergonómico, es el de mayor incidencia, para lo que es necesario crear estrategias que permitan reducir estos factores, porque conduce a la generación de una de las enfermedades más frecuente como es el estrés.

El gasto que se destina en prevenir y mantener la salud del trabajador se la debe plantear como una inversión, porque en base a este rubro se puede lograr mejoras en la productividad y por ende en la rentabilidad.

Toda organización debe contar con herramientas que les permitan tener información, ya que en función a esto, pueden tomar decisiones asertivas, como en este caso se recomienda como herramienta para el diseño de estrategias financieras el uso de simuladores que permitan proyectar costos en distintos escenarios.

## 7. Referencias

- Atehortúa, H., Bustamante, R., Calderón, J., González, C., Valencia, J., & Zabala, W. (2005). *Gestión y auditoría de la calidad para organizaciones públicas*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Bestratén, M., & Salas Ollé, C. (2013). *Análisis costo beneficio en la acción preventiva (II): estrategias de medición*. Catalunya: Universidad Politécnica de Catalunya.
- Brito, Carlos, (2013), *Análisis de impacto social en proyectos de infraestructura*. Recuperado de: <http://www.fominevents.com/pppamericas/2013/upload/>

panelistas/2\_0GIFO

- Colmena. (2010). *Presentación indicadores de gestión en salud ocupacional*. Bogotá. Edición Formación en prevención y gestión integral de riesgo.
- Casal R, Peña A y Viloria N. (2007). *La contabilidad, la sociedad del conocimiento y la responsabilidad social de las organizaciones*. Actas XIII Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado 2016. [http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco\\_archivos/ponencias/Actas%20XIII/Trabajos%20Episte/casal2\\_la%20contabilidad\\_trabajo.pdf](http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/ponencias/Actas%20XIII/Trabajos%20Episte/casal2_la%20contabilidad_trabajo.pdf)
- Coronel, C., Morris, S., & Rob, P. (2011). *Bases de datos, diseño, implementación y administración*. México: Cengage Learning.
- Dolly, B. (2007). *Administración de servicios de alimentación. Calidad, nutrición y beneficios*. Colombia: Universidad de Antioquía.
- Fernández Espinoza, S. (2007). *Los proyectos de inversión; evaluación financiera*. Costa Rica: Tecnología de Costa Rica.
- Gitman, L., & Joehnk, M. (2005). *Fundamentos de inversión*. Madrid: Pearson Educación.
- González, M. (2010). *Impacto económico de los hoteles: aplicación en la ciudad de Sevilla*. Recuperado el 28 de Junio de 2015, de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/16098>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Jac Fitz- Enz (2007). *El ROI del Capital Humano*. España: Deusto S.A. Ediciones. 35-37.
- Llaneza, J. (2007). *Ergonomía y Psicología Aplicada*. España: Lex Nova.
- Martínez L., F., & Ruiz O., J. (2001). *Manual de gestión de riesgos sanitarios*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Mejía, C. (1998). *Indicadores de efectividad y eficacia*. Mexico. Documentos Planning, 328.
- Menéndez, F., Fernandez, F., Llaneza, F., Vásquez, I., Rodríguez, J., & Espeso, M. (2009). *Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales*. España: Lex nova.
- Ministerio de Relaciones laborales Ecuador. (27 de Septiembre de 2015). *Acerca de nosotros: Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-21-Se%C3%B1alizaci%C3%B3n.-Requisitos.pdf>
- Molinera, J. (2006). *Ausentismo Laboral*. España: Gráficar Marcar.



Muñoz, M., & De la Cuesta, M. (2010). *Dimensión Medioambiental de la RSC*. España: Gesbiblo.

Ogalla, F. (2005). *Sistema de gestión Una guía práctica*. España: Días de Santos. Publicación en el portal de la Organización Internacional del Trabajo. (2016). "Seguridad y salud en el trabajo" Recuperado en octubre 2016 <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

Sharpe A. (2003). *Fundamentos de Inversiones: Teoría y Práctica*. México: Pearson Educación.

Suarez M. (2012). *Interaprendizaje de probabilidades y estadística inferencial con Excel, winstats y graph*. Ecuador. Primera Edición, 139.

Torres O., (2005). *Enfoques para la medición del impacto de la Gestión del Capital Humano en los resultados de negocio*. Revista Científicas Uninorte, 176.

# *La experiencia en Latinoamérica en el ámbito de las pensiones y jubilaciones como parte del sistema de seguridad social*

Rivas T., Frank E.; Silva D., María F.

Recibido: 07-10-15 - Revisado: 25-10-15 - Aceptado: 18-02-16

Rivas T., Frank E.  
Abogado.  
Doctor en Ciencias Sociales.  
Universidad de Los Andes, Venezuela.  
frankrivas@ula.ve

Silva D., María F.  
Especialista en Derecho Mercantil.  
Universidad de Los Andes, Venezuela.  
maria.silva@ula.ve

Este artículo tiene como objetivo fundamental describir la experiencia latinoamericana con la seguridad social y específicamente de las pensiones en Venezuela, a través de algunos elementos estructurales, como las reformas jurídicas y políticas así como del entorno económico. La seguridad social es quizá la principal garantía con la que cuenta un ciudadano en su vida laboral y al retirarse de ella. Se utilizó la metodología documental descriptiva. Entre los hallazgos más importantes destacan algunos elementos como la hibridación de los sistemas, la variable demográfica, incremento de la informalidad laboral, desigualdad social, como factores condicionantes de la gestión pública de las pensiones. Con la breve descripción de la experiencia de algunos países latinoamericanos, se pretendió dar un esbozo del contexto que envuelve el futuro del sistema de pensiones en la región.

**Palabras clave:** Seguridad social, pensiones, Latinoamérica, sector informal.

**RESUMEN**

This article's main purpose is to describe the Latin American experience in social security and specifically retirement plans in Venezuela, through some structural elements, such as legal reforms and political and economic environment. Social security is perhaps the main guarantee that a citizen has in their working lives and to withdraw from it. A descriptive and documental methodology was used. Among the most important findings highlight some elements such as hybridization systems, demographic variable, increase in labor informality, social inequality as determinants of public management of pensions. With the brief description of the experience of some Latin American countries, it was intended to give an outline of the context surrounding the future of the pension system in the region.

**Keywords:** Social Security, pensions, Latin America, informal sector.

**ABSTRACT**

## 1. Introducción

Desde finales de la década de los ochenta en Latinoamérica, se comienza a desarrollar procesos de cambios y transformaciones en lo que compete a la seguridad social. Algunos países latinoamericanos han experimentado crisis económica producto de la deuda externa e interna; además, el propio sistema de seguridad social, ha traído como consecuencia mayor pobreza y exclusión social. Para Gabriel Martínez (2006), ex Secretario General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), el reto más grande para el sistema de pensiones en América Latina y el Caribe, entre otros aspectos, es la economía informal. Según, Martínez, algunos países tienen más del sesenta por ciento (60%) de trabajadores fuera del sistema de seguridad social y, aun cuando los trabajadores sí cotizan, en el mejor de los casos lo hacen la mitad de su vida laboral.

En este sentido, en América Latina y el Caribe hay mucha variabilidad y es importante comprender que la situación de cada país es relativamente independiente de la opción que se haya escogido para financiar el sistema (Bosch, 2013). Una manera resumida de explicar por qué la cobertura es tan baja en América Latina y el Caribe es que muy pocos trabajadores cotizan a un sistema de pensiones. La situación varía de país a país; sin embargo, un tema que también se debe tener claro para comprender el sistema de seguridad social es que sumado a que muy pocos trabajadores aportan, existe una variabilidad en términos de quiénes son los que lo hacen y la frecuencia de sus cotizaciones.

Seguramente, desde que se inició la crisis del Estado de Bienestar se ha ido constituyendo una seguridad social hacia la baja. Sucede de igual manera en los países desarrollados y se observa de modo más agudo entre los países del llamado Tercer Mundo. Ya son conocidas las deficiencias que han experimentado muchos ciudadanos con los sistemas de pensiones existentes. Un legítimo sistema de seguridad social desde un Estado de Justicia implica coherencia con políticas fiscales progresivas y no regresivas en la nación, “si la seguridad social se observa no desde el Estado de Bienestar social en declive, sino desde la puesta en práctica de un Estado de Justicia Social la tendencia general tendría que ser una política social centrada en la generación de empleo”. (Arrieta, 1998, p. 151).

Ahora bien, dado que el interés es estudiar la situación de esta garantía social ofrecida por algunos sistemas jurídicos latinoamericanos, y específicamente el caso de las pensiones y jubilaciones que en los últimos años han sido punto de evaluación gubernamental, se desarrolla una metodología de investigación documental descriptiva. Esta metodología es definida como el “estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza con apoyo principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y en general, el pensamiento de los autores (UPEL, 2010).

## **2. Marco teórico referencial de la investigación**

La reestructuración de la seguridad social bien sea de tipo estructural y/o institucional es un fenómeno que deviene de la globalización, y es sensible a las instituciones elementales del Estado. Todavía no está nada claro la relación entre la globalización y el trabajo remunerado. Pero, se tienen algunos datos que indican al menos tres tendencias: 1) que la concepción organizacional típica de la era industrial (horario fijo, especialización, fábrica, tiempo libre) se ha alterado; 2) que en nuestra época se abren múltiples opciones para el trabajo remunerado; 3) que de ser ciertas estas opciones, se derivan algunas consecuencias para la estabilidad política y para

la manera de organizar la relación entre gobernantes y gobernados (Romero C., 2001).

En este contexto Méndez (2004), expone un conjunto de factores considerados como causantes de los procesos de reforma llevados a cabo en varios países del mundo, principalmente en América Latina, entre los que destacan:

1. **Económicos y sociales.** En este grupo se incluyen los desequilibrios económicos, las elevadas tasas de inflación, la transnacionalización del capital, la eliminación de barreras al comercio mundial y los cambios en el mercado de trabajo que llevan consigo desempleo, informalidad laboral y flexibilidad en la relación laboral, todo lo cual produce un impacto gravísimo en los sistemas de protección social entre los que se encuentran: Disminución de la cobertura, exclusión social, elevación de costos, pérdida del poder adquisitivo de las prestaciones, entre otros.
2. **Administrativos y financieros.** Incorpora hechos relacionados con la revolución de las comunicaciones, tipo de sistemas y regímenes financieros aplicados, ausencia de reservas económicas, mala administración de recursos; mora en el cumplimiento de obligaciones y fraude y violación a normas jurídicas dispositivas de obligaciones y derechos.
3. **Demográficos y actuariales.** Se ubica en este grupo todo lo relacionado con la transición demográfica destacando el tema de la tendencia al envejecimiento de la población con sus secuelas de pasividad laboral, ausencia de contribución y mayores gastos en cuidado de la salud, lo que acarrea el planteamiento de disminuir beneficios e incrementar requisitos.
4. **Sociales e ideológicos.** Grupo que incluyen factores considerados subjetivos por cuanto están contaminados de apreciaciones personales fuertemente ideologizadas, como es el caso de la profundización de las desigualdades sociales (mayor pobreza, menor solidaridad, mayor exclusión social) y los ataques al intervencionismo estatal

Para entender estos cambios y dificultades, es necesario acotar cómo en la agenda mundial se han venido incorporando

algunos puntos, los cuales en el pasado, eran considerados de menor importancia, a éstos, se le da un valor fundamental a la incorporación de temas considerados previamente como ajenos al problema del poder, tales como ambiental, cultural y laboral. Agrega Lucena (2007), que lo laboral se refiere a las relaciones Estado-trabajadores-empresas en cuanto al mundo del trabajo, plantea ir al análisis de las políticas laborales, la seguridad social, el financiamiento de las pensiones, las relaciones entre los actores, el funcionamiento de los mecanismos de este campo todo esto en marco de una política social de Estado, tomando en cuenta las perspectivas que se avizoran y sus dimensiones nacionales e internacionales.

