

Revista Científica Digital

Nº 3 | Enero 2018



XII CON AMCECA

*Congreso de Administración México, Centroamérica y
El Caribe*



Revista Científica Digital

Nº 3 | Enero 2018

CONSEJO DIRECTIVO

Dikson Jhon Encinas Herrera (*Bolivia*)
Hector Felix Stoppini (Argentina)
Rolando Mariano Irisarri Rojas (El Salvador)
Alba Luz Moreira Lairihoy (Uruguay)
Angel Wilson Moreno Jaramillo (Bolivia)
Fulvio Celauro Falcon (Paraguay)
Graciela Adriana Climent Cianciulli (Argentina)
Emilio Cassanello (Paraguay)
Ana Marta Moreno de Araujo (El Salvador)
Fulgencio Zamudio Ozuna (Paraguay)

CONSEJO EDITORIAL

Glenda Gómez de Olascoaga (Uruguay)
Ana Marta Moreno de Araujo (El Salvador)
Santiago Duarte Alfonso (Paraguay)
Wagner Siqueira (Brasil)
Maura Lucia Olazar (Paraguay)
Ruben Dario Tabata Justiniano (Bolivia)



ORGANIZACION LATINOAMERICANA
DE ADMINISTRACION

ORGANIZAÇÃO LATINO-AMERICANA
DE ADMINISTRAÇÃO

Argentina | Bolivia | Brasil | Colombia | Costa Rica | Cuba | Ecuador |
El Salvador | Guatemala | Honduras | México | Panamá | Paraguay | Perú | República
Dominicana | Uruguay | Venezuela

Organización Latinoamericana de Administración

Revista Científica Digital Enero 2018

Horde Business Review®, Bolivia, 2018

Area: Empresarial

web: www.hbusinessreview.us

Formato: 14.5 x 21 cm

Páginas: 24

Apreciado lector, para ver los artículos completos debe dirigirse a nuestra página web www.adm-olainternacional.org

Contenido

Os desafios do futuro: o mundo do trabalho.

 *Idalberto Chiavenato*
 *Brasil*

8

Gobierno Corporativo: Teorías, Debates e Investigaciones

 *Adm. Fabián Gustavo Tisocco*
 *Argentina*

14

Competencias TIC Requeridas Por Los Profesionales En Administración

 *Adm. Darwin Vélez Soria*
 *Bolivia*

19

Editorial

La Universidad Salvadoreña “Alberto Masferrer” fue fundada el 24 de noviembre de 1979 por un grupo visionario de profesionales en diferentes áreas, siendo la primera universidad privada que incursionó en el área de la salud.

A principios de la década de los 80, la universidad traslada todas sus instalaciones al local actual ubicado entre la Alameda Juan Pablo II y la 19 Avenida Norte en San Salvador, las cuales se han ido ampliando con el correr de los años.

En el Valle de Zapotitán la universidad cuenta con un Campo Experimental para Medicina Veterinaria y Zootecnia en un terreno de 13 manzanas de extensión para prácticas.

Como un reconocimiento a su calidad académica, la Universidad Salvadoreña “Alberto Masferrer” recibió la Acreditación Institucional en el año 2004 por parte del Ministerio de Educación, corroborando de esa forma la alta calidad en la enseñanza de la institución, así como de sus procesos.

La Universidad Alberto Masferrer, USAM cumplió en el mes de noviembre del 2017 38 años de funcionamiento, cuenta actualmente con aproximadamente 5,500 estudiantes de todas las Facultades.

Posee 6 facultades y entre ellas la Facultad de Ciencias Empresariales, la que tiene trece años de formar profesionales, y ofrecer dentro de su oferta académica las

carreras de: Licenciatura en Administración de Empresas, Mercadeo, Ciencias de la Computación, Comunicaciones, Contaduría Pública; y las carreras técnicas de: Mercadeo, Publicidad, Sistemas de Computación y Redes de Computación.

La Lic. Daysi Carolina Marquina de Gómez, Vicerrectora y Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales conjuntamente con el Sr. Vicepresidente de la Zona Norte de OLA, Lic. Rolando mariano Irisarri Rojas comenzaron a trabajar desde mayo del 2017, a organizar el XII Congreso de Administración México, Centroamérica y el Caribe (CONAMCECA). Dicha solicitud fue enviada por el Lic. Dikson Jhon Encinas Herrera Presidente de “OLA” y aceptada por la Junta Central de Directores y a partir de ese momento se inició las reuniones con el Lic. Irisarri Rojas para la planificación respectiva y que el congreso se desarrollará con los estándares establecidos por USAM.. Para la planificación y logística de dicho Congreso se realizaron alrededor de 12 reuniones en un periodo de 5 meses.

La Facultad de Ciencias Empresariales año con año ha venido realizando congresos de cada una de las áreas de formación, pero desde hace cinco años toman la decisión de realizar el congreso en conjunto con todas las áreas, involucrando de esa manera a todos los estudiantes; y desarrollando en cada congreso una

temática diferente, para que los alumnos reciban ese conocimiento tan importante de este tipo de eventos. De tal manera que el año 2017 la Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer (USAM) desarrollara por primera vez XII CONGRESO MEXICO, CENTROAMERICA Y ELCARIBE (CONAMCECA).

