



2020

AÑO 23 No 41
Julio – Diciembre 2020
PUBLICACIÓN SEMESTRAL

ISSN 1316-8533
ISSN Electrónico: 2244-8772
Depósito legal pp199802ME395
Depósito legal ppi 201202ME4097

Actualidad

Contable **FACES**

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 23-Nº 41. JULIO - DICIEMBRE 2020. PUBLICACIÓN SEMESTRAL

ISSN 1316-8533

ISSN Electrónico: 2244-8772

Depósito Legal pp 199802ME395

Depósito Legal ppi 201202ME4097

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Mario Bonucci Rossini

Rector

Patricia Rosenzweig

Vicerrectora Académica

Manuel C. Aranguren R.

Vicerrector Administrativo

José M. Andérez A.

Secretario

Raúl Huizzi

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Alejandro Gutiérrez

Coordinador General del Consejo de Desarrollo Científico,
Humanístico, Tecnológico y de las Artes (CDCHTA)

José Rivas Leone

Coordinador de la Comisión de Publicaciones del Consejo de
Desarrollo Científico, Humanístico, Tecnológico y de las Artes
(CDCHTA)

Norka Viloría

Coordinadora del Postgrado en Ciencias Contables

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 23-Nº 41. JUNIO - DICIEMBRE 2020. PUBLICACIÓN SEMESTRAL

ISSN 1316-8533

ISSN Electrónico: 2244-8772

Depósito Legal pp 199802ME395

Depósito Legal ppi 201202ME4097

COMITÉ EDITORIAL

Directora / Editora

Rosa Aura Casal de Altuve. Universidad de Los Andes. Venezuela

Consejo Editorial

Secretario (E): Nayibe Ablan Bortone. Universidad de Los Andes (ULA). Venezuela

EDITORES

- José Miguel Rodríguez. Universidad de los Andes. Venezuela
- Suail Rodríguez. Universidad de los Andes. Venezuela
- Gabriel Pereira. Universidad de los Andes. Venezuela
- Eduardo Escarano. Universidad de Buenos Aires. Argentina
- Sandra Aquel. Universidad Nacional de Rosario. Argentina
- Yáñez Arturo. Manchester University. USA
- María Luisa Saavedra. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). México

DIAGRAMACIÓN:

Gabriela Montilla de Power. Universidad de Los Andes. Venezuela.
Revista Actualidad Contable FACES. mgmontilla@gmail.com

CORRECCIÓN

Revista Actualidad Contable FACES

TRADUCCIÓN

Laura Ana Marcotrigiano Zoppi. lauraanamz@gmail.com

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 23-Nº 41. JULIO - DICIEMBRE 2020. PUBLICACIÓN SEMESTRAL

ISSN 1316-8533

ISSN Electrónico: 2244-8772

Depósito Legal pp 199802ME395

Depósito Legal ppi 201202ME4097

COMISIÓN DE ÁRBITROS DE ESTE NÚMERO

- Ablán, Nayibe
- Chacón, Galia
- Colina, Wilmer
- Hernández, Alex
- Medina Salgado, César
- Obando, Laura
- Peña Molina, Alirio
- Rodríguez, Miguel
- Sifuentes, Adalgisa
- Torres, Maria Gaudalupe
- Valderrama Blanco, Yosman José
- Villasmil, Alejandra
- Marcelo, Edison
- Noguera, Yohana
- Varón, Leonardo

SUMARIO

Editorial

Altuve, Germán (Universidad de Los Andes, Venezuela)

..... 7

Artículos

- Barragan R., Christian A.; González B., Andrea del C.; Ortiz M., Alicia G. (Pontificia Universidad Católica del Ecuador de Ambato; Universidad Técnica de Ambato. Ecuador)
Competencias gerenciales desde la perspectiva estudiantil universitaria en Ambato-Ecuador

Management competencies seen from the university student perspective in Ambato-Ecuador

..... 9-29

- Farfán, Nadia; Rivera G., Gibrán; Ángeles T., Luis C. (Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas. México; Instituto Politécnico Nacional -UPIICSA. México, El Colegio de Morelos, México)
Diagnóstico del modelo de competencias en la administración del personal: Caso de una organización mexicana

Diagnosis of the competencies model in personnel administration: A Mexican organization study case

..... 30-62

- Gutiérrez J., Stefany G.; Hernández R., Gladys (Auditor en el Órgano Superior de Fiscalización del Estado de Tabasco, México; Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México)
Conocimiento en materia de rendición de cuentas y transparencia de los estudiantes de la Licenciatura en Contaduría Pública

Knowledge about accountability and transparency in the Public Accounting career students

..... 63-83

- Lizarzaburu B., Edmundo R.; Jesús del Brío (Universidad ESAN, Perú; Universidad de Oviedo, España)
Estrategias innovadoras: Responsabilidad social corporativa y confianza de los inversionistas, un estudio

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 23-Nº 41. JULIO - DICIEMBRE 2020. PUBLICACIÓN SEMESTRAL

ISSN 1316-8533

ISSN Electrónico: 2244-8772

Depósito Legal pp 199802ME395

Depósito Legal ppi 201202ME4097

exploratorio en mercados emergentes <i>Innovative Strategies: Corporate Social Responsibility and Investor Confidence, an exploratory study in emerging markets</i>	84-102
• Peña G., Aura E.(Universidad de Los Andes, Venezuela) La medición de los instrumentos financieros de activo: Algunos aspectos relevantes a partir de las Normas Internacionales de Información Financiera <i>Measurement of financial instruments as an asset: Some relevant aspects from the International Financial Reporting Standards</i>	103-127
<u>Índice acumulado</u>	128-154
<u>Instrucciones para los autores</u>	155
<u>Instrucciones para los evaluadores</u>	158

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 23-Nº 41. JUNIO - DICIEMBRE 2020. PUBLICACIÓN SEMESTRAL

ISSN 1316-8533

ISSN Electrónico: 2244-8772

Depósito Legal pp 199802ME395

Depósito Legal ppi 201202ME4097

EDITORIAL

Actualidad Contable FACES es una revista de extraordinaria calidad, en ella se han destacado con sus artículos autores de diversa índole, quienes la han prestigiado con la inserción de sus conocimientos, plasmados en escritos dignos de ser publicados.

En el presente número, se destacan los siguientes artículos: Competencias gerenciales desde la perspectiva estudiantil universitaria en Ambato-Ecuador: El autor hace referencia a un mercado competitivo en el cual los estudiantes deben esforzarse por alcanzar niveles óptimos de aprendizaje.

Diagnóstico del modelo de competencias en la administración del personal: Caso de una organización mexicana: Este artículo trata sobre una organización con problemas en la administración del personal, el autor propone luego de un diagnóstico, la creación de un modelo, que sirva de base para administrar a los empleados sobre las competencias.

Conocimiento en materia de rendición de cuentas y transparencia de los estudiantes de la Licenciatura en Contaduría Pública: Se trata de un estudio en una universidad de México, respecto a las competencias que adquieren los estudiantes, basado en el plan de estudios actual.

Estrategias innovadoras: Responsabilidad social corporativa y confianza de los inversionistas, un estudio exploratorio en mercados emergentes: El autor analiza las acciones estratégicas innovadoras en materia de responsabilidad social corporativa y la confianza de los inversionistas.

La medición de los instrumentos financieros de activo: Algunos aspectos relevantes a partir de las Normas Internacionales de Información Financiera: Es una contribución a la comprensión y aplicación de esta normativa que según el investigador es

confusa y compleja, a tal fin recurre a una estrategia cualitativa y hermenéutica.

En estas circunstancias difíciles, por el acrecentado número de personas contaminadas por el covid 19, los investigadores no vacilan en seguir produciendo conocimientos para los asiduos lectores de esta revista.

Con los artículos presentados el lector tendrá tiempo suficiente para comprender la dinámica de estos temas, los cuales estoy seguro, que no sólo aumentarán su acervo cultural y profesional, sino que le servirán de base para nuevos aportes.

Es propicia la ocasión para alentar y motivar a quienes deseen contribuir con sus aportes escritos a la revista, ya que ella permite siempre que se ciñan a su normativa, publicaciones en el gran ámbito científico de las ciencias sociales.

Agradezco a la directiva de la revista la oportunidad de haber expresado en estas sencillas líneas lo relativo a un juicio sobre los artículos presentados, los cuales reflejan y expresan contenidos importantes.

José Germán Altuve Godoy
Profesor de la FACES ULA
elcosmos1@gmail.com

Competencias gerenciales desde la perspectiva estudiantil universitaria en Ambato-Ecuador

Barragan R., Christian A.; González B., Andrea del C.; Ortiz M., Alicia G.

Recibido: 25-05-19 - Revisado: 10-06-19 - Aceptado: 24-09-19

Barragan R., Christian A.
Ingeniero Comercial. Mención: Marketing.
Magister en Administración de Empresas.
Mención: Planeación. Doctorando en
Ciencias Sociales. Mención Gerencia.
Pontificia Universidad Católica del
Ecuador de Ambato. Ecuador.
cbarragan@pucesa.edu.ec

González B., Andrea del C.
Ingeniera Comercial Mención en
Marketing, Magister en Administración
de Empresas, Mención Planeación.
Pontificia Universidad Católica del
Ecuador de Ambato. Ecuador.
agonzalez@pucesa.edu.ec

Ortiz M., Alicia G.
Doctora en Contabilidad y Auditoría.
Magister en Pedagogía y Gestión
Educativa. Magister en Gerencia Financiera
Empresarial
Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
aliciagortiz@uta.edu.ec

En el marco de un dinámico mercado laboral ecuatoriano, se consideró importante analizar la perspectiva estudiantil sobre las competencias gerenciales adquiridas en la carrera de ingeniería comercial en la Pontificia Universidad Católica de Ecuador, sede Ambato, Ecuador. Enmarcado en la perspectiva de Tobón (2006) (2008) y desde la investigación cualitativa-aplicada, se indagaron las competencias: particulares, administrativas y de mercado, empleando un diseño de investigación de campo se abordó a la población estudiantil de ingeniería comercial. Se concluye que los estudiantes han adquirido nueve habilidades referentes a aprendizaje autónomo, administración de recursos organizacionales, compromiso, manejo de procesos organizacionales comunicación, uso de las tecnologías de información y comunicación, administración del talento humano, conocimiento del mercado y negociación que corresponden a las tres competencias abordadas; requiriendo en alguna de ellas ampliar sus saberes para tener un mayor dominio, diferenciarse y convertirlos en una capacidad competitiva en el mercado laboral y empresarial.

Palabras clave: Competencias gerenciales específicas; habilidades profesionales; saberes; estudiantes universitarios; Ecuador.

RESUMEN

Within the framework dynamic labor market Ecuadorian, it was considered important to analyze the student perspective on management skills acquired in the career of commercial engineering at the Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Ambato, in Ecuador. Framed in the perspective of Tobón (2006) (2008) and qualitative-applied research, the competences were investigated: particular, administrative and market, using a field research design addressed the student population of commercial engineering. It is concluded that students have acquired nine professional skills related to autonomous learning, management of organizational resources, commitment, management of organizational communication processes, use of information and communication technologies, human talent management, knowledge of the market and negotiation that correspond to the three competences addressed; requiring in some of them to expand their knowledge to have a greater domain, differentiate and turn them into a competitive capacity in the labor and business market.

Keywords: Specific managerial competencies; professional skills; knowledge; university students; Ecuador.

ABSTRACT

1. Introducción

La globalización de los mercados ha hecho que las universidades adecuen sus contenidos a los nuevos eventos del contexto económico internacional y nacional, enseñando desde la docencia, creando desde la investigación conocimientos para responder a los cambios empresariales y desde la vinculación insertarse activamente en la transformación de las organizaciones. Así, en los últimos veinte años las universidades han entendido que su pertinencia implica estar activos en sus funciones básicas y reactivas a los requerimientos del entorno. Al respecto, González (2004) considera que las universidades tienen nuevas relaciones dinámicas, presiones políticas y económicas que atender, así como la búsqueda de financiamiento para actualizar e innovar en tecnologías de la información, y comunicación entre otros aspectos, lo cual conlleva a la internacionalización de la investigación y educación, en pro de la calidad y resultados generadores de beneficios económicos a la sociedad.

Para Tobón (2006) atender a ello implica que las universidades eduquen a las personas desde el enfoque de competencias, pues éste brinda principios, indicadores y herramientas para orientar el currículo, la docencia y el aprendizaje desde un marco de calidad.

Por lo que concibe a las competencias como un enfoque que se focalizan en:

- 1) la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas;
- 2) la construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto;
- y 3) la orientación de la educación por medio de estándares e indicadores de calidad en todos sus procesos. (p.1)

El enfoque de competencias en la educación universitaria ha influido en el desarrollo disciplinar, así como en momentos históricos y económicos. De igual forma, la sociedad presiona para que la educación forme a las personas para la vida y para el trabajo, trascienda el nivel teórico y la simple transmisión de información, pues si bien es cierto que es importante tener conocimientos, también lo es saberlos encausar y aplicar con pericia y pertinencia. Desde el punto de vista económico, el sector empresarial ha aumentado la presión hacia las instituciones educativas para que formen profesionales competitivos, que les permita lidiar en el mercado laboral y conlleven a la creación de mejores puestos de trabajos en empresas nacionales e internacionales.

De allí que, según Tobón (2008), las competencias en la educación universitaria se corresponde con la sociedad en la educación y la competitividad empresarial, por lo que “seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, buscando asegurar el aprendizaje de los estudiantes” (p.2), para que al egresar de la carrera de ingeniería comercial desarrollen “las habilidades que un gerente debe tener para ser capaz de gestionar de forma eficiente las distintas actividades/áreas asignadas” (Useche y Artigas, 2018, p. 389), necesarias de acuerdo a Alles (2009) y Robbins y Decenzo (2002) porque de ellas depende su efectivo desenvolvimiento, y por ende, su incidencia o no en el crecimiento empresarial, sectorial y económico; motivando a analizar la perspectiva estudiantil sobre las competencias gerenciales adquiridas en la carrera de ingeniería comercial en la Pontificia Universidad Católica de Ecuador, sede Ambato en la República del Ecuador, desde la postura de Tobón (2006) (2008).

2. Metodología de la investigación

Desde la metodología cualitativa-aplicada se implementó un diseño de investigación de campo a una población conformada por 29 estudiantes universitarios de la carrera de ingeniería comercial activos cursantes entre el séptimo y noveno semestre, de acuerdo a información suministrada por la secretaría docente de esa institución y por tener acceso a todos se empleó un censo poblacional, quienes respondieron un cuestionario estructurado con escala Likert, el cual fue validado por expertos y su confiabilidad se midió mediante el alpha de Conbrach obteniendo un resultado de 0.98, considerado bueno.

El cuestionario se aplicó mediante la plataforma formularios de google (Google Forms) conformado por 27 ítems, los cuales respondían a las 3 competencias gerenciales, distribuidos en nueve habilidades profesionales: aprendizaje autónomo, administración de recursos organizacionales, compromiso, manejo de procesos organizacionales comunicación, uso de las tecnologías de información y comunicación, administración del talento humano, conocimiento del mercado y negociación, a los cuales se consultó sobre tres saberes: el saber (cognoscitivo), el saber hacer (procedimental) y saber ser (actitudinal), conformado con 5 alternativas de repuestas a: Sobre salgo, es una de mis fortalezas (5); Mi nivel es suficiente (4); Mi nivel es adecuado pero me gustaría profundizar (3); Necesito mejorar (2) y Mi nivel es insuficiente (1).

Para simplificar la explicación de los resultados, se hizo referencia a dos cualidades: por afinidad o no afinidad. Se concibe afinidad por parte de los estudiantes, cuando el predominio de las respuestas agrupe las alternativas con ponderación cuantitativa 5, 4 y 3, respectivamente, mientras que se hace referencia a que no hay afinidad cuando las respuestas predominantes correspondan a las respuestas con ponderación cuantitativa 2 y 1, respectivamente, como se puede observar en el cuadro 1.

Cuadro 1 Baremo cuali-cuantitativo

Ponderación cuantitativa	Escala	Ponderación cualitativa
5	Sobre salgo, es una de mis fortalezas	Afinidad
4	Mi nivel es suficiente	
3	Mi nivel es adecuado pero me gustaría profundizar	
2	Necesito mejorar	No afinidad
1	Mi nivel es insuficiente	

Fuente: Elaboración propia.

Una vez respondido por los estudiantes mediante sus correos electrónicos y agrupados los datos cuali-cuantitativamente se presenta en posteriores apartados una exposición sobre los hallazgos encontrados y su relevancia tanto en la población como en la universidad en estudio.

3. Referentes teóricos de las competencias gerenciales

Diversas son las posturas y enfoques que existen sobre este tema, por ejemplo Amit y Schoemaker (1993); Barney y Wright (1998) y Grant (1991), entre otros se direccionan hacia la teoría de recursos y capacidades, buscando la diferenciación de su competencia y alcanzar diferentes grados de eficiencia y competitividad; por su parte, Teece, Pisano y Shuen (1997), entre otros desarrollaron las capacidades dinámicas con las que integrar y reconfigurar las competencias internas y externas para adaptarse a un entorno cambiante.

Más allá de discusiones teóricas, Agolla y Van Lill (2013) construyeron una clasificación de habilidades en psicológica, interpersonal y técnica, centradas en alcanzar el éxito en la gestión empresarial; mientras que Mosley, Megginson y Pietri (2005) proporciona un marco de estudio y comprensión de las habilidades directivas desde niveles: directivos y no directivos.

Desde otra concepción, Delgado y Camargo (2012), Haygroup, (2001) y Tobón (2006), entre otros, asumieron las competencias desde el ámbito educativo, el cual se ha venido estableciendo por "la confluencia de múltiples aportes disciplinares entre sí y entre ellos, y diversas tendencias sociales y económicas"

(p.2); desde este ámbito se abordó la presente investigación, por provenir del sector universitario y delimitadas a las competencias profesionales como las cataloga Rial (2004), o como las concibe Wolf (1994) competencia técnica, es decir, "(...) una acción un comportamiento o a un resultado dotados de significado real en el sector profesional pertinente" (p.31), y en concordancia con Tobón (2008) quien las denominada como específicas, pues son "propias de una determina profesión. Tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos" (p.73).

Las competencias de especialización se desarrollan desde los procesos y actividades de vinculación de las universidades, el sector empresarial y la sociedad en general; donde directivos, representantes universitarios, estudiantes y docentes usan sus habilidades profesionales, técnicas o específicas para analizar las adversidades y oportunidades socioeconómicas, aplicándolas para afrontar las vicisitudes cotidianas, alcanzar posibles soluciones y aprovechar las oportunidades detectadas.

La revisión bibliográfica condujo a una amplia clasificación de este tipo de competencias y se decidió hacer una clasificación propia constituida en el cuadro 2, para facilitar al lector la identificación de las competencias abordadas, conformada por tres grandes competencias específicas en gerencia y cada una cobija 3 habilidades profesionales del área.

Cuadro 2
Clasificación de las competencias específicas en gerencia

Competencias específicas en gerencia	Competencias particulares	Competencias administrativas	Competencias de mercado
Habilidades profesionales	Aprendizaje autónomo	Administración de recursos organizacionales	Conocimiento del mercado
	Compromiso	Manejo de procesos organizacionales	Comunicación
	Uso de las TIC	Administración del talento humano	Negociación

Fuente: Elaboración propia.

Las habilidades particulares o personales indica Chiavenato (2000) no se desechan ni se vuelven obsoletas en la gestión organizacional, éstas han adquirido importancia en las organizaciones porque les permiten a los gerentes interactuar en un trabajo cada vez más desafiante ante un entorno económico cambiante (Goyal, 2013). Estas competencias según Sáenz y López (2015) están conformadas por aptitudes, talentos o destrezas que exterioriza una persona para llevar a cabo una actividad o trabajo.

El aprendizaje autónomo, compromiso y uso de las tecnologías de la información y comunicación son habilidades particulares o personales que juntas conducen a las personas a ejecutar acciones con firmeza y tenacidad, así como sobreponerse a contratiempos inesperados que pueda verse enfrentado su cargo. Así, Gareth y Crozier (2004) señalan que estas habilidades son importantes en la gerencia de toda organización, pues motivan a compañeros de trabajo u otras personas relacionadas indirectamente en sus actividades e inspira a mantener actualizado el desarrollo personal, lo cual amplía los niveles de seguridad en su actuación.

Ahora bien, con respecto a las competencias administrativas, indica Dávila (2013) que tienden a evolucionar o actualizarse en el tiempo mediante un proceso de aprendizaje proactivo en la combinación y asignación de recursos para solucionar problemas complejos, es ejercida habitualmente y se desarrolla constantemente. En tal sentido, su consultó sobre la administración de recursos organizacionales, manejo de procesos organizacionales y administración del talento humano, pues implica la articulación de diferentes elementos y recursos para poder alcanzar el fin propuesto, aunadamente se dispone de información estratégica que se dispone en esas habilidades se usa cotidianamente para resolver problemas y atreverse a aprovechar oportunidades que surjan en el mercado; para Alles (2008) con estas habilidades tanto las empresas como los gerentes y trabajadores mantiene el “enfoque ganar-ganar (...) tanto en cuanto competencias como en cuanto a conocimiento” (p.62).

En relación con la competencia de mercado, se concibe como las habilidades para acercarse a los clientes, convencerlos de demandar los bienes y servicios que se ofrecen, así como identificar las estrategias que emplea las competencias en la mezcla de

mercadeo, para minimizar las acciones de las otras empresas y procurar ampliar su participación de mercado, buscando siempre el dominio del mismo. En este sentido, la habilidad de comunicación, conocimiento del mercado y negociación, ofrecen una articulación perfecta para que el gerente o profesional en el ámbito del mercado pueda convencer a los clientes y clientes potenciales a adquirir los productos/servicios; de allí que para Useche y col (2019) “puede ser concebida como una estrategias competitivas o como una herramienta fundamental para alcanzar una posición favorable en el mercado, a través de su creación y mantener ventajas competitivas” (p.218).

4. Competencias gerenciales, desde los estudiantes universitarios

Antes de iniciar este apartado resulta importante mencionar que a cada una de las nueve habilidades profesionales se hicieron tres consultas, sobre: el saber (cognoscitivo), el saber hacer (procedimental) y saber ser (actitudinal).

Con el saber de los estudiantes de ingeniería comercial se pretendió investigar de acuerdo a Useche et al (2019) sobre “la apropiación de conocimientos de una ciencia o área, mediante el procesamiento de la información externa y las capacidades de construcción del mismo conocimiento (...)” (p.176), así como conocimientos sobre herramientas, instrumentos y estrategias gerenciales.

Sobre el saber hacer (procedimental), es decir, la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación universitaria, bien sea mediante pasantías, prácticas profesionales, participación en proyectos de vinculación, experiencia laboral, entre otros, conllevan para Tobón (2008) el ordenamiento de teorías aprendidas e interrelación entre aprendizajes y aplicación de los mismos.

Y finalmente, el saber ser (actitudinal), está conformado por contenidos que permitan generar actitudes y relaciones éticas, mediante reciprocidad e intercambios de cooperación con otras personas o empresas y de acuerdo a las características de la actividad económica donde se desenvuelve.

Estos saberes conformaron los 27 ítems, provenientes de las 9 habilidades profesionales consultadas sobre las 3 competencias específicas del área gerencial abordada y los resultados agrupados

por afinidad o no afinidad, como se explicó en la metodología de la investigación, por parte de los estudiantes se pueden observar en los cuadros 3, 4 y 5.

4.1. Competencias particulares

Las competencias particulares indagadas en este trabajo estuvieron conformadas por tres habilidades profesionales: aprendizaje autónomo, compromiso y uso de las *tecnologías de información y comunicación* (TIC), en el gráfico No, 3 se destaca que los estudiantes expresaron tener afinidad en cada una de ellas, así como en cada uno de los saberes.

Cuadro 3
Competencias, habilidades y saberes particulares

<i>Competencias particulares</i>		
	<i>Aprendizaje autónomo</i>	
	<i>Puedo aprender por mí mismo</i>	Afinidad No afinidad
	<i>Estoy dispuesto a aprender nuevas formas de hacer las cosas</i>	24 5
	<i>Me gusta aprender nuevas habilidades</i>	27 2
	<i>Compromiso</i>	
	<i>Conozco los objetivos de la empresa y mi contribución a alcanzarlos</i>	Afinidad No afinidad
	<i>Estoy dispuesto a colaborar más de mis asignaciones</i>	26 3
	<i>Me gusta buscar alternativas para solucionar los problemas</i>	24 5
	<i>Uso de TIC</i>	
	<i>Empleo diariamente las TIC en el trabajo</i>	Afinidad No afinidad
	<i>Se usar la tecnología para comunicarme y recopilar información</i>	28 1
	<i>Me gusta trabajar con tecnología actualizada</i>	27 2
		26 3

Fuente: Elaboración propia.

La afinidad de los estudiantes sobre la habilidad de *aprendizaje autónomo* se observa en el cuadro 3 en las tres habilidades, es decir que a los estudiantes indica que les gusta aprender, están dispuestos a aprender y consideran que pueden hacerlo por sí mismos, lo que, demarca independencia cognoscitiva, procedimental y actitudinal y de acuerdo con Martínez (2004) el estudiante autorregula su aprendizaje y toma conciencia de sus propios procesos cognitivos y socio-afectivos, así como revisar su propia acción de aprendizaje

y autorregular sus acciones para aprender y alcanzar determinadas metas en condiciones específicas, esto conlleva a un compromiso consigo mismo y ser más consciente de las decisiones que toma para aprender y los conocimientos que está dispuesto a aprender y a desempeñar en su cargo gerencial.

Como señaló Martínez (2004), el aprendizaje autónomo exige compromiso, es decir, devoción y dedicación de una persona sobre una actividad que realiza (Meyer y Allen, 1997). Al respecto, los estudiantes expresaron también afinidad en los tres saberes, indicando con ello que tienen una amplia disposición a colaborar en sus asignaciones, poseen conocimientos sobre gerencia estratégica y actitud para buscar soluciones a problemas que tengan que atender ante circunstancias adversas. Datos que concuerdan con las consecuencias del compromiso según Fernández (2017) para quien:

(...) el compromiso sostiene una relación negativa con la rotación y la intención de abandono, es decir, a mayor compromiso con la organización, menores serán los índices de rotación o de abandono de la empresa (...) así como una correlación positiva en campos como el desempeño, el rendimiento, el altruismo del trabajador hacia la organización, mayor predisposición, satisfacción laboral, etc. (p.47)

Ciertamente que las dos habilidades indagadas han expresado su relevancia gerencial, pero en el siglo XXI donde la sociedad de la información y comunicación marca también pautas gerenciales, resultaba básico concebirla como una competencia particular, por lo que la tercera habilidad corresponde al uso de las tecnologías de información y comunicación. Los resultados en el cuadro 3 permite afirmar que cognoscitiva, procedimental y actitudinal los estudiantes tienen afinidad con esta habilidad y es comprensible, pues gracias a ellas el intercambio de ideas y la propagación de innovaciones han cambiado rápidamente la vida de las personas, así como los procesos organizacionales, induciendo a la productividad y buscando fortalecer la seguridad empresarial. Sin embargo, resulta importante destacar que en el gráfico 1 se aprecia que los estudiantes consideran entre las alternativas de respuestas que, aunque su nivel es adecuado, les gustaría profundizar en sus saberes.

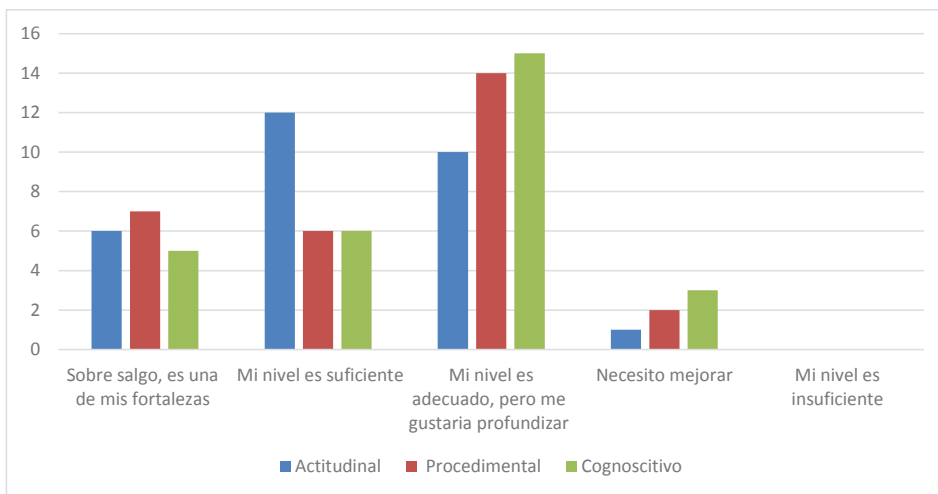


Gráfico 1. Saberes particulares. Fuente: Elaboración propia.

Esa necesidad de mejorar estos saberes es comprensible porque si bien es sabido las múltiples bondades de las TIC en todos los ámbitos de la sociedad, en actividades económicas, administración pública y privada, entre otros, así como su vinculación con la ciencia ha reducido los tiempos de innovación, ha acelerado la rapidez en superar los avances, también ha apresurado los tiempos de la obsolescencia tecnológica, por ejemplo, los programas administrativos se mejoran constantemente, y se oferta al mercado mediante nuevas versiones, implícitamente obligan a las empresas y profesionales que los usan cotidianamente a estar actualizados, en ocasiones puede generar presión económica y cognoscitivas porque ponerse al día tecnológicamente implica esfuerzos y recursos adicionales, sobre todo, a aquellos que no aprendieron o no dominan la tecnología que su profesión exige en la actualidad. Los estudiantes universitarios tienen la responsabilidad y a la vez el reto de que su formación en este nivel educativo contribuya al avance del conocimiento, así como participar desde la investigación y vinculación activamente en la solución de los problemas de la sociedad en la disciplina de formación, empleando

las competencias, habilidades y saberes particulares adquiridos, lo cual conlleva axiológicamente a ser ciudadanos autónomos y comprometidos, capaces de poner en práctica las TIC de manera responsable moralmente.

4.2. Competencias administrativas

Al igual que las competencias particulares, las administrativas también fueron asumidas por los estudiantes, así la administración de recursos, manejo de procesos organizacionales y administración de talento humano presuponen una dominante afinidad entre las respuestas, como se evidencia en el cuadro 4.

Sobre la habilidad *administración de recursos organizacionales*, Chiavenato (1999) señala que “los recursos son los medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales. La administración requiere varias especializaciones y cada recurso una especialización” (p.10), sobre esto concuerdan Hintze (1999) y Chiavenato (2009) en que es necesario administrar los recursos (humanos y materiales) para lograr propósitos, satisfacer a los clientes, accionistas, empleados y proveedores de manera coordinada, pues la administración de recursos hace referencia a las competencias de las personas para desarrollar el trabajo con eficiencia, que es la situación deseada de toda organización.

Cuadro 4 Competencias, habilidades y saberes administrativos

Competencias administrativas

Administración de recursos organizacionales	Afinidad	No afinidad
Conozco los recursos técnicos, financieros, materiales y sistemas de información de la empresa	24	5
Propicio el uso eficiente de los recursos	23	6
Incentivo el uso ecológico de los recursos	25	4
Manejo de procesos organizacionales	Afinidad	No afinidad
Conozco los procesos administrativo de la empresa	24	5
Organizo los procesos del trabajo	23	6
Tengo espíritu de cooperación en los procesos y sistemas organizacionales	25	4
Administración del Talento Humano	Afinidad	No afinidad
Conozco el sistema de recurso humano	22	7
Implemento planes de carrera, calidad de vida y bienestar social	24	5
Mantengo una actitud mediadora	21	8

Fuente: Elaboración propia.

Sobre esta habilidad, la perspectiva de los estudiantes declaran afinidad pero no conforme, pues la alternativa predominante indica deseo de ampliar sus habilidades, cognostiviva y procedimentalmente, al querer ampliar sus conocimientos sobre la competencia y propiciar el uso eficiente de los recursos organizacionales, y axiológicamente necesitan mejorar el uso ecológico de los recursos. Esta habilidad según Alles (2008) permite a las personas que ocupan puestos que estén lo mejor preparados, tanto cognoscitivo, procedimental como actitudinalmente.

Señalan Hamel y Prahalad (1995) y Teece, Pissano & Shuen (1997) que las competencias desde un amplio espectro poseen relación con los sistemas y procesos organizacionales que generan las competencias y habilidades a nivel organizacional; por lo que existe un vínculo sólido entre las competencias de recursos organizacionales y las *competencias de procesos organizacionales*, debido a que ellas según Soltura (2009) constituyen un grupo homogéneo, con la misma finalidad de orientar los recursos organizacionales, y mantener una estrecha relación entre sí y con otros componentes del sistema de dirección de la empresa.

En tal sentido, la posición de los estudiantes sobre los saberes emanó afinidad cognoscitiva, al indicar que conocen los procesos administrativos, procedimental, pues indican que organizan los procesos de trabajo y actitudinal por su disposición a cooperar en los procesos y sistemas organizacionales.

Explica Medina et al (2012), que contar con herramientas para el diseño y aplicación en un proceso organizado, planificado y sustentado en los enfoques más actuales de la gerencia, de un sistema eficaz del desempeño, constituye una necesidad del desarrollo actual del sector empresarial. Ante esto, las competencias referentes la *administración del talento humano* conllevan a una mirada integral de competencias gerenciales.