En este sentido, la política social ha sido definida desde varias perspectivas. Desde una perspectiva amplia Méndez (2004), define la política social como “el conjunto de decisiones y medidas de tipo legislativo, programático y administrativo, de carácter general o particular, definidas y ejecutadas por el Estado, orientadas al desarrollo multilateral tanto del individuo como de la sociedad globalmente considerada” (p. 154).

La definición contiene aspectos teóricos esenciales y factibles de ser operacionalizados en la práctica, en función de los fines del Estado, en su función social, a favor de los pobladores de un país como individualidad, y de la sociedad en general como colectivo, para lo cual debe apropiarse de los medios de tipo legislativo, programático y administrativo. Las medidas de tipo legislativa dan cuenta del marco legal, desde la Constitución y demás leyes, reglamentos, decretos y resoluciones, donde se enuncia la visión de un proyecto de país y una determinada concepción de Estado; las programáticas, se expresan en los diferentes planes programas, proyectos y acciones, dirigidas a cumplir los fines del Estado y la parte administrativa se corresponde con el marco institucional e instrumental, que va permitir el desarrollo de las acciones conducentes a la proporción de bienes y servicios a favor de un bienestar individual y colectivo.

## **2.1. Características de los sistemas de pensiones en Latinoamérica**

A finales del siglo XX surgieron numerosos debates referente a la profunda crisis por la que venía atravesando América Latina,

esta región se ha caracterizado por: Desequilibrios económicos, aumento del desempleo e inflación, aumento de la proporción de la población viviendo en condiciones de pobreza y marginalidad, mal funcionamiento y mal manejo de los recursos destinados a la política social, exclusión de los grupos menos favorecidos, entre otros aspectos. Siendo en parte las causas más relevantes que han puesto en tela de juicio a los regímenes de jubilaciones y pensiones provocando reformas contraponiendo lo colectivo y lo individual, lo público y lo privado.

En este contexto Mesa-Lago (2004), desarrolla la dimensión estructural de las reformas de las pensiones de la seguridad social como debate internacional. En Latinoamérica se han caracterizado las reformas de este tipo, con una experiencia acumulada de tres décadas, ejerciendo una influencia importante en otras regiones del mundo.

A continuación, en el cuadro 1, se caracterizan los sistemas:

**Cuadro 1**

**Características de los sistemas de pensiones de seguridad social públicos y privados**

Características	"Públicos"	"Privados"
<b>Contribución</b>	No definida	Definida
<b>Prestación</b>	Definida	No definida
<b>Régimen financiero</b>	Reparto o capitalización parcial colectiva (CPC)	Capitalización plena e individual (CPI)
<b>Administración</b>	Pública	Privada o múltiple

**Fuente:** Elaboración propia con base en los datos aportados por Mesa Lago (2004)

Se evidencia que en las dos últimas décadas del siglo XX y principios del Siglo XXI, en América Latina se han registrado diversas reformas de regímenes de jubilación y pensiones con objetivos, estrategias, estructuras y participación de los actores sociales muy similares a casi todos los países, independientemente de sus economías, tasas demográficas y avance tecnológicos, estas



condiciones han sido tomadas como prerrequisitos para alcanzar niveles más avanzados de desarrollo económico.

Para La Fundación Sol de Chile (2013), en cuanto a los modelos de reforma; no hay un modelo único y universal de reforma estructural de pensiones, en América Latina hay tres modelos generales diferentes (sustitutivo, paralelo y mixto), con considerable variedad en sus características, aún dentro de un mismo modelo.

En general, los países han adaptado la reforma a sus condiciones financieras, económicas, sociales, políticas y de seguridad social; pero algunos han copiado un supuesto modelo universal que no puede funcionar debido a la falta de elementos esenciales. Por tanto, no es correcto proponer un sólo modelo de reforma en la región. Las futuras reformas deberían estudiar cuidadosamente la experiencia de los otros (sus aciertos y fallas), antes de escoger un modelo general y adaptarlo a sus peculiaridades.

En siete de los nueve países que han implantado la reforma, todos los asegurados se han pasado al sistema privado (Bolivia y México) o la mayoría de ellos se ha cambiado. Estos cambios no han sido necesariamente el resultado de las bondades del sistema privado, sino también de la obligación de mudarse, restricciones impuestas a la libertad de elección del asegurado, leyes e incentivos para promover el traspaso, y el tiempo de operación de la reforma.

Las reformas de pensiones deben de intentar alcanzar un equilibrio óptimo entre la libertad de selección y otras metas como el cierre del sistema público y la necesidad de tomar la edad en consideración a efectos acumulativos (Bosh, 2013).

## **2.2. Cobertura de la fuerza laboral**

Ahora bien, el tema de la seguridad social, tras años de ser considerada como una formulación técnica, ha salido del discurso puramente económico y se ha convertido en un tema social. Gamarra (2014), explica que en este tema es necesario tomar en cuenta que la seguridad social nace en un momento muy especial en Europa, por medidas económicas y políticas como son los tributos. Es decir, fue posible pasar de un estado de necesidad como situación de riesgo de la población a un estado de bienestar a través de la seguridad social como sistema de protección contra

todos los riesgos. Esta constatación es fundamental para América Latina, en estas dos últimas décadas, ha tenido crecimiento económico pero no desarrollo expresándose en las desigualdades sociales.

En este sentido, las reformas de pensiones deberían incluir una meta de extender la cobertura, especialmente a grupos difíciles de incorporar (por ejemplo, trabajadores por cuenta propia, economía informal, entre otros), así como considerar la viabilidad financiera de otorgar pensiones asistenciales. Los altos costos fiscales de la reforma deberían balancearse con la necesidad de recursos para la protección social de los grupos de bajo ingreso. Las crisis económicas han afectado adversamente al rendimiento, así el rendimiento histórico promedio de Argentina y Chile hasta la mitad de la década de los noventa fue muy superior al rendimiento promedio posterior. Las oscilaciones del rendimiento envuelven un riesgo para los asegurados y pueden tener un impacto adverso en el monto de su pensión.

En este orden de ideas, Bosch en “Mejores pensiones, mejores trabajos: hacia la cobertura universal en América Latina y el Caribe” (2013), expone que en la región conviven una rica variedad de sistemas. Antes de las grandes reformas de los años noventa, todos los países tenían sistemas de beneficios definidos en mayor o menor medida financiados. Luego de la reforma chilena de 1981, nueve países más pasaron a sistemas de contribución definida. Sin embargo, los sistemas de beneficio definido aún persisten, incluso en los países donde se reformaron.

Así pues, se tiene que en Chile, El Salvador, México y República Dominicana siguen existiendo de manera transitoria hasta su desaparición. En Colombia y Perú conviven de manera paralela (y permanente) con los sistemas de contribución definida, de tal forma que los trabajadores pueden elegir uno u otro. Y finalmente en Costa Rica, Panamá y Uruguay, están integrados con los sistemas de contribución definida, de tal modo que las pensiones que otorgan estos países son una combinación de beneficios derivados de ambos sistemas

En este sentido, el quid de la reforma del sistema de seguridad social de algunos de los países que componen a América Latina, apunta Mesa Lago (2004), deben redefinir el modelo de pensiones

a partir de los modelos básicos, esto es: En primer lugar, tomar en cuenta de manera diferenciada a los grupos de la población que no se han integrado al sector formal y en segundo lugar, considerar a los grupos de ciudadanos que pueden quedar desfavorecidos y desprotegidos por una decisión equivocada en la postura oficial del Estado.

Esto ha representado un gran desafío porque las desigualdades sociales han crecido y las políticas del subsidio en algunos países que han girado a la izquierda del espectro político como Venezuela mantienen una seguridad social a la baja por enfrentar el problema de una economía inflacionaria, además, producto de la crisis del Estado rentista, dejando al descubierto las fallas y deficiencias de la seguridad social como una tendencia generalizada en Latinoamérica. No obstante, en la actualidad se debe reconocer la creación de leyes de carácter eminentemente social que poco a poco tienden a mejorar el sistema de pensiones.

En concordancia con lo anterior, Venezuela posee el Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y otras Categorías de Personas que tiene por objeto garantizarles atención integral, a fin de mejorar y mantener su calidad de vida y bienestar social bajo el principio de respeto a la dignidad humana. También, garantizar a las personas contribuyentes, las prestaciones dinerarias que les correspondan, de acuerdo con las contingencias amparadas por este Régimen y conforme a los términos, condiciones y alcances previstos en la Ley Orgánica de Seguridad Social y las demás leyes que las regulan.

En este contexto, se puede afirmar que La Constitución venezolana de 1999, es garante de esos derechos, recogiendo todos los elementos que un sistema de previsión social debe tener, además como servicio público y obligación del Estado. Es extensiva a todos los venezolanos, abarca todos los ámbitos de la protección social, todos deben participar en su financiamiento aunque la no contribución no implica la exclusión, es único, sin sistemas paralelos, entre otras cosas más. Bajo este enfoque, todos los venezolanos, sin excepción, tienen la garantía de salud, vivienda, vejez, empleo y desempleo, viudedad, maternidad y paternidad. Entre las misiones más importantes y vinculadas al tema de las personas adultas mayores se encuentra Gran Misión

En Amor Mayor Venezuela, la cual surge por Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley como se indica seguidamente.

## Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Gran Misión En Amor Mayor Venezuela

La misión Amor Mayor Venezuela, es una política del gobierno, creada a través del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley N<sup>o</sup> 8694, según Gaceta Oficial N<sup>o</sup> 39819, año CXXXIX, mes III, del 13 de diciembre del 2011, con la finalidad de asegurar la máxima protección, inclusión, igualdad, respeto, solidaridad y justicia social para las personas adultas mayores, especialmente para quienes viven en hogares cuyos ingresos son inferiores al salario mínimo nacional (art 1, Decreto 8694).