La temática seleccionada es unir la tecnología al ámbito empresarial; siendo las temáticas seleccionadas las siguientes: 1) Tecnología y Marketing; 2) Las Comunicaciones y la Administración de Nuevas Tecnologías; 3) Business Intelligence Cloud (Bi en la Nube); 4) Planificación de Recursos Empresariales (ERP); 5) Información de los Sistemas de Gestión de Recursos Empresariales; 6) Charla Motivacional. En razón de las temáticas seleccionadas, el congreso se denominó:

VI CONGRESO MULTIDISCIPLINARIO EMPRE-TICS 2017, “LA EMPRESA Y LA TECNOLOGÍA” Y XII CONGRESO MEXICO, CENTROAMERICA Y ELCARIBE (CONAMCECA)

El Congreso se llevó a cabo el día jueves 16 de noviembre de 2017, en el Hotel Barceló, Salón Bristol, San Salvador El Salvador Centro América de las ocho a las diecisiete horas y el número de estudiantes que participaron fue de 450.

MESA DE HONOR

Dr. César Augusto Calderón Rector-USAM, Licda. Daysi Carolina M. de Gómez,

Vicerrectora y Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales, Lic. Rolando Mariano Irisarri Rojas, Vicepresidente Regional Zona Norte de la Organización Latinoamericana de Administración (OLA), Lic. Dikson Jhon Encinas Herrera, Presidente de la Organización Latinoamericana de Administración (OLA), Dra. Patria Fernández Veras, Past President OLA Dra. Ana Marta Moreno de Araujo Past President OLA.

Ponencias del congreso.

Cada exposición tuvo una duración de 50 minutos incluyendo las preguntas y respuestas. Se comenzó las charlas a las 9.00am y se finalizó a las 5.00pm. Siendo los expositores de diferentes nacionalidades según detalle:

Lic. Lic. Dikson Jhon Encinas (Bolivia) Presidente de la Organización Latinoamericana Administración (OLA), con el Tema: Planificación de Recursos Empresariales. Lic. Rodolfo Salazar (El Salvador) expuso Las comunicaciones y la Administración de Nuevas Tecnologías. Dr. Jose Enrique Luna Correa (Mexico), Tecnología y Marketing, Ing. Jose Chistian Portillo Portillo (El Salvador), Business Intelligent ce Cloud (Bi en la nube). Lic. Mario Hernan Cornejo (El Salvador), Información de los sistemas de Gestión de Recursos Empresariales. Dra. Patria Fernandez Veras (Republica Dominicana), Crecimiento y Desarrollo Personal.

Lic. Rolando Mariano Irisarri Rojas

Vicepresidente de la Zona Norte de OLA.

Os desafios do futuro: o mundo do trabalho.

 *Idalberto Chiavenato*

 *Brasil*

Tradicionalmente a área de Recursos Humanos tem desempenhado com enorme sucesso o papel de conciliar e equilibrar as exigências das organizações com as expectativas e necessidades das pessoas que nelas trabalham. Com isso, o RH consegue oferecer não somente oportunidades para ambas as partes como também resultados concretos satisfatórios que tanto organizações como pessoas podem desfrutar atualmente. Acontece que vivemos em um mundo carregado de mudanças e transformações que trazem rupturas a todo instante em aspectos econômicos, políticos, sociais, demográficos, ambientais e, sobretudo tecnológicos. E, por essas razões precisamos saber gerenciar mudanças a fim de nos sintonizarmos com o dinâmico, mutável e ambíguo mundo que nos cerca. Trata-se de uma questão básica para mantermos a competitividade e sustentabilidade de nossas organizações. Mas também não podemos nos esquecer da sobrevivência no longo prazo das pessoas que hoje e amanhã fazem e farão parte das nossas organizações. A questão em jogo é: o que será a força de trabalho do futuro? Ou, exagerando em outros termos: teremos trabalho humano no futuro? Para ser um componente estratégico, o RH precisa preparar toda a organização e as pessoas que nela trabal-

ham para um futuro que será completamente diferente do presente.

Algumas tendências globais estão caminhando mais rapidamente do que outras e os alertas surgem de todos os lados. Uma dessas tendências se refere ao mundo do trabalho: a rápida transformação do trabalho e a crescente substituição da atividade humana por máquinas. As consequências mostram dois aspectos díspares. De um lado, é o caminho para uma produtividade muito maior a um custo muito menor. Excelente para as empresas, para o mercado e para o consumidor. Mas, mirando de outro lado, o risco da automatização é preocupante pela imposição de duas alternativas para os trabalhadores: ou aprendem novas atividades diferentes para conseguirem se manter empregados ou perdem seus empregos aumentando a fila de desempregados. De um lado, isso significa progresso, mas de outro, mostra um aspecto socialmente destrutivo e que precisa ser contornado com planejamento, tempo e antecipação. Os recentes avanços tecnológicos, especialmente nas áreas de inteligência artificial, robótica, inteligência artificial, impressão em 3D, big data, analytics, digitalização, machine learning, estão mostrando que os seus efeitos poderão acontecer bem mais cedo do que

se pode imaginar. A tecnologia da informação está transformando celeremente o mundo do trabalho, o chão das fábricas e o piso dos escritórios. Automação e robotização de um lado e trabalho móvel em qualquer tempo e lugar. E uma torrente de transformações vem vindo por aí a todo vapor.