Al respecto, la afinidad en los tres saberes se hizo notar en las respuestas de los estudiantes, al manifestar suficiencia teórica, procedimental y actitudinal sobre el sistema de recursos humanos, implementación de planes de carrera, calidad de vida y bienestar social del talento humano y sobre su actitud mediadora, respectivamente, estos resultados responden de acuerdo a Medina et al (2012) con las nuevas exigencias en la "(...) manera de dirigir, gestionar y evaluar el capital humano, alineando su comportamiento a las estrategias organizacionales, por lo que puede aseverarse que la gestión por competencias constituye hoy día, necesidad y soporte de la dirección estratégica integrada" (p.81).

En términos generales sobre las competencias administrativas se puede afirmar que la formación de los estudiantes en ingeniería comercial evidencia concordancia entre los contenidos emitidos por la institución universitaria y las competencias, habilidades y saberes expuestos anteriormente.

4.3. Competencias de mercado

El conocer, relacionarse y asentarse en el mercado implica grandes esfuerzos por saber, saber hacer y saber ser, para comunicarse, negociar y entender al mercado, tanto para las organizaciones como para las personas que laboran en ellas y están vinculadas directamente con clientes, proveedores, competidores, entre otros. Sobre el conocimiento del mercado, la afinidad estudiantil con esta habilidad fue contundente en los tres saberes, al manifestar que

tienen conocimientos sobre los cambios sectoriales, se saben adaptar a las modificaciones que surjan en mercado las organizaciones, y estar actualizado sobre los acontecimientos en el mercado, para Sandoval (2014) estos saberes deben ser permanentes para poder enfrentar las turbulencias en su entorno, ya que antes decisiones repentinas en segmentos de mercados, las fortalezas que tenían siempre hay reforzarlas y ampliarlas, pues no son suficientes para mantener su permanencia, debido a surgen diariamente nuevas relaciones, actores, mercados, reglas, escenarios y retos, entre otros.

Cuadro 5 Competencias, habilidades y saberes de mercado

Competencias de mercado

Conocimiento del mercado	Afinidad	No afinidad
<i>Conozco los cambios en el sector donde se desenvuelve la empresa</i>	22	7
<i>Me adapto a los cambios del mercado</i>	22	7
<i>Me gusta saber qué ocurre en el mercado</i>	22	7
Comunicación	Afinidad	No afinidad
<i>Identifico las personas que tienen información para solucionar un problema</i>	23	6
<i>Expreso correctamente mis ideas</i>	25	4
<i>Me gusta escuchar con atención a las personas</i>	26	3
Negociación	Afinidad	No afinidad
<i>Considero más importantes la colaboración que la competencia en una negociación</i>	26	3
<i>Busco que la negociación beneficie a ambas partes</i>	28	1
<i>Cuando negocio, me gusta tener claro los objetivos de la negociación</i>	23	6

Fuente: Elaboración propia.

A propósito de interrelaciones, en el mundo laboral, la *comunicación* tiene una gran relevancia, bien sea verbal o no verbal, pues implica datos, información y relaciones de manera oportuna con fluidez y pertinencia. En tal sentido, las empresas buscan cada vez más desarrollar una gestión comunicativa como eje fundamental de las mismas; así como impronta de planes y estrategias de imagen corporativa y estrategias para gestionar su

identidad ante sus clientes, la competencia y el mercado (Carrillo et al, 2008).

Sobre esta competencia, la afinidad se evidenció en los tres saberes (cognoscitivo, procedimental y actitudinal), pues los estudiantes consideran que en el proceso formativo universitario han aprendido a identificar personas que tienen información para solucionar problemas y les gusta escuchar con atención a otras personas; sin embargo, les gustaría profundizar en su capacidad para expresar correctamente sus ideas.

Estos resultados corresponden con la Universidad de Viña del Mar (2005), que indica que la comunicación es un proceso que aparece en todas las áreas de la empresa, y no solo limitado como tarea específica, de allí que la comunicación se conciba como perspectiva estratégica empresarial.

Las competencias específicas en las organizaciones deben ser identificadas porque permite identificar el estado actual de los recursos y habilidades de las personas, además de posibilitar su potencial y correcto desarrollo (Huerta-Riveros, Leyton-Pavez & Saldia-Barahona, 2009). La identificación de tales habilidades y recursos es cada vez más imperiosa y su detección requiere de instrumentos más confiables y válidos que permitan interpretar y anticipar el futuro comportamiento de la persona. Detectar los talentos, recursos y habilidades es tarea de aquellos que están conscientes del mejoramiento continuo y saben que es en el interior de la organización en donde van a encontrar los obstáculos u oportunidades para crecer.

En toda vinculación con el mercado, sea mediante la comunicación, datos provenientes de la investigación o análisis de los problemas y circunstancias en el devenir empresarial, la *negociación* siempre tiene un rol estratégico porque se basa según Paz (2004) en:

...acciones de una parte dependen de lo que haga el otro, e involucran una serie continua de interacciones que van perfilando tanto el resultado como el proceso a través del cual se llega al resultado, las reglas de juego que establecen secuencialmente las partes hasta llegar a definir un procedimiento o proceso que se mantendrá en futuras interacciones entre las partes. (p. 85)

Sobre esta habilidad los estudiantes manifestaron afinidad en términos de suficiencia sobre los saberes, es decir, consideran importante en la negociación la colaboración entre las partes, también buscan que la negociación se beneficie para todos los involucrados, teniendo claridad en los objetivos de la misma, en el entendido que es un proceso que tiene etapas y normas para que las partes involucradas lleguen a acuerdos mutuamente satisfactorios; además, apertura a la posibilidad de realizar futuras negociaciones con la contraparte o identificar potenciales negociaciones con otras entidades.

Responder a la complejidad y diversidad del mercado, requiere de competencias gerenciales, como conocimiento de mercado, comunicación y negociación, pues las empresas dependen no sólo de profundos conocimientos en las áreas técnicas y humanas del saber, sino de una permanente actitud proactiva frente al liderazgo, de un sano criterio, visión de futuro para la toma de decisiones y de una capacidad negociadora para la resolución de conflictos en las organizaciones (Paz, 2004).

5. Conclusiones

Los resultados emanados y expuestos evidencian en términos generales que los estudiantes de séptimo a noveno semestre de ingeniería comercial han adquirido las competencias, los habilidades y saberes, lo que indica que han tenido una forma integral y pueden responder a los requerimientos gerenciales del sector empresarial.

Las competencias gerenciales orientan a los estudiantes hacia el desempeño idóneo a los entornos, actividades económicas, culturales y sociales, puesto que en su proceso de formación se ha reconocido como el protagonista de su vida y de su proceso de aprendizaje, a partir del aprendizaje y desarrollo de sus habilidades y saberes cognoscitivos, procedimentales y actitudinales.

Las competencias implican protagonismo de los estudiantes y conllevan a la calidad e idoneidad en el desempeño organizacional, a concebir el conocimiento, informaciones e ideas en acción, saber aplicar la teoría en la práctica, implementar los conocimientos adquiridos a la solución de problemas, y la actitud representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan, la manera de

dirigir, comunicar y el impulso de innovar.

La Pontificia Universidad Católica de Ecuador, sede Ambato, en la República del Ecuador valida a sus estudiantes y al sector empresarial con esta investigación que los profesionales egresados en la carrera de ingeniería comercial de esa casa de estudios de educación superior poseen competencias específicas, habilidades profesionales y saberes cognitivos, procedimentales y actitudinales en el área de gerencia suficientes para desenvolverse en pro de la calidad en cargos gerenciales.

Sería provechoso para la universidad continuar con este tipo de investigaciones, hacia otras disciplinas, así como ampliar las competencias y las habilidades, porque les permitirá a todos los entes involucrados, funciones universitarias y sobre todo a la comunidad estudiantil verificar la pertinencia y correlaciones de la formación de educación superior con la realidad, necesidades y requerimientos de las actividades económicas ecuatoriana, lo cual redundará beneficiosamente al país, pues contará con profesionales actualizados y competitivos.

6. Referencias

- Agolla, Joseph y Van Lill, Johnson. (2013). Public Sector Innovation Drivers. A Process Model. *J Soc Science*, 34(2), 165-176.
- Alles, Martha. (2008). *Comportamiento Organizacional: Como lograr un cambio*. España: Granica.
- Alles, Martha. (2009). *Diccionario de preguntas la trilogía tomo III: las preguntas para evaluar las competencias más utilizadas*. Argentina: Granica.
- Amit, Raphael y Schoemaker, Paul. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal*, vol. 14. pp. 33-46. Argentina.
- Barney, Jay. y Wright, P Patrick. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management*, vol. 37, N° 1, pp. 31-46.
- Carrillo, Victoria; Castillo, Ana y Tato, Juan. (2008). El valor de lo intangible. La gestión de la reputación corporativa. El caso de la marca Telefónica. *Observatorio (OBS*) Journal*, 7, 239-254. Recuperado de: <http://obs.obercom.pt/index.php/obs/article/view/123/215>.

- Chiavenato, Idalberto. (1999). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Administración de los recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill, Interamericana Editores.
- Chiavenato, Idalberto. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta Edición. México: Mc Graw Hill.
- Dávila, José. (2013). Capacidades organizacionales: dinámicas por naturaleza. *Cuadernos de Administración*, vol. 26, núm. 47, julio-diciembre, 2013, pp. 11-33 Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20531182002>
- Delgado, María y Camargo, Esmerlis. (2012). *Las Competencias Gerenciales en Las Organizaciones de Alto Desempeño*. Investigación Bibliográfica y documental. Universidad de la Guajira y Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.
- Deloit Insights. (2006). *Tendencias en Capital Humano 2018 México*. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/HCT-2018.pdf>. Consultado: 27/04/2019.
- Fernández, Ángela. (2017). *El compromiso organizacional*. Trabajo fin de grado en relaciones laborales y recursos humanos facultad de ciencias empresariales y del trabajo de Soria. Soria. Disponible en: <file:///C:/Users/Marina/Downloads/Dialnet-ElCompromisoOrganizacional-5089649.pdf> Consultado: 17/04/2019.
- Gareth, Lewis y Gene, Crozier. (2004). *Como evaluar y mejorar sus capacidades personales*. Barcelona: Grupo Planeta (GBS).
- González Maura. (2004). *La formación de la competencia profesional en la Universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa*. En Universidad 2004. 4ta Convención Internacional de Educación Superior. La Habana, 1ro al 5 de febrero de 2004.
- Goyal, Varsha. (2013). *Importance of Interpersonal Skills at Workplace*. International Indexed & Refereed Journal.
- Grant, Robert. (1991). The resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation. *California Management Review*, vol. 33, n.º 3, spring, pp. 114-135.
- Hamel, Gary y Prahalad, Coimbatore. (1995). *Compitiendo por el futuro. Estrategia comercial para crear los mercados del mañana*. Barcelona, España: Ariel S.A,

- Haygroup. (2001). *The manager competency model*. Disponible en: <http://www.toplevelcoaching.com/MCPBriefGuide.pdf>. Consulta realizada el 06 de abril de 2019.
- Hintze, Jorge. (1999). *Administración de estructuras organizativas. Centro de Desarrollo y asistencia Técnica en Tecnología para la Organización Pública TOP*. Argentina. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/S0124-00642009000600014>. Consultado: 20/03/2019.
- Huerta, Patricia; Leyton, Carolina y Saldia, Hector. (2009). Análisis de las Análisis de las competencias directivas de una red de salud pública. *Revista salud pública*, Volumen 11, Número 6, Pp. 979-987. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.1590/S0124-00642009000600014>. Consultado: 10/05/2019.
- Medina, Manuel; Armenteros, María del Carmen; Guerrero, Liliana; Barquero, José. (2012). Las Competencias Gerenciales desde una Visión Estratégica de las Organizaciones: Un Procedimiento para su Identificación y Evaluación del Desempeño. Público. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Volumen 5. Número 2.
- Martínez, José. (2004). *Concepción del aprendizaje, metacognición y cambio conceptual en estudiantes universitarios de Psicología*. Tesis doctoral, Universidad de Barcelona.
- Meyer, John y Allen, Natalie. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, research and application*. EE. UU. Sage Publivations.
- Mosley, Donald; Megginson, Leon y Pietri, Paul. (2005). *Supervisión: La Práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación* (pp. 493). México: Thomson Editores.
- Paz, Jorge Ignacio. (2004). Negociación: Competencia Gerencial Por Antonomasia. *Revista Eia*, Núm. 1, Febrero, 2004, Pp. 81-98. Escuela De Ingeniería de Antioquia Envigado, Colombia
- Rial Sánchez, Antonio. (2004). El concepto de competencia: implicaciones socio-profesionales y formativas. Volumen 3. *Diálogos. Educación y formación de personas adultas*. España.
- Robbins, Stephen y Decenzo, David. (2002). *Fundamentos de administración*. México: Pearson Educación.
- Sáenz, Nerea y López, Ana. (2015). Las Competencias de Emprendimiento Social, las competencias de emprendimiento social, coems: aproximación a través de programas de formación universitaria en Iberoamérica. REVESCO N° 119 - Tercer Cuatrimestre. Disponible en:

http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2015.n119.49066.
Consultado: 02/03/2019.

- Sandoval, José. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 162–171. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.005>. Consultado: 05/02/2019.
- Soltura, Ariel. (2009). *Tecnología de integración estratégica del sistema de competencias de la organización*. Tesis Doctoral. CETDIR. La Habana.
- Teece, David; Pisano, Gary y Shuen, Amy. (1997). *Dynamic Capabilities And Strategic management*. 18(7), 509-533.
- Tobón, Sergio. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. Colombia. Talca: Proyecto Mesesup.
- Tobón, Sergio. (2008). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Colombia. Ecoe Editores.
- Universidad de Viña del Mar. (2005). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*.
- Useche, MaríaCristina y Artigas, Wileidys. (2018). Competencias de administración. Comparación de la perspectiva estudiantil gerencial. *Revista Venezolana de Gerencia*. Año. 23. No. 1. Pp. 384 – 402. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Useche, María Cristina; Giler, Martina y Evelyn Pinargote. (2019). Emprendimiento estudiantil universitario. Caso: Universidad del Zulia. *Revista Sapientiae*. Vol. 4 (2). 210-230. Universida de Óscar Ribas. Angola.
- Wolf, Alison. (1994). La medición de la competencia: la experiencia del Reino Unido. *Revista Europea de Formación Profesional*. No. 1, Europa: CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional).

Diagnóstico del modelo de competencias en la administración del personal: Caso de una organización mexicana

Farfán, Nadia; Rivera G., Gibrán; Ángeles T., Luis C.

Recibido: 23-02-19 - Revisado: 14-03-19- Aceptado: 05-08-19

Farfán, Nadia

Ingeniera Textil en Acabados. Estudiante de la Maestría en Ingeniería Industrial. Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas. México.
nadiaff9@gmail.com

Rivera G., Gibrán

Licenciado en Ingeniería Industrial. Maestro en ciencias. Doctor en Filosofía (especializado en administración del conocimiento).
Instituto Politécnico Nacional -UPIICSA. México.
gibranrg@gmail.com

Ángeles T., Luis C.

Licenciado en Administración . Maestro en Estudios Organizacionales. Doctor en Estudios Organizacionales.
El Colegio de Morelos, México.
canekangeles@gmail.com

El presente artículo expone el caso de una organización mexicana que aunque ha subsistido por más 20 años, enfrenta problemas para administrar a su personal, lo que le ha impedido mejorar su desempeño en los últimos años. De lo anterior se deriva el objetivo de este artículo que es ofrecer un diagnóstico sobre la situación de esa organización en lo relacionado a cómo se realiza la administración de su personal. Por esa razón se realizó una investigación cualitativa utilizando como principal herramienta de recolección de información la entrevista semi estructurada. El resultado de la investigación fue un diagnóstico de la situación de la organización respecto a la administración de su personal, lo cual permite contribuir en el corto o mediano plazo a generar un modelo para administrar de mejor manera a sus integrantes, uno sustentado en las competencias necesarias para realizar las actividades adecuadamente en cada puesto. Es posible concluir que el tema de las competencias actualmente sigue siendo clave para alcanzar un mejor desempeño de las personas en las organizaciones.

Palabras clave: Competencias; administración de personal; administración por competencias.

RESUMEN

This article presents the case of a Mexican organization that, although it has survived for more than 20 years, has had problems managing its staff, that situation has prevented the organization from improving its performance in recent years. Then, the objective of this article is to offer a diagnosis of the situation of that organization in relation to how the administration of its personnel is carried out. For this reason, a qualitative research was carried out using the semi-structured interview as the main tool to collect information. The result of the investigation was a diagnosis of the situation of the organization regarding the administration of their staff, which allows contributing in the short or medium term to generate a model to manage better its members, supported by the competencies necessary to carry out activities properly in each post. It is possible to conclude that the issue of competencies remains one of the keys to achieve a better performance of people in organizations.

Keywords: Competencies; staff administration; competency-based administración.

ABSTRACT

1. Introducción

Para lograr un buen funcionamiento en cualquier organización es necesario que sus integrantes tengan un adecuado desempeño en sus actividades. Se puede considerar al personal como responsable de la eficacia de todos los demás factores en una organización. Los mejores sistemas, las mejores máquinas, sirven de poco si son manejados con apatía, desengaño o sin la capacitación necesaria para utilizarlas adecuadamente. En ese sentido, Chiavenato (2009) considera a la administración de recursos humanos una actividad distinta en comparación a la realizada en otras áreas de la organización, es decir, administrar el personal es diferente a gestionar cualquier otro recurso que tienen las organizaciones, ya que las personas pueden presentar diversas dificultades que pueden afectar a cualquier organización en su conjunto. Por ello, el departamento de recursos humanos llega a ser considerado como inestable, poco claro en su accionar y en donde se pueden cometer errores desastrosos aún con la certeza de que se está actuando correctamente. Sin embargo, su existencia es vital para cualquier organización, especialmente en el contexto actual donde existe un modelo económico basado en el conocimiento, el cual es un claro valor de riqueza en las economías, llevando a que la competitividad de las empresas dependa en gran medida de la información, el conocimiento y las nuevas tecnologías de la información (Moreno,

Pelayo y Vargas, 2004).

Derivado de lo anterior, entre más habilidades posean los integrantes de una organización para desarrollar nuevas capacidades y competencias enfocadas en obtener información, generar nuevo conocimiento y utilizar las tecnologías de la información, mayores serán las posibilidades de sobrevivir en un mundo tan dinámico y complejo como el actual. Irónicamente la gestión de recursos humanos a menudo no se considera como un factor importante para la capitalización de las organizaciones. Aunque diversas empresas sí reconocen la creciente importancia de sus recursos humanos, son pocas las que los conceptualizan en términos estratégicos con el objetivo de obtener una ventaja competitiva (Schuler y MacMillan, 1984), empoderar al personal de las empresas puede ayudar a que se aprovechen las capacidades humanas para que las compañías sobrevivan. A pesar de esto, generalmente las empresas presentan dificultades al diseñar los perfiles de sus puestos derivando en que sus evaluaciones y detección de necesidades tiendan a ser equivocadas, lo que genera que en algunas ocasiones se diseñen puestos de trabajo que no son necesarios o en el mejor de los casos poco apropiados. Algo así generalmente ocurre debido a que las empresas van adaptando las nuevas actividades que se van presentando en la organización, en lugar de analizar el proceso a lo largo del tiempo, asegurándose que el perfil del puesto sigue siendo siempre el adecuado para esas nuevas actividades. Aunado a ello, es común que la creación o actualización de un perfil del puesto donde se especifican las competencias que deben tener las personas involucradas en el proceso, sea una actividad donde no se presta mucha atención llegando a crear nuevos puestos innecesarios. Además, es posible que se afecte negativamente la forma cómo se selecciona, capacita y evalúa al personal. Ese tipo de situaciones pueden contribuir a que las organizaciones no mejoren su desempeño.

Esto último parecer ser el caso de la empresa STAR (nombre ficticio de la organización), en donde se realizó la presente investigación, dedicada a evaluar y dar fé del cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas que se exigen a la entrada del país para garantizar la seguridad del consumidor. En STAR la administración de su personal se vuelve un elemento que contribuye

a su desarrollo y es uno de los más grandes pilares, pues al ser un organismo que depende altamente de sus analistas, requiere una adecuada descripción de puestos, selección, capacitación y evaluación de personal, para asegurar que los analistas tengan los conocimientos y habilidades necesarias al realizar sus actividades. En ese sentido, a pesar de que STAR cuenta con procedimientos para la formación del personal y su correspondiente evaluación del desempeño, quienes la evalúan frecuentemente han expresado que el proceso interno con el que se cuenta es poco confiable o bien, no da como resultado una evidencia objetiva para la comprobación de la competencia de cada uno de los que participan en los procesos claves (analistas, coordinadores y/o gerentes). Una situación así es lo que lleva a la necesidad de analizar y diagnosticar la situación actual de los procedimientos de administración de personal, de tal manera que se detecten oportunidades para su redefinición y mejora, de esto último se desprende precisamente la finalidad del presente texto.

El objetivo es ofrecer un diagnóstico sobre la situación de STAR en lo relacionado a cómo se realiza la administración de su personal (descripción de puestos, selección y reclutamiento, capacitación, evaluación). La pertinencia de llevar a cabo una investigación de este tipo, radica en que al ser STAR un organismo encargado de avalar el cumplimiento de una o varias normas mediante un análisis a detalle de las pruebas o bien de la evaluación documental, se vuelve fundamental tener personal calificado para dicho fin. Sin embargo, la administración del personal en esta clase de organización es compleja debido a la existencia de gran diversidad de competencias y habilidades que varían dependiendo del tipo de servicio que se oferte. Por esa razón, generar un diagnóstico puede favorecer a que la organización en el corto o mediano plazo mejore en su desempeño general, llevándola a ser más eficiente, toda vez que saber cómo se encuentra STAR en cuanto a la administración de su capital humano, es el primer paso para considerar la gestión de un elemento de suma relevancia en el contexto actual; las competencias de sus integrantes. Abordar el tema de las competencias hoy en día es relevante, pues entre otras cosas puede contribuir primero a conocer bien la situación de una organización respecto a sus recursos humanos, y más adelante, a

generar un modelo idóneo para la identificación de competencias, descripción de puestos, selección, capacitación y evaluación de personal.

2. Contexto de la investigación

Como preámbulo para llegar a los resultados, es necesario ofrecer una contextualización, comenzando con una breve descripción de la empresa STAR para después exponer algunos conceptos relevantes para los fines de la presente investigación. STAR fue creada hace más de 20 años por 35 empresas líderes tales como HP, ACER, IBM de México, Motorola Solutions de México, entre otras. Nació con el objetivo de generar Normas y evaluar su cumplimiento (Normas Oficiales Mexicanas y Normas Mexicanas). Los sectores para los que fue autorizado son: Electrónica, Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información. Sus fuentes de ingreso son principalmente los servicios de certificación, verificación, capacitación y normalización (que son parte de la evaluación de la conformidad). Hoy en día cuenta con más de 20 años de experiencia, durante ese tiempo ha ido incursionando en diferentes sectores con un enfoque principal en la evaluación de la conformidad de productos y servicios para asegurar la calidad, sanidad y homogeneidad de éstos. Este organismo actualmente tiene 205 empleados en su mayoría operativos, los cuales intervienen directamente en el análisis y dictaminación de la información.

En cuanto a las Normas Oficiales Mexicanas (NOM), éstas son elaboradas por el gobierno mexicano y tienen carácter obligatorio con la finalidad de determinar las características o especificaciones que deben reunir los productos o servicios en cierto sector. Las NOM son variadas pero se dividen en tres grandes grupos: De seguridad y métodos de prueba, de eficiencia energética y de información comercial. Por otra parte las Normas Mexicanas (NMX) son documentos técnicos que permiten establecer mayores especificaciones de calidad sobre productos, procesos, servicios, también contribuyen al fomento de la competitividad y aplicación de las mejores prácticas internacionales. Este tipo de normas, a diferencia de las NOM no son obligatorias. Ahora, el proceso para demostrar que se cumplen con los requisitos de las NOM o NMX,

reglamentos u otras especificaciones, se llama evaluación de la conformidad, que no es más evaluar que los productos y servicios cumplan con esos criterios establecidos.

Siendo las competencias un elemento relevante en el presente texto, es necesario conocer a grandes rasgos qué son. Leboyer (1997), lo define como un conjunto de comportamientos observables que llevan a desempeñar eficaz y eficientemente un trabajo determinado en una organización concreta. Zarifain (1999) indica que uno es competente en relación con una situación específica. Por su parte Pereda y Berrocal (2011), definen a la competencia como una característica subyacente a la persona y es la que determina su conducta, en su opinión cada individuo tendrá un cierto comportamiento con base en los siguientes componentes: 1) Saber (conjunto de conocimientos), 2) Saber hacer (ser capaz de aplicar los conocimientos a la solución de los problemas), 3) Saber estar (adoptar un comportamiento a las normas, reglas y cultura de la organización), 4) Querer hacer (mostrar interés y motivación); y 5) Poder hacer (contar con los medios y recursos necesarios para llevar a cabo los comportamientos exigidos). Para Blanco (2007), las competencias son el conjunto integrado de conocimientos, rasgos y constructos psicológicos que se ponen de manifiesto cuando se realiza un trabajo, y que se relacionan directamente con la ejecución exitosa del mismo.

Por su parte McClelland (1973) las considera un conjunto de comportamientos relacionados con un buen desempeño laboral. De manera similar, Spencer y Spencer (1993) definen la competencia como una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o desempeño superior en un trabajo o situación. Eso significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales. Es por ello, que la aplicación del enfoque de competencias a la gestión de recursos humanos tiene una doble función estratégica y operativa, debido a que facilitan el vínculo entre el comportamiento de los trabajadores y los objetivos de la organización (Blanco, 2007). Es importante mencionar que si las competencias se pueden definir como las características demostrables en un individuo que le permiten un buen desempeño

(Dessler, 2009) éstas, deben ser conductas observables y medibles que forman parte de un trabajo. Justamente para apoyar lo anterior, existen diferentes propuestas sobre la clasificación de las competencias. Para Capitán (2009) pueden consistir ya sea en motivos (la forma de pensar que impulsa, orienta y selecciona la conducta de una persona), rasgos de carácter (comportamiento o reacción de un modo determinado), conceptos sobre uno mismo, conocimientos, así como capacidades cognitivas y de conducta. Por su parte Spencer y Spencer (1993), consideran que las competencias pueden clasificarse en dos grupos, las visibles y las no visibles, las primeras generalmente son fáciles de identificar, mientras que las competencias difíciles de detectar son las que están escondidas en la personalidad, lo que los lleva a introducir el “Modelo Iceberg” de competencias (gráfico 1).

Existe una gran variedad de propuestas sobre la clasificación de las competencias, por lo cual en el Cuadro 1 se muestran algunas de las que se consideran relevantes para el presente trabajo. Independientemente de la forma como se clasifiquen las competencias, también se requiere considerar la existencia de diversos niveles en cada una. De acuerdo con Chavez (2002), generalmente se dividen en 5, de los cuales los primeros 2 se distinguen por tener responsabilidad en cuanto a materiales, instrumentos y las herramientas, todos relacionados a su propia persona. En el nivel 3 se tiene responsabilidad de grupo, por ejemplo, ser líder de algún equipo, coordinador, entre otros. El nivel 4 tiene responsabilidades de nivel 3, pero también tiene la responsabilidad técnica, por otro lado, el nivel 5, además de todas las mencionadas anteriormente, tiene una responsabilidad con las personas que estén bajo su cargo, es decir se encarga de cumplir y hacer cumplir las normas, lineamientos o procedimientos dentro de la organización (cuadro 2).

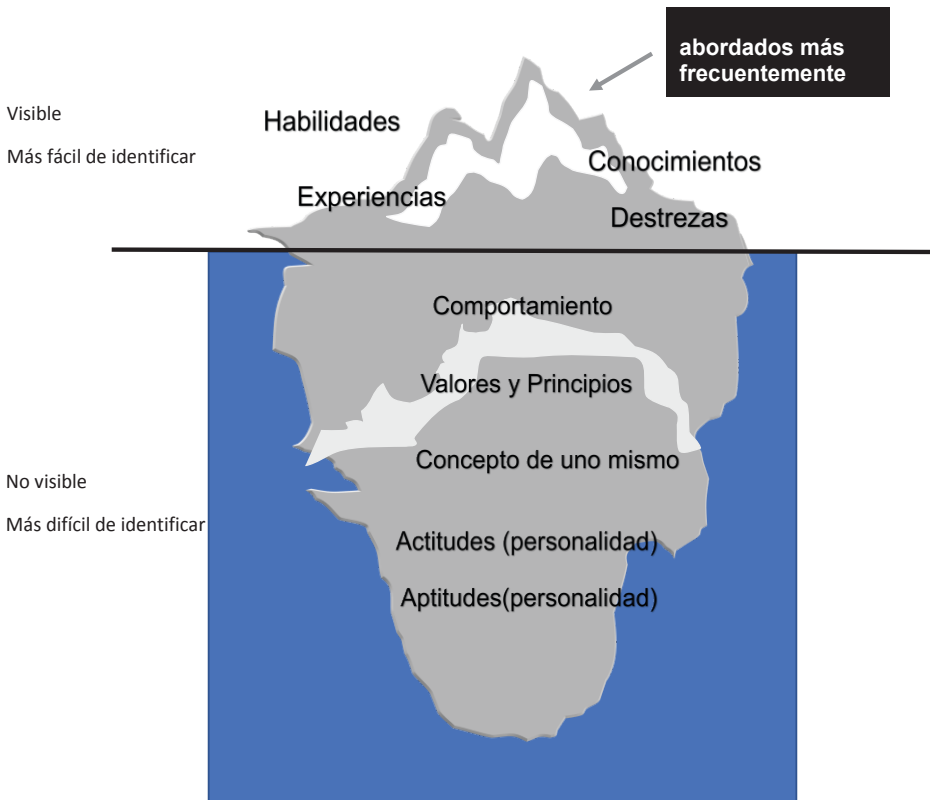


Gráfico 1. Modelo Iceberg de competencias. Fuente: Spencer y Spencer (1993)

Cuadro 1 Resumen de clasificación de competencias

Autor	Clasificación
Boyatzis (1982)	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión y acción por objetivos • Liderazgo • Gestión de recursos humanos • Dirigir subordinados • Enfocar a otras personas • Conocimiento específico
Spencer y Spencer (1993)	<ul style="list-style-type: none"> • De logro y acción • De ayuda y servicio • De influencia • Gerenciales • Cognoscitivas • De eficacia personal
Levy-Leboyer (1997)	Existen competencias universales y; Supra competencias <ul style="list-style-type: none"> • Intelectuales • Interpersonales • Adaptabilidad • Orientación a resultados
Jolis (1998)	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias teóricas • Competencias prácticas • Competencias del conocimiento
Bennet (2002)	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Tecnologías de la información • Organización • Trabajo en equipo • Relación interpersonal • Pensamiento analítico • Autoconfianza • Razonamiento numérico • Iniciativa
Chiavenato (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Estratégicas • Funcionales • Operacionales
Alles (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Cardinales • Específicas Gerenciales • Específicas por área

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 2

Niveles de competencia por tipo de responsabilidad

Nivel de competencia	Tipo de responsabilidad profesional				
	Personal	Material	De grupo	Técnica	Social
1					
2					
3					
4					
5					

Fuente: Chávez (2002).

En opinión de Spencer y Spencer (1993) hay 4 niveles de competencia: 1) Alto o desempeño superior, 2) Bueno, 3) Lo mínimo necesario para el puesto, y 4) Insatisfactorio. Por su parte Martha Alles (2002) menciona que cada empresa realizará las definiciones de sus niveles de competencia en función de su realidad, es decir, considerando su misión, visión y estrategia de negocio de tal manera que los niveles se adapten de acuerdo con sus necesidades específicas.

Complementando lo anterior, cabe recordar que en su origen, los departamentos de recursos humanos fueron concebidos con un rol burocrático administrativo, siendo su preocupación fundamental manejar nóminas y controlar personas. Sin embargo, debido a la complejidad de las organizaciones se vio en la necesidad de crecer y sus responsabilidades aumentaron, adquiriendo un papel central pues las organizaciones dependen de los individuos. De ahí la importancia de realizar un adecuado análisis y diseño de puestos, selección, capacitación y evaluación del personal, lo cual puede lograrse de mejor manera si se toman en cuenta las competencias requeridas para los puestos.

En ese sentido, el análisis y diseño de puestos requiere de un proceso de estructuración del trabajo en el que se designan funciones específicas a las personas para poder alcanzar el objetivo de su puesto (Byars y Rue, 1997). Cada puesto tiene diferentes características y de acuerdo con Chiavenato (2009), debe ser razonablemente exigente para el trabajador y al mismo tiempo ofrecer una variedad de actividades que permitan evitar la rutina. Para realizar un buen análisis es necesario identificar aquellas

competencias estratégicas que están alineadas con la misión y la visión de la organización. De acuerdo con Dessler y Varela (2011), el análisis de puestos es el procedimiento para determinar las responsabilidades y características que debe tener la gente para cubrirlos. Lo anterior contribuye a conocer todo lo relacionado con las actividades y requisitos que necesita el puesto. La información de este análisis es la base para la administración de los recursos humanos.

En cuanto a la selección de personal, Chiavenato (2009) menciona que consiste en encontrar a las personas más adecuadas para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal. Es importante mencionar que antes de contratar, debe reunirse la mayor información posible sobre cada uno de los aspirantes. Algo que mejora el trabajo de cada reclutador es utilizar instrumentos de apoyo para intentar predecir el futuro comportamiento laboral de un candidato, diversos autores recomiendan por ejemplo el empleo de entrevistas de incidentes críticos (Boyatzis, 1982; Levy-Leboyer, 1997) o entrevistas conductuales estructuradas (Pereda y Berrocal, 2011) para ese fin. Desde el punto de vista de Blanco (2007), la selección del personal constituye uno de los principales problemas que todo departamento de recursos humanos debe afrontar, pues se debe lograr la selección de aquellas personas que puedan adaptarse de forma idónea al puesto de trabajo. Por ello es de gran importancia realizar previamente un buen análisis de puestos.