Su ámbito de aplicación es en todo el territorio nacional; cuyos beneficiarios son las mujeres adultas mayores a partir de los 55 años de edad y hombres adultos mayores a partir de 60 años de edad. Se establece un régimen especial para la asignación de pensión de vejez, igual al salario mínimo nacional. Igualmente la misión Amor Mayor contempla una serie de programas a favor de las personas adultas mayores; entre otros: de distribución de alimentos, medicinas, bienes o servicios, recreativos y turísticos.

**Cuadro 2**

**Sinopsis de los decretos y programas excepcionales y temporales para proporcionar prestaciones económicas a la población adulta mayor**

Decretos y programas excepcionales y temporales para proporcionar prestaciones económicas a la población adulta mayor, por el IVSS			
Decreto o Programa	Fecha	Prestación-Cobertura	Requisitos e institución responsable
N <sup>o</sup> 4.269 Programa excepcional y temporal	10-02-2006	Pensión de vejez Mujeres de 55 años de edad y hombres de 60 años de edad	Tener acreditadas 700 cotizaciones, para la fecha de vigencia del decreto. El Estado asume el número de cotizaciones restantes, hasta 750
N <sup>o</sup> 7.401 Programa excepcional y temporal	Redición Decreto N <sup>o</sup> 4.269 30-04-2010. Vigencia del 01-05-2010 hasta el 31-12-2010 Duración 7 meses	Pensión de vejez Personas aseguradas, mujeres con 55 o más años de edad y hombres con 60 o más años de edad	Con 700 cotizaciones acumuladas, o entre 1 y 749, podrán solicitar la pensión de vejez. Personas aseguradas, hombres con 60 o más años de edad y mujeres con 55 o más años de edad, con 700 cotizaciones acumuladas, o entre una (1) y setecientos cuarenta y nueve (749) cotizaciones semanales

<p><b>Decreto N° 5.370</b>  <b>Programa excepcional y temporal</b></p>	<p>Febrero del año 2007</p>	<p>Pensión de vejez                      Cincuenta mil (50.000) mujeres mayores de sesenta y cinco (65) años de edad, venezolanas radicadas en el territorio nacional o extranjeras con residencia ininterrumpida en el país por un lapso no menor de diez (10) años.</p>	<p>Mujeres dedicadas a los oficios del hogar; desprovistas de atención y protección familiar; carentes de vivienda propia; con impedimento físico limitante de su actividad cotidiana; dependiente económicamente de otra persona; sostén del hogar y con personas bajo su dependencia.                      Que no perciban pensión, jubilación u otra asignación económica de carácter público o privado.</p>
<p><b>Decreto N° 5.316</b>  <b>Programa excepcional y temporal</b></p>	<p>Abril del 2007</p>	<p>Asignación pecuniaria periódica igual al sesenta por ciento (60%) del salario mínimo urbano vigente.                      Cien mil (100.000) personas venezolanas o extranjeras, mayores de setenta (70) años de edad, que residan en el territorio nacional</p>	<p>Personas que se encuentren en algunos de los siguientes estados de necesidad: desamparo familiar; carencia de medios de subsistencia; carencia de habitación; discapacidad diagnosticada; dependencia familiar; ser jefe o jefa de familia en estado de necesidad                      Las responsabilidades de registros y calificación se le asignaron al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y el de Participación y Protección Social.</p>
<p><b>Decreto 7.402</b></p>	<p>30 de abril de 2010</p>	<p>Pensión de vejez veinte mil (20.000) campesinos y campesinas, pescadores y pescadoras que hubieran cumplido sesenta (60) años de edad en el caso de los hombres y cincuenta y caso de las mujeres.</p>	<p>La responsabilidad de identificación y la información correspondiente a los campesinos y pescadores beneficiarios, se le asignó al Ministerio del Poder Popular para la Agricultura y Tierras</p>
<p><b>Decreto N° 8694 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Gran Misión En Amor Mayor Venezuela</b></p>	<p>13 de diciembre del 2011</p>	<p>Asignación de pensión de vejez, igual al salario mínimo nacional.                      Programas: distribución de alimentos, medicinas, bienes o servicios, recreativos y turísticos.                      Su ámbito de aplicación es en todo el territorio nacional; cuyos beneficiarios son las mujeres adultas mayores a partir de los 55 años de edad y hombres adultos mayores a partir de 60 años de edad</p>	<p>La responsabilidad de la transferencia económica le corresponde al IVSS Adscripción a la vice Ministerio de la Suprema Felicidad</p>
<p><b>N° Decreto N° 6.660</b></p>	<p>30 de marzo de 2009</p>	<p>Pensiones de vejez que otorga el seguro social se homologan al salario mínimo</p>	<p>Institución responsable el IVSS</p>

Fuente: elaboración propia a partir de los diversos instrumentos jurídicos y análisis hecho por Rojas

La sinopsis de los decretos y programas excepcionales y temporales para proporcionar prestaciones económicas a la población adulta mayor, permite apreciar los avances, retrocesos y contradicciones jurídicas en materia de protección social a las personas adultas mayores.

En cuanto a las pensiones contempladas por la previsión social, de tipo contributivas otorgadas por el seguro social se suman las de tipo asistenciales, no contributivas, con cobertura nacional, estatal o regional y municipal o local, cuya representatividad institucional, está bajo la direccionalidad del Instituto Nacional de los Servicios Sociales (INASS), organismo que regula el Régimen Prestacional del Adulto Mayor y otras Categorías de Personas. Desde el año 2007 y en especial en el año 2011 con la creación de la Gran Misión en Amor Mayor el Estado venezolano ha venido implantando algunas medidas de carácter social que les ha permitido a la población no cotizante al seguro social optar por la pensión de vejez y otros beneficios a través de este régimen pensional contributivo, que debió asumirse a través del INASS; y esto es lo que ha hecho que aumente el número de pensionados que reporta el IVSS.

A juicio de Méndez (2012), la coexistencia de ambos régimen (pensiones contributivas y no contributiva) es positiva, pero su desenvolvimiento sin criterio técnico alguno y sin disponibilidad financieras para honrar compromisos presentes y futuros, a la sola expensa de la renta petrolera, puede constituirse "(...) en un polvorín que puede estallar en el momento menos pensado" (p. 117). Obviamente, no se critica el hecho de que se haya incorporado a la seguridad social un amplio contingente de personas que al llegar a determinada edad, haya cotizado o no, requiera de una pensión, ya que eso constituye un derecho inalienable de todo ser humano, y es deber del Estado extender la cobertura de la

seguridad social a toda la población sin discriminación alguna. “La esencia del asunto radica en el hecho de que, una política de tal naturaleza requiere y exige de sus promotores el establecimiento de criterios técnicos y sobre todo de la constitución de fondos de financiamiento cuyas fuentes puedan ser fiscales, de contribución directa o no, o ambas, como precondition de sustentabilidad y permanencia en el tiempo” (Rojas, 2016, p.121).

En el contexto regional, los obstáculos se extienden, para la Fundación Sol del Estado Chileno (2013), si una persona no cuenta con una pensión suficiente para llevar a cabo una vida normal que le permita participar activamente de la vida política, social y cultural o si el monto de esa pensión depende completamente del desempeño que tuvo en el mercado a lo largo de su vida, a esta persona el Estado no le está asegurando su ciudadanía.

Sin embargo, a pesar de que para las políticas públicas la seguridad social constituye un pilar fundamental de la acción del Estado, la situación de la seguridad social deja mucho que desear, ya que se ha mantenido el crecimiento del sector informal y el estancamiento del mercado laboral. Por tanto, se considera incuestionable desarrollar revisiones críticas del sistema de pensiones en estos tiempos, aunque resulte un trabajo arduo porque en el estudio de los fenómenos sociales es el devenir del tiempo que indica el éxito o fracaso de una determinada política social.

A continuación, según lo expuesto por Mesa Lago (2004), en La Revista Nueva Sociedad, se resume la experiencia sobre las pensiones y jubilaciones en Latinoamérica:



**Cuadro 3**  
**Características del sistema de pensiones en América Latina para el 2003**

Modelo	País y fecha de inicio	Sistema	Contribución	Prestación	Régimen Financiero	Administración
<b>Sustitutivo</b>	Chile mayo 1981 Bolivia: mayo 1997 México: sept. 1997 El Salvador: mayo 1998 Nicaragua: 2003 Rep. Dominicana: mayo 2003	Privado	Definida	No definida	CPI	Privada
<b>Paralelo</b>	Perú: junio 1993 Colombia: abril 1994	Público o privado	No definida definida	Definida No definida	Reparto CPI	Pública Privada  Pública
<b>Mixto</b>	Argentina: junio 1994 Uruguay: abril 1996 Costa Rica: mayo 2001 Ecuador: enero 2003	Público y privado	No definida  Definida	Definida  No definida	Reparto  CPI	Pública  Múltiple

**Fuente:** Elaboración propia con base en los datos aportados por Mesa Lago (2004)

En resumen, y desde esta óptica y atendiendo a las convicciones políticas de cada Estado, algunos de los países de la región han establecido tres modelos distintos de seguridad: A. El chileno: (seguido por México, Bolivia, El Salvador, y Nicaragua), donde el carácter privado de la seguridad social se impone sobre lo público. B. El colombiano y el peruano que mantiene paralelamente la existencia del sistema de reparto y el de ahorro individual para que cada quien opte por el que considere conveniente. C. El uruguayo (seguido por Argentina y Costa Rica) que combina ambas modalidades y se le denomina "sistema mixto".

La experiencia de Latinoamérica (con ciertos matices, por ejemplo en Brasil), con la transmisión intergeneracional de la pobreza y la relación existente entre otras distintas variables

como fiscalidad, inflación, demografía, y pensiones, para prevenir las crisis en los sistemas de pensiones, radica en que si por ejemplo, el porcentaje de pasivos supera un determinado índice, pueden incidir sobre las pensiones, si la inflación sube, influye sobre el rendimiento del fondo de pensiones. La fiscalidad debe mantenerse como proveedora de recursos económicos al sistema público de prestaciones sociales y cualquier incremento o reducción debe traducirse en una modificación de los derechos sociales (Rivas y Villasmil, 2015, p. 173).