Estudo da McKinsey em 2015 (1) mostra que a tecnologia existente naquele ano poderia automatizar totalmente pelo menos 5% das ocupações e cerca de 60% das ocupações podem ter 30% ou mais de suas atividades constituintes automatizadas no curto prazo. O estudo sugeria que a automação deverá mudar a grande maioria das ocupações - pelo menos até certo ponto - o que exigirá uma redefinição significativa dos trabalhos e uma profunda transformação dos processos de negócios. O potencial da inteligência artificial e da robótica avançada para realizar tarefas reservadas aos humanos é incrível e não somente para atividades simples e repetitivas. A Amazon.com tem uma frota de robôs Kiva equipada com tecnologias de automação que planejam, navegam e coordenam robôs individuais para o depósito atender ordens de entrega ao cliente quatro vezes mais rápido que o seu sistema anterior. O Watson da IBM sugere tratamentos médicos para doenças específicas com base no corpo da pesquisa médica para essas doenças. O fato é que hoje, cerca de 300 hospitais americanos, belgas, franceses, japoneses e taiwaneses têm testado o androide Pepper em prontos-socorros, tendo atendido 300 milhões de pacientes. O

Google utiliza algoritmos para buscar e selecionar resultados dos acessos das pessoas para exibi-los e definir o mundo e o conhecimento humano. Isso mostra o poder econômico e político cada vez maior na mão de algoritmos. Atividades de baixa habilidade e baixa remuneração na linha de frente são as mais suscetíveis à automação. Liderança, criatividade e entusiasmo não são. Dimensões sociais e psicológicas ou competências sociais e emocionais também não. Mas o estudo sobe na escala hierárquica e sugere que atividades que consomem mais de 20% do tempo de trabalho de um CEO podem ser automatizadas utilizando as tecnologias atuais. Estas incluem análise de relatórios e dados para informar as decisões operacionais, preparação das atribuições de pessoal e revisão de relatórios de status. Em todos os níveis, a automação substitui tarefas mais rotineiras ou repetitivas, permitindo que a pessoa se concentre mais em tarefas que utilizam criatividade e emoção. Principalmente nos níveis mais baixos, ela reduz o empobrecimento da vida profissional e gera maior quantidade de trabalho significativo.

Sabemos que a tecnologia destrói empregos em uma ponta, mas cria outros mais sofisticados e inimagináveis na outra. E as implicações organizacionais são profundas, pois empregos e processos deverão ser profundamente redefinidos ou reinventados para aproveitar o enorme potencial que a automação oferece e que vão muito além das economias alcançadas, que chegam entre três a dez vezes o seu custo. E do fato do trabalho de um

¹ Vide: <http://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/four-fundamentals-of-workplace-automation>

robô - que não tem horário de trabalho, férias, atrasos ou ausências, encargos sociais ou reclamações - custar muito mais barato do que o trabalho humano.

Estudo de Frey e Osborne da Universidade de Oxford de 2013 (2) mostra que ocupações típicas de classe média estão desaparecendo a cada dia ou sendo gradativamente desempenhadas por máquinas. Os exemplos estão em toda parte. E os riscos dessa mudança estão sendo transferidos do empregador para o empregado. A internet e as plataformas que as possibilitam permitem que um pequeno grupo de indivíduos tenha lucros enormes, empregando pouquíssimas pessoas. Com tudo isso, a concentração de renda aumenta e com ela aumenta a desigualdade social. E os países emergentes - como Brasil e países da América Latina - não estão imunes a essas rápidas transformações. Como os robôs ficam mais baratos, as empresas estrangeiras decidem instalar uma fábrica automatizada e mais barata em seus próprios países ao invés de abrir uma unidade no Brasil ou na América Latina. E os trabalhadores daqui passam a competir com os robôs de lá, o que dificulta o crescimento da classe média daqui. O fato é que os robôs vieram para ficar. E precisamos aprender a conviver com eles.

Face a tantos desafios, várias alternativas de solução, ou mesmo, de prevenção, podem ser levantadas ao nível do governo federal. Mas, o que o RH pode fazer por conta própria? Certamente investir em melhorar a escolaridade e reciclar os colaboradores para prepará-los para o que

vem por aí. Incrementar o volume de conhecimento organizacional utilizando fortemente a tecnologia da informação para tanto. Mas, como transformar trabalhadores que montam eletrodomésticos no chão de fábrica em futuros engenheiros de software? Na verdade, o RH também precisaria paralelamente redefinir e reinventar os processos atuais de trabalho com ajuda das outras áreas organizacionais para acompanhar essas providências e casando mudanças na tecnologia com mudanças comportamentais em termos de competências humanas duráveis a serem agregadas ao pessoal. Contudo, para tanto seria necessária uma verdadeira mudança cultural no sentido de preparar psicológica e mentalmente as pessoas para que elas participassem ativa e proativamente dessa incursão, aliando vantagens para elas e para a organização. Tudo isso para não perder a corrida para o futuro. O envelhecimento profissional dos colaboradores pode levar ao envelhecimento da organização. Não se pode esquecer que o ciclo de vida das organizações tem sofrido um encurtamento brutal nestas últimas décadas. Em 1960, o tempo médio de vida de uma empresa americana era de 67 anos. Em 2015 não passou de 20 anos. É só analisar os dados da revista Fortune e ver que empresas recentes estão ocupando o lugar de empresas mais antigas.