Respecto a la capacitación, ésta se refiere a los métodos usados para que los trabajadores nuevos o actuales generen las habilidades necesarias para realizar sus labores. Dessler (2009), menciona que en la actualidad el ámbito de la capacitación es más amplio de lo que era hace años atrás. Anteriormente la capacitación solía enfocarse en habilidades técnicas, como enseñar a los ensambladores a soldar alambres, a profesores el desarrollo de planes de trabajo o en este caso, a verificadores y analistas a evaluar una norma. Actualmente, el personal no sólo requiere de habilidades técnicas, también es necesario la capacitación en habilidades para trabajar en equipo, tomar decisiones y comunicarse. Así, la capacitación es un tema que puede influenciar significativamente en la eficacia

organizacional.

Por otra parte, la evaluación del desempeño se considera un sistema formal para revisar y evaluar la manera en la que un individuo o grupo ejecutan ciertas tareas. Dessler y Varela (2011) lo llaman administración del desempeño y lo definen como un proceso mediante el cual una compañía se asegura de que la persona trabaje para alcanzar metas y tareas designadas, desarrollando habilidades y capacidades. En opinión de Allles (2011), las evaluaciones de desempeño son útiles y necesarias para tomar decisiones de promoción y remuneración, ayudan a tener un mejor entendimiento del desempeño de cada integrante en la organización. Se le considera como un puente entre el responsable y sus colaboradores de mutua comprensión y adecuado dialogo con vías a satisfacer sus expectativas y mejorar los resultados (Alles, 2011). Existen diversas técnicas de evaluación entre las que están las escalas de calificación, la evaluación 360, los incidentes críticos, el ensayo, la escala de calificación basada en el comportamiento y el desarrollo profesional o plan de carrera. Luego de presentar los aspectos básicos que se deben conocer para comprender mejor los hallazgos de la investigación, a continuación se aborda la metodología usada.

3. Metodología

Esta es una investigación descriptiva en la que se utilizaron distintos tipos de información documental y de campo (tanto cualitativa como cuantitativa), obtenida a través de encuestas, entrevistas y revisión de documentos de la empresa en cuestión, lo cual permitió lograr un diagnóstico. Las preguntas de los cuestionarios fueron fundamentalmente cerradas a excepción de aquellas en las que se buscaba conocer la percepción de las personas. Para el diseño del cuestionario se diseñaron un conjunto de interrogantes que permitieron entre otras cosas:

- Conocer las principales funciones claves de los procesos operativos para determinar las competencias necesarias.
- Identificar los procesos que el personal involucrado considera indispensables para la realización de sus actividades.
- Conocer las opiniones de los entrevistados acerca de los

procesos de administración de personal.

También se utilizaron entrevistas semiestructuradas como uno de los principales métodos de recopilación de datos. Previa a su aplicación, se realizó un proceso de observación de las actividades de cada uno de los analistas por sector durante las auditorías internas programadas en el año y mediante la testificación de algunos analistas en sitio. Las entrevistas se aplicaron a 20 empleados de la empresa, buscando en todo momento que respondieran abiertamente y con sinceridad. Los cuestionamientos estuvieron encaminados a conocer qué necesita el personal operativo para realizar de manera adecuada sus actividades, cuáles son sus capacidades y cuáles sus limitaciones.

Además de los cuestionarios y las entrevistas semi-estructuradas se tuvo acceso a información relacionada con el personal incluyendo aquella relativa a su antigüedad, estudios, evaluaciones de desempeño, programas de detección de necesidades. De igual forma, fue posible revisar los registros de auditorías que a lo largo de 10 años se le han realizado a la organización por parte de una entidad mexicana de acreditación. Un aspecto destacado es la obtención de los reportes de retroalimentación que la organización recibe desde 2015 a la fecha, sobre el avance presentado en la implementación del modelo Nacional de Calidad para la Competitividad (Premio Nacional de Calidad, 2019)¹. Respecto a la selección del personal a entrevistar, se dividió en 3 grupos. El primero estuvo conformado por personal del departamento de capital humano, que son las personas relacionadas en todo momento con el proceso de capacitación y evaluación del personal y quienes desarrollan descripciones del puesto, perfil del puesto, evaluaciones de desempeño y detección de necesidades. El segundo estuvo conformado por gerentes de área, quienes deciden los participantes en cada proyecto de acreditación y además son los encargados de evaluar a su personal. En el tercero se contemplaron analistas, verificadores y auditores quienes a lo largo del tiempo

¹ Este modelo lo propone el gobierno mexicano considerándola una especie de herramienta directiva que coadyuve a generar una reflexión estratégica, por medio de identificar y desarrollar capacidades y ventajas competitivas que no son fáciles de imitar, lo cual le permitirá a las empresas responder a las oportunidades del medio ambiente en el que funciona, permitiendo así, incrementar las posibilidades de crecimiento sostenible.

han observado y vivido las evaluaciones de personal, proyectos de acreditación y transición de perfiles de puestos.

En cuanto al análisis de datos, se realizó de manera cualitativa y cuantitativa. La información cualitativa fue toda la información de tipo verbal, se clasificaron y se separaron en los procesos principales con los que actualmente cuenta el departamento de capital humano. Se tomaron en cuenta, porcentaje de rotación de personal, antigüedad, cambios de puesto a lo largo del tiempo, encuestas de clima laboral y evaluaciones externas. Asimismo, se tomaron en cuenta los informes de retroalimentación de los años 2014, 2015 y 2016 que se entregaron en la participación al Premio Nacional de Calidad.

4. Resultados

Para lograr los fines de la investigación se analizó el Departamento de Capital Humano de la organización. La administración de recursos humanos la lleva a cabo dicho departamento y está dividido en dos áreas: 1) el área responsable de la capacitación y comunicación al interior de la organización y 2) el área responsable de realizar los pagos de nómina, el seguimiento a prestaciones y contratación del personal. El presente estudio se enfoca únicamente en el área responsable del reclutamiento y selección de personal, análisis de puestos, evaluaciones de desempeño y capacitación, esos procesos son los que generalmente son abarcados en los modelos de administración de competencias. Para estructurar la información obtenida se dividió en 4 los procesos principales (gráfico 2).

Como aportes de la investigación, se definieron áreas de oportunidad las cuales están enfocadas en identificar aspectos de mejora con base en los elementos analizados. Es importante señalar que la aplicación del reclutamiento, capacitación, evaluación del desempeño, así como el desarrollo del personal por competencias, actualmente se presenta en la empresa de una forma sencilla y sin tener algún seguimiento. Sin embargo, STAR, busca implementar el modelo nacional para la competitividad el cual sugiere un modelo de administración de competencias.



Gráfico 2. Procesos principales de la administración de recursos humanos en la organización. Fuente: Elaboración propia

4.1. Proceso 1- Descripción de puestos (Diseño y análisis de puestos)

STAR cuenta con 192 personas y existen 7 tipos de descripción de puestos (cuadro 3). Los elementos que actualmente se utilizan y que en su momento fueron considerados para diseñar los puestos fueron: 1) Objetivo del puesto, 2) Identificación de las actividades principales del puesto, 3) Definición de las dimensiones del puesto, y 4) Descripción del contexto del puesto. Asimismo, se determinaron las competencias que se consideraban importantes con base en las actividades de la organización (cuadro 4).

Cuadro 3
Nivel de puestos en la organización

Puestos	Total de personas	Nivel jerárquico
Director general	1	1
Directores de área	5	2
Gerentes	14	3
Subgerentes	11	4
Coordinadores	28	5
Analistas	107	6
Auxiliares	26	7

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 4
Grupos de competencia actualmente definidos

GRUPO 1	ORIENTACIÓN AL LOGRO: Inclinación hacia la acción, tendencia al logro de resultados, comprender la esencia de aspectos complejos para transformarlos en soluciones prácticas y operables en cumplimiento de tareas que impactan a otros.
	1.1 Aprendizaje continuo
	1.2 Compromiso - Disciplina personal - Productividad
	1.3 Confianza en sí mismo
	1.4 Orientación a resultados
	1.5 Flexibilidad
	1.6 Responsabilidad
GRUPO 2	ENTENDIMIENTO INTERPERSONAL: Relacionarse de manera adecuada y provechosa con otras personas internas o externas a la empresa, manejar la comunicación, otorgar apoyo y entendimiento desarrollando relaciones a largo plazo.
	2.1 Apoyo de/a personas de la empresa
	2.2 Entendimiento de otros
	2.3 Comunicación

GRUPO 2	2.4 Desarrollo de redes flexibles (networking)
	2.5 Desarrollo de relaciones
	2.6 Negociación
GRUPO 3	EXPERIENCIA Y DESTREZA TÉCNICA PROFESIONAL: Tener amplios conocimientos en los temas del área de la cual se es responsable, es decir, contar con conocimiento profundo del trabajo o relacionado al trabajo, teniendo la motivación de aprender más, además usar y compartir este conocimiento con otros.
	3.1 Búsqueda de información
	3.2 Calidad de trabajo
	3.3 Reconocimiento y aprovechamiento de oportunidades
	3.4 Profesionalismo
	3.5 Credibilidad técnica
	3.6 Conocimiento profesional
	3.7 Uso de sistemas, metodologías, técnicas y herramientas
3.8 Administración de proyectos	
GRUPO 4	EFFECTIVIDAD PERSONAL: Características que reflejan aspectos de la madurez en relación a otros y al trabajo, controlan la eficiencia del desempeño individual tanto en situaciones normales como en situaciones bajo presión.
	4.1 Autonomía
	4.2 Autocontrol
	4.3 Energía y dinamismo
	4.4 Iniciativa y proactividad
4.5 Tolerancia a la presión	
GRUPO 5	TRABAJO EN EQUIPO: Trabajar cooperativamente con otros, ser parte de un equipo de trabajo y/o trabajar juntos para lograr un objetivo.
	5.1 Colaboración
	5.2 Desarrollo de equipos
	5.3 Dirección de equipos de trabajo
5.4 Trabajo en equipo	
GRUPO 6	IMPACTO E INFLUENCIA: Intención de persuadir, convencer, influenciar o impresionar a otros para lograr los resultados.
	6.1 Adaptabilidad
	6.2 Fortaleza

GRUPO 6	6.3 Impacto e influencia
	6.4 Liderazgo
GRUPO 7	DESARROLLO DE OTROS: Hacerse cargo del aprendizaje, del desarrollo o de implementar pautas de desempeño de una o varias personas.
	7.1 Desarrollo de las personas
	7.2 Desarrollo estratégico de Capital Humano
	7.3 Facultamiento (empowerment)
GRUPO 8	CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO Y ORIENTACIÓN AL CLIENTE: Conocimiento del entorno de mercado y de la situación interna de la empresa, de los sistemas de control administrativo y de la cultura organizacional, con el fin de enfocar esfuerzos en ayudar, servir, descubrir, comprender, cumplir y satisfacer las necesidades o expectativas de los clientes, y todos aquellos involucrados en la relación cliente-empresa, como los proveedores y el personal de la organización.
	8.1 Comprender el negocio del cliente
	8.2 Desarrollar la relación con el cliente
	8.3 Orientación al cliente interno / externo
	8.4 Presentación de soluciones comerciales
	8.5 Conocimiento de la industria y el mercado
	8.6 Conocimiento de la oferta de productos y servicios de la empresa
GRUPO 9	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO: Entender una situación mediante análisis lógico, identificar problemas, reconocer información significativa, buscar y analizar datos relevantes, dividir en partes o identificar las implicaciones paso a paso de una manera causal y estructurada.
	9.1 Análisis- Síntesis
	9.2 Pensamiento conceptual y estratégico
	9.3 Planificación y organización
	9.4 Innovación
GRUPO 10	MANEJO DE SITUACIONES COMPLEJAS: Características que reflejan aspectos del trabajo gerencial y directivo, controlan la eficiencia del desempeño individual en situaciones bajo presión o de incertidumbre.
	10.1 Autodirección basada en el valor
	10.2 Conciencia organizacional
	10.3 Administración del conocimiento
	10.4 Manejo de medios
	10.5 Liderazgo para el cambio
	10.6 Manejo de crisis

Fuente: Descripciones de puestos de STAR

El grado de competencias requerida para cada una de las funciones indicadas en los perfiles de puesto se definió por 5 niveles de competencia, los cuales indicaban el nivel de complejidad y el grado de autonomía en el desempeño. El nivel 1 se refiere a competencias rutinarias y predecibles, el 2 incluye aquellas que son complejas o no rutinarias, las de nivel 3 consideran aquellas necesarias en un ambiente complejo que necesitan control, provisión y orientación a otras personas. Dentro del nivel 4 están las competencias profesionales o técnicamente complejas, finalmente, las de nivel 5 son las que requieren muchas técnicas complejas, ser responsable del trabajo de otros y distribuir recursos. Cada puesto en STAR tiene un perfil y descripción del puesto en el que se mencionan los niveles requeridos para los 10 grupos de competencias.

4.2. Proceso 1. Áreas de oportunidad detectadas

Se observan que las competencias tienen una definición principal del grupo pero no así para todas las subcompetencias que se definen; es decir, no se cuenta con un diccionario de competencias que pueda orientar a establecer claramente lo que se busca en cada una. Por ejemplo, el grupo 1 el cual es llamado orientación al logro indica que se refiere a la acción y al logro de resultados en soluciones prácticas en las tareas que impactan a otros, en este sentido la subcompetencia 1.1 aprendizaje continuo no indica específicamente a qué se refiere, si a la acción de aprender de esas soluciones prácticas o a las acciones que se realizan para el logro. Otra subcompetencia que causa confusión es la 1.4 orientación a resultados, debido a que la mayoría del personal no encuentra una diferencia entre orientación al logro y orientación al resultado, los consideran sinónimos.

La falta de un diccionario de competencias provoca desconocimiento para el personal, esto se confirmó en las entrevistas a gerentes en auditorías internas, en donde de 14 gerentes, 9 de ellos confirmaron no saber cuáles son las competencias requeridas por el personal que cubre el puesto, algunos no hacen uso de las competencias al momento de solicitar

se cubra una vacante. Asimismo, al revisar los perfiles de puesto se observó incongruencia en el tipo de competencias que se requiere, ya que en algunas ocasiones no se cuenta con una clara definición del nivel de competencia necesaria en cada uno de los puestos de la organización, no es visible un análisis a detalle de las competencias por puesto.

Otra oportunidad de mejora detectada, es la poca claridad que se observa entre los diferentes niveles jerárquicos. Por ejemplo, en el departamento de operaciones internacionales se observa en el organigrama dos coordinadores uno comercial y otro de gestión, ambos carecen de personal a su cargo, existe un analista de gestión que podría pensarse reporta a su coordinador, sin embargo, reporta directamente al gerente, los 2 coordinadores realizan actividades como analistas aunque su puesto indique que son coordinadores (gráfico 3). En suma, los coordinadores y analistas se encuentran en un mismo nivel; ambos reportan directamente al gerente, lo que lleva a identificar que en algunos departamentos los gerentes o subgerentes son quienes tienen que realizar actividades operativas, sin delegar a los coordinadores. Asimismo, se nombran de manera distinta los niveles jerárquicos y algunos puestos de mandos medios difieren en el nivel jerárquico genérico que se han asignado en la organización, en el gráfico 4 se observa el puesto y nivel jerárquico establecidos por STAR.

En la revisión del organigrama y descripciones de puesto se tiene que no todos los gerentes de la organización tienen este nivel jerárquico a pesar de tener el nombre del puesto. Tal es el caso del Gerente de Tecnologías de la información que a pesar de indicar en su puesto que es el Gerente, tiene un nivel jerárquico 4; este nivel corresponde a los subgerentes. También se observan diferentes nombres para este nivel jerárquico, por ejemplo, líder de desarrollo de negocios, administrador de capital humano, etc. Este tipo de cambios en los nombres del puesto provocan confusión en la organización.



Gráfico 3. Organigrama del departamento de negocios internacionales. Fuente: STAR

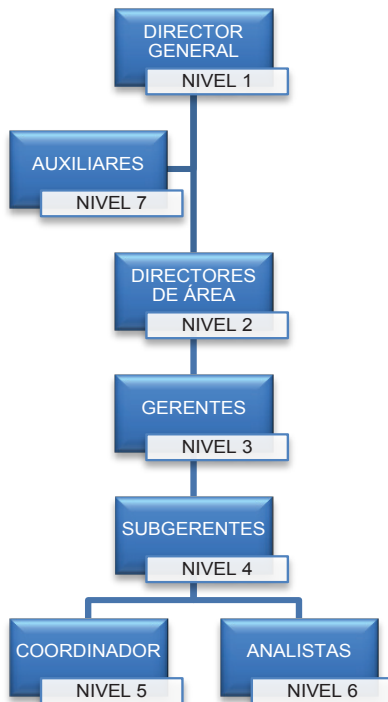


Gráfico 4. Ejemplificación del nivel jerárquico utilizado en la organización. Fuente: Elaboración propia

En el caso de las descripciones de puesto se detecta que no se indica la formación requerida. También se detecta que una persona tiene más de una descripción de puestos, es decir, un analista de certificación en una industria también es analista en otra, o bien un coordinador de un área, en otra rama o servicio es un analista. Estas funciones no se encuentran en un mismo perfil y descripción de puesto lo que provoca que en algunas ocasiones sea difícil identificar a las personas que cubren más de un puesto. Si estas descripciones de puestos no se generan adecuadamente o bien no se actualizan periódicamente, resulta sumamente complicado obtener la información necesaria para realizar los procesos subsecuentes como son el reclutamiento y selección, desarrollo o la evaluación del desempeño.

4.3. Proceso 2 - Selección y reclutamiento del personal

Actualmente STAR tiene un procedimiento interno para la selección y reclutamiento del personal, el cual indica que para cubrir una vacante es necesario tener una requisición del personal, indicando el perfil y la descripción del puesto a cubrir. En caso de que no exista un perfil específico y su descripción del puesto, el personal operativo y el responsable de capital humano deberán elaborarlo. Cuando surge una vacante, antes de cubrirla con personal externo se debe considerar al personal que labora dentro de la empresa. Para ello se utiliza el proceso de auto postulación (Job Posting), en donde personal de capital humano debe dar un aviso de la vacante disponible para que los interesados puedan iniciar el proceso. En caso de que ninguno de los postulantes internos cumpla con el perfil solicitado, se procede a buscar apoyándose en fuentes de reclutamiento externo.

4.4. Proceso 2 - Áreas de oportunidad detectadas

Aunque en teoría debe tomarse en cuenta el perfil del puesto para la contratación, personal encargado de esta actividad menciona que las descripciones de puestos son confusas y no identifican los niveles de competencia de cada puesto, por lo que realizan una selección de acuerdo con la experiencia técnica y con las competencias que creen se necesitan. Entonces la selección de competencias no se encuentra alineada con el proceso interno definido. Por otra parte

si bien el procedimiento indica que previo a la búsqueda externa de realizarse un job posting, se observó que pocas vacantes se cubrieron mediante el proceso antes mencionado; sólo el 14% de 50 contrataciones han aplicado (gráfico 5). Asimismo, los registros de job posting son mínimos y en su mayoría todos se refieren a niveles 6 es decir, la promoción es horizontal, los niveles 3, 4 y 5 son ocupados por personal externo.

Pocas veces se cubren vacantes con personal interno. Al entrevistar al personal de capital humano encargado de este proceso, mencionaron que la mayoría de las veces el personal que se propone no cumple con el perfil que se solicita o bien el responsable operativo no considera como primera instancia la búsqueda interna. En ese sentido, una observación respecto al job posting, es que no se cuenta con una matriz de competencias que pueda ayudar al departamento de capital humano a identificar al personal interno que podría ser candidato. También es posible relacionar lo anterior con la falta de un plan de desarrollo, en el cual se carece de la identificación de las necesidades del personal, la dotación de candidatos internos o bien la identificación de personal con potencial. Tampoco se cuenta con un plan de sucesión, es decir, no se cuenta con una disponibilidad de candidatos internos que prevean cubrir los puestos ejecutivos más importantes a futuro.

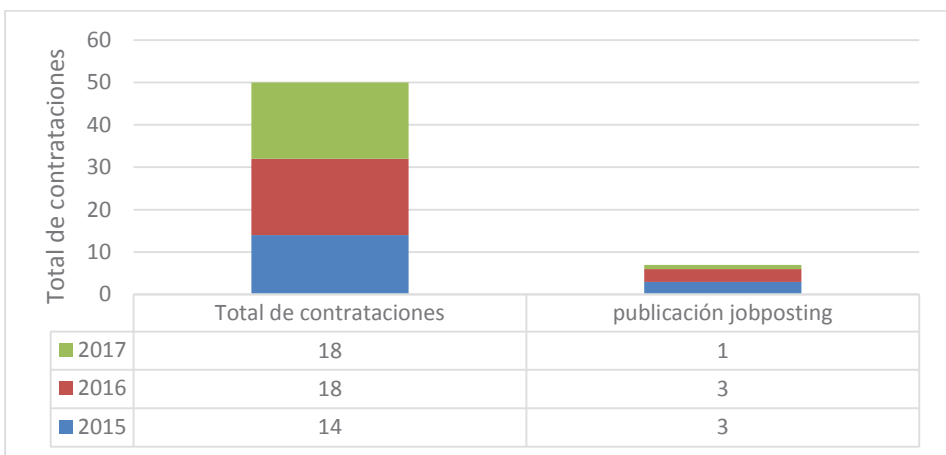


Gráfico 5. Comparativo de contrataciones vs Job posting aplicados. Fuente: Elaboración propia

Entre 2011 y 2018 ocurrieron 72 promociones, en promedio 10 al año, en su mayoría estas se realizaron en los mismos niveles jerárquicos, es decir, no hubo un crecimiento o bien sólo se obtuvo un crecimiento de niveles jerárquicos 6 y 7. 31% de esas promociones fueron cambios entre departamentos o filiales del grupo STAR que representaron sólo una promoción horizontal. 15% de las promociones fue significativo es decir la promoción fue de analista a coordinador, 4% fue promovido de coordinador a subgerente (gráfico 6).

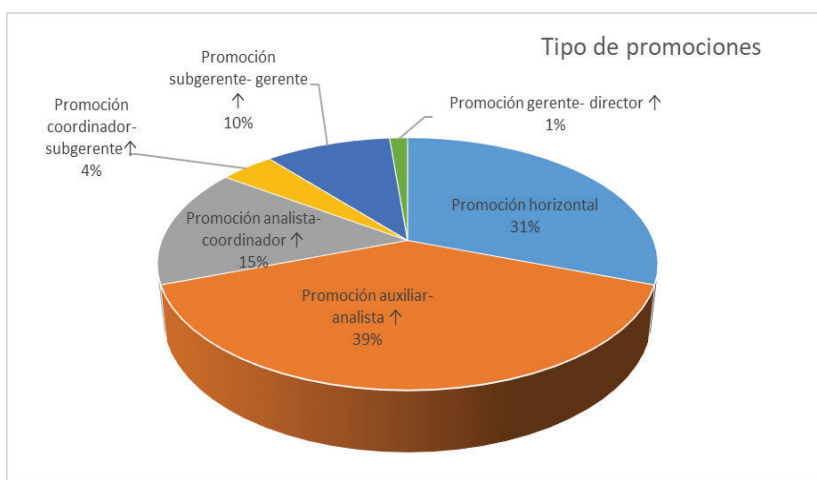


Gráfico 6. Tipo de promociones realizadas del 2011 al 2018. Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, al preguntar a los promocionados si habían tenido algún cambio en las actividades o responsabilidades, respondieron que seguían haciendo las mismas actividades sin observar un cambio en sus funciones, la misma respuesta se obtuvo de aquellas promociones subsecuentes (gerente a subgerente y gerente a director). Se tiene entonces en general una promoción horizontal y entre filiales consecuencia de una falta de planeación, hoy en día el organigrama de la organización se encuentra con un crecimiento de manera horizontal creando puestos o departamentos que no son del todo justificados, lo que pudiera ser consecuencia de un mal perfil del puesto.

4.5. Proceso 3 - Evaluación del desempeño

STAR cuenta con un procedimiento para realizar la evaluación del desempeño de los empleados, misma que se realiza cada 6 meses para Analistas, Auxiliares, Asistentes, Coordinadores, y de forma anual para Directores, Gerentes y Subgerentes, en ella se establecen los objetivos que deberán cubrirse durante un año. La evaluación se realiza considerando lo siguiente: 1) Calidad, 2) Eficiencia, 3) Creatividad, y 4) Cooperación. También se toma en cuenta si el evaluado trabaja en equipo, promueve el espíritu de unión e integración, fomenta la participación y promueve la comunicación. Este proceso utiliza un formato que muestra los aspectos principales de la evaluación así como las variables críticas, aquí destacan los criterios de evaluación (cuadro 5) y los factores a evaluar (cuadro 6).

Cuadro 5
Criterios de evaluación del desempeño

Criterios de evaluación	
Asigne un número a cada rubro de acuerdo con lo siguiente:	
5	Sobresaliente: Actuación y resultados que superan en exceso los adecuados para el puesto.
4	Excede expectativas: Actuación y resultados claramente superiores a los adecuados para el puesto.
3	Satisfactorio: Actuación y resultados consistentes y apropiados. El titular consigue los objetivos que se esperan del puesto.
2	Regular: Actuación y resultados inferiores al mínimo aceptable para el puesto.
1	Necesita Mejorar: Actuación y resultados evidentemente deficientes. El titular deberá calificar más alto a corto plazo o tendrá que abandonar el puesto.

Fuente: STAR

Cuadro 6

Factores a evaluar - evaluación del desempeño

Factores por evaluar
Actuación integral de una persona que le permite desarrollarse efectivamente para la consecución de los objetivos a alcanzar en la Organización
Conocimientos y aptitudes: Capacidades intelectuales de que dispone y su grado de aplicación ante las diversas situaciones de trabajo que se le presentan.
Conocimientos del puesto:
Posee los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el mejor desempeño del puesto a fin de generar resultados en tiempo y calidad requerida.
Solución de problemas:
Habilidad para reconocer los problemas en forma ordenada, darles prioridad, analizar sus partes y determinar sus causas para proponer soluciones.
Necesidad de supervisión:
Capacidad para realizar las funciones establecidas en su descripción de puesto, aun sin supervisión.
Orientación a resultados:
Mejora continuamente su desempeño, rebasando estándares. Conoce y cumple consistentemente los objetivos definidos. Muestra una clara orientación a su desarrollo profesional.
ACTITUDES
Iniciativa:
Disposición para crear, innovar o mejorar sistemas, procedimientos u organización de trabajo, lo cual se refleja en menor tiempo y mayor calidad en la presentación de sus resultados.
Colaboración y discreción:
Disposición para apoyar mediante esfuerzo adicional las funciones y utilizar adecuadamente la información que posee en el desempeño de sus funciones.
Relaciones interpersonales:
Capacidad para relacionarse con superiores, subordinados, compañeros en cuanto a comunicación, entendimiento y colaboración.
Trabajo en equipo:
Disposición para trabajar activamente en grupos de trabajo aportando el esfuerzo necesario para alcanzar las metas programadas.
Responsabilidad y disciplina:
Disposición y grado en el que se compromete con los objetivos y metas de la organización y en que se acatan las disposiciones superiores establecidas.

Fuente: STAR

4.6. Proceso 3 - Áreas de oportunidad detectadas

Se revisaron expedientes del personal para verificar las evaluaciones del desempeño obtenidas en los últimos 5 años y de lo cual se presenta un ejemplo en el cuadro 7. Como se observa, en el puesto de analista de verificación no se cuenta con una variación en los resultados obtenidos, de la muestra seleccionada se observó que en muchas ocasiones las calificaciones y oportunidades de mejora detectadas por el evaluador se mantienen sin cambios, lo que infiere que no siempre son revisadas anualmente.

Cuadro 7
Evaluaciones del desempeño 2013-2017 analista de verificación

Puesto:	Analista de verificación				
Año de evaluación	2013	2014	2015	2016	2017
Calificación evaluación del desempeño	3	3	3	3	3
Objetivos que se establecieron en el puesto a evaluar	100% de dictámenes emitidos en 4 días hábiles Evitar error mensual supere 4% Lograr 100% constancias en el 4 día hábil				
Áreas de oportunidad detectadas por parte del evaluador	Cursos en comunicación	Cursos en comunicación	Cursos en comunicación	Cursos actualización y trabajo en equipo	Cursos actualización y trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 7 se pueden observar los resultados generales de las evaluaciones del desempeño realizadas en 2014 y 2015, resulta evidente que no hay una gran diferencia entre ambos años, en la mayoría de las evaluaciones se replica la información de períodos anteriores. Aparentemente quienes laboran en la organización cumplen ya sea satisfactoriamente, o con exceso las expectativas del perfil del puesto, sin embargo, esto se contrapone con las contrataciones externas que se han realizado, pues se ha justificado no tener el personal interno calificado para cubrir

dichos puestos. Al entrevistar al personal solicitando expresaran su opinión acerca de la evaluación del desempeño, la mayoría comentó que no siempre se evalúa con objetividad, es decir, no se establecen objetivos claros e indicadores que pudieran ayudar al evaluador a determinar si el empleado cumplió o no con los objetivos designados (cuadro 8).

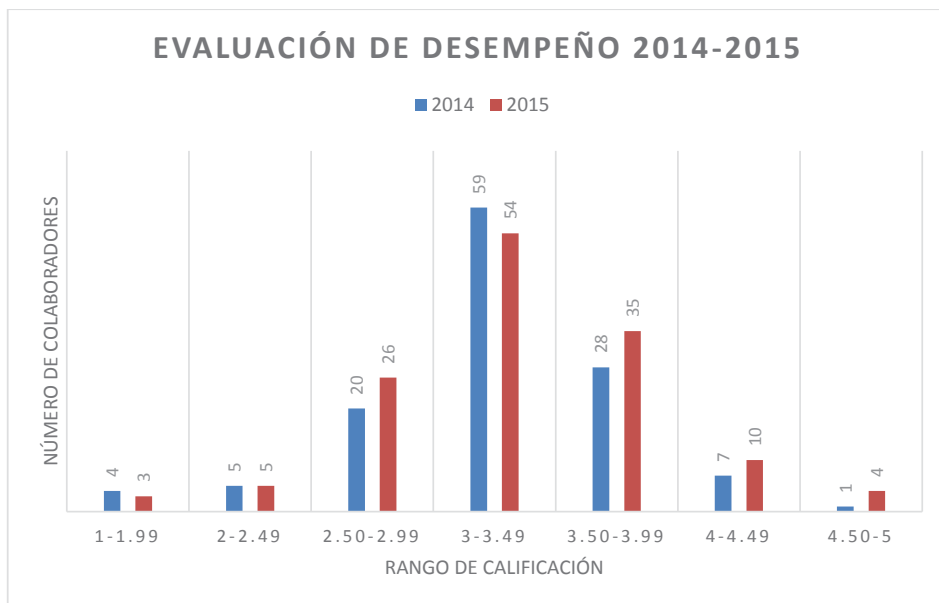


Grafico 7. Resultados de evaluaciones del desempeño 2014-2015. Fuente: STAR

Cuadro 8 Comentarios sobre la motivación y el desarrollo en la organización

MOTIVACIÓN Y DESARROLLO	
Existe el "compadrazgo" y no se apoya al crecimiento profesional.	2
Existe descontento por la contratación de personal relacionado con los jefes.	6
Hace falta un programa de ascenso con relación a las posiciones	1
Se requiere de mayor capacitación para sentir mayor crecimiento profesional y para acreditarse en alguna norma.	8
Se desaprovecha la capacidad de los trabajadores	1
Estar al tanto de los resultados para motivar al equipo a seguir trabajando en mejorar	2
En los premios o regalos se nota la diferencia entre sucursales y matriz	1
No se toma en cuenta al personal interno que está en un nivel más bajo para cubrir las vacantes que se abren, y toman a gente si experiencia de otras áreas.	5
Que se tomen en cuenta la opiniones	4
El clima laboral es hostil, agresivo, no se siente libertad en el lugar de trabajo.	2
Se debe de poner atención a la promoción laboral del personal.	1
No vi ninguna pregunta acerca de si el empleado siente que ha recibido capacitación específica para la realización de su trabajo, independiente de la inducción general	1
Se debe de poner atención en la fuga del talento, que existan más oportunidades de crecimiento.	2

Fuente: STAR.

También se dijo que la evaluación en la mayoría de los casos no es considerada para poder obtener alguna promoción en los diferentes puestos que llegan a ofertarse en la organización, lo que lleva a relacionarlo con los comentarios obtenidos de la encuesta de clima laboral en relación a la motivación y desarrollo, ya que al no tener oportunidades de crecimiento, el personal tiende a bajar el rendimiento debido a que puede considerar innecesario el esfuerzo realizado, o bien puede interpretar que el puesto que desempeña no es de utilidad para poder alcanzar los objetivos de la organización. Por lo tanto se requieren hacer ajustes en la manera de realizar la evaluación del desempeño, comenzando por mejorar la manera en que se cubren los puestos mediante job posting.

4.7. Proceso 4 – Capacitación

Este depende del responsable de recursos humanos en coordinación con los encargados de cada departamento. Actualmente, para llevar acabo la capacitación se analiza las necesidades detectadas y a partir de estas necesidades, se define el tipo de capacitación necesaria para el personal a su cargo. Realizar la detección de necesidades de capacitación requiere que el responsable de cada departamento tome en consideración:

- El perfil del puesto.
- Estadísticas de producto no conforme y sus causas.
- Resultados de auditorías internas, externas y evaluaciones.
- Resultados de encuestas internas y/o externas.
- Alcance del personal en el proceso de certificación y/o verificación.
- Apelaciones, disputas, quejas y sugerencias por parte de los usuarios.
- Evaluaciones de desempeño.
- Acciones correctivas y preventivas.
- Cumplimiento de los objetivos de calidad.
- Cambios en leyes, reglamentos, políticas, acuerdos, etc. que puedan afectar a su proceso.