Ahora bien, un comentario especial, merece el caso cubano, por los cambios experimentados en la seguridad social, según Pérez y Gutiérrez (2003), durante el período de 1990-2002, los beneficiarios se han incrementado en más de doscientos ochenta y nueve mil personas (289.000). De acuerdo a la tasa de crecimiento anual de los afiliados los crecimientos sostenidos son de tres por ciento (3%). Mientras que en la segunda mitad de la década los crecimientos son muy discretos, existiendo una tasa negativa en el año 1999, en el que no se incorporaron nuevos pensionados e incluso hubo bajas del sistema. En Cuba la situación demográfica, así como las transformaciones sociales y económicas experimentadas en los últimos años de los noventa (siglo XX), han señalado nuevos caminos que debe trazar la seguridad social a fin de lograr una vida más plena e integrada a la sociedad de todos los beneficiarios. A partir de lo anterior se recomienda a los especialistas encargados de diseñar las políticas de seguridad social tener muy en cuenta el comportamiento de estas variables.

El sistema de seguridad social cubano está siendo rediseñado para afrontar el reto de la transición demográfica, para esto se creó en el 2003 el Instituto Nacional de Seguridad Social, con el objetivo de prestarles una atención más personalizada al anciano jubilado. Las personas de 60 años y más en Cuba representan el catorce coma cinco por ciento (14,5%) del total de la población y se considera que para el año 2025 esta estructura se incrementará hasta veinticinco por ciento (25%). Esto constituye sin duda un

reto para el sistema de pensiones cubano (Álvarez, 2002).

Con la crisis económica de los años noventa y hasta la actualidad, el poder adquisitivo del peso cubano ha disminuido y los precios de productos y servicios se mantienen elevados para los ingresos percibidos. En adición, la tasa de cambio se mantiene alta (26:1) y la población se ve obligada a satisfacer algunas de sus necesidades básicas en diferentes mercados que venden tanto en moneda nacional como en divisa.

Sin embargo, en un contexto general para muchos trabajadores arribar a la edad de retiro constituye un momento de decisión acerca de la situación de sus futuros ingresos, pues tienen que decidirse entre su salario y la nueva fuente de ingresos proveniente de las pensiones. Esto muchas veces es un elemento clave para continuar en el puesto laboral, a veces esperando mejoras salariales que tributen una pensión de mayor cuantía.

La seguridad social es al mismo tiempo un programa de ahorro (forzoso) de cara a la jubilación, es decir, un programa de seguros, y un programa de redistribución (...). "Si, por otro lado, concebimos la seguridad social como un programa de redistribución, cabe suponer que la justicia dicta que reciban relativamente mayores pensiones los que se encuentran en peor situación; los pobres deberían recibir más de lo que hubieran aportado previamente" (Stiglitz, 1998, p. 372).

En este sentido, y con la intención de resumir las variantes que son predominantes en el estudio e implantación de un régimen de pensiones eficiente en Latinoamérica, se citan, según Mesa-Lago (2004), las once lecciones estructurales más importantes, con base en la experiencia latinoamericana.

Así se muestra a continuación en el Cuadro 4:

En suma, se puede apuntalar la complejidad que ha significado

**Cuadro 4**  
**Lecciones estructurales sobre pensiones en América Latina**

Lecciones	Reformas estructurales
<b>MODELOS DE REFORMA</b>	No hay un modelo único y universal de reforma estructural de pensiones. En América Latina hay tres modelos generales diferentes (sustitutivo, paralelo y mixto) con considerable variedad en sus características, aún dentro de un mismo modelo. En general, los países han ajustado la reforma a sus condiciones financieras, económicas, sociales, políticas y de seguridad social; pero algunos han copiado un supuesto modelo universal que no puede funcionar debido a la falta de elementos esenciales. Por tanto, no es correcto proponer un sólo modelo de reforma en la región. Las futuras reformas deberían estudiar cuidadosamente la experiencia de los otros (sus aciertos y fallas), antes de escoger un modelo general y adaptarlo a sus peculiaridades.
<b>LIBERTAD DE ELECCIÓN Y CAMBIO AL SISTEMA PRIVADO</b>	En siete de los nueve países que han implantado la reforma, o bien todos los asegurados se han pasado al sistema privado (Bolivia y México) o la mayoría de ellos se ha cambiado. Estos cambios no han sido necesariamente el resultado de las bondades del sistema privado, sino 3 también de la obligación de mudarse, restricciones impuestas a la libertad de elección del asegurado, normas legal e incentivo para promover el traspaso, y el tiempo de operación de la reforma. Las reformas de pensiones deben de intentar alcanzar un equilibrio óptimo entre la libertad de selección y otras metas como el cierre del sistema público y la necesidad de tomar la edad en consideración a efectos acumulativos.
<b>COBERTURA DE LA FUERZA LABORAL</b>	Aunque las comparaciones antes y después de la reforma son imposibles o muy difíciles, los estimados basados en los afiliados indican un incremento de la cobertura en cuatro países (en Chile se observa una reducción con base en contribuyentes activos), estancamiento en dos y reducción en dos. Pero basado en los contribuyentes activos, la cobertura disminuye a la mitad, comparado con la cobertura basada en afiliados. En los últimos 20 años, América Latina ha experimentado una creciente informalidad de la fuerza laboral, que se está agravando con la transformación del mercado de trabajo (flexibilización laboral) como efecto de la globalización y la creciente competencia mundial. La seguridad social no se ha ajustado a esos procesos y debe hacerlo, porque probablemente continuarán y afectarán negativamente a la cobertura. Las reformas de pensiones deberían incluir una meta de extender la cobertura, especialmente a grupos difíciles de incorporar (por ejemplo, trabajadores por cuenta propia), así como considerar la viabilidad financiera de otorgar pensiones asistenciales. Los altos costos fiscales de la reforma deberían balancearse con la necesidad de recursos para la protección social de los grupos pobre y de bajo ingreso.
<b>PAGO DE CONTRIBUCIONES</b>	La propiedad de la cuenta individual y la relación estrecha entre la contribución y el nivel de la pensión, no han resuelto los problemas de evasión y mora. De hecho, en siete países aproximadamente la mitad de los afiliados no son contribuyentes activos, una proporción que cae a una tercera parte en Argentina. La mayoría de las reformas ha eliminado o reducido la contribución del empleador y aumentado la del trabajador, lo cual puede generar desincentivos para el cumplimiento. <i>Se necesita más investigación sobre las causas de éste y para diseñar remedios adecuados, pero las reformas de pensiones deben evaluar con cuidado la eliminación o reducción de la contribución patronal para evitar aumentar el peso financiero sobre los asegurados (o el costo fiscal) y sus efectos adversos.</i>
<b>COMPETENCIA</b>	Para que funcione la competencia se requiere que haya un número adecuado de administradoras, pero esto depende del tamaño del mercado de asegurados. Los países más grandes que tienen muchos asegurados (México y Argentina) son los que tienen más administradoras; por lo contrario, en los países pequeños con pocos asegurados (Bolivia y El Salvador), sólo operan dos administradoras. El gobierno de Bolivia dividió entre dos administradoras a todos los asegurados, con base en su domicilio, y no se permitieron cambios entre las dos hasta fines de 2002, por lo que no ha habido competencia. Inicialmente las administradoras proliferan, pero más tarde se fusionan y su número se reduce. Aun en

	<p>los países que hay un número adecuado de administradoras, existe una alta concentración de asegurados en las tres mayores y la tendencia es creciente. Donde existen sólo administradoras privadas hay también mayor concentración que donde hay administradoras de naturaleza múltiple. <i>Los países pequeños deberían tener cuidado en copiar mecánicamente las reformas de países grandes ya que corren un alto riesgo de que no funcione la competencia.</i></p>
<p><b>COSTO ADMINISTRATIVO</b></p>	<p>El costo total toma entre 18% y 45% de la deducción total sobre el salario. La prima por invalidez y muerte es el componente menor del costo y ha tendido a descender (excepto en dos países), mientras que la comisión para administrar el programa de vejez es el componente mayor y se mantiene alta y no ha disminuido significativamente en la mayoría de los países. Las causas del alto costo administrativo son el mercadeo, la publicidad y las comisiones pagadas a los vendedores. La fijación del costo administrativo como un porcentaje del salario no crea incentivos para reducirlo y el Estado no ha querido o podido controlarlo.</p>
<p><b>ACUMULACIÓN DE CAPITAL Y AHORRO NACIONAL</b></p>	<p>La acumulación de capital ha sido notable pero varía en los nueve países de acuerdo con el tiempo de funcionamiento de la reforma y otros factores. En 2002 alcanzó 56% del PIB en Chile, el país con la reforma de más larga data (22 años), y de 5% a 16% en los otros países (1% en Costa Rica debido a que el sistema comenzó en 2001). Si la tendencia histórica continúa habrá un crecimiento del fondo y de su porcentaje respecto al PIB. Pero el impacto en el ahorro nacional debe ser medido anualmente substrayendo el costo fiscal a la acumulación de capital. Tres estudios sobre Chile, el único país que tiene un largo periodo para sustentar el análisis y cuya reforma ha sido una de las más exitosas, concluyen que el balance neto ha sido negativo (desahorro) en los primeros 16 años. <i>Estos resultados aconsejan no emprender la reforma de pensiones con el objetivo central de incrementar el ahorro nacional, otras deben ser sus metas.</i></p>
<p><b>COSTO FISCAL</b></p>	<p><i>El costo fiscal resulta de tres responsabilidades del Estado: el déficit del sistema público, el bono de reconocimiento y la pensión mínima;</i> además algunos países ofrecen garantías estatales adicionales. Existe una disyuntiva entre reducir el costo fiscal y el bienestar de los asegurados. El costo fiscal mayor ha ocurrido en Chile, que también tiene las condiciones más liberales en beneficio de los asegurados; por lo contrario el costo fiscal más bajo se ha registrado en Bolivia y Perú.</p>
<p><b>DESARROLLO DEL MERCADO DE CAPITALES Y DIVERSIFICACIÓN DE LA CARTERA</b></p>	<p>El estudio más serio hecho sobre Chile concluyó que la reforma de pensiones ha ayudado a que los mercados financieros sean más líquidos y maduros, así como que la evidencia empírica coincide con el supuesto de que la reforma ha contribuido al desarrollo del mercado financiero y una cartera más diversificada, pero advirtió que no existía prueba fehaciente de que la reforma fuese el factor decisivo. Existe aún poca diversificación de la cartera de inversión del fondo de pensiones.</p>
<p><b>RENDIMIENTO REAL DE LA INVERSIÓN</b></p>	<p>El rendimiento real anual promedio desde el inicio del sistema hasta fines de 2002 fue alto en Bolivia y Uruguay (17% y 15%), mediano en Argentina, Chile y México (10%) y en los otros países fluctuó entre 6% y 8%. Estas cifras son el rendimiento bruto, sin descontar el costo administrativo, por lo que el rendimiento neto es entre 0,2 y 2,4 puntos porcentuales inferior. Las crisis económicas han afectado adversamente al rendimiento, así el rendimiento histórico promedio de Argentina y Chile hasta la mitad de la década de los 90 fue muy superior al rendimiento promedio posterior. <i>Las oscilaciones del rendimiento envuelven un riesgo para los asegurados y pueden tener un impacto adverso en el monto de su pensión.</i></p>
<p><b>MONTO DE LA PENSIÓN E INEQUIDAD DE GÉNERO</b></p>	<p>La información comparativa del monto de la pensión promedio en los sistemas público y privado es muy escasa, no está al día y es contradictoria. La igualación de las edades de retiro del hombre y la mujer es un paso positivo para reducir las desigualdades por género, pero aún los sistemas privados de pensiones agravan dichas desigualdades comparadas con los sistemas públicos y deberían diseñar técnicas para corregirlas.</p>

**Fuente:** Elaboración propia con base en los datos aportados por Mesa Lago (2004)

en la región, la seguridad social tanto en la implantación como en la forma jurídica para hacer efectiva el establecimiento de una Ley que reúna todos los elementos indispensables que garanticen la eficiencia y efectividad de un sistema social de carácter universal y solidario. Se ha visto que se trata de un fenómeno complicado que ha estado presente en la evolución social del hombre y que se afianza como un derecho humano, que debe incluirse en la Carta Magna de los Estados con un ideal de justicia social, tomando en cuenta la diversidad de variables que condicionan su funcionamiento.