Outro fato é que a força de trabalho em nossos países sempre foi tratada de maneira sintética, genérica e superficial e não analítica ou mais profunda. Os conceitos de força de trabalho que ainda utilizamos foram criados por Marx,

2 http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

Engels e Adam Smith no século XIX. E ainda há quem trate as pessoas como simples fornecedoras de mãos de obra, como se não tivessem nada além disso. E o que nos preocupa é que nos dias de hoje, as organizações não conhecem os talentos que têm dentro de suas próprias fronteiras. E nem utilizam tecnologia atualizada para conhecê-los em profundidade - um a um - tal como as organizações virtuais de ponta de hoje conhecem seus clientes, suas preferências, expectativas, comportamentos, hábitos e decisões; e sabem

oferecer a eles algo mais do que eles solicitam ou esperam. E, com isso, conseguem retê-los e fidelizá-los. Falta *people analytics*. Para que a força de trabalho represente realmente um capital humano de elevado valor é preciso conhecê-la profundamente, investir nela e prepará-la para que fique cada vez mais valiosa no futuro. E não é isso que estamos fazendo. Estamos correndo um sério risco de perdê-la rapidamente e prejudicar o negócio da organização. Tudo depende de nossa visão de futuro. Sucesso a todos!

Gobierno Corporativo: Teorías, Debates e Investigaciones

 Adm. Fabián Gustavo Tisocco

 Argentina

SÍNTESIS:

El presente artículo analiza los principales temas que se encuentran en discusión e investigación sobre el concepto de gobierno corporativo en las últimas décadas. Bajo este marco se presentan las teorías que le han dado sustento al concepto y a las investigaciones, los factores que han impulsado el debate, y finalmente los principales ejes temáticos con los que se ha relacionado y enriquecido el concepto de gobierno corporativo en la última década, los que han servido de objeto de investigación en un vasto número de estudios sobre el tema en todo el mundo.

Palabras clave

Gobierno corporativo. Temas en discusión. Investigación.

INTRODUCCIÓN

Las grandes corporaciones empresarias gestadas luego de la llamada Revolución Industrial plantearon un modelo de gobierno diferente al de la pequeña empresa familiar o unipersonal, donde existía una vigilancia directa por parte de su propietario. Estas grandes empresas presentan una separación entre la propiedad y la dirección de la misma (Serna, Suárez & Restrepo, 2007) que torna inevitable la presencia de una persona -diferente al accionista o propietario- para ejercer la función de administración.

Como este administrador no es propietario, las consecuencias de su accionar y los resultados de la gestión en general, no repercuten directamente sobre su propio patrimonio, sino en el de un tercero que es el propietario de la firma, siendo así factible que el empeño en la realización de su cometido sea falto o indolente en algunas circunstancias, según la opinión de algunos autores (Vidal, 2010).

En estos conflictos se apoyan los trabajos de Berle y Means, que en 1932 plantean los postulados y principios de la Teoría de la Agencia, también denominada Teoría del Principal y del Agente (Peris-Ortiz, Rueda, de Souza & Pérez, 2012; Vidal, 2010). Lo mismo hacen Jensen y Meckling en 1976 al profundizar sobre las posibles caminos para minimizar los conflictos de interés que se originan en esta relación entre propietarios y administradores (Peris-Ortiz et al., 2012). Estos han sido motivo de investigaciones y debates en torno a la protección de los accionistas, el control de la discrecionalidad de las acciones de los dirigentes y la búsqueda del equilibrio en miras de satisfacer los objetivos de ambas partes y también de otros actores involucrados (Reyes Recio, 2010).

La evolución del concepto de gobierno corporativo y de las investigaciones y debates en la materia, estuvieron

condicionadas por numerosos hechos y factores que fueron influyendo en los diversos abordajes y en las orientaciones y connotaciones de dichas discusiones. En esta evolución han ido cambiando también las temáticas de discusión y consecuentemente los objetos de investigación en torno al concepto. Todos estos cambios y avances han contribuido no sólo a la evolución del concepto original, sino también avanzar en el desarrollo de herramientas y modelos para su aplicación concreta en el ámbito empresarial y organizacional y paralelamente, propiciar un crecimiento exponencial de los trabajos e investigaciones en la materia en las últimas décadas (Richart, Martínez & García, 2011).

Gobierno Corporativo: Concepto

El concepto de gobierno corporativo, gobierno de la empresa o gobierno de las organizaciones, ha sido estudiado y definido por diversos autores; por lo que no ha permanecido inmutable a lo largo de los años, sino que se ha enriquecido con nuevas investigaciones y con las aportaciones de otras disciplinas como el derecho, la sociología o la psicología (Alonso & Santamaría Mariscal, 2010 Berrío Zapata, 2008).

La propia evolución del concepto del gobierno de la empresa ha sido también objeto de estudios (Alonso & Santamaría

Mariscal). Si bien no existe en la actualidad un consenso al respecto, uno de los más citados es el concepto desarrollado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), para quienes el gobierno corporativo es la responsabilidad que tienen la gerencia y los accionistas de la organización en la creación de transparencia en todas y cada una de las acciones emprendidas, tanto al interior como al exterior del ente jurídico (OECD, 2004). Esto implica la distribución de derechos y responsabilidades entre los diferentes participantes de una corporación, definiendo las reglas y procedimientos para la toma de decisiones y proporcionando la estructura a través de la cual los objetivos y los medios de la compañía son fijados para su logro y control de la rentabilidad.