Para realizarla se cuenta con un programa de capacitación el cual se lleva a cabo por departamento, el responsable de entregar la planeación anual respectiva es el gerente del área tomando en cuenta las diferentes herramientas que proporcionan información

sobre el personal. El nivel académico requerido varía de acuerdo con el perfil a cubrir, ya que en varios casos se necesita de alguna especialización, la cual está definida en el marco legal y normativo que aplica, estos niveles van desde primaria hasta nivel licenciatura y en algunos casos es deseable contar con maestría. En STAR anualmente se destina una partida presupuestal para la capacitación de todo el personal (gráfico 9), con base en las necesidades de desarrollo de cada persona y las actividades a desempeñar, también se toman en cuenta las propias necesidades de STAR, con el objetivo de mejorar continuamente la competencia del personal. El presupuesto a la capacitación se ha convertido en un impulsor de las capacidades de la organización. Dentro de este proceso, no se identificaron áreas de oportunidad debido a que la capacitación e inversión en la misma, a pesar de las deficiencias encontradas en los procesos anteriores, ha resultado adecuada para que la organización siga existiendo, pues finalmente sus integrantes logran cumplir con sus actividades de una u otra manera.

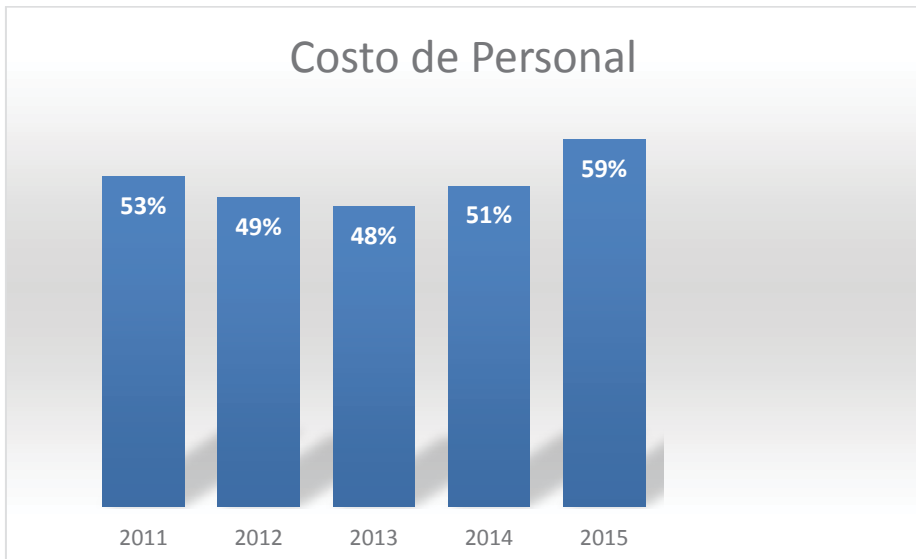


Gráfico 9. Porcentaje de presupuesto destinado a capacitar al personal. Fuente: STAR

5. Conclusiones

Dados los resultados de la investigación, se sugiere a la organización que tenga presente el análisis de todos los aspectos que la caracterizan, es necesario tener en cuenta el análisis estratégico del negocio considerando: misión, visión, objetivos, ventaja competitiva, estructura organizacional, procesos y oferta de valor.

La recomendación se deriva de las entrevistas realizadas al personal, desde auxiliares hasta gerentes se detectó un desconocimiento de los objetivos estratégicos, misión, visión o bien el conocimiento de la participación de cada uno de los colaboradores para el logro de sus resultados, si esto no se permea bien en la organización resultará difícil poder establecer las competencias que los empleados necesiten desarrollar a lo largo del tiempo. Para obtener un alto desempeño organizacional sustentado en el personal, deberá tenerse una estrategia en donde se deberán integrar las necesidades derivadas del plan estratégico de la organización, lo cual implica saber identificar las necesidades de desarrollo de nuevas competencias, herramientas para evaluar el nivel de competencias del personal así como los pertinentes ajustes que sean requeridos con el tiempo para poder responder a lo planeado o bien al entorno que la organización está viviendo. También, se debe ser consciente de la relación del impacto del desarrollo del personal con los resultados alcanzados por la empresa.

Con base en los resultados obtenidos en esta investigación y considerando las limitaciones de temporalidad a las que debió ajustarse el presente estudio, se proponen las siguientes líneas de investigación para llevar a cabo en el futuro próximo:

- Generar una propuesta de modelo de competencias para STAR, el cual pueda incluso ser aplicado a sus demás filiales.
- Extender el estudio al análisis de las políticas salariales (análisis de bandas salariales). Esto con la finalidad de tener una visión completa hacia un modelo de competencias.
- Aplicar los planes de carrera, que tan adecuado es para formar al personal sin experiencia, dado que los perfiles que se buscan son muy especializados y en la mayoría de

ellas difíciles de encontrar.

Referencias

- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias Evaluación de 360°*. Argentina: Granica.
- Alles, M. A. (2011). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Bennet, R. (2002). Employer's demands for personal transferable skills in graduates: a content analysis of 1000 job advertisements and an associated empirical study. *Journal of Vocational Education and Training*. 54 (2), 457-475.
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: ESIC
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. Nueva York: John Willey.
- Byars, L. y Rue, L. (1997). *Gestión de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Capitán, A. (2009). *Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias*. *Papers*, 91. 193-201.
- Chávez, G. (2002). *Manual para el diseño de normas de competencia laboral: Aplicación de análisis crítico de correspondencia*. México: Panorama Editorial.
- Chiavenato I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México. Mc. Graw – Hill Interamericana de México: S.A.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- Jolis, N. (1998). *Compétences et Compétitivité*. París: Les Éditions d'organisation.
- Levy- Leboyer, C. (1997). *Gestión de Las Competencias: como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Moreno, M. J., Pelayo, Y., y Vargas, A. (2004). La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento. *Revista de Empresa*, 10, 56–72.

- Pereda, S. y Berrocal, F. (2011). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Premio Nacional de Calidad (2019). El Modelo Nacional para la Competitividad 2018. Revisado 15 de enero de 2019 en <http://www.pnc.org.mx/modelo-nacional-para-la-competitividad-descarga/>
- Schuler, R. S., & MacMillan, I. C. (1984). Gaining competitive advantage through human resource management practices. *Human Resource Management*, 23(3), 241–255. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930230304>
- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Zarifain, Philippe (1999). *Objectif Competente, pour une nouvelle logique*. Paris: Éditions Liasions.

Conocimiento en materia de rendición de cuentas y transparencia de los estudiantes de la Licenciatura en Contaduría Pública

Gutiérrez J., Stefany G.; Hernández R., Gladys

Recibido: 16-06-19 - Revisado: 08-07-19- Aceptado: 12-05-20

Gutiérrez J., Stefany G.
Lic. Contaduría Pública.
Auditor en el Órgano Superior de
Fiscalización del Estado de Tabasco.
México.
GutierrezJimenezStefany@hotmail.com

Hernández R., Gladys
Maestría en Educación, Doctorado en
Educación.
Universidad Juárez Autónoma de
Tabasco, México.
doctoragladys@hotmail.com

En este trabajo se analiza los conocimientos que tienen una parte de la población de los alumnos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en materia de rendición de cuentas, transparencia y participación ciudadana, con el objetivo de conocer los resultados que generan las materias impartidas durante la trayectoria académica y saber si son suficientes para generar los conocimientos adecuados, mediante una metodología con enfoque cualitativo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias e ideologías. De acuerdo a esta metodología, se logró obtener una muestra sobre el pensamiento y conocimiento de los estudiantes, por medio de un cuestionario aplicado, generando como resultado que los conocimientos obtenidos por medio de las materias impartidas no son suficientes para poder entender y ejercer el área gubernamental.

Palabras clave: Transparencia; gobierno; rendición de cuentas y ciudadanos.

RESUMEN

This work analyzes the knowledge that a part of the population of the students of the Universidad Juárez Autónoma de Tabasco have in terms of accountability, transparency and citizen participation. The aim is to know the results generated in the subjects during the academic trajectory, and also to know if this knowledge is sufficient. Through a methodology with a qualitative approach contextualized in a natural environment, this is due to the fact that in the data collection a close relationship is established between the research participants, subtracting their experiences and ideologies. According to this methodology, it was possible to obtain a sample of the students' thinking and knowledge, through an applied questionnaire, generating as a result that the knowledge obtained through the subjects taught is not enough to be able to understand and practice the area governmental.

Keywords: transparency; government; accountability and citizens.

ABSTRACT

1. Introducción

La presente investigación está enfocada al análisis del nivel de conocimiento que obtienen los estudiantes de contaduría pública de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco sobre el enfoque gubernamental específicamente en materia de rendición de cuentas, transparencia y participación ciudadana; por medio de la gestión pública y los medios de control que se aplican en las acciones gubernamentales, considerando que es un área importante dentro de la formación académica.

La participación ciudadana es necesaria para ejercer un mayor y real esfuerzo de rendición de cuentas, dado que a medida que los ciudadanos se involucren en las prácticas gubernamentales y en los procesos de rendición de cuentas se podrá no sólo revertir de manera gradual la desconfianza hacia el gobierno, sino al mismo tiempo, constituirá un lugar importante hoy en día: La corresponsabilidad entre gobierno, gobernantes y ciudadanos.

La verificación de la gestión pública mediante medios de control, busca alternativas, tanto dentro como fuera del gobierno, que permitan reivindicar su existencia, crear mecanismos para recuperar la confianza del ciudadano y acreditar su función de fomentar un gobierno que trabaje y garantice su buen funcionamiento.

2. El Estado como base de la transparencia

“...El Estado se define como la estructura o grupo político que reivindica con éxito el monopolio de la legítima restricción física” Freund (1967, 196). Los fines del Estado son naturalmente fines sociales, su actividad se refiere, por un lado, al mantenimiento del derecho y la conservación de la paz; por el otro, cumple con la función económica y financiera para satisfacer los servicios públicos, pero también cumple una actividad social tendiente al desarrollo cultural, económico e intelectual del pueblo.

2.1. Gobierno

Para la ejecución de los fines del Estado, éste cuenta con un conjunto de órganos a los que se les asigna la función de gobernar, de tal manera que el gobierno se refiere al funcionamiento general del Estado. (Serra, 1996, p. 354).

Al mencionar la palabra gobierno, no solo se piensa en la estructura o leyes, sino en las personas que encabezan ese título y que ante la responsabilidad tan inmensa que conllevan, en muchas ocasiones surgen algunos intereses personales y afectan la neutralidad de la toma de decisiones.

El gobierno busca por medio del sistema de transparencia y rendición de cuentas generar una confianza en el ciudadano y de esta forma cumplir con las necesidades de la población y con la aplicación de los recursos.

2.2. Administración pública

“La administración pública es la parte más visible del gobierno, es el gobierno en acción, es el poder ejecutivo, el que actúa, el aspecto más visible del gobierno y es desde luego, tan antigua como el gobierno mismo (Woodrow, 1985, p. 8). Desde un punto de vista etimológico la palabra administración pública significa prestar el servicio al pueblo, es decir, al público, por lo que adquiere un sentido colectivo, en que involucra a toda la población.

El punto fundamental en esta investigación se engloba en este término, se considera a la administración pública como el área más susceptible de la apertura gubernamental al ser el principal punto de contacto de la sociedad con el gobierno y por lo tanto la que debe adaptarse a las nuevas necesidades en una sociedad más

democrática como la que se exige en la actualidad.

La sociedad que encabeza el presente y el futuro está dispuesta a que la calidad del Estado mejore y no solo mejore su gobierno sino los ciudadanos.

2.2.1. Fines, funciones y atribuciones de la administración pública

El fin de la administración pública es la satisfacción de las necesidades colectivas, es decir del pueblo que se rige.

Existen actividades funcionales que son dirigidas a cumplir con las responsabilidades del Estado para bienestar de la sociedad, mientras que las actividades institucionales son aquellas que están involucradas en políticas específicas, como lo es el mantenimiento, reclutamiento y manejo de personal de la administración pública.

Las funciones que realiza la administración pública, se encuentran establecidas en un manual gubernamental donde se especifica que, el ciudadano puede tener acceso y conocer las funciones que ejerce la administración

2.3. Ayuntamiento

En México cada Municipio será gobernado por un Ayuntamiento de elección popular directa, integrado por un Presidente Municipal y el número de regidores y síndicos que la ley determine. La competencia que esta Constitución otorga al gobierno municipal se ejercerá por el Ayuntamiento de manera exclusiva y no habrá autoridad intermedia alguna entre éste y el gobierno del Estado. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1998 Artículo 115 Fracc.I)

El ayuntamiento tiene entre sus principales funciones:

- Formular, aprobar y expedir el Bando de Policía y Buen Gobierno y demás reglamentos, acuerdos y disposiciones de carácter general que se requieren para la organización y funcionamiento de la administración y de los servicios públicos. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1998 Artículo 115 Fracc.II).
- Designar entre sus miembros las comisiones para la inspección y vigilancia de los diferentes aspectos de la administración y los servicios públicos municipales.

- Organizar la estructura y funcionamiento de la administración pública municipal.
- Analizar, discutir y aprobar el proyecto de presupuesto de egresos y la iniciativa de ley de ingresos del municipio.
- Vigilar que se recauden oportuna y correctamente los ingresos municipales.
- Presentar oportunamente al congreso local las cuentas y comprobantes de recaudación y gastos de los fondos públicos.
- Aprobar los planes y programas de desarrollo urbano municipal.

El presidente municipal es el ejecutivo, encargado de llevar a la práctica las decisiones tomadas por el ayuntamiento y es el responsable del buen funcionamiento de la administración pública municipal.

Los Regidores son los miembros del ayuntamiento que tienen a su cargo las diversas comisiones de la administración pública municipal.

Los Síndicos son los encargados de defender los intereses municipales y representar jurídicamente al ayuntamiento en los litigios en los que éste sea parte. Asimismo, son los responsables de supervisar la gestión de la hacienda pública municipal, todo ello, en observancia a la Ley Orgánica Municipal vigente, es decir, tienen una función híbrida entre legislativo y judicial.

Cabildo Los integrantes del ayuntamiento se reúnen en el cabildo que funciona a través de sesiones y comisiones, las sesiones que se realizan para discutir y solucionar los diversos asuntos del gobierno municipal, éstas pueden ser ordinarias o extraordinarias y públicas o privadas dependiendo de los asuntos a tratar.

Todos estos cargos antes mencionados, son la pieza fundamental del buen funcionamiento del ayuntamiento, por ello es tan importante que las personas a cargo, generen un trabajo correcto y con los fines establecidos y mejorados.

3. Participación ciudadana, transparencia y rendición de cuentas

La participación ciudadana puede definirse como el acto de formar parte de todos los aspectos de la esfera pública; participar supone que los ciudadanos asuman su rol en lo público.

La participación ciudadana surgió en los regímenes capitalistas desarrollados como un problema asociado a la crisis de representatividad de las democracias liberales a partir de la década de los sesenta. Las principales causas de esta crisis de representatividad fueron, por una parte, la declinación de las instituciones mediadoras de los intereses entre el gobierno y la democracia (Cunill, 1997).

La participación ciudadana, aunque no se considera, la solución definitiva, pero sí permite que el ciudadano se involucre y busque el mejoramiento de la administración, debido a que los interesados directos podrían involucrarse en la gestión a través de sugerencias, audiencias, consultas públicas, evaluaciones, etc.

La participación ciudadana se manifiesta de diversas formas ya sea en grupos de interés, organizaciones sociales, sindicales, cívicas o de cualquier otro tipo en busca de un interés específico.

3.1. Tipos de participación ciudadana

Se atribuye dos tipos de participación ciudadana, de acuerdo con ella, las distingue la fuente de la que surgen y puede ser la sociedad, o el mismo Estado, o lo que sería la no institucionalizada y la institucionalizada (Kuri, 2004).

La participación no institucionalizada está orientada a fortalecer la sociedad civil, se caracteriza por ser independiente de instituciones, ya sean partidos, o figuras creadas desde el gobierno, y que tiene como fin principal la consecución o mantenimiento de derechos sociales como respuesta a las limitaciones o incapacidades del estado de atender las demandas sociales.

Por su parte, la participación institucionalizada es aquella que proviene de la necesidad de implementar mecanismos formales que permiten encauzar demandas ciudadanas y lograr penetrar en el gobierno a manera de compartir las decisiones. Mecanismos como la transparencia, la rendición de cuentas, consultas públicas, son muestra de este tipo de participación.

3.2. Transparencia

La transparencia en la gestión pública significa que las decisiones gubernamentales estén abiertas a la sociedad, que todos los procedimientos del Estado sean claros, honestos y públicos, con

excepciones muy claramente definidas con relación a la seguridad de la nación y la privacidad de datos personales.

Es la necesidad de que puedan ser revisados, sin ningún obstáculo, por cualquier ciudadano para conocer los manejos financieros y económicos de sus gobernantes y es un medio de control para prevenir la corrupción y la irresponsabilidad de los servidores públicos.

El concepto de transparencia también se usa en ocasiones como sinónimo de rendición de cuentas. La transparencia es una característica que abre la información de las organizaciones políticas y burocráticas al escrutinio público mediante sistemas de clasificación y difusión que reducen los costos de acceso a la información del gobierno.

La transparencia no implica un acto de rendir cuentas a un destinatario específico, sino la práctica de colocar la información en la “vitrina pública” para que los interesados puedan revisarla, analizarla y, en su caso, usarla como mecanismo para sancionar en caso de que haya anomalías en su interior. Al igual que en el caso de la fiscalización, la transparencia es sólo un instrumento de un sistema global de rendición de cuentas (Ugalde, 2002).

3.2.1. Derecho de acceso a la información pública

La transparencia se encuentra fuertemente ligada al derecho a la información pública, es decir al derecho de los ciudadanos a saber qué es lo que hace su propio gobierno. Este derecho a la información a partir de su incorporación al Artículo 6° de la Constitución General de la República, mediante reforma de 1977, ha tenido una evolución considerable, se ha desarrollado y consolidado como parte del ejercicio de los derechos fundamentales, permitiendo, a través de la interpretación judicial, su efectividad como derecho fundamental de carácter social e individual.

Sin embargo, aun cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación había reconocido el derecho de acceso a la información, no existía un procedimiento para ejercerlo. Fue hasta el año 2002 que se creó la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG), que también dio origen al Instituto que garantizaría este derecho: el Instituto Federal de Acceso a la Información.

Esta ley federal reconoció que la información del Estado es pública, (no propiedad de los funcionarios) y, puede ser consultada por cualquier ciudadano interesado, siendo obligación de las autoridades entregarla. Asimismo, fue la semilla para que surgieran las leyes estatales en la materia, de manera que en el año 2007 todos los estados de la República Mexicana contaban con su ley, sin embargo, el contenido no era uniforme, sino de variedad muy significativa tanto en los requisitos para el acceso a la información pública como en el criterio para considerarla comoreservada.

Como resultado de ello, se agregó el segundo párrafo del Artículo 6°, estableciendo los principios y las bases que rigen el derecho de acceso a la información pública gubernamental, las cuales son de carácter mínimo y no limitativo a lo que considere el congreso de cada Estado.

3.3. Riesgos y beneficios de la transparencia

La transparencia suele ser costosa y puede sacrificar intereses legítimos, puede poner en peligro la protección de la confidencialidad del individuo, la seguridad nacional y la aplicación de la ley. Es por ello, que hasta el gobierno más abierto y transparente requiere cierta dosis de secreto o confidencialidad en algunos aspectos, para que su funcionamiento sea satisfactorio.

A pesar de los costos, la transparencia constituye más una necesidad que un lujo, en tanto que la falta de ella permite la corrupción y la discrecionalidad propicia la falta de credibilidad y es causa de la pérdida de legitimidad, también su ausencia representa una escasez de información sobre la gestión pública, que la poca que existe es de difícil acceso.

Dentro de los beneficios que se obtienen con la presencia de la transparencia, tenemos:

- Capacidad de actuación
- Empoderamiento de la ciudadanía

“La ciudadanía puede ser un freno para el ejercicio arbitrario del poder si cuenta con información acerca de la gestión gubernamental” (Guerrero, 2001, p. 16).

Un mejor flujo de información genera un ejercicio de gobierno más efectivo y más flexible en la aplicación de políticas públicas.

Frente a los beneficios de la transparencia también existen los costos de no contar con ella:

- Baja rendición de cuentas de los servidores públicos
- Incremento de la discrecionalidad en la toma de decisiones

3.4. Rendición de cuentas

El término rendición de cuentas proviene de la palabra anglosajona *accountability* que significa “el estado de ser sujeto a la obligación de reportar, explicar o justificar algo [...] ser responsable de algo (liable) [...] ser sujeto y responsable para dar cuentas y responder a preguntas (answerable) (Random, 2002, p. 12).

La rendición de cuentas es un concepto de dos dimensiones: “... por un lado, la obligación de políticos y funcionarios de informar sobre sus decisiones y de justificarlas en público. Por otro, incluye la capacidad de sancionar a políticos y funcionarios en caso de que hayan violado sus deberes públicos” (Schedler, 2002, p. 15).

La búsqueda de transparencia se encuentra sobre el entendido de que el ejercicio del poder no es lo suficientemente transparente, pues como menciona Shedler, si la información fuera perfecta y el ejercicio del poder transparente, no habría necesidad de exigir cuentas a nadie.

Otro importante aspecto que abarca la rendición de cuentas, es la necesidad de contar con mecanismos legales-institucionales que hagan efectivo su ejercicio. Es decir, rendir cuentas no es un proceso que los funcionarios hagan como una concesión hacia los ciudadanos, sino que debe ser una obligación regulada por una ley, que cuente con las sanciones correspondientes ante su incumplimiento.

Dichas sanciones deben ser lo suficientemente importantes según la falta cometida, con el fin de que no parezca una simulación del cumplimiento de la ley, pues los ejercicios de rendición de cuentas que no imponen los castigos correspondientes, se ven como ejercicios débiles, que al caminar de la mano de la impunidad parece más un acto de simulación que una restricción real del poder.

La rendición de cuentas en política está dirigida hacia los profesionales de la política, incluye al personal empleado por el Estado y que de cierta manera está encargado de tomar decisiones

públicas.

Ahora la cuestión que impera es: ¿ante quién se rinde cuentas? o ¿quién exige cuentas? El derecho de exigir cuentas recae en los ciudadanos, al ser los detentadores del poder. Ciertamente es que existen diversas instancias que exigen la rendición de cuentas de acuerdo a la materia de las mismas, pero todas ellas persiguen el objetivo común de transparentar las acciones del poder ante los ciudadanos.

4. La contraloría social como instancia auditora

¿Qué se puede medir con la contraloría ciudadana? En los análisis sobre los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas se ha detectado la importancia de vincular la participación ciudadana con el control ciudadano y es que la participación ciudadana tiene al menos dos grandes responsabilidades: Por un lado, participar en el diseño de las políticas y en los diseños organizacionales que remitan un carácter vinculante a estas decisiones y, en por otro lado, el control de que las acciones y el presupuesto contemplado se lleven a cabo en tiempo y forma.

Sin embargo, para que esta relación sea efectiva, se requiere que el Estado garantice tres elementos básicos:

- El acceso a la información pública,
- Los espacios o instituciones de participación ciudadana y
- La legislación que permita la diversidad e innovación.

Asimismo, la creación de un sistema de transparencia y rendición de cuentas necesita no sólo de la acción del Estado sino también de la cooperación de la ciudadanía, ya que este no es un acto unilateral de gobierno, sino que constituye una responsabilidad compartida.

La transparencia implica, por un lado, la apertura y divulgación de la información y por otro, el compromiso y la participación de todos los miembros de la sociedad como interlocutores que analicen esa información y la utilicen para constatar lo que sucede, exijan la rendición de cuentas y se expresen al respecto (Manual Ciudadano, 2003, p.16).

En este sentido es importante recalcar que la transparencia y la rendición de cuentas tienen como principal objetivo disminuir los actos de corrupción, así como mejorar la eficiencia de la acción

del gobierno; siendo así, se requieren, mecanismos que acerquen a los ciudadanos al propio gobierno y que estos mismos cuenten con información ordenada, oportuna, completa y veraz para informar y difundir las funciones y acciones de los servidores públicos.

La insuficiencia de información y el desconocimiento de sus derechos por parte de los ciudadanos permite que los servidores públicos manipulen los trámites y se propicie un clima de corrupción; por ello, la información es un elemento de poder, para quien la posee y en un derecho legítimo de quien la desconoce.

La Secretaría de la Función Pública (2019) define a la contraloría social como:

...el conjunto de acciones de control, vigilancia y evaluación que realizan las personas de manera organizada o independiente en un modelo de derechos y compromisos ciudadanos, con el propósito de contribuir a que la gestión gubernamental y el manejo de los recursos públicos se realicen en términos de transparencia, eficacia, legalidad y honradez, así como para exigir la rendición de cuentas a sus gobernantes. Disponible en: <http://pcop.funcionpublica.gob.mx/index.php/ua/scagp/uorcs/contraloria-social.html>. Consulta el 22 abril 2019

Es importante señalar, que la contraloría social, es una forma de participación ciudadana en la que los individuos toman parte de las acciones de gobierno, que se orienta específicamente al control, vigilancia y evaluación de las mismas. También es una forma de rendición de cuentas vertical en la que los ciudadanos controlan las acciones de gobierno y el desempeño de los funcionarios públicos.

5. Metodología y datos

La investigación se realizó bajo una metodología con enfoque cualitativo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias e ideologías, Con el enfoque cualitativo se tiene una gran amplitud de ideas e interpretaciones que enriquecen el fin de la investigación. "El alcance final del estudio cualitativo consiste en comprender un fenómeno social complejo, más allá de medir las variables involucradas, se busca entenderlo" (Sampieri, 2006, p. 10)

El instrumento aplicado fue el cuestionario, contentivo de 10 reactivos, aplicados a 100 estudiantes de la licenciatura en contaduría pública, de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, de sexto y séptimo semestre, con la finalidad de conocer el panorama y conocimiento que han obtenido del enfoque gubernamental y la importancia que genera.

El primer objetivo es determinar si los estudiantes de 6to y 7mo semestre, en su trayectoria académica cursaron materias con enfoque gubernamental.

1. ¿Dentro de tu trayectoria académica hasta este momento, has cursado materias con referencia al área gubernamental?

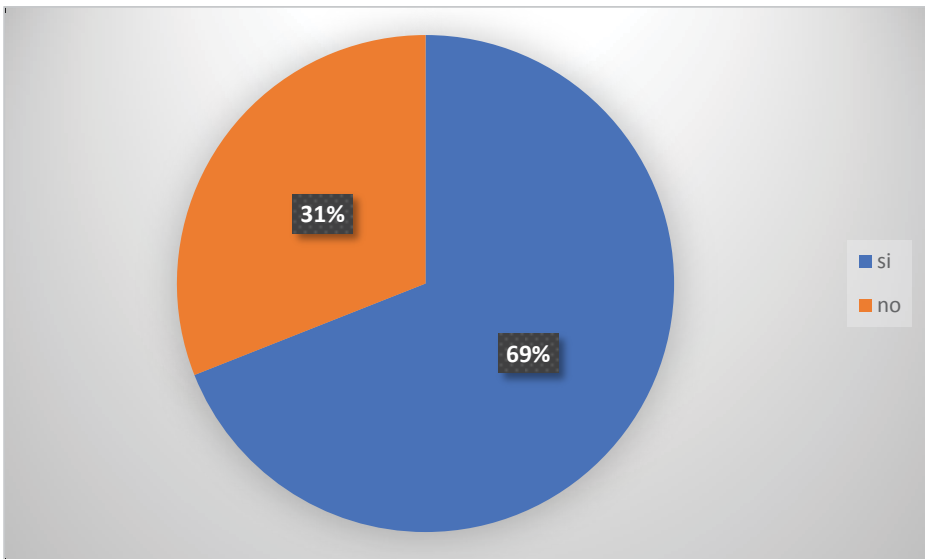


Gráfico 1. Porcentaje de estudiantes que han cursado materias gubernamentales.
Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la licenciatura en contaduría pública, de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

2. ¿Consideras suficientes las materias incluidas en el plan de estudio con referencia a esta area?

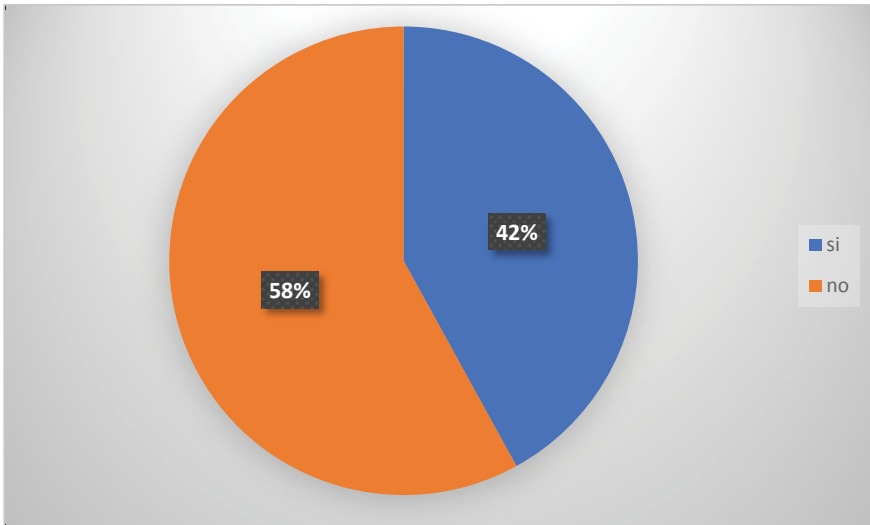


Gráfico 2. Análisis sobre si las materias incluidas en el plan de estudio, son suficientes para el aprendizaje. Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la licenciatura en contaduría pública, de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

3. ¿Qué piensas cuando se te menciona la palabra gobierno?

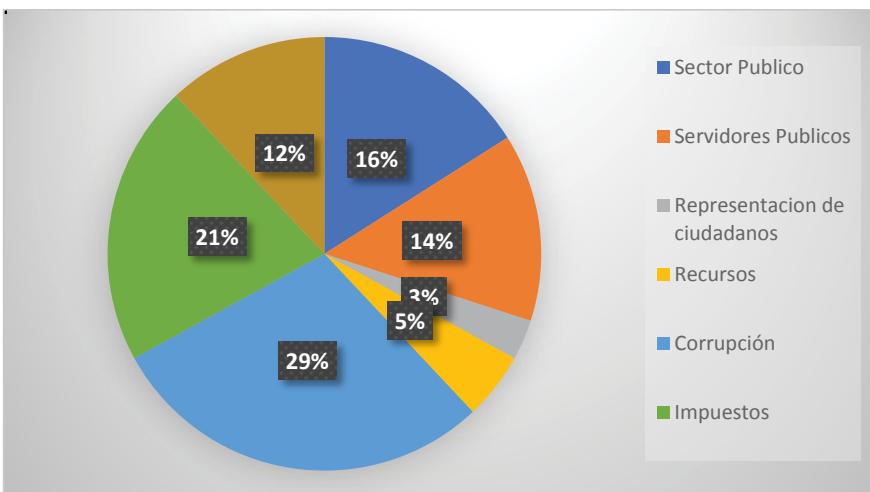


Gráfico 3. Opinión estudiantil sobre perspectiva de la palabra gobierno. Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la licenciatura en contaduría pública, de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

4. ¿Alguna ocasión has tenido que realizar un trámite en el Ayuntamiento de tu Municipio?

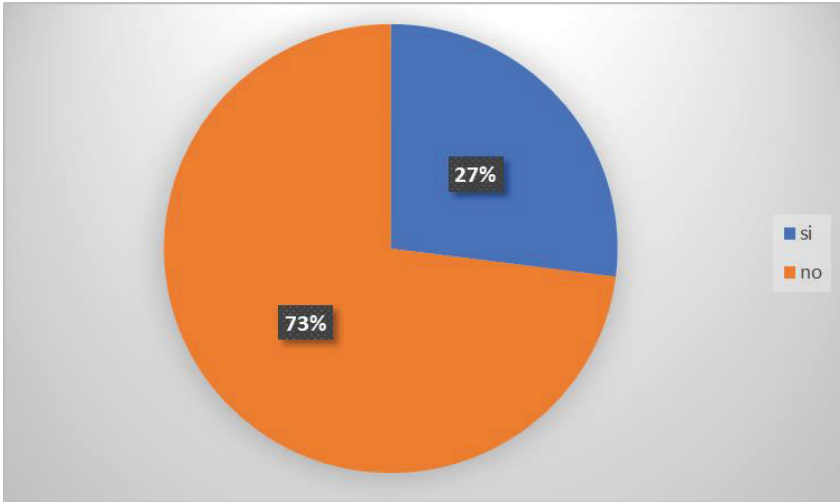


Gráfico 4. Frecuencia de jóvenes que han realizado tramites en órganos gubernamentales. Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la licenciatura en contaduría pública, de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

5. ¿Cuál tramite fue realizado?