Aunado a esto, explica Gamarra Vilchez (2014), existen muchos estudios empíricos sobre la causas de la crisis actual de la seguridad social como estado de bienestar:

Específicamente sobre la desigualdad social, que es la causa principal, entre los cuales conviene destacar a Piketty, cuyo libro ha sido considerado, con razón, una revelación, porque advierte que estamos en una senda irreversible hacia los niveles de inequidad en la renta del siglo XIX; además, – según Piketty– tendemos hacia un *“capitalismo patrimonial”* (*“the past tends to devour the future”*) o a una segunda Belle Époque. (p. 14)

Para el precitado autor tres hechos sirven para entender por qué ha crecido la desigualdad a partir de la década del setenta y son hechos exógenos al sistema de la seguridad social, pero que originaron su crisis y cuestionamiento por algunos: 1) Las políticas gubernamentales a favor del capital; 2) El crecimiento de la actividad especulativa del capital financiero; 3) La concentración de la riqueza por parte del capital. Quizá, esto representa una redistribución equitativa de la riqueza, tema que se ha debatido desde 1970 como agenda política mundial.

### 3. Conclusiones

En suma, se puede apuntalar la complejidad que ha significado la seguridad social tanto en la implantación como en la forma jurídica para hacer efectiva la creación de una Ley que reúna todos los elementos indispensables que garanticen la eficiencia y

efectividad de políticas sociales de carácter universal y solidario. Se ha visto que se trata de un fenómeno complicado que ha estado presente en la evolución social del hombre y que se afianza como un derecho humano, que se debe incluir en la Carta Magna de los Estados con un ideal de justicia social.

En Venezuela particularmente, La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002) vigente, representa más que un texto jurídico, la encarnación de múltiples cambios, reformas y contrarreformas que han intentado proteger al ciudadano, tal parece que la tarea que asume el Estado venezolano, no es nada sencilla, si se tiene presente los efectos cáusticos de la inviabilidad económica, incremento de la burocracia, los cambios políticos e ideológicos, la confusión legislativa y hasta la corrupción que han conspirado negativamente para alcanzar el éxito en la meta propuesta, sobre todo porque son leyes de carácter nominativo que al momento de llevarla la práctica se hace inviable, porque la política económica no concuerda con la política del subsidio, anclada como lo es tradición en Venezuela a la renta petrolera.

Fundamentalmente en Latinoamérica, el aumento de la longevidad y la mejora de calidad de vida en algunos países, hace impostergable la reactivación del mercado laboral y el ajuste de las políticas económicas que propendan a mayores garantías en la edad de retiro de la laboral. Es cierto, que independientemente de los nuevos cotizantes a través de la creación de empleos formales, no se asegura en la administración de pensiones la cobertura y sostenibilidad. En la región latinoamericana la cuestión de las pensiones se ha convertido en una prebenda política, una bandera social que impacta en el electorado y sus reformas van a depender más de los intereses de algunos discursos populistas.

Se está cambiando la forma en que se relaciona el mercado de trabajo con las pensiones, las reformas estructurales y su relación con las variables como la fiscalidad, solidaridad y garantía universal patentadas sobre un hecho común que son las crecientes desigualdades sociales. Los ejemplos para mejorar esta situación en Latinoamérica, deberán ser de otras latitudes como Noruega y Suecia que tienen un avanzado sistema de seguridad social y la



calidad de vida puede medirse en torno a esta garantía.

También de la revisión teórica se evidencia como lo mencionó Gamarra Vilchez (2014), que los problemas centrales que enfrenta el seguro social en América Latina en cuanto a las insuficiencias como sistema contributivo y los intentos de un modelo privado son de insatisfacción de los afiliados y beneficiarios, simplemente porque dicho modelo no es adecuado en los términos como se viene implantando, especialmente por los problemas que se han señalado. Además, al no contar con seguridad social grandes sectores de la sociedad se encuentran en estado de necesidad y vulnerables a cualquier riesgo.

Finalmente, los factores de la población de tipo transversal deben insertarse en el cuadro general de la región para ver su relación con otros factores políticos, económicos, sociales e institucionales, dependientes todos ellos del rasgo distintivo por excelencia del Siglo XXI.

En el primer lustro del nuevo milenio, Latinoamérica está experimentando una transición múltiple —regímenes jurídicos, bloques de integración económicos, estructura social, mejora en la calidad de vida, incremento de la fiscalidad— que configurará el futuro en las próximas décadas.

#### 4. Referencias

- Álvarez, A. (2002). *Efectos redistributivos del gasto social en Venezuela: Análisis de su estructura y tendencia*. Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. España.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2012). *Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social*. Gaceta Oficial 37.600. Caracas, 30 de diciembre de 2002/2012
- Brewer-C., A. (1999). *La Constitución Nacional Bolivariana de Venezuela*. Caracas: Garay.
- Bosch, M. (2013). *Mejores pensiones, mejores trabajos: hacia la cobertura universal en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). New York, USA.
- Centro Internacional de Formación de la OIT y la Asociación Internacional de la Seguridad Social - AISS (1991). *¿Qué es el sistema de seguridad social?*. Disponibile en: [www.oit.org](http://www.oit.org).

[adultosmayores.org.ve/.../informaciones/66-ique-es-el-sistema-de-seguridad-soc...](http://adultosmayores.org.ve/.../informaciones/66-ique-es-el-sistema-de-seguridad-soc...)

- Fundación Sol (2014). Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/> (Consulta en línea, 21-03-2015)
- Gamarra, L. (2014). *La Seguridad Social del estado de necesidad al Estado de Bienestar*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, Perú.
- Méndez, A. (2012). *Tres momentos en el proceso de reforma de seguridad social en Venezuela*. En: Consideraciones sobre la seguridad social en Venezuela. UCV-Caracas.
- Mesa-Lago, C., Ulrich B., Hohnerlein E., Ossio L. y Simonovits A. (2013). *Re-reformas de sistemas de pensiones privatizadas en el mundo: estudio comparativo de Argentina, Bolivia, Chile y Hungría*. Revista Trabajo, N°10 julio-diciembre de 2013, tercera época.
- Mesa-Lago, Carmelo (2004). *La reforma de pensiones en América Latina. Modelos y características, mitos y desempeños*. Revista NUEVA SOCIEDAD (Separatas)
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2007). *Normas internacionales del trabajo por tema*. Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish> consultado (Consulta: Diciembre 12 de 2007).
- Rivas, F. y Villasmil, M. (2015). *La hora cero en la égida del régimen estatista de pensiones venezolano*. Revista Gaceta Laboral. Vol. 21, No. 2 (2015): 165 – 178. Universidad del Zulia (LUZ). Venezuela.
- Romero, C. (2001). *El factor trabajo como tema en la agenda global*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas-UCV. Caracas.
- Rojas, M. (2016). *Protección social a las personas adultas mayores en Venezuela*. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Comisión de Estudios de Postgrado, área de postgrado en Seguridad Social, doctorado en seguridad social. Caracas. Venezuela.
- Stiglitz, J. (1998). *La economía del sector público*. 2ª ed., Universitat Pompeu Fabra. Francia: Antoni Bosch Editor.

# El gobierno electrónico para Venezuela y sus implicaciones en el riesgo país

Rodríguez B., Germán G.

Recibido: 14-01-16 - Revisado: 18-04-16 - Aceptado: 21-07-16

Rodríguez B., Germán G.  
Licenciado en Contaduría Pública.  
Especialista en Finanzas.  
Magíster en Finanzas.  
Universidad de Los Andes, Venezuela.  
gguillermorb@yahoo.com

El presente artículo tiene como objetivo mostrar la utilidad del gobierno digital para el cálculo del riesgo país, garantizando información transparente, confiable y disponible a todos los actores, incluyendo los potenciales inversionistas extranjeros. A partir de los datos obtenidos en algunas publicaciones, se abordó el tema del gobierno electrónico y el impacto en el riesgo país en Venezuela, partiendo de los conceptos básicos y de algunos factores que inciden en la asignación de calificaciones otorgadas a los países por la Organización de Naciones Unidas (ONU), y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Se revisaron algunas metodologías utilizadas por instituciones encargadas de calificar el riesgo de las naciones. El principal hallazgo de la revisión permitió concluir con la importancia, para las naciones de avanzar en la construcción de un gobierno digital, que ponga a disposición de los interesados, toda la información requerida para el cálculo del riesgo país; y de esa manera poder acceder a fondos accesibles en los mercados internacionales.

**Palabras clave:** Gobierno electrónico, riesgo país.

**RESUMEN**

This article aims to show the usefulness of e-government for the calculation of country risk by ensuring transparent, reliable in data that is available to all stakeholders, including the potential foreign investors. Accordingly with information obtained in some journal and reports, the issue of e-government and its impact on country risk in Venezuela was approached, starting with the basics and followed by some factors affecting the assignment of rating granted to the countries of the United Nations Organization (UN) and the United Nations Development Program (UNDP). Some methodologies used by institutions responsible for rating the risk of nations were reviewed. The main finding of the review allows highlighting significance for nations to advance the construction of an e-government, which made available to interested parties, all information required for the calculation of country risk; and thereby affordable to access funds in international markets.