La propiedad y el control: teorías que aportan el concepto

Como se mencionó la teoría de la agencia ha sido determinante para la temática del presente, y probablemente una de las más estudiadas por las investigaciones en la materia, pero no es el único enfoque de abordaje del gobierno de la empresa. Esta teoría sostiene sus principios en la hipótesis de que los directivos son obligatoriamente racionales y que pueden actuar de forma oportunista, fundamentalmente porque las sociedades

1 Adolf Berle, (1895-1971) abogado, profesor de la Universidad de Columbia y Gardiner Means (1896-1988) economista, profesor de la Universidad de Harvard, escribieron una de las obras fundamentales de la gestión empresarial denominada "The Modern Corporation and Private Property" (La Moderna Corporación y la Propiedad Privada), pieza clave en la temática de gobierno corporativo.

2 Michael Jensen, profesor emérito de la Universidad de Harvard y William H. Meckling de la Universidad de Rochester, escribieron "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure" (Teoría de la empresa: Comportamiento Empresarial, Costos de Agencia y Estructura de la Propiedad), que fuera otra pieza fundamental en la temática de gobierno corporativo.

3 A los fines del presente se tomarán estos términos como sinónimos.

concentran en ellos un excesivo poder, que les permite un manejo asimétrico de la información, que puede ir en detrimento del objetivo de los accionistas de maximizar los beneficios (Reyes Recio, 2010). Berle y Means (1932) plantean también la diferenciación de objetivos entre los mismos indicando que los directivos tratan de imponer a la empresa metas que estén en línea con sus propios fines, personales o individuales. De aquí se derivan los denominados costes de agencia en los que se incurre al tratar de evitar la discrecionalidad directiva. Los estudios de Berle y Means realizados en 200 de las mayores empresas de Estados Unidos fueron realmente importantes en el origen del debate sobre gobierno corporativo (García, 2003). Con asiento en estos estudios, que fueron la génesis de la temática, la teoría de la agencia se estableció como la base de todas las investigaciones, desarrolladas en los Estados Unidos casi hegemónicamente, en los años 70, extendiéndose también durante toda la década de los 80 (Richart et al., 2011).

Otro aporte importante al debate, lo constituye la teoría de la hegemonía directiva –basada en la postura de la falta de capacidad de los administradores– que sostiene que éstos al no tener el conocimiento para manejar la organización, deben recurrir a personal especializado, esto es los directivos; quienes manejan la compañía bajo un criterio más efectivo (Vivas, Martínez, & García, 2012). Un tercer enfoque es el modelo democrático –una adaptación del sistema político

imperante en muchos países– en cuyas prácticas se incluyen el principio de una persona un voto, la información y transparencia a los miembros, el pluralismo y la separación de los miembros electos entre los que hacen la política y los ejecutivos que implementan las decisiones tomadas a nivel político (Vidal, 2010). Este modelo constituyó el soporte central de investigaciones referidas al gobierno corporativo en organizaciones sin fines de lucro, fundamentalmente cooperativas. Por último un modelo que enriquece y amplía la visión de la teoría de la agencia y la visión del propio concepto de gobierno corporativo es la teoría de los interesados o stakeholders, que introduce al esquema dual de accionistas y directivos, la interacción de otros grupos de interés como colaboradores, clientes, entidades gubernamentales, asociaciones, futuros trabajadores, clientes potenciales y comunidad en general. Es decir, todos aquellos que tienen la voluntad y el poder para hacer valer sus intenciones a través de diversas formas de presión, lo que obliga al gobierno corporativo a desarrollar habilidades para conocer, comprender y conciliar esas diferentes perspectivas. Con esta visión también se incorpora la noción de responsabilidad social, superando así el enfoque cuyo fin se centraliza en el desempeño económico (Berrío Zapata, 2008 Escudero, 2009).

Factores influyentes en la evolución del debate y la investigación

Es posible identificar diversos sucesos y

⁴ La OCDE es una organización de cooperación internacional, conformada por 34 países; fundada en 1960, con sede en París, Francia. Su misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas en todo el mundo. Más información puede consultarse en el sitio web de la organización: www.oecd.org

factores que en las últimas décadas han influido en la evolución y los cambios en el eje de las discusiones e investigaciones en torno al gobierno corporativo. Entre los más destacados pueden mencionarse las estafas, las prácticas contables fraudulentas y otros tipos de abusos y engaños provocados por los más altos directivos de empresas como Enron, Arthur Andersen y WorldCom, en la década de los noventa; las que además de conmocionar al mundo de los negocios en muchos países (Kliksberg, 2006), han planteado la necesidad de repensar y rediseñar los modos de organización del gobierno de las grandes sociedades empresarias (Farinha, 2003 Khan, 2011).