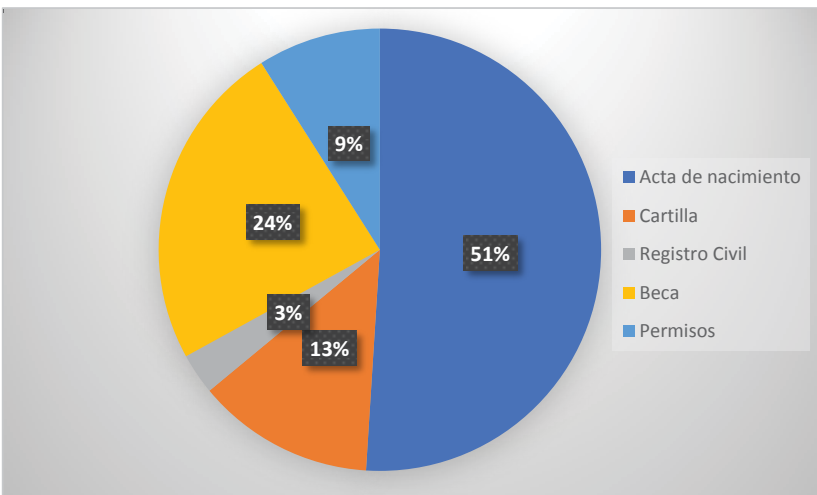


Gráfico 5. Trámites realizados con mayor frecuencia por jóvenes estudiantes de Contaduría Pública. Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la licenciatura en contaduría pública, de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

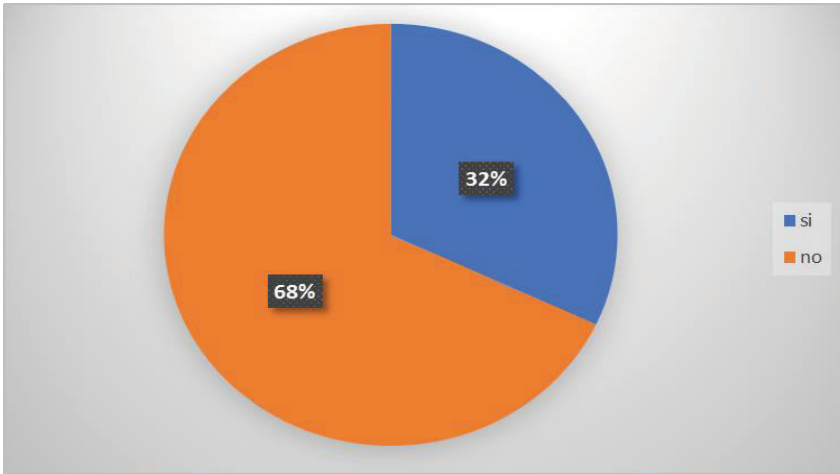


Gráfico 5.1. Eficiencia de los trámites. Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la licenciatura en contaduría pública, de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

6. Definición del significado de transparencia según estudiantes de la licenciatura en contaduría pública de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

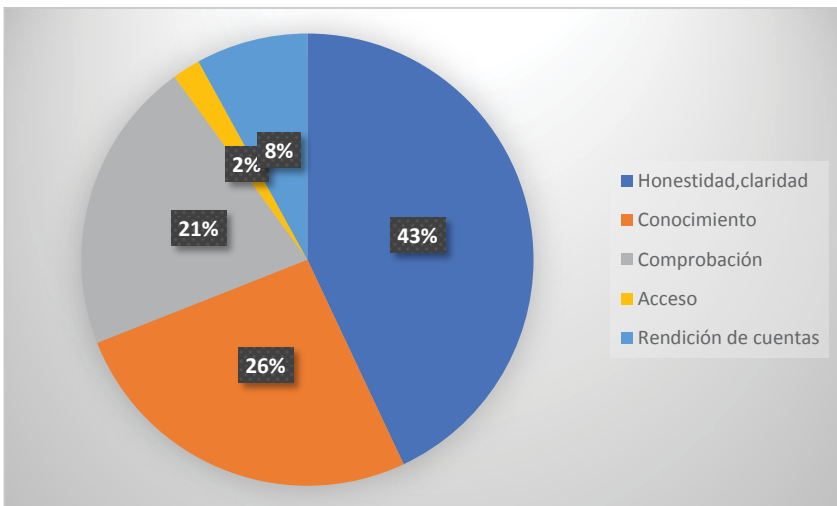
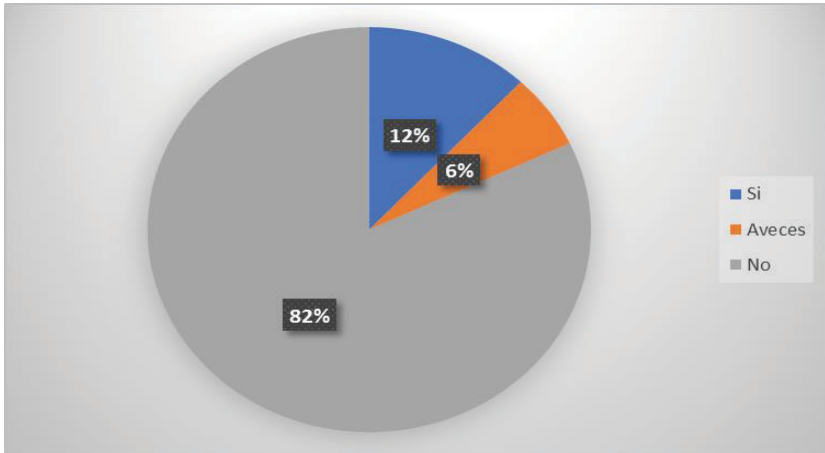


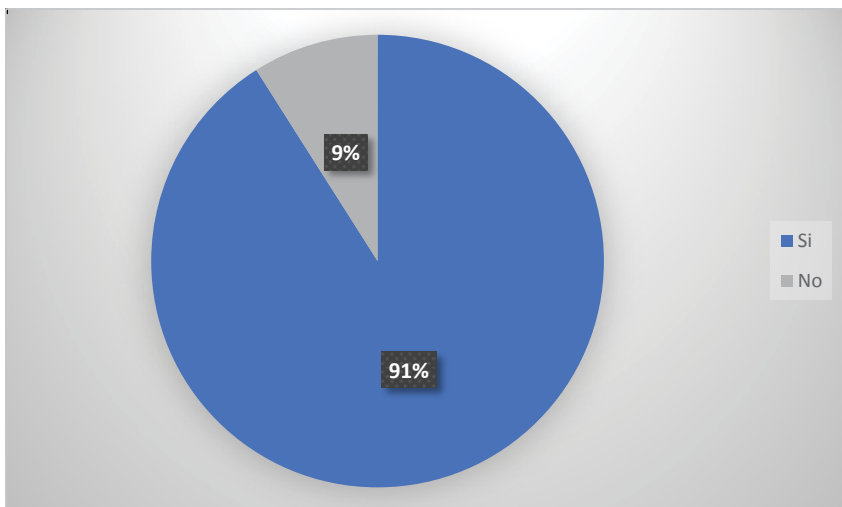
Gráfico 6. Definición del significado de Transparencia según los jóvenes estudiantes de sexto y séptimo semestre de la licenciatura en contaduría pública. Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la licenciatura en contaduría pública, de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

7. ¿Consideras que existe transparencia en los gobiernos de Tabasco (Estatales y Municipales)?



Gr3fico 7. Opini3n Estudiantil sobre la transparencia en la ejecuci3n de los recursos del gobierno Estatal y Municipal actual. Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la licenciatura en contadur3a p3blica, de la Universidad Ju3rez Aut3noma de Tabasco.

8. ¿Conoces el significado de contralor3a social como medio de participaci3n ciudadana?



Gr3fico 8. Opini3n Estudiantil sobre la contralor3a social como medio de participaci3n ciudadana en Tabasco. Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la licenciatura en contadur3a p3blica, de la Universidad Ju3rez Aut3noma de Tabasco.

9. Define el significado de rendición de cuentas.

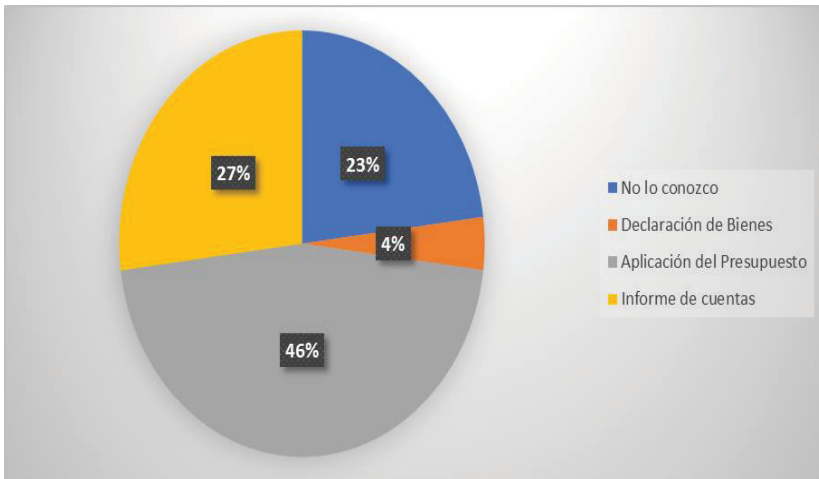


Gráfico 9. Conocimiento del universo estudiantil sobre el significado de rendición de cuentas. Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la licenciatura en contaduría pública de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

10. ¿Consideras que, si los ciudadanos nos incluyéramos más en el ámbito gubernamental, hubiese una mejor rendición de cuentas?

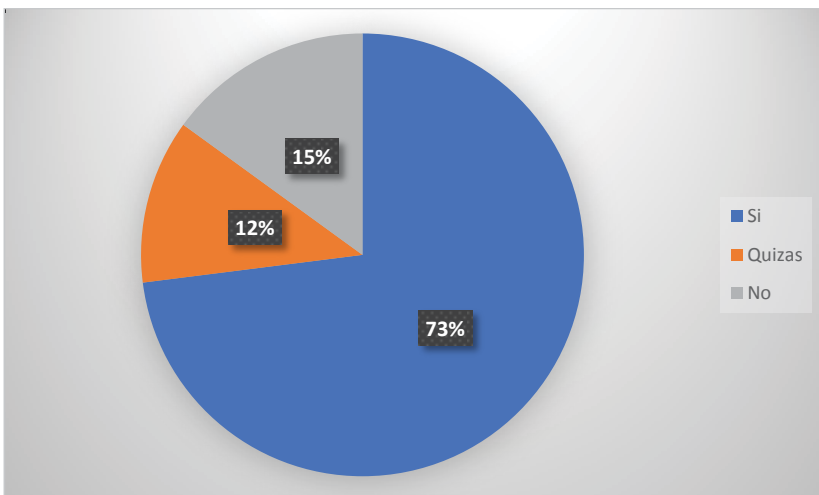


Gráfico 10. Si los ciudadanos jóvenes que son los estudiantes se involucran más en estar informados y comprender la actividad gubernamental existiría una mejor rendición de cuentas y transparencia. Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Licenciatura Contaduría Pública, de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

6. Resultados

Mediante el cuestionario aplicado, se obtuvieron los siguientes resultados:

69% de estudiantes de 6to y 7mo semestre, han cursado materias con enfoque gubernamental y 31% no ha cursado materias en los ciclos, teniendo en cuenta que ya debieron cursarlas.

58% de estudiantes consideran que las materias incluidas en el plan de estudio no son suficientes para conocer a fondo el área gubernamental, el otro 42% considera que si son suficientes las materias aplicadas para poder conocer en el enfoque gubernamental.

Para 29% de los estudiantes la palabra "Gobierno" define corrupción, 21% impuestos, 16% sector público, 12% servidores públicos, 12% política y 5% recursos, se obtuvo que existen diversos significados según la experiencia y conocimiento, el mayor porcentaje de estudiantes relacionan al gobierno con la palabra corrupción, dando como respuesta que las experiencias o imagen que han tenido con el gobierno no es positiva.

27% por ciento de los estudiantes han tenido que realizar algún trámite en el Ayuntamiento de su municipio los cuales fueron 51% actas de nacimiento, 24% becas, cartilla militar 13%, diversos permisos 9% y registro civil 3% con un porcentaje de eficiencia en el trámite de 33% y 68% considerados no eficientes.

Para 43% de los estudiantes la palabra "Transparencia" define honestidad y claridad, 26% conocimiento, 21 comprobación, 8% rendición de cuentas y 2% Acceso a la información, existen diversos puntos de vista sin embargo, todos engloban que la transparencia es positiva y de beneficio, sin embargo a estos resultados un 82% considera que no existe transparencia en el gobierno de Tabasco, 6% considera que en ciertas acciones si pero también en otras no, y un 12% considera que en el gobierno si existe transparencia en su totalidad. 91% de los estudiantes no conoce el significado de contraloría social y 9% si lo conoce. 46% los estudiantes consideran la rendición de cuentas como la aplicación del presupuesto de egresos del año, 27% informe de cuentas considerando que se debe presentar el informe donde establezca información de los recursos, 23% no conoce el termino, 4% menciona que es la declaración de bienes.

73% de los estudiantes considera que si los ciudadanos se involucran más al ámbito gubernamental existiría una mejor rendición de cuentas en el Estado, 12% considera que quizás se pueda lograr o se continúe de la misma forma y 15% que no mejoraría la rendición de cuentas.

7. Conclusiones

A los estudiantes que se les aplicó el cuestionario (58%), no consideran suficientes las materias que se imparten en la licenciatura en contaduría pública y de esta forma no obtienen el conocimiento adecuado para poder ejercer en el sector público.

El mayor porcentaje de estudiantes define al gobierno como corrupto, a pesar de ser jóvenes consideran que no se ejerce de la mejor manera el poder gubernamental, considera que actualmente no existe transparencia en el gobierno de Tabasco, a pesar de ser ciudadanos del estado de Tabasco no se conoce el término "Contraloría Social" dando a entender que no se tiene conocimiento sobre que existe un organismo por el medio del cual los ciudadanos podemos ser parte y obtener información del sector público.

Es importante que los estudiantes conozcan la importancia de la rendición de cuentas y que es una obligación de políticos y funcionarios de informar sobre sus decisiones y de justificarlas en público e implica la capacidad de sancionar a políticos y funcionarios en caso de que hayan violado sus deberes públicos, si los ciudadanos conocieran más la contraloría social o el funcionamiento que tiene, si se tiene el interés se podría tener acceso a la participación para la mejora del Estado.

No todas las personas tienen el mismo interés por el ámbito gubernamental en el aspecto laboral pero si en el social debido a que el gobierno es parte clave en todo lo que nos rige y afecta de forma positiva o negativa, como conclusión a esta investigación se considera que los estudiantes deberían de generar un conocimiento más amplio en el ámbito gubernamental para poder exigir que se trabaje de forma adecuada, es importante mencionar que como estudiante que son y profesionistas que ejercerán tanto en el área gubernamental o privada deben comprender el termino de transparencia junto con su ética profesional como futuros profesionistas.

8. Referencias

- Cunill N, (1997). *Los posibles fundamentos de la Participación Ciudadana*. Gaceta mexicana de Administración Pública Estatal y Municipal, # 58, diciembre de 1997, México, INAP.
- Esterberg, K. (2002). *Qualitative methods in social research*. Boston: McGraw Hill
- Freund J, (1967), *Sociología de Max Weber*. Barcelona: 62.
- Gubernamental, L. F. (2007). *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Gubernamental*. México.
- Gubernamental., L. G. (2008). *Ley General de Contabilidad Gubernamental*. México.
- Guerrero E, (2001). *La reinvencción del gobierno en la transición democrática: rendición de cuentas en la Administración Pública en México*, p. 26. 1er lugar, del primer certamen Nacional de Ensayo sobre fiscalización superior y rendición de cuentas. Auditoría Superior de la Federación. México.
- Guerrero O, (2002). Principios de Administración Pública. *Revista Digital Universitaria*. Volumen 1, Número 1, UNAM, México.
- H. *Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Centro* (2019). Página Oficial. Recuperado de <https://villahermosa.gob.mx/>
<http://www.amdaid.org.mx/auditoriaintegral.html>(consultado el 01 de septiembre de 2014).
- I, J. (1998). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada*. México: Porrúa UNAM.
- Kuri P. (2004). *Izquierda, Participación Ciudadana y Democracia, el caso del Presupuesto Participativo en Tlalpan, un estudio de Caso*. (Tesis de Maestría en Estudios Políticos y Sociales), México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM.
- La Secretaría de la Función Pública. (2019). Página oficial: <https://www.gob.mx/sfp>
- Manual Ciudadano, (2003). *Sedesol a los ojos de todos*. Secretaría de Desarrollo Social, Comisión de Transparencia y Combate a la Corrupción, Transparencia Mexicana, México.
- Públicos, L. F. (2008). *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*.
- Reglamento., L. F. (2006). *Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y su Reglamento*. México.
- Sampieri Hernandez, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Cuarta Edición.

- Schedler, A (2004). *¿Qué es la Rendición de cuentas?*, Cuadernos de la Transparencia N° 3, México, Instituto Federal de Acceso a la Información.
- Serra, A (1996). *Teoría del Estado*, México: Porrúa.
- The Random House Dictionary of the English Language*, 2ª edición completa, Random House, Nueva York, 1987.
- Ugalde, L (2002). *Rendición de Cuentas y Democracia, el caso de México*, México, Instituto Federal Electoral.

Estrategias innovadoras: Responsabilidad social corporativa y confianza de los inversionistas, un estudio exploratorio en mercados emergentes

Lizarzaburu B., Edmundo R.; Jesús del Brío

Recibido: 23-10-19 - Revisado: 15-11-19 - Aceptado:08-02-20

Lizarzaburu B., Edmundo R.
Doctor en Administración y Dirección de Empresas. GMBA Thunderbid | EGADE. Especialización en Riesgos, Compliance, Antisoborno y Calidad. Ingeniero Industrial.
Universidad ESAN, Perú
elizarzaburu@esan.edu.pe

Jesús del Brío
Doctor en Administración y Dirección de Empresas.
Universidad de Oviedo, España.
delbrío@uniovi.es

La presente investigación analiza como las acciones estratégicas innovadoras en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), han tomado mayor importancia por los cambios regulatorios, acontecimientos económicos, hitos y otros. Estas acciones tienen una relación directa en la confianza de los inversionistas y según la acción se tiene un impacto distinto en el nivel de confianza. Para medir esta relación fue necesario utilizar una metodología cuantitativa con una recolección de datos apoyada en una entidad del sector bancario peruano, para posteriormente encontrar las relaciones econométricas entre las variables y entender como la confianza del inversor se ve afectada por las acciones estratégicas de responsabilidad social corporativa.

Palabras clave: Acciones estratégicas; responsabilidad social; confianza e inversor.

RESUMEN

This research analyzes how innovative strategic actions in matters of Corporate Social Responsibility (CSR) have taken on greater importance due to regulatory changes, economic events, milestones and others. These actions have a direct relationship on investor confidence and depending on the action there is a different impact on the confidence level. To measure this relationship, it was necessary to use a quantitative methodology with a data collection supported by an entity in the peruvian banking sector, to later find the econometric relationships between the variables and understand how investor confidence is affected by strategic actions of Corporate Social Responsibility.

Keywords: strategic actions; social responsibility; trust and investor.

ABSTRACT

1. Introducción

La innovación estratégica en la responsabilidad social corporativa y la confianza en los inversionistas son puntos sensibles en los mercados emergentes. La necesidad de buenas y efectivas acciones estratégicas de RSC son claves para el desarrollo de la confianza de los inversores y también tienen un impacto positivo en la creación de valor en buenas relaciones de empresa e inversor.

La responsabilidad social corporativa ha sido estudiada desde la perspectiva académica y desde hace varios años, pero sus efectos sobre las empresas todavía no se entienden en su totalidad, esto porque todavía se presenta una visión tradicional en donde se le considera que puede incrementar costos y generar algunas restricciones. En esta línea es importante indicar que la investigación sobre responsabilidad social corporativa ha evolucionado y se ha situado como un pilar de análisis en el ámbito de la organización de empresas (Goss y Roberts, 2011).

En la actualidad aspectos de imagen, reputación y confianza empresarial se encuentren relacionadas al concepto de responsabilidad social corporativa en diversos estudios en países desarrollados.

En línea con lo anterior, en la presente investigación se genera un modelo que busca estudiar la relación entre la responsabilidad social corporativa y la confianza del inversor en el contexto del sector bancario en países en vías de desarrollo.

Este modelo de investigación está sustentado en la teoría de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), y con esta se formuló la siguiente proposición presentada en el cuadro 1.

Cuadro 1
Relación RSC y confianza del inversor

Proposición	Teoría que la sustenta	VARIABLES
1: Las acciones estratégicas de RSC impactarán positivamente en la confianza del inversionista en el sector bancario peruano.	Escuela instrumental de la RSC	RSC / Confianza del inversionista

Fuente: Elaboración propia

Esta proposición es considerada como la hipótesis de la investigación, la cual esta presentada en la parte inferior y se muestra como modelo en el gráfico 1 (con este modelo se muestra el efector directo de la RSC con la confianza del inversor).

H1: Las acciones estratégicas de RSC impactaran positivamente en la confianza del inversionista en el sector bancario peruano.

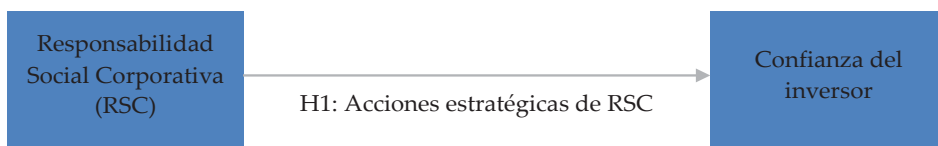


Gráfico 1. Modelo de investigación de RSC y la confianza del inversor. Fuente: Elaboración propia.

2. Consideración estratégica de la RSC y su efecto en la confianza del inversor

Los grupos de interés cuentan con una combinación de tres atributos y la combinación de estos genera una tipología que se divide por los latentes, los expectantes y los definitivos. En el caso de los latentes es porque tienen un atributo de los tres. Los grupos de interés latentes poseen sólo uno de los tres atributos, los expectantes dos y los definitivos tres. Como una empresa nunca satisface el interés de todos los stakeholders (Esty y Winston, 2006), la alta dirección de las empresas deben considerar a los grupos de interés definitivos como elementos clave a la hora de tomar decisiones, satisfacer siempre que sea posible a los grupos expectantes y mantener informados a los grupos latentes. En estudios previos (Fineman y Clarke, 1996; Freeman, 1984; Miao, Cai, y Xu, 2012), se han identificado cinco tipos de grupos de interés clave que son: los accionistas e inversores; los empleados; los clientes; los competidores y los aliados de la empresa; y en quinto lugar el gobierno y los organismos no gubernamentales.

Los grupos de interés cuentan con clasificaciones para las empresas y no en todas son la misma, por ello, en la investigación se está utilizando como punto clave a los inversores como grupo de interés y del sector bancario peruano (González-Padrón, Hult y Ferrell, 2016). Esto es por la influencia del inversor, lo cual, causa

que las decisiones estratégicas y la planificación de las empresas de este sector giren en torno a este grupo de interés. Los objetivos de los inversores son perseguidos por las empresas para poder cumplirlos y así mejorar la relación con estos, porque, la buena relación con estos ha demostrado mejora en los resultados y beneficios de las organizaciones del sector bancario (Nielsing, 2003; Schaltegger y Figge, 2000).

La relación entre las acciones estratégicas de RSC y la confianza del inversor se basa en un enfoque de escuela instrumental, en donde, varios autores afirman que la empresa es un instrumento para la generación de riqueza y sus actividades sociales son una forma de alcanzar resultados en el aspecto económico y estratégico (Jensen y Meckling, 1976; Petrick y Quinn, 2001; Priego, Manzaneque y Merino, 2014). Carroll (1979) explica que las acciones de RSC se basan en las obligaciones de la empresa con la sociedad y que dentro de estas se encuentra la mejora en las relaciones de confianza con los inversionistas. Por otro lado Windsor (2001), menciona que el aspecto económico y legal con necesarios, pero que la ética y la filantropía en las empresas son aspectos esperados por parte de la sociedad como se muestra en una pirámide de responsabilidades en el gráfico 2.

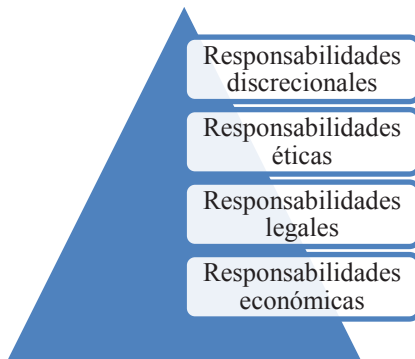


Gráfico 2. Pirámide de responsabilidades. Fuente: Adaptado de Carroll (1991); Hemphill (2004) y Windsor (2001)

En los inicios del nuevo milenio apareció el modelo de Schwartz y Carroll (2003) en donde utilizaron una metodología distinta en donde se evita una jerarquía entre las categorías mencionadas

anteriormente. Además, la categoría de filantropía no está incluida puesto que se entiende que es un factor que se encuentra dentro de todas las acciones de RSC Michelotti, Vocino, Michelotti, M., y Gahan, (2017). El modelo se muestra en el gráfico 3.

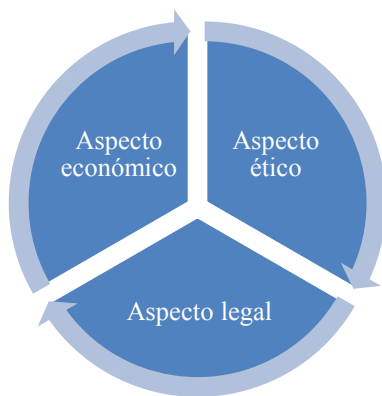


Gráfico 3. Tres dominios de la RSC. Fuente: Schwartz y Carroll (2003, p. 509)

Bañón, Guillén y Ramos (2011); Nieto y Fernández (2004) mencionan que la verdadera consideración estratégica de la RSC se debe encontrar en la actuación social, la cual, está presente en todas las políticas y procesos de las empresas, sin discriminar el nivel jerárquico (Muñoz-Martín, 2013; Petrick y Quinn, 2001; Porter y Kramer, 2002; Priego, Manzaneque y Merino, 2014; Wood, 1991), además, se menciona que debe estar dentro de la misión, visión, valores y creación de valor de las organizaciones (Freeman, 1984; Gupta 2002; Nissen, Dittler, 2018). Los cambios de la teoría de RSC logró hacer que los factores mencionados anteriormente puedan crear valor en las empresas (Eiadat et al., 2008; Leaniz y del Bosque 2016; Maignan 2001; Maignan, Ferrell, y Hult, 1999), también la creación de valor involucra a los inversores (Greening y Turban, 2000; Kansal y Joshi 2014; Shiller 2000) y la eficiencia financiera fue un cambio positivo para las empresas (González-Padrón, Hult y Ferrell, 2016; Greening y Turban, 2000; Kansal y Joshi 2014).

La integración de las acciones de RSC tiene un punto emocional que puede afectar a la confianza de los inversores, en donde, se puede percibir a las empresas como motores o agentes activos en la búsqueda de la mejora social, lo cual, repercute en el pensamiento

de la gestión de la empresa (Freeman, 1984; González-Padrón, Hult y Ferrell, 2016; Leaniz y del Bosque 2016; Nielinger 2003; Peterson 2004). En cuanto al mercado, los acuerdos públicos o licitaciones impactan favorablemente a la empresa por medio de las acciones de RSC (Fineman y Clarke, 1996; Miao, Cai, y Xu, 2012). El desarrollo de mercado también genera un impacto positivo para la confianza de los inversionistas y en lo relacionado al medio ambiente Bigné et al., (2005), Jennings y Zandbergen, (1995) y Maignan, (2001).

Cuadro 2 Determinantes de la confianza del inversor

Factores	Determinantes de la confianza del inversor
Factores económicos	1. Valoración del beneficio anual de la empresa (Eiadat <i>et al.</i> , 2008; Leaniz y del Bosque 2016; Maignan 2001; Maignan, Ferrell, y Hult, 1999). 2. Importancia de la creación de valor de los inversores (Greening y Turban, 2000; Kansal y Joshi 2014; Shelley, 2000). 3. Rentabilidad financiera de la empresa (González-Padrón, Hult y Ferrell, 2016; Greening y Turban, 2000; Kansal y Joshi 2014)
Factores emocionales del inversor	4. Valoración del nivel de confianza hacia la empresa (Freeman, 1984; González-Padrón, Hult y Ferrell, 2016; Leaniz y del Bosque 2016; Nielinger, 2003; Peterson, 2004)
Factores relacionados con la competencia	5. Participación de mercado (Fineman y Clarke, 1996; Miao, Cai, y Xu, 2012) 6. Calificación de la importancia de la valoración de los clientes hacia la empresa (Fineman y Clarke; González-Padrón, Hult y Ferrell; Miao, Cai, y Xu)
Factores externos	7. Consideración del medio ambiente (Bigné et al., 2005; Jennings y Zandbergen, 1995; Maignan 2001).

Fuente: Elaboración propia

En el sector financiero la responsabilidad social se encuentra establecida y genera impactos significativos para la sociedad (Scholtens, 2009). Dentro de estos impactos se encuentran los aportes económicos de los bancos, las estrategias y prácticas de RSC para la inclusión financiera (Decker, 2004). Actualmente el sector bancario es el más cercano a los cambios sociales, puesto que su rol como agente es reconocido como uno de los más proactivos a nivel mundial (Marín, Ruiz y Rubio, 2009; Truscott, Bartlett,

y Tywoniak, 2009). Además que en su mayoría se enfocan en problemas sociales y ambientales, lo cual, permite un crecimiento conjunto entre la sociedad y el sector financiero, lo cual, crea transparencia y mayor valor para los inversores (King y Levine, 1993; Prior y Argandona, 2008).

3. Metodología

Para la investigación se realizó la obtención de datos por medio de encuestas/cuestionarios (vía correo electrónico). El proceso de recolección de datos para la investigación empírica se inició en 2016 con un pretest del cuestionario a los directivos de la Asociación de Bancos de Perú (ASBANC, 2015). ASBANC, se obtuvo respuesta inmediata y se accedió a los datos de 17 bancos (operativos) y 1.745 contactos directivos. Luego de enviar el cuestionario y recibir las respuestas, se concluyó la recolección de datos con 6.41% de respuestas válidas. Con los resultados de estas encuestas, la revisión de la literatura y el planteamiento de la hipótesis se empleó la metodología cuantitativa (Borch y Arthur, 1995). Para este modelo se utilizaron las siguientes variables que hacían referencia a los principales trabajos de RSC que los bancos realizan en el Perú.

a. Variables del análisis

Como variable dependiente del modelo se encentra la confianza del inversionista o inversor, que tiene diferentes dimensiones, las cuales, pueden ser agrupadas en 4 factores. Estos factores se componen por variables relacionadas a cada dimensión de la confianza.

Cuadro 3
Factores y variables de la confianza del inversor

Factor	Variable
Emocional	Importancia del sentimiento de confianza hacia la empresa (CICONFIANZAEMOCIONAL) (Freeman, 1984; González-Padrón, Hult y Ferrell, 2016; Leaniz y del Bosque 2016; Nielinger 2003; Peterson 2004).
Mejoras económicas	La valoración de la importancia del beneficio anual de la empresa (CIBENEFICIO) siguiendo los análisis de Eiadat, et al (2008), Leaniz y del Bosque, Maignan (2001), Maignan, Ferrell, y Hult, (1999).
	La valoración de la creación de valor para los inversores (CIVALOR) siguiendo los análisis de Greening y Turban, (2000), Kansal y Joshi (2014); Shiller (2000).
	La valoración de la rentabilidad financiera de la empresa (CIRENTABILIDADFINANCIERA) siguiendo los análisis de González-Padrón, Hult y Ferrell, Greening y Turban, Kansal y Joshi.
Mercado	La valoración de la participación de mercado (CIPARTICIPACIÓNMERCADO).
	La percepción que se tiene sobre la valoración que dan los clientes a la compañía (CIVALORACIÓNCLIENTE) (Fineman y Clarke, 1996; Miao, Cai, y Xu, 2012).
Externos	Relacionados con el medio ambiente que es la variable por la que se ha preguntado (CIMEDIOAMBIENTE). Bigné et al., 2005; Jennings y Zandbergen, 1995; Maignan, 2001.

Fuente: Elaboración propia

Como variable independiente se tiene la concepción estratégica de la RSC, la cual, se ha partido como una actuación social que estaría presente en todas las políticas y procesos de la empresa y en todos los niveles jerárquicos, incluyendo además principios éticos de actuación social (Bañón, Guillén y Ramos, 2011; Muñoz-Martín, 2013; Petrick y Quinn, 2001; Porter y Kramer, 2002; Priego, Manzaneque y Merino, 2014; Wood, 1991) e incluso para algunos debe formar parte la misión, visión y valores de la empresa (Freeman, 1984; Gupta, 2002; Santos, 2017).

Cuadro 4
VARIABLES DE CONCEPCIÓN ESTRATÉGICA DE RSC

Variable
Rol de la RSC como pilar estratégico en la empresa (H1RSCPILARESTRATEFICO) (Muñoz-Martín, 2013; Petrick y Quinn, 2001; Priego, Manzanque y Merino, 2014).
Nivel de impacto social de los programas de RSC que realiza a nivel estratégico el banco (H1RSCIMPPROGRAMSOCIAL) (Gupta 2002).
Nivel de inversión en programas de RSC que realiza a nivel estratégico (H1RSCINVPROGRAMSOCIAL) (Harjoto, Laksmana y Lee, 2015; Hillman y Keim, 2001; Windsor 2001).
RSC es parte de la cultura de la entidad (H1RSCCULTURAEMPRESARIAL) (Freeman, 1984; Gupta 2002).

Fuente: Elaboración propia

4. Resultados

En el cuadro 5 se los resultados de los cuestionarios con un rango de mínimo, media, máximo y su respectiva desviación típica.