**Keywords:** e-government, Country risk.

**ABSTRACT**

## **1. Introducción**

En la actualidad el mundo está cada vez más interconectado, producto de la globalización, donde los avances en las tecnologías de información y comunicación, permite obtener información oportuna y confiable; que en el caso de las naciones, está establecido en el derecho a la transparencia acordado entre ellas. Por su parte, las economías son más dependientes de los flujos de capitales privados y de los recursos disponibles en los mercados financieros internacionales. Estos últimos, caracterizados por una alta vulnerabilidad y volatilidad, lo que obliga a quienes hacen uso de esos recursos a recurrir al uso de los análisis de riesgo e incertidumbre, con el propósito de evitar crisis inesperadas que pudieran traer como consecuencia pérdidas monetarias a las naciones, además de mostrar transparencia que atraiga a nuevos inversionistas.

En los últimos tiempos las investigaciones acerca del comportamiento de las finanzas entre naciones, ha venido avanzando considerablemente, sin embargo, el riesgo país en una economía como la de Venezuela, requiere de algunos análisis adicionales. Es por ello, que el propósito del siguiente estudio es abordar las implicaciones del riesgo país. Se buscará ampliar la comprensión de cómo un elevado riesgo soberano, influirá en las decisiones de inversión y por lo tanto reducirá los flujos de fondos que puedan orientarse a ese país, y como consecuencia la tasa de interés global podría incrementarse para compensar el riesgo implícito.

## **2. Situación de conflicto**

El análisis de las implicaciones del riesgo país permite ampliar la comprensión de cómo la transparencia y la senda para obtener información sobre la actividad pública son un derecho reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) por las Naciones Unidas, en la que los países se comprometen con los ciudadanos a garantizar dicho derecho.

Lo que ocurre en la realidad es que en muchos países, tanto el gobierno central, como los gobiernos locales tienen un enorme poder e influencia para transformar la manera en que los ciudadanos, empresas y organizaciones realizan sus actividades;

tanto en su relación con el gobierno como en otras relaciones, bien sean locales o internacionales. En este sentido, sí los países cuentan con un buen sistema de gobierno electrónico, este recurso se convierte en un catalizador que estimula a los ciudadanos y a las empresas de ese país, a que hagan un uso intensivo de los conceptos y las tecnologías involucradas en las versiones en línea de los servicios gubernamentales.

De vital importancia será el desarrollo de una estrategia continua y generalizada de gobierno electrónico con objetivos y beneficios claros que apunten a una mayor eficiencia, amplia participación ciudadana, transparencia, mejor control de los ingresos y egresos estatales, mejor interacción entre instituciones y agencias gubernamentales, y mayores posibilidades de inversión nacional y extranjera. Así, la disponibilidad de los datos automatizados de las actividades gubernamentales facilita y otorga confianza en su uso, cuando éstos son requeridos para calcular el riesgo país.

Por su parte, la determinación del riesgo país es un proceso complejo, que incluye el estudio de los factores, tanto cualitativos como cuantitativos, la elaboración de modelos matemáticos y la evaluación del proceso de la toma de decisiones de inversión. En particular, el cálculo del riesgo país asociado a los países emergentes depende primordialmente de factores de difícil medición. Sin embargo, al incorporar el gobierno digital se promueve la participación de los ciudadanos en labores de fiscalización y auditoria de los procesos que son ejecutados por los estados, ello facilita la transparencia de la gestión, y por ende la percepción de riesgo asociado a factores subjetivos.

En un mercado como el venezolano, el riesgo país se encuentra altamente relacionado con las decisiones de inversión, que descansa, por lo general, en valoraciones cualitativas y consensuadas de analistas, en virtud de existir poca información que evite la subjetividad en las estimaciones. Éstas se basan en expectativas que intentan anticiparse a la concreción de hechos negativos para la inversión y en factores asociados con la: credibilidad de las políticas económicas y de sus hacedores; información económica confiable y oportuna; experiencia crediticia del país y la percepción de estabilidad política del mismo.

En tal sentido Bravo, (2004) señala en su obra sobre metodologías

para el cálculo del costo de oportunidad de capital en sectores regulados y mercados emergentes que: cualquier variación de los ingresos o costos, derivados de una variable vinculada con el riesgo país, afecta la utilidad neta de la empresa, lo cual influye en su cotización. En la medida que la variación de los rendimientos esperados como consecuencia del riesgo asociado sean mayores, los accionistas exigirán retornos mayores.

Todos estos elementos influyen sobre las preferencias de los inversionistas, afectando sus decisiones de compra y venta, las cotizaciones de los bonos; lo que a su vez se refleja en la prima de riesgo o riesgo país. De allí que la determinación de las preferencias de los inversionistas en cuanto a la rentabilidad que estarían dispuestos a aceptar por asumir un mayor riesgo, es un proceso complejo, que involucra varios factores. Se pretende con este ensayo demostrar que un gobierno digital disminuye la percepción de riesgo al garantizar información transparente, confiable y disponible a todos los actores, incluyendo los potenciales inversionistas extranjeros.

## **2.1. Riesgo país**

Una de las herramientas para determinar el riesgo soberano o de una nación, se conoce como riesgo país, tal como lo indica Vásquez (2008) es el índice que ofrece información, en términos cuantitativos, sobre el riesgo que implica invertir en instrumentos representativos de deudas externas, emitidos por gobiernos de países emergentes o países en vías de desarrollo. Cabe destacar que el riesgo país está determinado por factores económicos, financieros y políticos. Hoy en día el riesgo país toma gran relevancia debido a la existencia de múltiples problemas de deuda externa de grandes, medianas y pequeñas naciones. Su cálculo es vital ya que está asociado con la probabilidad de que un país emisor de deuda sea incapaz de responder a sus compromisos de pago en los términos acordados.

Entre las fuentes de las que proviene el riesgo de incumplimiento de una obligación se encuentran las siguientes:

- Riesgo político: de acuerdo a Ross, Westerfield y Jaffe (2012), cuando existen motivos de preocupación respecto a una posible expropiación o nacionalización, o cambios de

valor que surge como consecuencia de actos políticos.

- Riesgo soberano: según Vásquez (2008), es el riesgo que surge cuando se opera directamente con el gobierno y las administraciones públicas de un determinado país.
- Riesgo de transferencia: según Vásquez (2008), se refiere a la posibilidad de que un deudor no pueda hacer frente a sus compromisos financieros, como consecuencia directa de restricciones oficiales que lo impidan.

## 2.2. Instituciones

Los inversores utilizan distintas entidades financieras las cuales califican el riesgo de los países y los publican, entre ellas se encuentran: Moody's, Estándar and Poor's, y JP Morgan. Diaz, Gallego y Pallicera (2008), señalan que JP Morgan es una entidad financiera estadounidense especializada en inversiones, que utiliza el índice Indicador de Bonos de Mercados Emergentes (EMBI) y tiene como base de comportamiento la deuda externa emitida por cada país. El EMBI mide el rendimiento de los bonos gubernamentales, es decir, mide el diferencial de los retornos financieros de la deuda pública del país emergente, respecto al rendimiento de los bonos del tesoro de Estados Unidos, los que son considerados libres de riesgo.

Para realizar la medición se utilizan los Bonos Brady, los cuales surgieron en 1.989 en un proceso de restructuración de deuda de países en desarrollo con bancos comerciales, en el marco de la crisis ocurrida en ese momento, iniciativa diseñada e impulsada por el secretario del tesoro de Estados Unidos, Nicholas Brady. Este diferencial o *spread* se expresa en puntos básicos (pb). Una medida de 100 pb significa que el país en cuestión estaría pagando un punto porcentual (1%) por encima del rendimiento de los bonos libres de riesgo. Los bonos más riesgosos pagan un interés más alto, por lo tanto el *spread* de estos bonos respecto a los bonos del Tesoro de Estados Unidos es mayor. Esto implica que el mayor rendimiento que tiene un bono riesgoso es la compensación por existir una probabilidad de incumplimiento.

Existen otras calificaciones de riesgo como el EMBI+, el cual fue introducido con el objetivo de cubrir otras necesidades de los inversores, mediante un índice de referencia más amplio que



el EMBI, ya que se incluyen bonos globales, emitidos por países soberanos en sustitución de los llamados Brady. El EMBI GLOBAL se está calculando desde el año 1999, se caracteriza por el uso de un proceso de selección en países diferentes y con instrumentos de menor liquidez. El EMBI GLOBAL define países de mercados emergentes, donde se incluyen el ingreso per cápita y la historia de restructuración de la deuda de cada país.

### **3. Metodología para el cálculo del riesgo país**

Todos los métodos utilizados por las diversas instituciones para el cálculo del riesgo país, se basan en los mismos fundamentos, ellos son regresiones sobre variables cuantitativas y cualitativas. Evidentemente la elección de las variables y la ponderación de cada una de ellas son subjetivas e imperfectas. Al analizar los bonos se observa una marcada diferencia en la tasa interna de retorno, de un Estado con nivel alto de riesgo país, en comparación con otro que no tenga esa calificación; ahora bien, cabe preguntarse: ¿a qué se debe la divergencia entre las tasas? La respuesta es que un Estado considerado como buen pagador y solvente, está prácticamente libre de riesgo cuando presta dinero a través de la emisión de bonos, y en consecuencia la tasa que pagan esos bonos es baja, o se aproxima a la tasa libre de riesgo que se utiliza como referencia. Por el contrario un Estado considerado menos solvente será calificado como riesgoso para prestarle dinero en la forma de bonos; la magnitud de ese riesgo se mide por la sobretasa que ha de pagar ese Estado respecto al Estado o país más solvente, esta tasa es específicamente la que se conoce como riesgo país.

Mientras más alto es el nivel de riesgo país, más vulnerable es su economía, algunos aspectos que impactan negativamente en su calificación son: las medidas excesivas de regulación al comercio internacional, tales como: prohibiciones a las exportaciones e importaciones, retenciones a los productos exportables y necesidad de mantener precios regulados o de referencia.

La percepción del riesgo país y la manera como esté se expresa, ha evolucionado de acuerdo al desarrollo de los mercados financieros internacionales, haciéndose más complejo en la medida en que los participantes del mercado adoptan nuevas formas de negociación, lo que ha traído como consecuencia que los instrumentos se hayan

ampliado y diversificado.

En el pasado la evaluación del riesgo país se fundamentaba básicamente en elementos financieros que determinaban la capacidad de pago de las naciones. Actualmente la óptica de los inversionistas va más allá de la simple evaluación de la capacidad de pagos, incorporan un mayor número de factores. En las decisiones de inversión presentes, juega un papel relevante el proceso de difusión y percepción de la información que proporciona el mercado, como elemento que contribuye de manera importante en la generación de confianza.

Factores como: nivel de déficit fiscal; turbulencias políticas; presiones políticas relacionadas con el gasto público; escaso crecimiento de la economía; alta disparidad en la relación ingreso/deuda; seguridad pública y condiciones económicas, sociales, políticas e incluso naturales y geográficas, tienen un impacto importante en el nivel de riesgo de un país.