Potenciado por estos hechos, otro aspecto que enriqueció el debate fue la adopción de los principios y postulados de la responsabilidad social por parte de las empresas, hecho que modificó el alcance del concepto de gobierno corporativo e influyó, como veremos, de manera sustantiva en la investigación y el debate en torno a la temática (Vivas et al., 2012). En línea con estos factores, han impactado también en la temática bajo análisis e influenciado en su reactivación, los cambios en la cultura y el nivel de información de los consumidores y las políticas globales iniciadas por diversas entidades internacionales –como el caso del Pacto Global, promovido por la ONU– a partir

de las cuales se ha vuelto a debatir sobre las acciones a llevar a cabo para restringir las prácticas contables fraudulentas (García Osma & Gill, 2005 Paz Choco & Rivera Games, 2013 Richart et al., 2011).

También deben mencionarse otros factores que fueron centrales en las últimas décadas, como el crecimiento del grado de internacionalización de la economía, las sucesivas crisis del sistema financiero mundial, así como también los compromisos de adopción de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) por parte de diferentes países que surgieron como corolario de los hechos mencionados (García Osma & Gill, 2005). En este marco diversos organismos e instituciones de diferentes países, comenzaron a promover normativas, recomendaciones y códigos de buen gobierno para proteger a los propietarios del exceso de poder de los directivos y asegurar que éstos cumplieran con su cometido de gestionar la empresa tanto para sus accionistas como para todo aquel que tuviera una relación con la empresa. Los que hoy en día son objeto de estudios y discusiones en los ámbitos académicos y empresariales.

Temas en discusión e investigación en materia de gobierno corporativo

A finales de la década del noventa y principios del 2000, la temática se constituye en uno de los objetos de estudio más

5 Según lo planteado por Jensen y Meckling (1976) los denominados *costes de agencia* resultaban de la acción de los administradores que perseguían sus propios intereses en detrimento de los intereses de los accionistas. Éstos se conformaban de tres elementos: (1) los costos en que incurría el propietario o principal para regular la conducta de su administrador o agente, en miras de minimizar las divergencias entre lo que él esperaba y lo efectivamente realizaba el agente (*costes de control*); (2) los generados por el agente en la búsqueda de garantizar al propietario que su desempeño no genera desvíos respecto de lo acordado (*costes de fianza*) y (3) los derivados de las eventuales pérdidas causadas por el agente al tomar decisiones que no tomaría el principal si hubiera estado en su lugar (*pérdida residual*).

difundidos en los ámbitos académicos de economía y empresa, dando lugar a una investigación cada vez más especializada (Vivas et al., 2012). Específicamente el relevamiento y estudio de las propias investigaciones en materia de gobierno corporativo a partir de esa época, ha sido abordado por un reducido número de autores, que han trabajado en la recopilación, revisión y análisis de la rica producción en esta materia. Entre ellos pueden mencionarse los trabajos dirigidos por Farinha en el Centro de Estudios de Economía Industrial de la Universidad do Porto en Portugal, en 2003; el de Berrío Zapata junto al Grupo de Investigación sobre Gestión Organizacional y Desarrollo Humano de la Universidad de San Buenaventura, Colombia, en 2008; el de Durisin, en el Departamento de Gestión y Tecnología de la Universidad Bocconi, en Milán, en 2009; el trabajo de Richart, en el Observatorio de Economía Internacional y Financiera de la Universidad Ramon Llull en Barcelona, en el año 2010 y los dirigidos por Vivas, en la misma Universidad en los años 2011 y 2012.

El año 2000, que tomamos para nuestro análisis, es justamente donde según los autores consultados, se comienza con la mayor producción de trabajos desde los años 30. Las investigaciones, han tenido diversas orientaciones desde la economía, administración, y las finanzas, hasta el derecho y la ética empresarial. Dentro

de estas orientaciones la financiera es una de las de mayor importancia; esto puede verse reflejado por ejemplo en las revistas donde finalmente se publican las investigaciones, muchas de las cuales tienen esta orientación (Richart et al., 2011). Vinculado justamente con el aspecto financiero y regulatorio, se presenta uno de los temas de actualidad en el debate. Según el trabajo de Vivas et al. (2012) las principales líneas de investigación otorgan especial importancia a las herramientas y mecanismos de protección legal de los inversores y a la concentración de la propiedad. Bajo este mismo aspecto se presenta otro tema que ha sido y lo es actualmente parte del debate, esto es el impacto de dichas regulaciones y mecanismos de protección en relación con las adquisiciones de empresas que cotizan en bolsa y el papel de los entes reguladores (Khan, 2011). En la práctica se producen adquisiciones hostiles donde las compañías dejan de existir y terminan siendo adquiridas por otras, aún sin que muchos de los accionistas minoritarios puedan dar su opinión sobre la operación de venta y a su vez, planteando importantes dudas sobre el accionar de los directivos para la concreción de dichas operaciones (Durisin & Puzone, 2009 Farinha, 2003). Hecho que sin dudas cuestiona de manera directa las regulaciones e iniciativas fijadas en resguardo de los accionistas y del equilibrio en el

6 El Pacto Mundial es una iniciativa de la Organización de Naciones Unidas, cuyo fin es promover el diálogo social para la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita conciliar los intereses de las empresas con los valores y demandas de la sociedad civil, sindicatos y ONG. A través del mismo las empresas se comprometen voluntariamente a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios divididos en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. En la actualidad es considerada la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo. Más información puede consultarse en: <http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/>.

gobierno de la empresa y la actuación de los organismos de contralor.