Cuadro 5
DESCRIPTIVOS DE VARIABLES ANALIZADAS

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
CICONFIANZAEMOCIONAL	112	2.00	5.00	4.48	0.657
CIBENEFICIO	112	2.00	5.00	4.33	0.848
CIVALOR	112	2.00	5.00	4.30	0.893
CIRENTABILIDADFINANCIERA	112	3.00	5.00	4.26	0.815
CIPARTICIPACIÓNMERCADO	112	1.00	5.00	4.22	0.884
CIVALORACIÓNCLIENTE	112	2.00	5.00	4.13	0.985
CIRCUNDADOMEDIOAMBIENTE	112	2.00	5.00	3.91	1.067
H1PILARESTRATÉGICO	112	1.00	5.00	3.20	0.603
H1IMPPROGRAMSOCIAL	112	1.00	5.00	3.73	0.731
H1INVPROGRAMSOCIAL	112	1.00	5.00	3.68	0.805
H1 Cultura empresarial	112	1.00	5.00	3.77	0.808

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro 6 se detallan las correlaciones de las variables del cuestionario, lo cual, permite identificar y/o formular una idea de cómo son las relaciones entre las variables presentadas en la hipótesis.

Cuadro 6
Correlaciones de variables analizadas

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
CICONFIANZA EMOCIONAL (1)	1										
CIBENEFICIO (2)	0.719**	1									
CIVALOR (3)	0.845**	0.772**	1								
CIRENTABILIDADFINANCIERA (4)	0.650**	0.656**	0.666**	1							
CIPARTICIPACIÓNMERCADO (5)	0.821**	0.709**	0.769**	0.684**	1						
CIVALORACIÓNCLIENTE (6)	0.785**	0.672**	0.759**	0.657**	0.752**	1					
CIMEDIOAMBIENTE (7)	0.766**	0.716**	0.713**	0.737**	0.831**	0.835**	1				
HIRSCPILORESTRATEGICO (8)	0.096	0.000	0.075	-0.288**	-0.021	0.011	-0.112	1			
HIRSCIMPPROGRAMSOCIAL (9)	0.432**	0.362**	0.451**	0.342**	0.527**	0.409**	0.416**	0.555**	1		
HIRSCINVPROGRAMSOCIAL (10)	0.592**	0.439**	0.558**	0.332**	0.560**	0.551**	0.464**	0.481**	0.711**	1	
HIRSCCULTURAEMPRESARIAL (11)	0.466**	0.213*	0.347**	0.262*	0.435**	0.463**	0.328**	0.350**	0.635**	0.695**	1

Fuente: Elaboración propia

En la comprobación del sesgo, se utiliza el test del factor único de Harman, en donde, se introducen las variables independientes en un solo factor. Según Podsakoff y Organ (1986) y Doty y Glick (1998), si todas las variables tienden a acercarse a un factor único o los factores explican que las varianzas son mayores, da referencia a que el sesgo se basa en el método común. Además de esto, Diamantopoulos y Whinklhofer, 2001, demuestran la premisa anterior. En la tabla 7 se presentan las varianzas de los factores y se demuestra que el sesgo mencionado no presenta complicaciones a la metodología (Podsakoff y Organ, 1986; Podsakoff et al., 2003). Utilizando el criterio de eigenvalue no menor que uno, se generan dos factores, cada uno de los cuales explica, respectivamente, el 36,674% y 20,184% de la varianza, que en suma total se muestra un

valor del 56.858% (como no se llega a la unidad se concluye que el sesgo no es significativo para la metodología).

Cuadro 7
Varianza de los factores

Factores	Varianza explicada
1	36.674
2	20.184

Fuente: Elaboración propia

La matriz de componentes rotados fue realizada con el software SPSS (programa estadístico) y los resultados se presentan en el cuadro 8.

Cuadro 8
Matriz de componentes rotados

	Factor 1	Factor 2
CICONFIANZA EMOCIONAL	0.878	0.100
CIVALOR	0.876	0.080
CICUIDADO MEDIOAMBIENTE	0.876	-0.228
CIVALORACION CLIENTE	0.871	0.018
CIPARTICIPACION MERCADO	0.854	-0.127
CIBENEFICIO	0.839	-0.110
CIRENTABILIDAD FINANCIERA	0.828	-0.216
H1RSC IMPPROGRAM SOCIAL	0.327	0.023
H1RSCINVPROGRAM SOCIAL	0.442	0.117
H1RSCCULTURAEMPRESARIAL	0.315	0.228
H1RSCPILARESTRATEGICO	-0.161	0.443

Fuente: Elaboración propia

Para poder medir o establecer la validez de las variables (para tener más precisión) es necesario utilizar el cálculo de Alpha de Cronbach, el cual, es acompañado de un análisis factorial (Malhotra y Grover, 1998).

a. Confianza del inversor

Para realizar el análisis factorial de la confianza del inversor se utilizaron las variables mencionadas en el cuadro 3. Con el cálculo del Alpha de Cronbach se pudo obtener una consistencia interna de 0.952. Considerando el análisis factorial y el Alpha de Cronbach se probó la validez del conjunto de variables de la confianza del inversor (CI) con un factor de 77,716% de la varianza de los ítems.

Cuadro 9
Factorial de dimensiones de confianzas del inversor

Variable	
CICONFIANZAEMOCIONAL	0.908
CIBENEFICIO	0.848
CIVALOR	0.896
CIRENTABILIDADFINANCIERA	0.814
CIPARTICIPACIONMERCADO	0.904
CIVALORACIONCLIENTE	0.887
CICUIDADOMEDIOAMBIENTE	0.909
Alfa de Cronbach	0.952
Eigenvalue	5.440
Varianza total explicada	77.716
Prueba de K-M-O 0.907 Prueba de Bartlett 607.638	0.000

Fuente: Elaboración propia

b. Acciones estratégicas de RSC

Para realizar el análisis factorial de las acciones estratégicas de RSC que el banco realiza, se han utilizado las dimensiones analizadas como se muestra en el cuadro 4. Al realizar el cálculo del Alpha de Cronbach se estableció una consistencia interna de 0,842. Con ambos métodos se logró la validez del conjunto de variables de acciones estrategias (ACCIONESESTRATEGRSC) con un factor de 68,346% de la varianza de los ítems.

Cuadro 10
Factorial de dimensiones de acciones estratégicas de RSC

Variable	
H1RSCPILARESTRATEGICO	0,696
H1RSCIMPPROGRAMSOCIAL	0,888
H1RSCINVPROGRAMSOCIAL	0,887
H1RSCCULTURAEMPRESARIAL	0,821
Alfa de Cronbach	0,842
Eigenvalue	2,734
Varianza total explicada	68,346
Prueba de K-M-O 0,774 Prueba de Bartlett 160,015	0,000

Fuente: Elaboración propia

En resumen, para evaluar la hipótesis planteada es necesario considerar el conjunto de CI como variable dependiente, la cual, explica 77,716% de la varianza de los ítems del cuestionario. Además, se utilizó como variable independiente el conjunto de las acciones estratégicas RSC (ACCIONESESTRATEGRSC), el cual, explica 68,346% de la varianza de los ítems del cuestionario. En el cuadro 11 se muestran los resultados de la regresión que prueba la hipótesis planteada, previamente deducida.

Cuadro11
Modelos de regresión

	MODELO 1
Constante	-4,954x10 ⁻¹⁷ (.....) 0,000 1,000
ACCIONESESTRATEGRSC	0,454 (0,454) 4,780 (0,000)
R ²	0,206
R ² ajustada	0,197
F	22,851
Sig. F	0,000
N	112

Fuente: Elaboración propia

En los resultados se puede notar claramente que las acciones estratégicas de RSC influyen directamente en la confianza del inversionista como se mencionó en primera instancia en el planteamiento de la hipótesis. Esta relación se encuentra respaldada estadísticamente por un nivel de significancia de $p < 0,001$. Esta variable logra explicar 19.7% aproximadamente de la percepción de confianza y por lo tanto, la hipótesis queda validada.

5. Conclusiones y limitaciones

La confianza del inversor son de ardua importancia por sus impactos, no solo en el aspecto económico (rentabilidad), sino también, por el cumplimiento de las regulaciones (Bolaños y del Brío, 2016), además se ha demostrado que los indicadores son un medidor o rangos permiten demostrar que las empresas se encuentran de una forma más “segura” o “saludable” (colocaciones y captaciones), cuyo impacto repercute en los desempeños financieros de los bancos y se vuelven drivers esenciales en la mente de los potenciales inversores.

En cuanto a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), se tiene como definición que es un elemento efectivo, útil y eficaz, el cual, permite mejorar la productividad de las empresas del sector bancario u otro sector (Lăcrămioara y Alan, 2018). Esto se demuestra con las acciones estratégicas y su horizonte de aspectos que son considerados, como la parte cultural, la eficiencia (criterios), la sostenibilidad, precaución y otros; los cuales, mejoran la percepción del inversionista y aumenta el nivel de confianza.

Con los resultados de la investigación se ha logrado comprobar la hipótesis planteada y deducida en un inicio como una relación directa entre la confianza del inversor del sector bancario (peruano) con las acciones de RSC, considerado como un punto clave en la maximización o creación de valor para el inversor (Friedman, 1970; Jensen y Meckling, 1976).

Finalmente, se encuentra que los autores Carroll (1979), Gupta (2002) y Windsor (2001) hacen referencia a la validación de la hipótesis con la necesidad de las estrategias de RSC como una tarea de internalización para la empresa, lo cual, tendrá un impacto positivo de forma interna y externa (confianza inversor). Además, los estudios del sector bancario mencionan que las acciones

estratégicas en los bancos han tomado mayor importancia (King y Levine, 1993; Prior y Argandona, 2008).

6. Referencias

- Ángel, J., & Lizarzaburu B., E. (2018). *CSR Actions in companies and perception of their reputation by managers: Analysis in the rural area of an emerging country in the banking sector*. Sustainability, 10(4), 920.
- ASBANC (2015). *Datos del sector financiero*, Ed Asbanc, Perú <http://www.asbanc.com.pe/>
- Bañón, A., Guillén, M. y Ramos, N (2011). La Empresa etica y responsable. *Universia Business Review*, segundo trimestre, p. 32-43 (ISSN: 1698-5117).
- Bauman, C. W., y Skitka, L. J. (2012). *Corporate social responsibility as a source of employee satisfacción*. Research in Organizational Behavior, n. 32, p. 63-86.
- Bigné, E.; Andreu, L.; Chumpitaz, R. y Swaen, V. (2005). Percepción de la responsabilidad social corporativa: un análisis cross-cultural. *Universia Business Review*, primer trimestre, p. 14-27.
- Borch, O. J. y Arthur, M. B. (1995). Strategic networks among small firms: implications for strategy research methodology. *Journal of Management Studies*, n. 32, p. 419-441.
- Bolaños, E. R. L., y del Brío, J. (2016). Evolución del sistema financiero peruano y su reputación bajo el índice Merco. Período: 2010-2014. *Suma de Negocios*. Volumen 7, n.16, p. 94-112.
- Brío, J. del, Fernández, E. y Junquera, B. (2011). *Consecuencias de la imbricación de los clientes en la dirección medioambiental: un análisis empírico*. Documento de trabajo de la Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS), n. 608, p. 1-35.
- Carroll, A. B. (1979). *A three-dimensional conceptual model of corporate performance*. Academy of Management Review, n. 4, p. 497-505.
- Decker, O. S. (2004). Corporate social responsibility and structural change in financial services. *Managerial Auditing Journal*, número 19, p. 712-728.
- Diamantopoulos, A. y Winklhofer, H. (2001). Index construction with formative indicators: An alternative to scale development. *Journal of Marketing Research*, XXXVIII, p. 269-277.

- Doty, D. H. y Glick, W. H. (1998). *Common methods bias: Does common methods variance really bias results?* *Organizational Research Methods*, número 1, p. 374-406.
- Eiadat, Y., Kelly, A., Roche, F. y Eyadat, H. (2008). Green and competitive? An empirical test of the mediating role of environmental innovation strategy. *Journal of World Business*, n. 43, p. 131-145.
- Esty, D., y Winston, A. (2006). *Green to gold: How smart companies use environmental strategy to innovate, create value, and build competitive advantage*. New Haven, Londoño: Yale University Pres.
- Fineman, S. y Clarke, K. (1996). Green stakeholders: Industry interpretations and response. *Journal of Management Studies*, n. 33, p. 715-730.
- Freeman, R. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder's Approach*. Boston: Pitman.
- Friedman, M. (1970). A Friedman Doctrine – The social Responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*, September, N. 13, p. 32-33.
- González-Padrón, T., Hult, M., y Ferrell, O. (2016). A stakeholder marketing approach to sustainable business. *Review of Marketing Research*, número 13, p. 61-101. DOI: 10.1108/S1548-643520160000013012
- Goss, A., y Roberts, G. S. (2011). The impact of corporate social responsibility on the cost of bank loans. *Journal of Banking and Finance*, volumen 35, número 7, p. 1794-1810.
- Greening, D., y Turban, D. (2000). Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce. *Business & Society*, volumen 39, número 3, p. 254-280.
- Gupta, S. (2002). *Strategic Dimensions of Corporate Image: Corporate Ability and Corporate Social Responsibility as Sources of Competitive Advantage Via Differentiation* Philadelphia: Temple University
- Hillman, A. y Keim, G. (2001). Shareholder Value. Stakeholder Management, and Social Issues: What's the Bottom Line. *Strategic Management Journal*. Volumen 22, número 2, p. 125-140.
- Jennings, P., y Zandbergen, P. (1995). Ecologically sustainable organizations: An institutional approach. *Academy of Management Review*, volumen 20, número 4, p. 1015-1052.
- Jensen, M., y Meckling, W. (1976). Theory of the firm: managerial

- behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Económicas*. Volumen 3, número 4, p. 305-360.
- Junquera, B., Brío, J. y Fernández, E. (2012). Clients' involvement in environmental issues and organizational performance in businesses: an empirical análisis. *Journal of Cleaner Production*, número 37, p. 288- 298.
- Kansal, M., y Joshi, M. (2014). *Perceptions of investors and stockbrokers on corporate social responsibility: a stakeholder perspective from India*. Knowledge and Process Management, vol. 21, número 3, p. 167-176.
- King, R. y Levine, R. (1993). Finance and growth, Schumpeter might be right. *Quarterly Journal of Economics*, n. 108, p. 717-737.
- Lăcrămioara, R., y Alan, W. (2018). *Corporate Reputation: The Importance of Service Quality and Relationship Investment*. Springer International Publishing.
- Leaniz, P., y del Bosque, I. (2016). *Corporate image and reputation as drivers of customer royalty*. Corporate Reputation Review, volumen 19, n. 2, p. 166-178.
- Levine, R., (2005). *Finance and growth: theory and evidence*. In: Philippe Aghion, Steven Durlauf (Eds.), *Handbook of Economic Growth*. First edición volumen 1, pp. 865–934 (Chapter 12).
- Lizarzaburu, E., y Del Brío, J. (2016). Responsabilidad Social Corporativa y Reputación Corporativa en el sector financiero de países en desarrollo. *GCG Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, volumen 10, n. 1, p.42 – 65.
- Lizarzaburu, E., Burneo, K., Barriga, G., & Noriega, L. (2019). *Gobierno corporativo en el sector bancario de una economía emergente*. Globalización, Competitividad y Gobernabilidad de Georgetown/Universia, 13(1).
- Michelotti, P., Vocino, A., Michelotti, Marco., y Gahan, P. (2017). *Employees or Consumers? The role of competing identities in individuals' evaluations of corporate reputation*. Personnel Review.
- Maignan. I., Ferrell, O. y Hult, G. (1999). Corporate citizenship: cultural antecedents and business benefits. *Journal of the Academy of Marketing Science*, volumen 27, número 4, p. 455-469.
- Maignan, I. (2001). Consumers' perceptions of corporate social responsibilities: A crosscultural comparison. *Journal of Business Ethics*. Volumen 30, número 1, p. 57-72.

- Malhotra, M. y Grover, V., (1998). An assessment of survey research in POM: from constructs to theory. *Journal of Operations Management*, número 16, p. 407-425.
- Marín, L., Ruiz, S., y Rubio, A. (2009). The role of identity salience in the effects of corporate social responsibility on consumer behavior. *Journal of Business Ethics*, volumen 84, número 1, p. 65-78.
- Martín, G., Navas, J. E., López, P. (2006). Business and social reputation: exploring the concept and main dimensions of corporate reputación. *Journal of Business Ethics*, volumen 63, número 4, p. 361-370.
- Martínez, I. y Olmedo, I. (2011). Medida de la Reputación Empresarial en Pymes de Servicios. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, volumen 20, número 3, p. 77-102.
- Miao, Z., Cai, S. y Xu, D. (2012). Exploring the antecedents of logistics social responsibility: A focus on Chinese firms. *International Journal of Production Economics*, número 140, p. 18-27.
- Muñoz-Martín, J. (2013). Ética empresarial, Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Creación de Valor Compartido (CVC). *Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*. Volumen 7, número 3, p. 76.
- Nielinger, O. (2003). *Wirtschaft und nichtregierungsorganisationen: Eine Liaison mit Zukunft*. Nord-Süd aktuell, volumen 17, número 1, p. 126-136.
- Nieto, M. y Fernández, R. (2004). Responsabilidad social corporativa: la última innovación en Management. *Universia Business Review*, primer trimestre, p 28-39.
- Nissen V., Dittler J. (2018). Measuring and Managing the Reputation of Business Consultancies. In: Nissen V. (eds) *Advances in Consulting Research. Contributions to Management Science*. Springer, Cham
- Nord, W., Brief, A., Atieh, J., y Doherty, E. (1988). Work values and the conduct of organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, número 10, p. 1-42.
- Peterson, D. (2004). The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment. *Business and Society*, volumen 43, n. 3, p. 296-319.
- Petrick, J. y Quinn, J. (2001). The Challenge of Leadership Accountabihty for Integrity Capacity as a Strategic Asset.

- Journal of Business Ethics*. Volumen. 34, p. 331-343.
- Podsakoff, P. y Organ, D. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospectos. *Journal of Management*, número 12, p. 531-544.
- Podsakoff, P., Mackenzie, S., Lee, J. y Podsakoff, N. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A critical review of the literature and recommended remedios. *Journal of Applied Psychology*, número 88, p. 879-903.
- Porter, M. y Kramer, M. (2002). The competitive advantage of corporate philanthropy. *Harvard Business Review*, December, p. 5-16.
- Priego, A., Manzanique, M. y Merino, E. (2014). Business failure: incidence of stakeholders' behavior. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*. Volumen 27, número 1, p. 75-91.
- Prior, F. y Argandona, A. (2008). Best practices in credit accessibility and corporate social responsibility in financial institutos. *Journal of Business Ethics*, número 87, p. 251-265.
- Ruiz, B., Esteban, A., y Gutiérrez, S. (2014). Reputación bancaria durante la crisis económica. Comparación entre las principales entidades financieras desde la perspectiva del cliente. *Universia Business Review*, volumen 43, p. 16-32.
- Santosh K. (2017). *Corporate social responsibility and its impact on the community: An exploratory study*. Jaypee University of information technology
- Schaltegger, S., y Figge, F. (2000). *Environmental shareholder value: economic success with corporate environmental Management*. Corporate Social-Responsibility and Environmental Management, volumen 7, número 1, p. 29.
- Scholtens, B. (2009). Corporate social responsibility in the international banking industry. *Journal of Business Ethics*, número 86, p. 159-175.
- Schwartz, M. y Carroll, A. (2003). Corporate social responsibility: A three-domain approach. **Business Ethics Quarterly**, volumen 13, número 4, p. 503-530.
- Truscott, R., Bartlett, J., y Tywoniak, S. (2009). The reputation of the corporate social responsibility industry in Australia. *Australasian Marketing Journal*, número 17, p. 84-91.
- Windsor, D. (2001). The future of corporate social responsibility. *The International Journal of Organizational Analysis*, volumen 9, número 3, p. 225-256.
- Wood, D. (1991). Corporate Social Performance reviste. *Academy of Management Review*, volumen 16, p. 691-718.

La medición de los instrumentos financieros de activo: Algunos aspectos relevantes a partir de las Normas Internacionales de Información Financiera

Peña G., Aura E.

Recibido: 18-06-19- Revisado: 02-09-19- Aceptado: 27-11-19

Peña G., Aura E.

Licda. en Contaduría Pública y Abogada.
Magister Scientiae en Administración Mención Gerencia. Doctora en Educación Mención Administración. Postdoctoral en Normas Internacionales de Información Financiera.
Universidad de Los Andes, Venezuela.
auraelena0659@gmail.com

La normativa internacional de información financiera relativa a los instrumentos financieros de activo, resulta de significativa complejidad explicada especialmente por la convivencia de diversos modelos de reconocimiento y medición, los cuales redundan en la exigencia de un mayor esfuerzo, en el aseguramiento de información sobre la entidad que informa, que resulte útil a sus usuarios. Como contribución a la comprensión y aplicación de esta normativa contable, se presentan algunos aspectos en torno a los principios que orientan el reconocimiento y medición de aquellos instrumentos financieros de activo básicos, o de mayor presencia en las pequeñas, medianas y grandes entidades. Este propósito, se alcanza acudiendo a una estrategia metodológica de carácter cualitativa y hermenéutica, para la interpretación de las normas contables y de los aportes de otros investigadores. Resalta la conclusión sobre la trascendencia del juicio profesional, en el proceso de valoración de los instrumentos financieros de activo.

Palabras clave: Normativa; utilidad; instrumento financiero; activo; medición.

RESUMEN

The international financial information regulations relating to financial instruments as an asset have a significant complexity, explained especially by the coexistence of various recognition and measurement models, which result in the requirement of a greater effort, in the assurance of information about the entity that informs, that is useful to its users. As a contribution to the understanding and application of this accounting standard, some aspects are presented around the principles that guide the recognition and measurement of basic financial instruments kept as an asset, or those with a greater presence in small, medium and large entities. This purpose is achieved by resorting to a methodological strategy of a qualitative and hermeneutical nature, for the interpretation of accounting standards and the contributions of other researchers. It highlights the conclusion on the importance of professional judgment in the process of valuation of asset financial instruments.

Keywords: Regulations; utility; financial instrument; asset; measurement.

ABSTRACT

1. Introducción

En contabilidad el tema de reconocimiento y medición conduce a examinar las premisas contenidas en las normas contables de espectro internacional, de aplicación tanto en las pequeñas y medianas como en las grandes entidades.

Así se tiene que, las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) comprenden dos grupos separados de dispositivos contables; uno de aplicación a las pequeñas y medianas entidades y, otro a las grandes entidades. La *Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades* (NIIF para las PYMES) se fundamenta en las llamadas NIIF completas, e incluyen modificaciones en atención a los requerimientos de los usuarios de sus estados financieros y a la premisa de costo beneficio. De otro lado, “las NIIF completas establecen los requerimientos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar que se refieren a las transacciones y los sucesos que son importantes en los estados financieros con propósitos de información general” (NIIF para las PYMES, 2018, P6, pp.7-8). Ahora bien, las NIIF se soportan en el *Marco Conceptual*, el cual contiene los conceptos subyacentes en la información contenida en dichos estados financieros.

Este artículo se centra en el proceso de medición de los instrumentos financieros de activo, más no en aquellos que se

clasifican como derivados o complejos (incluyen el traslado de riesgos financieros provenientes de otros instrumentos financieros de carácter primario o básico; ejemplo, los contratos a término o a plazos futuros).

Al estudiar la precitada normativa contable internacional, se constata que el proceso de medición de los instrumentos financieros incluye métodos los cuales difieren en tanto se trate de Normas Internacionales de Información Financiera para las PYMES o de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF o IFRS) completas. Mientras en las primeras, los instrumentos financieros de activo se miden inicialmente al *precio de la transacción*, en las segundas se miden al *valor razonable*. No obstante, en cuanto a la medición posterior de los instrumentos financieros de activo, se presentan algunas coincidencias entre las normas para PYMES y las plenas. Así entonces, se tiene que, de acuerdo a la NIIF para las PYMES, los instrumentos financieros de activo pueden ser medidos en la fecha en la cual se informa, siguiendo el modelo de “costo amortizado” para todos aquellos instrumentos que según la antedicha norma se clasifiquen como “básicos”, con excepción de “las inversiones en acciones preferentes no convertibles y en acciones ordinarias o preferentes sin opción de venta que cotizan en bolsa o cuyo valor razonable se pueda medir en otro caso con fiabilidad sin esfuerzo o costo desproporcionado” (2016, párrafo 11.4, p.59). Por su parte, las NIIF completas, específicamente la NIIF 9 *Instrumentos financieros* establece que los instrumentos financieros de activo son medidos a la fecha en la cual se informa, al “coste amortizado, al valor razonable con cambios en otro resultado global o al valor razonable con cambios en resultados” (2020, párrafo 4.1.1, p. 8), con base en el modelo de la entidad para la gestión del activo financiero y las características del mismo en cuanto a los flujos de efectivo contractuales.

De esta forma, en la norma contable internacional se hace notar que, tanto el criterio de gestión como las características del activo financiero, provocan distintas formas o alternativas de medición de los instrumentos financieros, las cuales son la base para la determinación de las cifras a incluir en el estado de situación financiera y que denotan, tal como lo afirma Sosa (2016), “un proceso de hibridación de distintos modelos de medición, lo

que conlleva a que dicho estado se convierta en una mezcla de cifras heterogéneas representativas de diferentes aspectos de las realidades económicas de las entidades” (p.29).

2. Particularidades del reconocimiento y medición de los instrumentos financieros de activo

Abordar el tema de medición en contabilidad conduce primero, a revisar la noción de “reconocimiento”; entendiendo éste como “el proceso de captar, para su inclusión en el estado de situación financiera o en el estado (o estados) del rendimiento financiero, una partida que cumple la definición de uno de los elementos de los estados financieros-un activo, un pasivo, patrimonio, ingresos o gastos” (*Marco Conceptual para la Información Financiera*, 2018, párrafo 5.1, p. 35). Ahora bien, el reconocimiento se vincula a los criterios de “información útil” para los usuarios; dicho de otro modo, de “(a) información relevante sobre el activo o el pasivo y sobre los ingresos, gastos o cambios en el patrimonio; y (b) una representación fiel del activo o pasivo y de los ingresos, gastos o cambios en el patrimonio” (*ibíd.*, párrafo 5.7).

La representación en contabilidad concierne tal como lo afirma Arias y Sánchez (2014), a la “descripción de los hechos económicos de manera cuantitativa. Para ello, se hace necesario seleccionar el objeto o hechos a medir y el o los atributos que mejor los representen” (p.30). Esto se concreta en expresar “la realidad económica de las empresas mediante los estados financieros, por lo cual se hace necesario adoptar un modelo de medición para atribuir valores a esos elementos de los estados financieros” (Sosa, 2014, p.85). Ahora bien, los modelos de medición propuestos en las NIIF se vinculan a los requerimientos de los usuarios de la información financiera y a los distintos factores económicos, de mercado y otros riesgos, los cuales orientan las exigencias de relevancia inherentes a las características de la partida (activo, pasivo, gasto o ingreso); de allí, se tiene el modelo basado en el costo histórico y el del valor corriente- del que se desprenden el valor razonable, el valor en uso y valor de cumplimiento y, costo corriente-. Dicho modelo de valor corriente suministra información monetaria afines a los activos, pasivos e ingresos y gastos, “usando información actualizada para reflejar las condiciones en la fecha de

la medición. [...] A diferencia del costo histórico, el valor corriente de un activo o pasivo no procede, ni siquiera en parte, del precio de la transacción o de otro suceso que dio lugar al activo o pasivo” (Marco Conceptual para la Información Financiera, 2018, párrafo 6.10, p. 44).

Tomando las expresiones de Sosa (2014), “el modelo tradicional de medición contable es el costo histórico, según el cual los activos se registran por el importe de efectivo o su equivalente y otras partidas pagadas, en tanto que los pasivos se contabilizan según el monto de los productos recibidos a cambio de incurrir en la deuda” (p. 86). No obstante, el mismo autor contempla algunas razones que explican la desestimación en cuanto a la aplicación del costo histórico, entre las cuales destaca la “expansión y el mayor dinamismo de los mercados financieros internacionales, producto de la globalización económica, así como el desarrollo de las tecnologías de la información, que permiten actualizar en tiempo real la información financiera de las empresas (*ibíd.* p.87). De allí, fueron surgiendo otros métodos alternativos los cuales permitieran mostrar la información financiera considerando las distintas variables del mercado. Entre estos métodos se citan el valor presente, el costo corriente y el valor realizable; todos estos “constituyen antecedentes conceptuales de las técnicas de valoración para determinar el valor razonable establecidas por NIIF 13” (*ibíd.*)

Pero, no es menos cierto que, en la norma internacional el modelo del costo histórico coexiste con el de valor razonable, cuya base de medición es el mercado y, por tanto, no se corresponde con una base fijada por la entidad. En expresiones contenidas en la norma contable, el propósito de medir al valor razonable “es estimar el precio al que tendría lugar una *transacción ordenada* para vender el activo o transferir el pasivo entre *participantes del mercado* en la fecha de la medición en condiciones de mercado presentes” (Norma Internacional de Información Financiera 13 *Medición del valor razonable*, 2018, párrafo 2, p.A718). De esta manera, el valor razonable “es el precio que se recibiría por vender un activo o que se pagaría por transferir un pasivo en una *transacción ordenada* entre participantes de mercado, en la fecha de la medición” (*Marco Conceptual para la Información Financiera*, 2018, párrafo 6.12, p. 44).

Así entonces, utilizar uno u otro modelo dependerá de una serie de factores a considerar tanto en el momento de reconocimiento inicial como posteriormente y, en este sentido, en el *Marco Conceptual para la Información Financiera* (2018) se identifica por ejemplo, entre otros factores específicos a considerar en la medición inicial que “el costo de un activo adquirido o de un pasivo incurrido, como resultado de un suceso que es una transacción en condiciones de mercado, es normalmente similar en esa fecha, a menos que los costos de transacción sean significativos” (párrafo. 6.78, p. A74) y que, “cuando los activos se adquieren, o se incurre en pasivos, como resultado de un suceso que no es una transacción en condiciones de mercado, necesitan identificarse y considerarse todos los aspectos relevantes de la transacción u otro sujeto” párrafo 6.82, p. A75). De igual manera, en el momento de medición posterior, “surarán diferencias si se emplea el valor razonable [...], bien sea porque en el momento inicial la partida se valoró al valor razonable y producto de las condiciones actuales este sufrió variaciones [...], o porque en el reconocimiento inicial se utilizó el costo histórico y en el posterior el valor razonable” (Castellanos, 2010, p.275).

En este orden de ideas, el concepto de “medición” prevista en las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) se constituye en un referente de la inclusión de información en los estados financieros. Ello en tanto, la medición se corresponde con “el proceso de determinación de los importes monetarios en los que una entidad mide los activos, pasivo, ingresos y gastos en sus estados financieros. La medición involucra la selección de una base de medición” (Fundación IFRS: Material de formación sobre la NIIF para las PYMES, 2010, párrafo 2.33, p.32). Es primordial considerar acá, que elegir el valor razonable como modelo base de medición lleva consigo prever “aumentar la cantidad de información a revelar en los estados financieros, con el propósito de garantizar una adecuada transparencia, que logre captar la confianza de los usuarios sobre la información presentada” (Castellanos, 2010, p.281).

Es importante resaltar que los requerimientos de reconocimiento y medición de un activo están claramente expresados en el *Marco Conceptual para la Información Financiera* (2018); a tal efecto, primeramente define al activo como “un recurso económico

presente controlado por la entidad como resultado de sucesos pasados” (párrafo 4.3, p.25) y “un recurso económico es un derecho que tiene el potencial de producir beneficios económicos” (párrafo 4.4, p.25). Se agrega que “no todos los derechos de una entidad son activos de esa entidad; para ser activos de la entidad, los derechos deben tener el potencial de producir beneficios económicos para la entidad más allá de los beneficios económicos disponibles para todo tercero y ser controlados por la entidad” (párrafo 4.9, p.26).

Por su parte, el control se configura en el requisito que relaciona el recurso económico con una entidad; de tal manera que, “la evaluación de si existe control ayuda a identificar el recurso económico que contabiliza la entidad” (párrafo 4.19, p.27) y, dicha entidad tiene el control “si tiene la capacidad presente de dirigir el uso del recurso económico y obtener los beneficios económicos que pueden proceder de éste” (párrafo 4.20, p.28).

Ahora bien, el mismo *Marco Conceptual* con respecto al reconocimiento y medición de los activos deja sentado que,

Un derecho puede cumplir la definición de un recurso económico, y por ello puede ser un activo, incluso si la probabilidad de que produzca beneficios económicos es baja. No obstante, esa baja probabilidad puede afectar decisiones sobre qué información proporcionar sobre el activo y cómo facilitarla, incluyendo decisiones sobre si se reconoce el activo, y como medirlo. (párrafo 4.15, p.27)

En este sentido, las decisiones relativas a cómo reconocer y medir un activo, también son vinculantes a la necesaria identificación de las distintas categorías de activo y de su concepción según la norma internacional. Así entonces, en el contexto de los instrumentos financieros, se requiere precisar el concepto de “activo financiero”. Según la Norma Internacional de Contabilidad 32 *Instrumentos Financieros: Presentación* (2017), se entiende como tal, cualquier activo que sea:

- (a) Efectivo;
- (b) Un instrumento de patrimonio de otra entidad;
- (c) Una obligación contractual:
 - (i) a recibir efectivo u otro activo financiero de otra entidad; o
 - (ii) a intercambiar activos financieros o pasivos financieros con otra entidad en condiciones que sea

- potencialmente favorables para la entidad; o
- (d) Un contrato que será o podrá ser liquidado utilizando instrumentos de patrimonio propio de la entidad, y sea:
- (i) un instrumento no derivado, según el cual la entidad está o puede estar obligada a recibir una cantidad variable de sus instrumentos de patrimonio propios; o
 - (ii) un instrumento derivado que será o podrá ser liquidado mediante una forma distinta al intercambio de un importe fijo de efectivo, o de otro activo financiero, por una cantidad fija de los instrumentos de patrimonio propio de la entidad [...]. (párrafo 11, p. A1392)

En concordancia con lo anterior, las decisiones relativas a cómo reconocer y medir un activo de carácter financiero, se subordinan a aspectos como las tipologías y los criterios de gestión de los mismos. También, se destaca que estas decisiones pasan por dos momentos contables; uno correspondiente a la medición inicial y el otro a la medición posterior. El primero, se refiere a la “cuantificación de los hechos económicos que son susceptibles de ser reconocidos en contabilidad [...] bien sea como activos, pasivos, patrimonio, ingresos, costos o gastos, en el contexto de las definiciones establecidas de los mismos en el marco conceptual” (Arias y Sánchez, 2014, p. 32); y el segundo, “corresponde al proceso de actualización del valor de los elementos de los estados financieros” (*ibíd.*). Por ende, este proceso garantiza el mostrar los cambios o variaciones en la posición financiera de una entidad, una vez se hayan reconocido inicialmente dichos elementos de los estados financieros.