En el caso del factor político, este posee un peso substancial en la determinación del riesgo país, Venezuela se encuentra en desventaja alejando a los inversionistas, ya que el hecho político ha invadido todos los aspectos de la vida nacional, condicionando la percepción de riesgo de los inversionistas; lo que ha generado condiciones de negociación en las cuales el país ha sido castigado con tasas sumamente elevadas. Dicha situación ha traído como consecuencia: flujos de fondos menores, tasa de interés global mayor, tipo de cambio real al alza, disminución de las perspectivas de crecimiento, distorsión de los precios, y presiones inflacionarias cada vez más elevadas.

Otra manera para la determinación del índice de riesgo país es la utilizada por *Euromoney*. En el proceso de valoración esta firma asigna ponderaciones a nueve factores de riesgo, distribuidos en tres categorías: la primera se enfoca en los indicadores analíticos; la segunda contiene las crediticias, asignando a los indicadores de deuda la siguiente escala: el menor valor recibe la ponderación más alta y el mayor valor recibe cero; en la tercera se encuentran los indicadores de mercado, relacionados básicamente con la banca, (ver cuadro No. 1). El indicador con mejor desempeño por categoría alcanza el máximo peso (25, 10 o 5); el peor obtiene cero.

Respecto a los indicadores analíticos, estos miden el desempeño

económico, según esta medición, por una parte, 25 % está basado en cifras del producto nacional bruto per cápita (PNB) y por el otro, se sustenta en los resultados de una encuesta realizada por Euromoney, donde cada calificación del país se obtiene del promedio de las proyecciones económicas para los próximos dos años. En esta categoría se considera también el riesgo político, que al igual que al anterior le corresponde 25 %, definido como el riesgo de no pagar los compromisos derivados de las distintas modalidades de endeudamiento; así como la imposibilidad de repatriación de capitales.

La segunda categoría contiene los indicadores crediticios con una ponderación de 30 %, distribuido en tres factores: indicadores de deuda con 10 %, básicamente se utilizan los indicadores del *World Bank's Global Finance* del año respectivo, incorporando los cálculos de la deuda total de la nación entre el PNB; así como el servicio de la deuda entre las exportaciones y la cuenta corriente dividida entre el PNB. Seguidamente el índice de la deuda en default o reprogramada (10 %), la cual se basa en el índice de deuda refinanciada entre la deuda total. Finalmente la calificación crediticia (10 %), la cual consiste en valores nominales que son asignados por los ratings de *Moody's*, *Standard and Poor's* y *Fitch-IBCA*.

En relación con la tercera categoría se consideran los indicadores de mercado (20 % restante), distribuidos en cuatro factores, cada uno con una ponderación de 5 %: 1) financiamiento bancario, calculado como porcentaje del PNB de los desembolsos de préstamos privados de largo plazo no garantizados; 2) acceso al financiamiento de corto plazo, el cual toma en consideración la disponibilidad de financiamiento de corto plazo proveniente de créditos bilaterales de carácter oficial; 3) el acceso al mercado de capitales, referido al acceso del país a préstamos y deuda asociada a los mercados internacionales; 4) el descuento por incumplimiento, para asignar valor a este indicador se toma en cuenta los registros históricos de insolvencia, comparados con el país de menor insolvencia.

Según Mascareñas, (2008) al referirse a la aversión al riesgo, expresa que: los inversionistas no son indiferentes ante el riesgo, sino que, requieren una compensación por asumirlo. Al respecto el

autor señala lo siguiente: existe un contraste entre el rendimiento y el riesgo, que hace difícil conseguir simultáneamente el mayor rendimiento con el menor riesgo, situación ideal para cualquier inversionista. Este principio traduce que si un inversionista exige rendimientos altos estos se pueden alcanzar asumiendo riesgo mayores, pero también existe probabilidades de obtener resultados malos.

Al referirse a la situación actual del riesgo país en Venezuela, las principales calificadoras lo ubican, en Latinoamérica, como el país con el mayor riesgo de la zona y posiblemente el mas alto del planeta; a pesar de que no existen antecedentes de incumplimiento de pagos por parte del país, la situación política actual hace que los inversionistas no sientan seguridad a la hora de colocar su capital en ese mercado.

En el siguiente cuadro se muestra la percepción de riesgo de los inversionistas, desafortunadamente, la falta de claridad percibida en la gestión pública y las políticas económicas desacertadas, que no resuelven los problemas internos; han traído como resultado que el país haya sido castigado con tasas de rendimiento costosas, lo que impone una mayor carga a los ciudadanos, quienes son los que terminan pagando las deudas contraídas por el Estado. A continuación tabla en la cual se muestra la calificación de país de algunas naciones emergentes, mostradas por Bloomberg:

**Cuadro 1**  
**Riesgo país de algunos países emergentes**

<b>País</b>	<b>Riesgo país EMBI + AGOSTO 2014</b>
Argentina	761 puntos
Brasil	221 puntos
Colombia	154 puntos
Chile	130 puntos
Perú	157 puntos
Uruguay	195 puntos
Panamá	187 puntos
Canadá	121 puntos
México	169 puntos
Ecuador	477 puntos
Venezuela	1069 puntos

**Fuente:** Elaborado a partir de los datos de Bloomberg (20/12/2015)

#### **4. Gobierno electrónico**

Gobierno electrónico es una herramienta que utilizan los gobiernos para comunicar a los ciudadanos acerca de las actividades que éste realiza en relación a la captación y uso de los recursos, así como la transparencia en todos los procesos que se llevan a cabo para asegurar la asignación de dichos recursos, que permitan la mejora en la calidad de vida de todos los residentes de un país. Un gobierno electrónico hace uso de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC) y sus aplicaciones, para informar a los interesados (o grupos de interés) de los resultados de todas y cada una de las transacciones que tienen lugar dentro de las responsabilidades que le son asignadas a los servidores públicos. Un gobierno electrónico responde al derecho a la transparencia que está contemplado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde todos los países han sido signatarios. Podría sintetizarse en dos principios básicos: la obligación del Estado de divulgar sus actividades y el derecho del pueblo o de otros grupos de interés a tomar decisiones informadas.

En muchos países del mundo, la Organización de las Naciones Unidas realiza un censo cada año para establecer el estatus del gobierno electrónico en cada uno de ellos, y a partir de los resultados establecer una especie de escala entre las naciones encuestadas, lo que resulta de gran utilidad como indicador del avance o retroceso que ha mostrado el país en el último año.

Los resultados del censo permiten la elaboración del Índice de Desarrollo del Gobierno Electrónico (EGDI, por sus siglas en inglés), en el que se consideran varios aspectos para su conformación, los cuales tienen el mismo peso, ellos son: a) Índice de servicios en línea, b) Índice de infraestructura de telecomunicaciones, c) Índice de capital humano. En el índice de servicios en línea, el censo considera aspectos tales como:

- La creciente importancia del enfoque gubernamental integrado y la prestación de servicios en línea.
- El uso de la administración electrónica para proporcionar información y servicios a los ciudadanos sobre cuestiones relacionadas con el medio ambiente.
- La e-infraestructura y su creciente papel en la reducción de la brecha digital, con énfasis en la prestación de servicios en

línea eficaces para la inclusión de grupos de desfavorecidos y vulnerables, tales como: los pobres, los discapacitados, las mujeres, los niños y los jóvenes, los ancianos, las minorías, entre otros.

- El creciente énfasis en el uso del servicio, la prestación de servicios multicanal, datos abiertos del gobierno, contratación electrónica.
- La expansión de la e-participación y el gobierno móvil.

Por su parte, el índice de infraestructura de telecomunicaciones considera los aspectos:

- Usuarios individuales de Internet (porcentaje de la población)
- Suscripciones de banda ancha fija (alámbrica) (por cada 100 habitantes)
- Suscripciones de banda ancha inalámbrica (por cada 100 habitantes)
- Suscripciones de telefonía fija (por cada 100 habitantes)
- Suscripciones de telefonía móvil (por cada 100 habitantes)

El índice de capital humano tiene en cuenta:

- La alfabetización de adultos, que se mide como el porcentaje de personas de 15 años y más que pueden, con entendimiento, leer y escribir una frase simple en su vida cotidiana.
- Tasa de matrícula bruta, que se mide como la tasa bruta de escolarización primaria, secundaria y terciaria, como el número total de alumnos matriculados en el nivel primario, secundario y terciario, independientemente de la edad, como porcentaje de la población en edad escolar para ese nivel.
- Años esperados de instrucción, se define como el número total de años de escolaridad que un niño de cierta edad puede esperar recibir en el futuro.
- La media de años de escolarización establece el número promedio de años de educación completada por la población adulta del país (25 años y mayor), con exclusión de los años de repitencia.

El índice de servicios en línea proporciona una gama de elementos para exigir de los gobiernos, la transparencia en

la ejecución de los recursos y la obligación de proporcionar información de toda índole a los ciudadanos. En el concepto del índice de desarrollo de gobierno electrónico subyace la idea del gobierno abierto; entendiendo esto como: la creación de espacios para garantizar que la administración y operación de todos los servicios públicos que un estado brinda, puedan ser supervisados por la comunidad, es decir, que estén abiertos al escrutinio de la ciudadanía. Dicho proceso incrementa la transparencia de la administración y debe acompañarse también por la generación de lugares de encuentro con la comunidad, en los que los ciudadanos puedan participar en las decisiones de gobierno y colaborar con la administración, en la búsqueda de soluciones a los problemas públicos; canalizando el potencial innovador de los ciudadanos, el mercado y las organizaciones civiles para el beneficio de toda la comunidad, Ramírez (2011).

Con la apertura de la información y el acceso de los ciudadanos a ella se consigue mejorar los niveles de transparencia, ya que los ciudadanos pueden formarse una opinión sobre el estado de la sociedad, las instituciones públicas y la gestión de éstas; se evita la corrupción; se fomenta la participación ciudadana en las decisiones de gobierno; aumenta la calidad de los procesos de decisión política; permite a los ciudadanos y las organizaciones sociales hacer valer sus derechos; hace crecer la confianza de los ciudadanos en los procesos de gobierno; aumenta la eficacia en la administración pública, y por ende su competitividad, legitimando la acción de los que las ejecutan.

En relación a lo que otros países han venido haciendo con la finalidad de promover y fortalecer la transparencia en los gobiernos, el 21 de enero del año 2009 el presidente Barack Obama, ([whitehouse.gov/sites](http://whitehouse.gov/sites)) promulgó el memorando sobre transparencia y gobierno abierto, fundamentado en la transparencia, la colaboración y la participación. Entendidos estos conceptos como:

**Transparencia:** Un gobierno transparente fomenta y promueve la rendición de cuentas de la administración ante la ciudadanía y proporciona información sobre lo que está realizando y sobre sus planes de actuación. Debería permitir el acceso a la misma de forma sencilla y clara, facilitando que los ciudadanos puedan



realizar un control sobre la acción de gobierno, así como crear el valor económico y social a partir de los datos ofrecidos libremente por la administración gubernamental, Orszag, (2009).