En otro orden, un tema de gran importancia en materia de investigación y debate es el referido a los mencionados códigos de buen gobierno corporativo; a través de los cuales se busca controlar las prácticas manipuladoras, garantizar la supervivencia de las empresas en el largo plazo y fomentar la transparencia en todos los ámbitos de su actuación. La bibliografía al respecto da cuenta de numerosas experiencias de códigos de buen gobierno generados por organizaciones empresarias, entidades gubernamentales, regulatorias y del ámbito académico en diversos países del mundo. Consecuentemente también han sido importantes los debates y estudios en torno al contenido de los mismos y a su aplicación práctica en la estrategia y operatoria empresarial (Farinha, 2003 García Osma & Gill, 2005 OECD, 2004).

En relación a los códigos, se ha avanzado también en diversos estudios comparativos entre prácticas de buen gobierno de diferentes países; como los trabajos de la OECD (2005), Serna (2007), IGCLA (Instituto de Gobierno Corporativo de Latinoamérica) (2009) y Gómez Betancourt (2013). Finalmente sobre el mismo tema otro foco de discusión han sido las dudas planteadas por diversos especialistas sobre la efectividad de las medidas de gobierno adoptadas por las corporaciones, ante los casos de fracaso y declinación de muchas de ellas (AIG, Lehman Brothers, Northern Rock), que repitieron los sucesos encabezados por ENRON en la década del 90 y que parecen demostrar que no han resultado exitosas. Medidas que, como destacan Alonso & Santamaría Mariscal

(2010), han tenido su génesis en la abundante literatura académica publicada sobre el tema en las últimas décadas.

Por otro lado el vertiginoso crecimiento del paradigma de la responsabilidad social ha contribuido de manera directa al debate en cuanto a la efectiva preocupación del gobierno corporativo por esta temática y por salvaguardar los procesos vinculados al desarrollo humano, la sostenibilidad y las demandas sociales o de los grupos de interés en general (Berría, 2008). La copiosa bibliografía al respecto da cuenta del gran interés asignado al estudio del gobierno corporativo y su relación con las diversas temáticas que han sido ubicadas bajo este paradigma, como la ética, el compromiso social, la transparencia y la propia responsabilidad social en su aplicación a diferentes ámbitos (empresarial, cooperativa, universitaria, gubernamental). Un aspecto particular en este sentido es la incorporación que se ha hecho de la temática de gobierno corporativo o gobierno organizacional, como una de las materias que incluye la responsabilidad social en la norma internacional ISO 26000 .

Por último, otro eje que ha sido abordado por las investigaciones en los últimos años, es la aplicación de los conceptos de gobierno corporativo al ámbito de organizaciones específicas, como las empresas públicas y las organizaciones no lucrativas, fundamentalmente las cooperativas. En el primero de los casos, las características distintivas de estas organizaciones, donde el Estado es el propietario o un accionista que juega un papel fundamental en el Directorio y en la determinación de los objetivos de negocio, y paralelamente el interés público

inherente a su naturaleza y objetivos, le dan una connotación especial a la temática (Bernal, 2012 OCDE, 2011). Además la creciente importancia dada a la aplicación del concepto en el ámbito público originó la producción de códigos de aplicación específica, como las Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas, que fueron editadas en el año 2011 (OCDE, 2011).

En el caso de las organizaciones sin fines de lucro, específicamente las Cooperativas, su especial naturaleza democrática y la conformación colegiada de sus órganos de gobierno plantea diferencias concretas con la estructura del gobierno corporativo en las grandes sociedades comerciales. Diversos trabajos han presentado debates importantes que desde el ámbito del movimiento cooperativo y de las organizaciones de la economía social, son abordados bajo los principios fundamentales de las mismas y plantean una diferenciación conceptual tan profunda que ha abierto un nuevo eje de discusiones en la materia (Chaves, 2004 Coque, 2003 Puentes, 2009).

A manera de cierre

Como hemos visto se ha desarrollado una vasta investigación en materia de gobierno corporativo; las décadas recientes han sido testigo de un crecimiento exponencial en su estudio y discusión y específicamente, el período analizado en el presente, desde el año 2000 a la fecha.

Los problemas de agencia derivados de la interacción de propietarios y directivos a partir de la lógica diferenciación de intereses en las grandes corporaciones, siguen siendo temas de notoria actualidad, por lo que las herramientas e instrumentos para proteger a los accionistas, controlar la discrecionalidad de los dirigentes y procurar un equilibrio en los objetivos de las partes involucradas y de otros grupos de interés, guardan una trascendente importancia que hasta hoy es materia de investigación y discusión en diversos ámbitos empresariales, académicos y gubernamentales. En este aspecto se ha desarrollado especial interés en los códigos de buen gobierno corporativo, tanto en la elaboración de los mismos, como en el debate sobre su contenido y el análisis comparativo entre los mismos.