Ubicando lo antes expresado en el ámbito de los activos financieros, Vasco (2017) expone que “el reconocimiento inicial y posterior de los activos financieros, está estrechamente relacionados con el análisis sobre la intención del activo financiero, modelo de gestión, características, mercado activo y otros eventos y condiciones de la posición financiera de la empresa [...]” (p.1).

Ahora bien, luego de tener claro el concepto de “activo” y de “activo financiero”, desde las premisas de la norma internacional, se exige ahondar en el concepto de “instrumento financiero”. Este se entiende como “cualquier contrato que dé lugar a un activo financiero en una entidad y a un pasivo financiero o a un

instrumento de patrimonio en otra entidad” (*ibíd.*, p. A1391). En este sentido, la NIC 32 *Instrumentos financieros: Presentación* (2017) agrega que, “la definición de instrumento financiero comprende también a los contratos que den lugar a un activo no financiero o un pasivo no financiero, además del activo financiero o del pasivo financiero” (párrafo GA23, p. A1422). Esta disposición de la norma internacional deja ver la amplitud en cuanto a lo que se concibe como instrumento financiero; de allí, la diversidad de lineamientos a considerar en el proceso de reconocimiento y medición.

2.1. Propósito de la investigación

Ante el avance y complejidad de las normas contables internacionales, relacionadas con los instrumentos financieros, en este artículo se pretende presentar los principios o lineamientos que orientan el reconocimiento y medición de aquellos instrumentos financieros de activo de mayor presencia en las pequeñas, medianas y grandes entidades; es el caso de los clasificados como básicos o primarios.

2.2. Estrategias metodológicas

Para responder al propósito principal antes mencionado, se acude a una metodología de enfoque cualitativo y de tipo interpretativa; en este sentido, se aplican estrategias propias de la hermenéutica, en la descripción e interpretación del contenido de las normas contables internacionales en materia de instrumentos financieros de activo, y de las posiciones o concepciones de investigadores en el área. Particularmente, la interpretación de la norma contable, en sentido estricto y según expresiones de Guastini (2015), “consiste en atribuir significado a un texto normativo” (p. 11).

3. Los requerimientos de reconocimiento y medición de los instrumentos financieros de activo según NIIF

Los requerimientos de reconocimiento y medición de los instrumentos financieros de activo están contenidos en legajos separados; uno de tipo simplificado orientado a las pequeñas y medianas entidades, y otro de carácter más completo o complejo, de aplicación a las grandes entidades.

En este sentido, la Norma Internacional de Información

Financiera para las PYMES contempla dichos requerimientos en la Sección 11 Instrumentos Financieros Básicos y en la Sección 12 *Otros temas relacionados con Instrumentos Financieros*; acá se hace referencia a aquellos inherentes a los instrumentos financieros de activo clasificados como básicos.

De otra parte, la Norma Internacional de Información Financiera 9 *Instrumentos Financieros*, contiene los lineamientos o principios relativos al reconocimiento y medición de los instrumentos financieros de activo en las grandes entidades. Igualmente, esta norma contable se apoya en la Norma Internacional de Contabilidad 32 *Instrumentos Financieros: Presentación* y en la Norma Internacional de Información Financiera 7 *Instrumentos financieros: Información a revelar*.

Es de suma importancia destacar que estos requerimientos de reconocimiento y medición establecidos en las normas contables internacionales, tanto para las pequeñas y medianas entidades, como para las grandes entidades, han sido objeto de revisiones y de subsecuente valor agregado por parte de los correspondientes organismos reguladores.

Entre las principales modificaciones o cambios emanados de las referidas revisiones se mencionan:

- a) La NIIF 9 sustituye a la NIC 39. Se introduce una clasificación y medición atendiendo por una parte, al modelo de negocio de la entidad en cuanto a la gestión de los activos financieros y, por la otra, a las características de tales activos desde el punto de vista de los flujos de efectivo contractuales. Al respecto, la norma internacional para grandes entidades prevé tres categorías principales de instrumentos financieros: al costo amortizado, valor razonable con cambios en resultados y valor razonable con cambios en otro resultado global. Adicionalmente, se incorporan las cuentas por cobrar comerciales que no tengan un componente financiero significativo, según especificaciones de la Norma Internacional de Información Financiera 15 *Ingresos de Actividades Ordinarias Procedentes de Contratos con Clientes*.
- b) La “valoración” como sinónimo de la “medición”, tanto en el momento de reconocimiento inicial, como después de éste

- en la fecha en la cual se informa (NIIF 9, 2020, párrafo 5.1 y párrafo 5.2.)
- c) Un mayor auge en cuanto a estimaciones y juicios de valor de carácter subjetivo; ejemplos, la evaluación de los beneficios y costos de la información financiera (NIIF para las PYMES, 2016) y “la estimación de la probabilidad de quiebra bajo NIIF 9” (Morales, 2018, p. 350).
 - d) En las provisiones por riesgo en préstamos, se incorpora el criterio de las pérdidas esperadas, esto es que, la información se ajusta a “expectativas acerca de las futuras condiciones del mercado” (*ibíd.*, p.365).
 - e) Se incorpora la exención por “esfuerzo o costo desproporcionado” con respecto a la obtención de información financiera requerida por los usuarios. Al respecto, la NIIF para las PYMES estipula que la evaluación de este requerimiento en el reconocimiento inicial, ejemplo en fecha de la transacción, se debe basar en información relativa a los costos y beneficios en dicho momento del reconocimiento inicial. Y, si la precitada exención también se aplica a mediciones luego del reconocimiento inicial, ejemplo la medición de una partida específica, se exigiría efectuar una nueva evaluación del esfuerzo o costo desproporcionado, con base en la información disponible en esta fecha posterior de medición. (2016, párrafo 2.14C).
 - f) El que exista o no flujos de efectivo contractuales y el objetivo del modelo de negocio de la entidad, se constituyen en los parámetros clave para la clasificación y medición de los activos financieros. Según Pérez (2015), el modelo de negocio o gestión se concibe como “la manera como una entidad modela y gestiona sus activos financieros con el fin de generar flujos de efectivo y crear valor para la entidad, si lo hace mediante el cobro únicamente de los intereses y el principal o mediante la venta de los activos o ambos” (p.33)
 - g) En cuanto al deterioro, la NIIF 9 prevé un modelo único de aplicación para todos los activos financieros; asimismo, en este aspecto del deterioro, su alcance se amplía en tanto “incluye activos como las cuentas por cobrar por arrendamientos y los activos contractuales de NIIF 15,

que por lo demás no están en el alcance de la norma de instrumentos financieros” (Deloitte, 2018, p.10).

Para el caso de las pequeñas y medianas entidades, en la NIIF para las PYMES, se identifican los criterios más relevantes en cuanto a la medición o valoración de los instrumentos financieros de activo; en este apartado, se hace hincapié en los llamados básicos o primarios, los cuales según la Sección 11 de la referida norma internacional, se refieren a partidas como: el efectivo, depósitos a la vista y a plazo fijo, obligaciones de tipo negociables, cuentas por cobrar comerciales, préstamos por cobrar, inversiones en bonos e instrumentos de deuda, inversiones en acciones preferentes no convertibles y en acciones preferentes y ordinarias sin opción de venta.

Así se tienen un primer grupo de instrumentos financieros de activo catalogados como “instrumentos de deuda”, los cuales satisfacen las condiciones previstas en el párrafo 11.9 de la NIIF para las PYMES; ejemplos, cuentas por cobrar comerciales, pagarés por cobrar y préstamos a subsidiarias que son cobrados cuando son reclamados. Estos instrumentos financieros de activo se reconocen inicialmente al *precio de la transacción*-incluyendo los costos de transacción-. Se entienden como tal, todos aquellos “costos incrementales que son directamente atribuibles a la adquisición, emisión o disposición de un instrumento financiero. Un costo incremental es aquél en el que no se habría incurrido si la entidad no hubiese adquirido, emitido o dispuesto del instrumento financiero” (NIIF para las PYMES, 2016, Apéndice B, Glosario de términos, p. 249). Luego, a la fecha de medición posterior, dichos instrumentos se valoran al *costo amortizado*.

El *costo amortizado* de un activo financiero resulta de restar los reembolsos del principal al importe al que fue medido en su reconocimiento inicial, y a este nuevo importe sumar o restar “la amortización acumulada, utilizando el método de la tasa de interés efectiva, de cualquier diferencia existente entre el importe inicial y el importe al vencimiento y, menos cualquier reducción por la pérdida de valor por deterioro o incobrabilidad (reconocida directamente o mediante una cuenta correctora)” (*ibid.*, p.248).

El método de la tasa de interés efectiva, constituye un procedimiento de asignación del ingreso por concepto de intereses,

a lo largo del llamado periodo relevante del activo financiero. La tasa de interés efectiva es la que iguala los flujos de efectivo a cobrar a lo largo de la vida esperada del instrumento de activo o de ser el caso, un periodo más corto, con el importe neto en libros de dicho instrumento.

En relación con el deterioro del valor, la entidad debe evaluar al final de cada periodo sobre el que se informa, si existe evidencia objetiva que conduzca al reconocimiento de una pérdida por este concepto, en resultados. La evidencia objetiva está relacionada con sucesos como las dificultades financieras, económicas o legales del emisor o del obligado, la morosidad en el pago de los intereses y la probable quiebra del deudor, entre otros. En las pequeñas y medianas entidades, esta evaluación del deterioro del valor aplica para el caso de instrumentos financieros de activo, los cuales sean valorados al final de cada periodo, al *costo* o al *costo amortizado*.

Un segundo grupo de instrumentos financieros de activo está representado por las inversiones en acciones preferentes no convertibles o acciones preferentes u ordinarias sin opción a venta “que cotizan en bolsa o cuyo valor razonable se puede medir con fiabilidad de otro modo sin esfuerzo o costo desproporcionado, que se miden al valor razonable con cambios en el valor razonable reconocidos en resultados” (NIIF para las PYMES, 2016, párrafo 2.47, p.22). Estas inversiones en el momento de reconocimiento inicial se miden al *precio de la transacción*- sin incluir los costos de transacción-; y posteriormente en la fecha en la cual se informa, se valoran al *valor razonable con cambios en resultados*. En caso contrario, es decir, que dichas inversiones no sean cotizables o que su valor razonable no se pueda medir con fiabilidad sin esfuerzo o costo desproporcionado, en el momento de reconocimiento inicial, se miden al *precio de la transacción*-incluyendo los costos de transacción-, y al final de cada periodo (medición posterior), se valoran al *costo* menos el *deterioro del valor*.

Otro grupo identificable de instrumentos financieros de activo según NIIF para las PYMES (2016), es el compuesto por aquellos cuyo origen sea una transacción de financiación. “Un acuerdo constituye una transacción de financiación si el pago se aplaza más allá de los términos comerciales normales [...] o se financia a una tasa de interés que no es una tasa de mercado” (párrafo

11.13, p. 63). Esta categoría de instrumentos se valoran al *valor presente* “de los pagos futuros descontados a una tasa de interés de mercado para un instrumento de deuda similar determinado en el reconocimiento inicial” (*ibíd.*).

Y, con relación a la baja en cuentas de un activo financiero, la norma internacional para las PYMES establece como momentos cruciales: la expiración o liquidación de los derechos contractuales sobre los flujos de efectivo, la transferencia sustancial a terceros de los riesgos y ventajas inherentes a su propiedad y la transferencia del control del activo, a pesar de conservar algunos riesgos y ventajas significativos relativos a su propiedad.

En el cuadro 1, se concentran los aspectos relevantes de reconocimiento y medición, según NIIF para las PyMES.

Cuadro 1
Reconocimiento y medición de los instrumentos financieros básicos de activo en las pequeñas y medianas entidades

NIIF para las PYMES	Instrumentos financieros al costo amortizado (instrumentos de deuda que cumplan las condiciones de la Sección 11, párrafo 11.9)	Inversiones en acciones preferentes no convertibles y acciones ordinarias o preferentes sin opción a venta, que cotizan en bolsa o cuyo valor razonable se pueda medir en otro caso con fiabilidad sin esfuerzo o costo desproporcionado	Inversiones en acciones preferentes no convertibles y acciones ordinarias o preferentes sin opción a venta, no cotizables en bolsa o cuyo valor razonable no se pueda medir con fiabilidad sin esfuerzo o costo desproporcionado	Instrumentos financieros cuyo origen sea una transacción de financiación (el pago se aplaza más allá de los términos comerciales normales o se financia a una tasa de interés que no es la de mercado)
Reconocimiento/ medición inicial	Precio de la transacción (incluyendo los costos de la transacción)	Precio de la transacción (sin incluir los costos de la transacción)	Precio de la transacción (incluyendo los costos de la transacción)	Valor presente de los pagos futuros descontados a una tasa de interés de mercado para un instrumento de deuda similar
Medición posterior	Costo amortizado utilizando el método de interés efectivo	Valor razonable con cambios en el valor razonable reconocidos en el resultado del periodo	Costo menos deterioro del valor	Valor presente
Deterioro	Se calcula con base en la existencia de evidencia objetiva de deterioro del valor, reconociendo una pérdida en resultados Sección 11, párrafo 11.25(a)	No aplica	Se calcula con base en la existencia de evidencia objetiva de deterioro del valor, reconociendo una pérdida en resultados Sección 11, párrafo 11.25(b)	No aplica

Fuente: Elaboración propia con base en la Sección 11 de la NIIF para las PYMES (2016).

Ahora bien, en el caso de las grandes entidades, el reconocimiento y medición de los instrumentos financieros de activo, sobreviene de su clasificación, la cual se basa en el objetivo del modelo de negocio de la entidad y en las características de los flujos contractuales.

En este sentido, si el objetivo del modelo de negocio estipula el mantener el instrumento financiero de activo para cobrar los flujos de efectivo contractuales, y las condiciones contractuales de dicho instrumento dan lugar en fechas especificadas a flujos de efectivo, los cuales son únicamente pagos del principal e intereses sobre el importe del principal pendiente, la valoración se hará con base al "costo amortizado". "El principal será el valor razonable del activo financiero en el momento del reconocimiento inicial" (NIIF 9 *Instrumentos financieros*, 2020, párrafo 4.1.3, p. 8) y el interés será "la contraprestación por el valor temporal del dinero, por el riesgo de crédito asociado al importe de principal pendiente durante un periodo concreto y por otros riesgos y costes básicos de un préstamo, así como un margen de ganancia" (*ibíd.*). No obstante, en caso que este tipo de valoración provoque la llamada asimetría contable, la misma norma internacional prevé la posibilidad de que en el reconocimiento inicial, se designe un activo financiero de forma irrevocable como valorado al valor razonable con cambios en resultados (ganancias y pérdidas).

En relación con los ingresos por intereses provenientes del instrumento financiero de activo, "deberán calcularse utilizando el método del interés efectivo" (NIIF 9 *Instrumentos financieros*, 2020, párrafo 5.4.1, p. 12). Así entonces,

El cálculo se hará aplicando el tipo de interés efectivo al *importe en libros bruto del activo financiero*, excepto cuando se trate de:

- (a) *Activos financieros comprados u originados con deterioro crediticio*. En estos casos, la entidad aplicará el tipo de *interés efectivo ajustado por la calidad crediticia al coste amortizado del activo financiero* desde el reconocimiento inicial.
- (b) *Activos financieros que no sean activos financieros comprados u originados con deterioro crediticio pero que posteriormente se hayan convertido en activos financieros con deterioro crediticio*. *En estos casos, la entidad aplicará el tipo de interés efectivo al coste amortizado del activo*

financiero en posteriores ejercicios sobre los que se informe.
(*ibíd.*)

Por su parte, si el objetivo del modelo de negocio es mantener el activo tanto para cobrar los flujos de efectivo contractuales como para venderlo y las condiciones contractuales de dicho instrumento, dan lugar en fechas específicas a flujos de efectivo, los cuales son únicamente pagos del principal e intereses sobre el importe del principal pendiente, su medición será al “valor razonable con cambios en otro resultado global (patrimonio)”; e igualmente, si su aplicación provocase asimetría contable, se pudiera optar de forma irrevocable por el valor razonable con cambios en resultados. Así entonces, en caso que una entidad reclasifique el activo financiero a la valoración del valor razonable con cambios en resultados “la pérdida o ganancia acumulada anteriormente en otro resultado global se reclasificará pasándola del patrimonio neto al resultado del ejercicio como un ajuste por reclasificación (véase la NIC 1) en la fecha de reclasificación” (NIIF 9 *Instrumentos financieros*, 2020, párrafo 5.6.7, pp. 15-16).

Es importante destacar que para estos dos tipos de instrumentos financieros de activo (al costo amortizado y al valor razonable con cambios en otro resultado global), en el momento de valoración posterior a la inicial, se deberá reconocer el deterioro del valor por concepto de *pérdidas crediticias esperadas*, atendiendo a los requisitos previstos en la norma internacional, los cuales tienen como objetivo el reconocimiento de tales pérdidas “durante toda la vida del activo en relación con todos los instrumentos financieros en los que haya habido un aumento significativo del riesgo de crédito desde el reconocimiento inicial [...]” (NIIF 9 *Instrumentos financieros*, 2020, párrafo 5.5.4, p. 13).

Adicionalmente, “la entidad podrá suponer que el riesgo de crédito de un instrumento financiero no ha aumentado de forma significativa desde el reconocimiento inicial si se determina que el riesgo de crédito de ese instrumento en la fecha de información es bajo” (*ibíd.*, párrafo 5.5.10). Ahora bien, “independientemente de la forma en que la entidad evalúe los aumentos significativos del riesgo de crédito, existe una presunción *iuris tantum* de que el riesgo de crédito de un activo financiero ha aumentado significativamente desde el reconocimiento inicial cuando los pagos contractuales

lleven en mora más de treinta días” (*ibíd.*, párrafo 5.5.11).

En atención a lo anterior, la entidad requerirá hacer una estimación de las *pérdidas crediticias esperadas* asociadas a la incobrabilidad futura con base en indicadores como la experiencia histórica, las condiciones macroeconómicas presentes y aquellas futuras previsibles. El importe de las referidas pérdidas crediticias, “es la estimación (aplicando una probabilidad ponderada) del valor actual de la falta de pago al momento del vencimiento, considerando un horizonte temporal: de los próximos doce meses o bien durante la vida esperada del instrumento financiero” (KPMG, 2016, p.9).

De otro lado, en caso que el instrumento financiero de activo no se valore al costo amortizado o al valor razonable con cambios en otro resultado global, deberá ser valorado al “valor razonable con cambios en resultados”. Sin embargo, la entidad en el momento de la medición inicial, de tratarse de “inversiones concretas en *instrumentos de patrimonio* que, en otro caso, se valorarían al valor razonable con cambios en resultados, podrá tomar la decisión irrevocable de presentar los cambios posteriores del valor razonable en otro resultado global” (NIIF 9 *Instrumentos financieros*, 2020, párrafo 4.1.4, p. 8). Ello por supuesto, si tal decisión no llegase a provocar, alguna incoherencia en el reconocimiento o en la valoración, llamada ésta asimetría contable, la cual surgiría “si la valoración de los activos o pasivos o el reconocimiento de las pérdidas o ganancias de los mismos se hicieran sobre bases diferentes” (NIIF 9 *Instrumentos financieros*, 2020, párrafo 4.1.5, p. 9).

Por último, aquellos instrumentos financieros de activo relativos a cuentas por cobrar comerciales que no tengan un componente financiero significativo, determinado éste de acuerdo a la Norma Internacional de Información Financiera 15 *Ingresos de Actividades Ordinarias Procedentes de Contratos con Clientes*, en el momento del reconocimiento inicial, se valoran al “precio de la transacción” (NIIF 9, párrafo 5.1.3). Este constituye “el importe de la contraprestación al cual la entidad espera tener derecho a cambio de la transferencia de bienes y/o servicios bajo el contrato” (Ernst & Young, 2019 p. 92). No obstante, luego del comienzo del contrato, “el precio de la transacción puede cambiar por varias

razones, incluida la razón de sucesos inciertos u otros cambios en circunstancias que modifican el importe de la contraprestación a la que una entidad espera tener derecho a cambio de los bienes o servicios comprometidos” (NIIF 15, 2017, párrafo 87, p.15).

En cuanto al deterioro de valor de estas cuentas por cobrar comerciales, la NIIF 9 *Instrumentos financieros* prevé un enfoque simplificado, en tanto se derivan de transacciones que están dentro del alcance de la referida NIIF 15. Al respecto, esta norma contempla que, una entidad debe reconocer el deterioro de valor en el resultado del periodo en la medida en que el importe en libros del activo reconocido sea superior a:

- (a) el importe pendiente de la contraprestación que la entidad espera recibir a cambio de los bienes o servicios con los que se relaciona el activo, menos
- (b) los costos relacionados directamente con la provisión de esos bienes o servicios y que no se han reconocido como gastos. (NIIF 15, 2017, párrafo101, p.17).

En resumen, según lo establecido en la norma contable internacional para grandes entidades, en el momento de valoración inicial, todos los instrumentos financieros de activo- excepto las cuentas a cobrar comerciales que no tengan un componente financiero significativo-, se miden a su *valor razonable* añadiendo los costos de transacción que sean directamente atribuibles a su adquisición, para todos aquellos que no se contabilicen a valor razonable con cambios en resultados (NIIF 9, párrafo 5.1.1). Y, en el momento de valoración posterior, dependiendo del objetivo del modelo de negocio y de las características de los flujos de efectivo contractuales, los instrumentos financieros de activo se medirán al *costo amortizado*, al *valor razonable con cambios en otro resultado global* o al *valor razonable con cambios en resultados*. Como se comentó antes, para los instrumentos financieros de activo que se valoren al costo amortizado y al valor razonable con cambios en otro resultado global, en la fecha de valoración posterior, se deberá reconocer el deterioro del valor expresado mediante pérdidas crediticias esperadas.

Otro aspecto de interés en materia de valoración tiene que ver con el procedimiento relativo a la baja en cuentas de un activo financiero; y en este sentido, la NIIF 9 *Instrumentos financieros*

(2020) establece que éste procede cuando “(a) expiren los derechos contractuales sobre los flujos de efectivo del activo financiero; o (b) retiene los derechos contractuales a recibir los flujos de efectivo del activo financiero, pero asume la obligación contractual de pagarlos a uno o más beneficiarios [...]” (párrafo 3.2.3, p. 4).

Además, la precitada norma agrega que, un activo financiero habrá sido transferido siempre y cuando se hayan trasladado los derechos contractuales en cuanto a recibir los flujos de efectivo o retener los derechos contractuales relativos a recibir dichos flujos, pero asumiendo la obligación de pagarlos mediante un acuerdo que cumpla las condiciones especificadas en la misma NIIF 9, párrafo 3.2.5.

En el cuadro 2, se resumen los criterios de medición o valoración de los instrumentos financieros de activo para grandes entidades.

Cuadro 2
Reconocimiento y medición de los instrumentos financieros de activo en las grandes entidades

NIIF 9 Instrumentos financieros	Instrumentos financieros de activo a valor razonable con cambios en resultados (pérdidas y ganancias)	Instrumentos financieros de activo a valor razonable con cambios en otro resultado global (patrimonio)	Instrumentos financieros de activo a costo amortizado	Instrumentos financieros de activo sin componente financiero significativo (Cuentas por cobrar /NIIF 15)
Reconocimiento/ medición inicial	Valor razonable-sin incluir costos de transacción	Valor razonable- más los costos de transacción	Valor razonable- más costos de transacción	Precio de la transacción
Medición posterior	Valor razonable con cambios en resultados	Valor razonable con cambios en otro resultado global	Costo amortizado	Importe pendiente del precio de la transacción (podría incluir los cambios previstos en contrato)
Deterioro	No aplica. Está implícito en el valor razonable	Pérdidas crediticias esperadas según criterios NIIF 9. Se reconoce en otro resultado global	Pérdidas crediticias esperadas según criterios NIIF 9. Se reconoce en resultados	Pérdidas crediticias esperadas, con base en la incobrabilidad histórica, según enfoque simplificado NIIF 9. Se reconoce en resultados

Fuente: Elaboración propia con base en las NIIF 9 (2020).

4. Los riesgos a considerar en la medición de los instrumentos financieros de activo

Desde la arista financiera, el riesgo está asociado a la probabilidad de experimentar un daño consistente en “una pérdida de valor económico” (Soler, Staking, Ayuso, Beato, Botín, Escrig y Falero, 1999, p.4). Los riesgos tienen una relación directa con su gestión y, por tanto, en cuanto a su inclusión en la medición contable, tienen vinculación con los enfoques o modelos de negocio. Al respecto, es importante dejar claro que este daño proveniente del riesgo, se distingue del costo; esto se explica de forma más amplia mediante el criterio de Soler et al. (1999), al exponer que todo negocio en el logro de los ingresos pudiera incurrir en una serie de costos que finalmente reducen el beneficio, no obstante, “estos costos, que entran en las previsiones o presupuestos acompañando a los ingresos esperados, no se consideran parte del riesgo. Este se refiere sólo a desviaciones respecto de los beneficios esperados” (p.6).

Los beneficios esperados en términos de medición, se relacionan con la probabilidad de obtener rendimientos o beneficios económicos futuros; esto indiscutiblemente está asociado a la incertidumbre. En este aspecto, la NIIF para las PYMES orienta en cuanto a que “la evaluación del grado de incertidumbre correspondiente al flujo de los beneficios futuros se realiza sobre la base de la evidencia relacionada con las condiciones al final del periodo sobre el que se informa que esté disponible cuando se preparan los estados financieros” (2016, párrafo 2.29, p. 19).

Desde el ángulo de los instrumentos financieros de activo, el riesgo se relaciona de forma directa con el rendimiento esperado y, en este sentido, quien invierte tratará de minimizar dicho riesgo en función de un determinado nivel de rendimiento. No es menos cierto que, en la búsqueda del mejor rendimiento, se debe considerar como lo advierten los expertos en finanzas, lo que se llama “riesgo de negocio”, es decir, “el grado de incertidumbre relacionado con las ganancias de una inversión y su capacidad para pagar los rendimientos debidos a los inversionistas” (Gitman y Joehnk, 2009, p. 143) y, esto inexorablemente tiene que ver con el tipo de entidad.

5. La medición de los instrumentos financieros de activo: sus efectos según el modelo de negocio

La medición de los instrumentos financieros, trátese de activo o pasivo, ha sido un aspecto de especial atención por parte de académicos y profesionales del área contable. Al respecto, Valencia, Narváez y Vargas (2014) expresan que la adopción de la normatividad contable internacional “conlleva a impactos en la estructura financiera. Este modelo cambia paradigmas sobre la valoración de instrumentos financieros, lo cual afecta el patrimonio de las organizaciones y obliga a los profesionales de la contaduría a manejar el principio de la realidad económica sobre la forma legal” (p.39). Esta exigencia invita a dilucidar alrededor de los efectos de la medición de los instrumentos financieros con base en el llamado modelo de negocio para la gestión de recursos de parte de la entidad, lo cual ineludiblemente tiene relación con los *riesgos y los rendimientos que se prevean asumir*.

Unido a lo anterior, la misma complejidad de la norma contable internacional en materia de instrumentos financieros, trae consigo “el hecho de que convivan varios métodos de valoración para las distintas categorías de instrumentos financieros...Además puede que un mismo instrumento cambie su método de valoración a lo largo de su vida” (Morales, 2018, p.353). Esto por un lado, pudiera llevar a que los emisores de los estados financieros, dada la complejidad y dificultad en cuanto a la aplicación de algunos criterios de medición de los instrumentos financieros, tuvieran que recurrir a costos o esfuerzos que resultaren desproporcionados; y por otro lado, se pudiera dificultar la comparabilidad de los estados financieros entre entidades, e incluso, entre partidas de la misma entidad. No obstante, ante estos efectos, el mismo organismo regulador (IASB) deja sentado que “los beneficios derivados de la información deben exceder a los costos de suministrarla” (NIIF para las PYMES, 2016, párrafo 2.14A, p.15), y de allí, otorga una exención por “esfuerzo o costo desproporcionado” para algunos requerimientos de la norma internacional, como es el caso de los instrumentos financieros. De esta forma, tal como lo denota la misma norma contable internacional considerar “si la obtención o determinación de la información necesaria para cumplir con un requerimiento involucraría esfuerzo o costo desproporcionado

depende de las circunstancias específicas de la entidad y del juicio de la gerencia de los costos y beneficios de la aplicación de ese requerimiento” (ibíd., párrafo 2.14.B).

6. Conclusiones

En contabilidad, el proceso de reconocimiento y medición de los instrumentos financieros tiene en sí mismo una significativa complejidad, en tanto la norma internacional contempla la coexistencia de distintos enfoques y requerimientos a considerar por la entidad, tanto en el momento de incluir las cifras a los estados financieros, como en el momento de valorar a la fecha en la cual se informa. Esto a la vez conduce a elaborar una serie de informes, los cuales exigen a las entidades una importante mejora de sus sistemas contables automatizados.

Por otra parte, el auge de los juicios y estimaciones exigidas por la norma internacional, entre otros, los relacionados con la recuperabilidad de cuentas por cobrar, la transferencia de ventajas y riesgos y la determinación del modelo bajo el que se gestionan los instrumentos financieros, pudieran estar afectando los estados financieros, dada la inevitable subjetividad de la gerencia de la entidad y por supuesto, de quienes son responsables de su preparación.

Así entonces, las Normas Internacionales de Información Financiera y las Normas Internacionales de Contabilidad, en materia de instrumentos financieros, reclaman la aplicación de un mayor juicio profesional el cual trasciende a la propia regulación; ello, por estar dicha normativa construida más en principios que en reglas. No obstante, la misma norma contable internacional incluye como referente, la exención del “costo o esfuerzo desproporcionado” ante el ejercicio del juicio profesional y el requerimiento de información disponible.

7. Referencias

Arias, L. y Sánchez, A. (2014). Bases de medición: correspondencia entre las Normas Internacionales de Información Financiera, los Estándares Internacionales de Valuación y el contexto actual colombiano. *Cuadernos de Contabilidad*, Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, vol.15, N° 37, pp. 25-53.

- Castellanos, H. (2010). El valor razonable y la calidad de la información financiera. *Revista Visión Gerencial*. Universidad de Los Andes, Venezuela, N° 02, pp. 269-282.
- Deloitte, S.L. (2018). *NIIF 9 Instrumentos financieros. Lo que hay que saber desde la perspectiva de las empresas no financieras*. Grupo Técnico IFRS Centre of Excellence, Audit & Assurance. Madrid: Departamento de Comunicación, Marca y Desarrollo de Negocio.
- Ernst & Young (2019). *Guía NIIF para Directores 2019/2020*. (1ra ed.) Perú: Paredes, Burga & Asociados S. Civil de R.L. [En línea]. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/431680252/Guia-NIIF-Para-Directores-2019-2020>. [Consulta: 2020, enero 09].
- Gitman, L. y Joehnk, M. (2009). *Fundamentos de Inversiones*. (10ma. ed.). Versión español. México: Pearson Educación.
- Guastini, G. (2015). Interpretación y construcción jurídica. *Revista ISONOMÍA*. Universidad de Genova, Italia, N° 43, pp. 11-48. [En línea]. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/is/n43/n43a2.pdf>. [Consulta: 2019, noviembre 08].
- International Financial Reporting Standard, Foundation (2016). *Normas Internacional de Información Financiera para las PYMES*. Versión en Español 2015. Londres: Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad.
- International Financial Reporting Standard, Foundation (2018). *Marco Conceptual para la Información Financiera*. Inglaterra, Londres: Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad.
- International Financial Reporting Standard, Foundation (2020). *Norma Internacional Información Financiera 9 Instrumentos financieros*. Inglaterra, Londres: Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad.
- International Financial Reporting Standard, Foundation (2020). *Norma Internacional Información Financiera 13 Medición del valor razonable*. Inglaterra, Londres: Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad.
- International Financial Reporting Standard, Foundation (2017). *Norma Internacional de Información Financiera 15 Ingresos de Actividades Ordinarias Procedentes de Contratos con Clientes*. Inglaterra, Londres: Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad.
- International Financial Reporting Standard, Foundation (2017).

Norma Internacional de Contabilidad 32 Instrumentos financieros: Presentación. Inglaterra, Londres: Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad.