**Colaboración:** Un gobierno colaborativo implica y compromete a los ciudadanos y demás agentes en el propio trabajo de la administración. La colaboración supone la cooperación no sólo con la ciudadanía, sino también con las empresas, las asociaciones y demás agentes, y permite el trabajo conjunto, Orszag, (2009).

**Participación:** Un gobierno participativo favorece el derecho de la ciudadanía a participar activamente en la conformación de políticas públicas y anima a la administración a beneficiarse del conocimiento y experiencia de los ciudadanos. Por tanto, impulsa acciones y orienta actuaciones que aumentan el protagonismo e implicación de los ciudadanos en asuntos públicos y compromete con mayor intensidad a las fuerzas políticas con sus conciudadanos, Orszag, (2009).

Es importante tener claro que ofrecer información de la administración o de los políticos vía Twitter, Facebook, Tumblr, Forusquare, solamente, no es hacer gobierno abierto; eso es comunicar con herramientas nuevas. El gobierno abierto (*opengovernment*) va mucho más allá, es practicar la escucha activa de la verdad, o lo que un ciudadano un grupo entienden como verdad, comprometerse con las demandas justas de los ciudadanos, y entre todos acordar soluciones colaborativas. Es cierto que la sociedad se está digitalizando rápidamente, pero no se trata solamente de utilizar las herramientas, es darles utilidad para compartir y colaborar en la solución de los problemas de esa sociedad.

Dentro del grupo de países que han venido utilizando el gobierno abierto se encuentran Nueva Zelanda y sobre todo los Estados Unidos de América, estos son los que más han apostado por este modelo y lo están aplicando en sus administraciones. En el caso de Estados Unidos, el proceso está siendo impulsado directamente por su presidente, Barack Obama, a través de la iniciativa para el gobierno abierto. A nivel interno también hay iniciativas de gobierno abierto interesantes, como las de los ayuntamientos de Washington DC, Los Ángeles o Nueva York. Más recientemente, en el Reino Unido comenzó su estrategia de

apertura de la mano de Tim Berners Lee, el creador de la Web.

A continuación se presenta el ranking de desarrollo de gobierno electrónico publicado por la ONU, para el año 2014 en 20 países de América.

Como puede observarse Venezuela mejoró en comparación con

**Cuadro 2**  
**Rankin de 20 países en América**

Country	Level of Income	EGDI	2014 Rank	2012 Rank	Change in Rank
United State of America	Very High	0.8748	7	5	+2
Canadá	Very High	0.8418	11	11	--
Uruguay	High	0.7420	26	50	+24
Chile	High	0.7122	33	39	+6
Argentina	Upper Middle	0.6306	46	56	+10
Colombia	Upper Middle	0.6173	50	43	-7
Costa Rica	Upper Middle	0.6061	54	77	+23
Brazil	Upper Middle	0.6008	57	59	+2
Barbados	High	0.5933	59	44	-15
Antigua and Barbuda	High	0.5927	60	49	-11
México	Upper Middle	0.5733	63	55	-8
Venezuela	Upper Middle	0.5564	67	71	+4
Perú	Upper Middle	0.5435	72	82	+10
Panamá	Upper Middle	0.5242	77	66	-11
Grenada	Upper Middle	0.5220	78	75	-3
Ecuador	Upper Middle	0.5053	83	102	+19
El Salvador	Lower Middle	0.4989	88	74	-14
Saint Kitts and Nevis	High	0.4980	90	81	-9
Trinidad and Tobago	High	0.4932	91	67	-24
Bahamas	High	0.4900	92	65	-27
Regional Average		0.5074			
World Average		0.4712			

**Fuente:** Elaborado a partir de : United Nations E-Government Survey 2014 E-Government for the Future We Want

el año 2012, al pasar del puesto 71 al 67 en el año 2014, sin embargo no es suficiente. Uruguay mejoró 24 puestos, fundamentado en el ejercicio de un gobierno abierto que luchó de forma decisiva contra la corrupción; en similar situación se encuentra Costa Rica y Chile. El progreso experimentado por Venezuela es producto de avances en los trámites públicos por vía electrónica, que indudablemente impacta positivamente en los ciudadanos. Sin embargo, en la muestra de transparencia en cuanto a la rendición de cuentas, no es posible evidenciarla ya que los datos no se divulgan, lo que impide cuantificar de forma clara e inequívoca los elementos objetivos del riesgo soberano.

Definitivamente los sistemas democráticos requieren mecanismos de transparencia y canales de participación ciudadana promovidos por las instituciones públicas, con el fin de que: se resuelvan los problemas de representación, dispositivos para mejorar el funcionamiento interno de las instituciones y de esta manera aumentar su capacidad para conocer dónde se requiere su intervención y en consecuencia legitimar las decisiones políticas adoptadas.

## **5. Conclusiones**

Si bien la disponibilidad de recursos naturales para motorizar el desarrollo de una nación es de vital importancia, los recursos financieros internos no serán suficientes al momento de financiar su progreso y desarrollo. Los proyectos de envergadura requieren del financiamiento internacional que permitan balancear los riesgos y los costos de las inversiones requeridas.

Desde la visión de quienes se encargan de canalizar el financiamiento internacional, la inexistencia de mecanismo de transparencia, participación y rendición de cuentas, es una señal del debilitamiento de los sistemas democráticos. Existen instituciones internacionales que están observando lo que ocurre en los países, para tener información al momento en que la nación requiera hacer negociaciones para financiar sus proyectos, en ocasiones esta información podría basarse en juicios subjetivos.

Por esa razón para los países en desarrollo que necesitan integrarse al mercado financiero internacional, el riesgo país se ha convertido en una variable fundamental. Por una parte, éste

es un indicador de su situación económica actual, así como de las expectativas de las instituciones internacionales calificadoras, respecto a la evolución que pueda experimentar dicha economía en el futuro. Por la otra, representa el costo del endeudamiento para el país.

En el cálculo del riesgo país, los aspectos subjetivos pueden minimizarse, con el uso de la tecnología como herramienta poderosa para mostrar los datos cuantitativos y cualitativos del desempeño de la nación, debido a que los mercados internacionales requieren información oportuna, confiable y verificable para evaluar sus decisiones de inversión.

Un elevado riesgo país influirá en las decisiones de inversión, lo que determina un menor flujo de fondos hacia la nación y una mayor tasa de interés global. Es decir, que no solo eleva el costo del endeudamiento del gobierno, sino que también eleva el costo del endeudamiento privado, con efectos deprimentes sobre la inversión, el crecimiento y el nivel de empleo de los recursos humanos y físicos.

Por otra parte, la incorporación de herramientas de las NTIC en los gobiernos, son muy importantes para ser denominados gobierno electrónico. Si bien el acceso a medios digitales es una parte importante de un gobierno electrónico, eso no lo convierte en un gobierno abierto. Un gobierno tiene el deber de garantizar a los ciudadanos su Derecho a la Transparencia contemplado en la Declaración Mundial de los Derechos Humanos. La transparencia del gobierno debe permitir a la gente, relacionar su lucha contra la corrupción con la lucha más amplia contra la injusticia. El gobierno transparente es esencial para restaurar la rendición de cuentas en el sector público.

Además, la rendición de cuentas tiene particular importancia en el contexto de la creciente abdicación del estado a sus responsabilidades sociales. Las deficiencias en el funcionamiento de las instituciones públicas se utilizan como excusa para cerrarlas, e incluso para olvidar las responsabilidades básicas del estado en los sectores a los que por obligación debe atender.

Así como los ciudadanos y las empresas evalúan continuamente sus perfiles de endeudamiento, los Estados deberían actuar de la misma manera. Los parámetros para la determinación del riesgo

país son fáciles de sistematizar, y aquellos sujetos a elementos subjetivos podrán cuantificarse en la medida en que, la información pública esté disponible para todos los actores, sean éstos internos o foráneos. El diseño de un sistema balanceado de indicadores sobre la actuación y desempeño de un estado es fundamental para cuantificar el riesgo de la nación, esto disminuye los niveles de incertidumbre, generando un modelo de causa efecto, que permite corregir las desviaciones en el momento que se presenten, atacando los orígenes de los problemas.

Finalmente, el riesgo país es un indicador que interpreta el comportamiento de los inversores, que interactúan en el mercado internacional y las calificadoras lo aprecian; en consecuencia son las acciones de los gobiernos los que alimentan su valoración. El gobierno electrónico en la aplicación del concepto amplio de gobierno abierto, mejora sustancialmente la apreciación de riesgo, con lo cual el endeudamiento externo se convierte en una palanca para el desarrollo; por supuesto que la información por sí misma no mejora los resultados, sin embargo, el acceso a la misma puede generar la presión de los ciudadanos para modificar el rumbo.

## 6. Referencias

- Bravo, O. (2004). *El costo de capital en sectores regulados y mercados emergentes: Metodología y caos aplicativos ESAN documento No 13 trabajo.*
- Díaz Tagle, S., A. Gallego Checa y N. Pallicera Sala, 2008, "riesgo país en mercados emergentes" universitat pompeu Fabra recuperado de <http://www.barcelonaschoolofmanagement.upf.edu/master-universitario-en-mercados-financieros/proyectos-prem>
- Guemes, M.; Ramirez A. (2012). *Gobierno Abierto, reforma del Estado y Modernización de la Gestión Pública: alcances, obstáculos y perspectivas en clave latinoamericana. La promesa del Gobierno Abierto.* Revista Enfoques. Volumen IX.
- Mascareñas, J. (2008). *El Riesgo País Universidad Complutense de Madrid España. Monografías de Juan Mascareñas sobre Finanzas Corporativas* ISSN: 1988-1878
- Orszag, P., R. (2009). *Memorandum for the heads of executive departments and agencies*", Open Government Directive. Recuperado de <https://www.whitehouse.gov/sites/default/>

[files/omb/assets/memoranda\\_fy2009/m09-12.pdf](#)

- Ramírez A. (Diciembre 2011). *Gobierno abierto y modernización de la gestión pública. Tendencias actuales y el (inevitable) camino que viene*. Reflexiones seminales. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública* IX (15).
- Ross, W. y Jaffe (2012). *Finanzas Corporativas*. México: McGraw Hill.
- United Nations E-Government Survey 2014: *E-Government for the Future We Want*
- Vasquez, L. (2008). *Riesgo País. Métodos y formas de cálculo. Su impacto en los mercados financieros. Caso Venezuela*. Trabajo de grado publicado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas Venezuela.

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 20-Nº 34. ENERO - JUNIO 2017. 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 20-Nº 34. ENERO - JUNIO 2017. 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**