- KPMG (2016). *Impactos de la adopción de la NIIF 9 en entidades que no son entidades financieras.* Argentina. [En línea]. Recuperado de: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf>. [Consulta: 2019, diciembre 15].
- Morales, J. (2018). La última reforma de las NIIF y sus efectos en los estados financieros. *Revista Estudios de Economía Aplicada*, Universidad de Barcelona, España, vol. 36, N° 2, pp. 349-378. [En línea]. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/325259452_La_Ultima_Reforma_de_las_NIIF_y_sus_Efectos_en_los_Estados_Financieros. [Consulta: 2019, noviembre 26].
- Pérez, M. (2015). Activos financieros para negociar. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*. Instituto Universitario Escuela Argentina de Negocios, Argentina, vol. 1, N° 2, pp. 31-48. [En línea]. Recuperado de: <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/view/v1n2a04>. [Consulta: 2019, octubre 27].
- Soler, J., et al. (1999). *Gestión de Riesgos financieros. Un enfoque práctico para países latinoamericanos.* Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo, Grupo Santander.
- Sosa, E. (2014). El auge del modelo del valor razonable en las normas internacionales de información financiera. *Revista Pensamiento Actual*. Universidad de Costa Rica, vol.14, N° 22, pp. 85-98. [En línea]. Recuperado de: https://www.academia.edu/11346782/EL_AUGE_DEL_MODELO_DEL_VALOR_RAZONABLE_EN_LAS_NORMAS_INTERNACIONALES_DE_INFORMACION_FINANCIERA. [Consulta: 2019, octubre 27].
- Sosa, E. (2016). La hibridación de modelos para la medición de activos según las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). *Revista Tec Empresarial*, Instituto Tecnológico de Costa Rica, vol. 10, N°2, pp. 29-40. [En línea]. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/tec/v10n2/1659-3359-tec-10-02-00029.pdf>. [Consulta: 2019, noviembre 15].
- Valencia, L., Narváez, J. y Vargas, C. (2014). Hacia un enfoque comprensivo de las NIC 32, NIC 39, NIIF 7 y NIIF 9. *Revista Gestión & Desarrollo*. Universidad de San Buenaventura

Cali-Colombia, vol. 11, pp. 37-60. [En línea]. Recuperado de: <https://revistas.usb.edu.co/index.php/GD/article/>. [Consulta: 2020, enero 10].

Vasco, B. (2017). Instrumentos Financieros: Medición bajo IFRS. *Revista on-line Universidad de San Buenaventura*, Medellín, Colombia. [En línea]. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.usb.edu.co>. [Consulta: 2019, octubre 18].

ÍNDICE ACUMULADO DE ARTÍCULOS PUBLICADOS

No. 1. Noviembre 1998

EDITORIAL

Manuel Aranguren R.

ARTÍCULOS

La Ética, la Moral y el Ejercicio Profesional

Altuve Godoy, Germán

Costo Basado en las Actividades (ABC)

Rincón de Parra, Haydeé

El Control Interno: Un Análisis de la Normativa Existente

Viloria O., Norka

Reforma Ley Orgánica del Trabajo: Consideraciones Generales

Casal de A., Rosa Aura

Contratos a Futuro

Molina, Víctor H.

No. 2. Junio 1999

EDITORIAL

Manuel Aranguren R.

ARTÍCULOS

La Formulación de Objetivos en la Investigación Contable

Zaá Méndez, José Rafael

Ambiente Conceptual e Integración de Metas

Sulbarán G., Juan Pedro

Los Costos Ambientes

Quintero de Contreras, María E.

Venezuela Frente a la Integración Económica Regional

Peñaloza de García, Marlene

Las Expectativas de una Auditoría

Viloria Ortega, Norka

La Contabilidad Como Ciencia: Fundamentos y Principios

Borrás Atiénzar, Francisco

No. 3. Diciembre 2000

EDITORIAL

Manuel Aranguren R.

ARTÍCULOS

Filosofía de la Gerencia Universitaria

Altuve Godoy, José Germán

Las Paradojas de la Globalización

Peñaloza de G., Marlene

El Surgimiento de una Nueva Sociedad

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

La Motivación del Personal en la Pequeña y Mediana Empresa

Bastidas A., María Carolina

Hacia la Búsqueda del Saber Científico en la Contabilidad

Casal, Rosa Aura

Sistemas de Acumulación de Costos para Empresas de Servicios

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

Cómo Elaborar un Estado de Costos en la Producción Vendida

Morillo Moreno, Marisela Coromoto

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

Peña, Aura Elena

No. 4. Enero - Junio 2001

EDITORIAL

Manuel Aranguren R.

ARTÍCULOS

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

Sulbarán, Juan Pedro

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

Contreras, Ismaira y Molina, Olga

Rentabilidad Financiera y Reducción de Costos

Morillo, Marisela

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

Rincón de Parra, Haydeé

Epistemología de la Ciencia Contable

Viloría, Norka

Carga Fabril: Distribución vs Asignación

Ovideo, Gaudino

No. 5. Enero - Junio 2002

EDITORIAL

Norka Viloría

ARTÍCULOS

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

Capital Intelectual y Generación de Valor

Altuve, José G.

El Proyecto Educativo como Intención Ideologizante de la Acción de Gobierno

Bastidas, María Carolina y Peña, Aura Elena

La Corriente Positiva y su Influencia en la Ciencia Contable

Casal, Rosa Aura y Vilorio, Norka

La Educación Andragógica: Una Estrategia Frente a los Problemas Ambientales

Moreno, Fanny y Quintero de C., María

Morillo, Moreno, Marysela Coromoto

Diseño de Sistemas de Costeo: Fundamentos Teóricos

El Marketing como Filosofía de Servicio

Peñaloza, Marlene

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

Torres Palacios, María Guadalupe

No. 6. Enero - Junio 2003

EDITORIAL

Marisela Morillo

ARTÍCULOS

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

Casal, Rosa Aura

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

Ferguson, Alex

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

Molina de Paredes, Olga Rosa

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

Monagas, Dulce

La Contabilidad de Costos y el Diseño de Mezcla de Productos

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

No. 7. Julio - Diciembre 2003

EDITORIAL

Nélida Román

ARTÍCULOS

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

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

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

Peña, Aura Elena

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

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

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

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

Bastidas, María C.

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

Monge, Pedro

El Problema de Clasificación de las Microempresas

Tunal S., Gerardo

No. 8. Enero - Junio 2004

EDITORIAL

María Carolina Bastidas

ARTÍCULOS

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

Ablan B., Nayibe y Méndez V., Elías

El Riesgo en Títulos valores. Métodos científicos. Comparación con

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

Altuve, José Germán

Analfabetismo tecnológico: Efecto de las tecnologías de información

Andrade B., Lucia

Indicadores para el control de gestión de procesos básicos en hoteles

Ferrer, María Alejandra y Gamboa C., Teresa

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

Kaplan, Alfredo

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

Morillo M., Marysela

El neoinstitucionalismo como unidad de análisis multidisciplinario

Pérez Pérez, Gabriel y Valencia E., Laura

Las ciencias de la educación a través del proceso administrativo

Viloria, Norka y Casal, Rosa Aura

No. 9. Julio - Diciembre 2004

EDITORIAL

Rosa Aura Casal

ARTÍCULOS

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

Altuve, José Germán

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

Chacón, Gildaly y Casal, Rosa Aura

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

Chuecos, Alicia

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

Peña, Aura Elena y Bastidas, María C.

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

Quintero, Luis E. y Anido, José D.

Internacionalización de la Pequeña y Mediana Industria (PyMI)

Rodríguez, Germán

Una Aproximación a un enfoque holístico en auditoría

Viloria, Norka

No. 10. Enero - Junio 2005

EDITORIAL

Aura Elena Peña

ARTÍCULOS

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

Bustos, Carlos

Mecanismos de transmisión de la política monetaria

Chuecos, Alicia

Contabilidad de costos: una evaluación a la Cátedra

Molina, Olga

Las normas internacionales de la contabilidad

Monge Lozano, Pedro

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

Morillo, Marisela C.

El Mix de Marketing: una herramienta para servir al cliente

Peñaloza, Marlene.

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

Suárez, Wendolin y Pereira de Homes, Lilia

Automatización de los Procesos de Trabajo

Tunal, Santiago

No. 11. Julio - Diciembre 2005

EDITORIAL

Nayibe Ablan Bortone

ARTÍCULOS

Modelo de educación recurrente para los gerentes del sector público: Un enfoque andragógico

Bastidas, María Carolina

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

Casal, Rosa Aura y Viloria, Norka

Inequidad de género en las organizaciones. Una visión de Latinoamérica

Hernández, Clotilde y Camarena, María E.

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

Maldonado V., Fabio

El conocimiento contable

Monagas, Dulce

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

Luzardo, Marianela

La doble imposición por dividendos

Peña, Alirio

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

Peña, Aura Elena

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

Quintana, David e Isasi, Pedro

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

Viloria, Norka

No. 12. Enero - Junio 2006

EDITORIAL

Altuve, José Germán

ARTÍCULOS

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

Ablan, Nayibe y Vera, Ruth

Los procesos de producción y la contabilidad de costos

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

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

Cabeza, María Alejandra y Cabrita, Edgar

Enseñanza del inglés instrumental en contaduría: Herramienta para construir significados

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

La triple dimensión cognoscitiva del termino 'Organización'

Chacón, Galia

¿La contabilidad es ciencia o es científica?

Scarano, Eduardo

La medición en contabilidad: un análisis de sus elementos y

limitaciones

Fernández, Liliana y Barbei, Alejandro

Aplicación del principio de la legalidad en la Universidad Autónoma Venezolana

Mora, Freddy

Desarrollo computacional del catálogo de bienes

Ponsot, Ernesto

Los costos ambientales en la actividad agrícola

Quintero, María y Molina, Olga

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

Caso: Venezuela

Requena, Karen y Muñoz, José

No. 13. Julio – Diciembre 2006

EDITORIAL

Chacón, Galia

ARTÍCULOS

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

Altuve, José Germán

La responsabilidad patronal frente a los infortunios en el trabajo

Cabeza, María Alejandra y Corredor, Edwin

Universidad del Zulia: ¿Insuficiencia o Ineficiencia Presupuestaria?

Díaz, Jazmín; Anniccharico, Elvira y Marín, Vanessa

Hablando sobre Teorías y Modelos en las Ciencias Contables

De Andrade, Gilberto

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

Molina, Víctor

La Calidad del Egresado: Aspecto vital de la evaluación institucional

Monagas, Dulce

¿Cómo Rinden Cuentas las Gobernaciones Venezolanas?

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

La Productividad Multifactorial y el Crecimiento Económico en Venezuela

Mora, José

Sistema Computarizado de Análisis de Contribución Marginal

Morillo, Marysela

Gestión Financiera y Participación en el Mercado de Capitales a Través del Asesor de Inversiones

Pico, Gonzalo y Pulgar, Aidé

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

Rodríguez, Ángel y Sánchez, José

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

Vera, Mary

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

Maldonado-Veloza, Fabio

No. 14. Enero - Junio 2007

EDITORIAL

Elisaul Rojas

ARTÍCULOS

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

Altuve G., José Germán

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

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

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

Casal, Rosa Aura y Vilorio, Norka

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

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

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

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

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

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

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

López, Walevska; Montilla, Morelia y Briceño, Militza

Diseño del multimedia sistema de costos predeterminados

Molina de P., Olga R.

Los costos del marketing.

Morillo M., Marysela Coromoto

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

Peña, Aura Elena y Bastidas, María

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

Rodríguez, José Miguel

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

Villanueva V., Mónica

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

Camarena A., María Elena

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

Hernández G., Clotilde

No. 15. Julio - Diciembre 2007

EDITORIAL

Laura Luciani Toro

ARTÍCULOS

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

Bastidas, María Carolina

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

Casal, Rosa Aura y Viloria, Norka

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

Chacón Parra, Galia B.

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

Maldonado, Fabio

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

Peña Molina, Alirio

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

Peña, Aura Elena.

Tecnología e innovación factores clave para la competitividad

Peñaloza, Marlene.

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

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

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

Sumoza Matoss, Rolando; Ponsot Balaguer, Ernesto.

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

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

No. 16. Enero - Junio 2008

EDITORIAL

Rodríguez, José Miguel

ARTÍCULOS

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

Altuve G., José Germán

Las diferencias salariales en PROULA medicamentos

Bustos F. Carlos

La competitividad a revisión "Caso México"

Castañeda R. David

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

Del Campo G. Refugio Alberto

Los recursos humanos en el marketing de servicios

Morillo M. Marysela C.

Rendimiento en salidas a bolsa: Un estudio mediante perceptrones multicapa

Quintana David y Isasi Pedro

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

Quintero D. José Humberto

No. 17. Julio – Diciembre 2008

EDITORIAL

Casal de Altuve, Rosa Aura

ARTÍCULOS

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

Anido R. José Daniel; Mora S. Jorge Luis

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

Luzardo Briceño, Marianela; Chediak, Georges J.; Borges Peña Rafael
El desempeño docente de los Contadores Públicos a la luz de la sociedad del conocimiento

Márquez R. María Marveya

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

Mora B., Freddy A.; Molina Víctor H.

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

Pacheco, Juan Carlos

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

Ponsot B. Ernesto

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

Quintero de C. María E.; Zambrano, Eddisabel

Enseñanza de la planificación estratégica: enfoque hacia la reflexión

Rodríguez, Cruz; González, Sonia L.

Caracterización e importancia de las MIPYMES en Latinoamérica: Un estudio comparativo

Saavedra G. María Luisa; Hernández C. Yolanda

No. 18. Enero - Junio 2009

EDITORIAL

María Luisa Saavedra

ARTÍCULOS

Una aclaración conceptual en el mercado de cambio extranjero

Achong V. Edgar; Toro G. Luis

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

Añez H., Carmen

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

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

Planificación de estudios de pago por servicios ambientales en Venezuela

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

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

Maldonado-Veloza Fabio

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

Molina de P. Olga R.

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

Ponsot Ernesto, Sinha, Surendra Varela Leonardo, Valera Jorge

Lineamientos para gestionar y medir el capital intelectual en las empresas

Román Nélide

La importancia del concepto de independencia para la auditoría

Viloria Norka

No. 19. Julio - Diciembre 2009

EDITORIAL

Altuve, José G.

ARTÍCULOS

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

Castellanos S., Heiberg A.

Ética y tendencias de la disciplina contable

De Nobrega, Fátima M.

La caída del modelo de inversión de Estados Unidos del 2008

Ferrer, María A.

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

Machado R., Marco A.

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

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

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

Rivas T., Frank E.

Adopción por primera vez de las NIFF: Un análisis teórico de norma
Rodríguez A., José M.

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

Saavedra, María L.

El retorno a la teoría clásica del balance

Sousa F., Francisco.

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

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

La postura de los contadores públicos sobre la independencia

Viloria, Norka.

No. 20. Enero Junio 2010

Editorial

Quintero de C., María E.

ARTÍCULOS

El pensamiento crítico y su inserción en la educación superior

Altuve, José Germán

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

Una revisión documental

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

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

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

Gómez-Guillamón, Antonio

Marco conceptual para la especialidad contable socio-ambiental

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

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

González Villar, Andrea; Nava Puente, Luis

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

Maldonado Q., Xiomara J.

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

Morillo M., Marysela C.

La producción de cacao en Venezuela: Hacia una nueva ruralidad

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

Comparación de la dimensión estratégica del marketing en el deporte

profesional venezolano. Caso: Fútbol (2003-2004) y baloncesto (2008)
Romero S., Yolmer A.
**Gestión de la investigación en la Universidad del Zulia. Período
1996-2004**
Suárez A., Wendolin; Pereira de Homes, Lilia; Pereira B., Morela

No. 21. Julio Diciembre 2010

EDITORIAL

Viloria, Norka

ARTÍCULOS

La ética como eje transversal en la formación del contador público

Aquel, Sandra

Sistemas de costeo y objeto de costo producto en supermercados

Castro, Juan J.

La organización como un espacio de manifestación cultural: El Artesano, un estudio de caso en México

Guillén M., Irene J.

Efecto de la variación de la Unidad Tributaria en el pago del Impuesto Sobre La Renta

Hulett, Lizzet

Las marcas de distribuidor, propensión de compra en tiempos de crisis. Márquez, Marveya; Mendoza Mariela

La contabilidad de costos y la adopción en Venezuela de las Normas Internacionales de Información Financiera

Morillo M., Marysela C.

Recursos y defensas que poseen las empresas en el ámbito laboral y tributario

Obando, Laura

Herramientas con base en subconjuntos borrosos. Propuesta procedimental para aplicar expertizaje y recuperar efectos olvidados en la información contable

Rico F., Marco A.; Tinto A., Jaime

No. 22. Enero Junio 2011

EDITORIAL

Altuve G., José G.

ARTÍCULOS

Precios de transferencia en México

Astudillo M., Marcela; Mancilla R., María E.

La contabilidad de costos en el sistema de información contable de las PyME del estado Mérida

Chacón, Galia B.

El sistema de contabilidad en la complejidad de las organizaciones

De Nobrega, Fátima

El mercado argentino de franquicias, un estudio comparativo 1999 vs 2007

Alba A., María C.; Hernández G., Clotilde

Discusión del concepto de “activo” dentro del Marco Conceptual de las Normas Internacionales de Información Financiera

Marcotrigiano Z., Laura A.

Indicadores de gestión de la calidad para los servicios de alojamiento turístico del estado Mérida

Morillo M., Marysela C.

La firma y los costos de transacción

Rodríguez B., Germán G.

No. 23 Julio Diciembre 2011

EDITORIAL

Rojas, Elí S.

ARTÍCULOS

Empresas de producción social: Forma de organización socioproductiva en el marco de la economía social en Venezuela

Añez H., Carmen; Melean, Rosana.

Medidas de acuerdo entre indicadores de pobreza en Venezuela

Barillas, Francisco; Nava P., Luis; Surendra P., Sinha.

Evolución histórica de los enfoques en contabilidad financiera: Implicaciones para los objetivos y los requisitos de la información contable

Ficco, Cecilia R.

Estudio de factibilidad financiera de una cooperativa venezolana, particularidades. Año 2010

García, Francisco A.; Peña, George.

Los principios y postulados básicos de la contabilidad: Una perspectiva histórica-conceptual desde la doctrina contable

Laya, Amilcar

El capital social y la organización social para la producción

Lobo S., Eva L.

El proceso de extensión universitaria: Un análisis desde la perspectiva teórica

Sifuentes, Adalgisa; Benavides, Sulma; Reinozo A. Morayma

Estimación de calificación del examen de admisión usando el modelo en dos etapas regular: Caso U.N.E.T.

Valera, Jorge; Sinha, Surendra; Goitía, Arnaldo

No. 24. Enero Junio 2012

EDITORIAL

Castellanos, Heiberg

ARTÍCULOS

Capital humano: Elemento de diferenciación entre las organizaciones

Calderón V., Jesús A.; Mousalli K., Gloria M.

Arbitraje administrativo propiamente dicho: Referencia al arbitraje tributario

Chirinos P., Loiralith M.; Tavares D., Fabiola del V.; Ocando A., Lorainis T.

El sistema de acumulación de costos. Su importancia y pertinencia en el sector agrícola merideño

Molina de P., Olga

El sistema de seguridad social venezolano y la teoría del servicio público. Lineamientos principales

Rivas T., Frank E.

Reseña del libro “Herramientas de planeación financiera para las Pymes” de María Luisa Saavedra García

Funes C., Yolanda.

No. 25. Julio Diciembre 2012

EDITORIAL

Núñez, Elviz

ARTÍCULOS

La administración y su inclusión en la ciencia noética

Altuve G., José G.

Inductores de valor empresarial y decisiones de inversión. Un análisis sectorial

Bernal D., Deyanira; Saavedra G. María L.

Normativas contables internacionales aplicables a la contabilidad de gestión medioambiental en Venezuela
Chirinos, Alira; Rodríguez, Guillermo; Urdaneta, Mary

Incidencia de las regulaciones gubernamentales sobre la dinámica del mercado inmobiliario en el municipio libertador del Estado Mérida, Venezuela
Peña, Marysergia; Rivero, Maribel

Calidad del servicio financiero de organismos públicos desde la perspectiva de las PYMES
Useche, María C.; García, Janeth.

No. 26. Enero Junio 2013

EDITORIAL

Molina C., Victor H.

ARTÍCULOS

Análisis de los sistemas de acumulación de costos y su participación en la gerencia de las pymis de la construcción
González L., Nathalie V.; Morillo M., Marysela C.

Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos

Loaiza B., Edilgardo; Peña, Aura Elena

Reflexiones acerca de la elaboración y presentación de estados financieros bajo ambiente VEN-NIF PYME

Marcotrigiano Z., Laura A.

Beneficios fiscales de las sociedades cooperativas en Venezuela

Ramírez A., Héctor M.

El fantasma de la postmodernidad en el mundo moderno y su relación con la seguridad social en Venezuela

Rivas T., Frank E.

Comportamiento del consumidor de productos ilícitos cinematográficos en el Municipio Maracaibo

Useche, María C.; Romero, Irais.

No. 27. Julio Diciembre 2013

EDITORIAL

Laura Luciani Toro

ARTÍCULOS

La unidad crédito en la Facultad de Ingeniería, ¿Realidad o necesidad de cambio?

Barboza, Zulima; Benavides, Sulma; Reinozo, Morayma;
Guzmán, Eliana

La acreditación del ISAE en las finanzas públicas municipales

Bastidas, Jorge; Castellanos, Heiberg; Gonzalo, José

Los retos del empleo: Las ventajas comparativas en el debate teórico sobre el outsourcing

Maldonado-Veloza, Fabio

Tecnologías de la información y comunicación en los procesos de formación de contadores públicos

Mondragón H., Alexandra; Cárdenas M., Sandra M.;

Barreto, Oscar M.

Disciplina de mercado en la banca venezolana. Período 2004 – 2011

Muñoz, José F.; Cabeza, José L.; Guerra, Wilfredo

El escepticismo profesional: Estrategias de aula para los estudiantes de contaduría pública

Viloria, Norka

No. 28. Enero Junio 2014

EDITORIAL

Aura E. Peña

ARTÍCULOS

La valuación de los bienes intangibles en México

Astudillo M., Marcela; Mancilla R., Ma. Enriqueta

El impacto del impuesto sobre sucesiones sobre los contribuyentes del Municipio Libertador del estado Mérida 2010-2011

Bencomo, Keyla; Rivas T., Frank E.

Auditoría financiera: Una opción de ejercicio profesional independiente para el Contador Público

Escalante D., Pedro P.

Variables cuantitativas y su incidencia en la rentabilidad del activo. Caso: PYMI's del Municipio San Cristóbal, Venezuela

Oliveros, Juan A.; Pinto, Bethy C.

La evidencia, en los servicios especiales prestados por los Contadores Públicos Independientes

Rojas R., Elí S.

Identificación de las causas en el diagnóstico empresarial mediante relaciones Fuzzy y el BSC

Terceño, Antonio; Vigier, Hernán; Scherger, Valeria

No. 29. Julio-Diciembre 2014

EDITORIAL

Elvis Núñez

ARTÍCULOS

Rentabilidad de la variable activo corriente o circulante

Altuve, Germán

Responsabilidad del contador público en el ejercicio independiente de su profesión

Grisanti B., Andrés

La evaluación crediticia aplicada por los bancos universales y la situación financiera de las PYMES

Marrero M., Daniel J.

Competitividad y factores críticos de éxito de las agencias de aduana

Morán Q., Joselyn; Ferrer, María A.

Inversión turística: Una contribución educativa para la inversión en turismo receptivo

Morillo M., Marysela Coromoto; Cadenas, Evelin H.; Rosales, María A.

Aspectos empresariales en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Obando, Laura

Inserción de la variable ambiental en el pensum de estudios del Programa de Contaduría Pública de la UNESUR

Reinosa P., Doris C.

No. 30. Enero Junio 2015

EDITORIAL

Juan C. Pacheco

ARTÍCULOS

La logística inversa como fuente de producción sostenible

Bustos F., Carlos E.

Aspectos legales y fiscales de las donaciones y liberalidades establecidas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Contreras, Mildred E.; Paillacho B., Lisbeth C.; Hulett R., Neyi

Las restricciones al financiamiento de las PYMES del Ecuador y su incidencia en la política de inversiones

García T., Galo H.; Villafuerte O., Marcelo F.

La pobreza y su repercusión en la implementación de la seguridad social en Venezuela

Rivas, Frank

Efectos del bienestar económico percibido sobre el consumo en hogares venezolanos: un modelo de estructura de covarianzas

Rivera, Christian; Varela, José L.; Ponsot B., Ernesto; Márquez, Víctor E.; Rivas, Douglas

Pasivos ambientales y las Normas Internacionales de Información Financiera en las PYMES manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida

Rosales S., María Z.; Quintero de C., María E.

No. 31. Julio Diciembre 2015

EDITORIAL

Castellanos, Heiberg

ARTÍCULOS

Gerencia del deporte de alto rendimiento en Venezuela

Aguiar, Pedro; Guerra, Wilfredo

Evaluación del impacto fiscal del trabajo por cuenta propia en el municipio de Palmira

Castillo P., Yoania

Control presupuestario en La Universidad del Zulia, Venezuela

Díaz-Barrios, Jazmín; Pacheco, Marny

Nuevos lineamientos tributarios en Venezuela: El impuesto al patrimonio

Morales V., Eduvigis; Hernández L., Mairely; Delfín, María I.

La investigación contable en Latinoamérica

Saavedra G., María L.; Saavedra G., Miriam E.

No. 32. Enero Junio 2016

EDITORIAL

Rodríguez, Germán

ARTÍCULOS

Costeo por operaciones: Aplicación para la determinación de precios justos en la industria del plástico

Chacón P., Galia B.

Entre la ética en la investigación y la propiedad intelectual: Prácticas anti-universitarias con relevancia para el Derecho de Autor

De Jesús G., María I.

Una mirada al capital humano de Ascardio. Enfoque desde la indispensabilidad en el proceso de intraemprendizaje
Delgado R., Graciela; Barrios, Raquel M.; Pérez G., Milagros
Venezuela y petróleo hoy: La restauración del excepcionalismo rentista

Maldonado-Veloza, Fabio

Estados financieros previsionales como parte integrante de un conjunto completo de estados financieros en ambiente NIIF. Una propuesta en el marco de la lógica difusa

Perea M., Sandra P.; Castellanos S., Heiberg A.; Valderrama B., Yosman J.

No. 33. Julio Diciembre 2016

EDITORIAL

Rodríguez, Suail

ARTÍCULOS

Energía financiera

Altuve, Germán

La auditoría interna y su alcance ético empresarial

Hernández P., Osneidy

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

Maldonado-Veloza, Fabio

Utilidad de la metodología de Maxwell en el diseño de investigaciones

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

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

Valderrama, Yosman; Colmenares, Loyda ; Colmenares, K.

Darwing; Jaimes, Renny

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

Viloria, Norka

No. 34. Enero Junio 2017

EDITORIAL

Peña, Aura E.

ARTÍCULOS

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

Venezuela

Camacaro P., María

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

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

Farfán T., Elio A.

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

Gómez, Oda; Belloso, Nora; Álvarez, Romer

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

Jiménez S., Elisabeth

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.

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

Rodríguez B., Germán G.

No. 35. Julio Diciembre 2017

EDITORIAL

Rodríguez, Suail

ARTÍCULOS

La dignidad humana y el bien común como valores del profesional de la contabilidad

Agudelo, María V.; Vilorio O., Norka

Los tres mundos de la contabilidad desde la postura de Laughlin

Durán C., Luz E.

Impuesto a las ganancias. Un estudio del costo beneficio de su aplicación en las PYMES del Ecuador

García T., Galo H.; Fonseca T., Marcelo

Efectos de las normas contables internacionales en las Instituciones de Educación Superior en Colombia

Patiño J., Ruth A.; Valero Z., Gloria M.; Plata B., María T.; González A., Susana del P.

El índice nacional de precios al consumidor y la recaudación tributaria en el municipio Libertador del estado Mérida - Venezuela

Ponsot B., Ernesto

La figura del contador público en la determinación del impuesto sobre sucesiones

Rodríguez R., Suail M.

La globalización económica y contable: Su incidencia sobre la fiscalidad en Colombia

Vargas R., Carlos M.; Peña G., Aura E.

No. 36. Enero Junio 2018

EDITORIAL

Pereira M., Gabriel V.

ARTÍCULOS

El distanciamiento entre el discurso teórico de la investigación universitaria y el discurso de la regulación contable en el contexto global

Durán C., Luz E. ; Parra G., Beatriz

BlackBerry: Efectos negativos en el patrimonio por un desempeño deficiente de la misión

Farfan, Elio

Adaptación del Modelo de Ohlson (1995) para el estudio de la relevancia valorativa de los activos intangibles y del capital intelectual

Ficco, Cecilia

La representación fiel y su influencia en la confianza de usuarios de la información financiera

Parra, Darwin

Modelo de decisión bayesiano para el diagnóstico de cáncer de mama

Quiroz R., Segundo U.; Rivas M., Belzaira

Elementos clave para definir el concepto de utilidad en la información financiera

Rodríguez A., José M.

Análisis de la formación de administradores desde un enfoque prospectivo: Caso Universidad del Valle – Buga

Ruiz V., Alexandra; Maya G., María C.; Franco R., Angélica M.

Efecto indemnizatorio de los salarios caídos: Naturaleza jurídica y apreciación judicial

No. 37. Julio Diciembre 2018

EDITORIAL

Rodríguez, Suail

ARTÍCULOS

Comportamiento de los clientes bancarios frente a los servicios electrónicos

Arduino, Anabel; Peñaloza, Marlene

Impacto del gobierno corporativo en las asociaciones de la economía social y solidaria en Tungurahua-Ecuador

Coba-Molina, Edison; Díaz-Córdova, Jaime; Altamirano-Villegas, Marisol; Proaño-López, Pául

La competitividad de las empresas venezolanas de armadores atuneros ante la economía digital

Guerra, Wilfredo; Zavarce, Carlos

Competencias del contador-auditor en el perfil de egreso.

Caso Universidad Técnica de Ambato, Ecuador

Mantilla, Marcelo; Tobar-Vasco, Guido H.; Arias-Pérez, Mauricio G.; Ríos-Urrutia, Gabriela C.

Turismo de eventos: Alternativa de diversificación de la oferta turística del estado Mérida, Venezuela

Morillo M., Marysela C.

Estrategias gerenciales en las microempresas dedicadas a la fabricación de muebles de madera en Quibdó

Perea M., Sandra P.; Mosquera, Héctor A.; Orejuela V., Juan C.; Castellanos, Heiberg

No. 38. Enero Junio 2019

EDITORIAL

Ríos-Nieves, Gleidy

ARTÍCULOS

La cantidad de información de las empresas: Bolsa de Madrid y del Eurostoxx50

Eslava Z., Rolando; Chacón G., Edixon; Gonzalez J., Hilário A.

Influencia de la tecnología e información para el rendimiento de las Mipymes colombianas

Fernández H., Saúl R.; Diaz M., Luz E.; Rodríguez Ch., Wendy J.; Martinez M., Luz Á.

Personal ocupado en Mipymes industriales con uso intensivo

de mano de obra. Caso sector confecciones, Colombia
Jaimes C., Ludym; Luzardo B., Marianela; Rojas, Miguel D.

Configuración económica de la industria farmacéutica

Márquez R., M. Marveya

Gastos fiscales en México: Sacrificio gubernamental destinado al sector agrícola limitante de la tributación óptima

Monarres A, Maria del C.; Bernal D., Deyanira

El uso de prácticas sustentables y su influencia en la información financiera de empresas industriales del municipio de Tepeji del Rio, Hidalgo

Polo J., Sergio D.; Villegas G., Eleazar; Duana Á., Danae; Martín B., Daniela

No. 39. Julio Diciembre 2019

EDITORIAL

Peña, Aura Elena

ARTÍCULOS

Finanzas y contabilidad en minería: Evaluación económica de la empresa Cementos Pacasmayo

Lizarzaburu B., Edmundo R. A. ; Noriega, Luis; Alegre R., Miguel A., Gaspar F., Rosario C., Ostos, Jhonny

La experiencia de los contables entre el desarrollo profesional y el deterioro de la salud

Loaiza, Edilgardo; Narváez, Juan D.; Moreno, Carolina.

Ontología y epistemología contables en el enfoque teleológico de Mattessich

Maldonado-Veloz Fabio

Competitividad de México en la exportación de limón a Países Bajos

Nicanor, Oscar N.; Favila T., Antonio

Tratamiento fiscal salarial: México y Colombia

Ojeda ,Fabian; Monarres, Ma. del Carmen

Branding de prendas vestir infantiles en Bucaramanga y su área metropolitana, Colombia

Pallares E., Jaime Enrique; Celis G., Eliana A.

No. 40. Enero Junio 2020

EDITORIAL

Muñoz, Lisbeth

ARTÍCULOS

Evolución y nuevas tendencias de la investigación contable

Barona L., Norma E.

Teoría crítica e investigación contable. El caso de la opacidad de la información financiera

Guao-Samper, Royman

Perspectiva del auditor frente a los fundamentos objetivistas que motivan el rompimiento de la confidencialidad en la auditoría

Leal, Enderson; Valderrama, Yosman; Ruza, Wuilliam

Una interpenetración rítmica entre gnosis y episteme para la trascendencia organizacional

Villasmil, María A.; Rivas T., Frank; Mora C., César

El escepticismo profesional: Un estudio comparativo entre las perspectivas de Contadores Públicos de Colombia y Venezuela

Viloria O., Norka J.; Espinosa D., Yuli S.

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 23-Nº 41. JUNIO - DICIEMBRE 2020. 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; 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 (3 1/2) 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 23-Nº 41. JULIO - DICIEMBRE 2020. 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
MERIDA VENEZUELA

CDCHTA

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 y tecnológicos.



Objetivos Generales:

El CDCHT, 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 y tecnológico 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 CDCHT.
- 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.

www.ula.ve/cdcht

E-mail: cdcht@ula.ve

Tel: 0274-2402785/2402686

Alejandro Gutiérrez
Coordinador General