Por otra parte el desarrollo de algunos

7 La norma ISO 26000 es una guía voluntaria que establece líneas en materia de responsabilidad social. Fue publicada en noviembre de 2010 por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO por sus siglas en inglés). La misma tiene como objetivo principal asistir a las organizaciones a establecer, implementar, mantener y mejorar los marcos o estructuras de responsabilidad social; apoyarlas en el cumplimiento de sus compromisos con los grupos de interés y facilitar la comunicación confiable de las actividades relacionadas a la responsabilidad social. Es reconocida por diversos especialistas como el documento de mayor trascendencia en materia de responsabilidad social desde el surgimiento del concepto. Más información puede consultarse en el sitio web de ISO: <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>

8 Los principios cooperativos son los elementos distintivos de las organizaciones cooperativas, creados en 1844 por los denominados Pioneros de Rochdale, quienes fundaron la primera cooperativa de la historia. Los principios son siete a saber: Membresía abierta y voluntaria; Control democrático de los miembros; Participación económica de los miembros; Autonomía e independencia; Educación, formación e información; Cooperación entre cooperativas y Compromiso con la comunidad. Más información puede consultarse en el sitio web de la Alianza Cooperativa Internacional: <http://www.aciamericas.coop>

sucesos importantes en materia social, económica, normativa y empresarial han impactado en los ejes de abordaje de la temática, que si bien siguen basándose en los postulados de las teorías que dieron cimiento al concepto, han planteado cambios significativos en los estudios y han contribuido no sólo al enriquecimiento del concepto y sus problemáticas, sino también a la búsqueda constante del mejoramiento de las prácticas y operaciones dentro de las empresas.

Justamente sobre este particular es que creemos que existen algunos aspectos que se encuentran pendientes y deberían constituirse en el eje de las futuras investigaciones y debates en la materia. Es necesario que los resultados de las discusiones e investigaciones sean aplicadas a la práctica concreta y permitan solucionar los problemas actuales del gobierno de la empresa que sigue complejizándose y demandando nuevas y más efectivas herramientas.

REFERENCIAS

- » Alonso, P. & Santamaria Mariscal, M. (2010) Un paseo por el concepto de gobierno corporativo. *Revista de RSE*, (2) 2, pp. 15-34.
- » Bernal, A. & otros (2012) Gobierno Corporativo en América Latina: Importancia para las Empresas de Propiedad Estatal. Serie de Políticas Públicas y Transformación Productiva. N° 6.
- » Berrío Zapata, C. (2008) Revisión bibliométrica del concepto de Gobierno Corporativo *Revista Management Facultad de Ciencias Empresariales Universidad De San Buenaventura* (17) 30, pp. 73-101.
- » Chaves, R. (2004) Gobierno y democracia en la economía social. *Mediterráneo Económico*, 6, pp. 35-52.
- » Coque, J. (2003) De la eficiencia cooperativa: El gobierno participativo bajo una perspectiva sistémica. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (18) pp. 67-87.
- » Escudero, G. (2009) La teoría de los stakeholders según Ronald Edward Freeman. (Tesis doctoral) Instituto Empresa y Humanismo, Universidad de Navarra, Pamplona, España.
- » Farinha, J. (2003) Corporate Governance: A Survey Of The Literature. *JEL Classification: G300. Quarterly Journal of Economics*, 118 pp. 107-155.
- » García Osma, B. & Gill, B. (2005) El Gobierno Corporativo y las prácticas de Earnings: Evidencia empírica en España. *Revista Management WP-EC* (11)1, pp. 3-41.
- » García, M. (2003) El gobierno corporativo y las decisiones de crecimiento empresarial: Evidencia en las cajas de ahorros españolas. (Tesis doctoral). Universidad de las

Palmas de Gran Canaria, España. Recuperada de la base de datos de EUMED.

» Khan, H. (2011) *A Literature Review of Corporate Governance*. IACSIT Press, Singapore, IPEDR (25), pp. 3-7.

» Kliksberg, B. (2006) *Más ética, más desarrollo*. Buenos Aires, Argentina: Temas Grupo Editorial.

» Durisin, B. & Puzone, F. (2009) *Maturation of Corporate Governance Research, 1993–2007: An Assessment*. *Corporate Governance: An International Review*, (17) 3, pp. 266-291.

» OCDE (2011) *Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceofstate-ownedenterprises/48632643.pdf>

» OCDE (2004) *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE Organización Para La Cooperación y el Desarrollo Económicos*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/37191543.pdf>

» Paz Choco, L. & Rivera Games, s (2013) *Estado Del Arte Gobierno Corporativo Y Buenas Prácticas Empresariales*. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Departamento de Ciencias Administrativas, Universidad Autónoma de Occidente, Santiago De Cali. Recuperado de: <http://bdigital.uao.edu.co/handle/10614/4824>

» Peris-Ortiz, M. Rueda, de Souza, & Pérez, (2012) *Fundamentos de la teoría organizativa de agencia*. *Revista Nuevas Corrientes de Pensamiento Económico ICE* (3) 865, pp.107-118.

» Reyes Recio, L. (2010) *La Estructura de Propiedad y Control de las Empresas no financieras cotizadas: una descripción de la situación actual ante las reformas del Gobierno Corporativo* Departamento del Área de Organización de Empresas Universidad Rey Juan Carlos. Dirección y organización: *Revista de dirección, organización y administración de empresas*, 27, pp.112-126.

» Richart, A. Martínez, M. & García, J. (2011) "Análisis de la Producción Científica sobre Gobierno Corporativo a través de ISI Web of Science", *Revista Española de Documentación Científica*, 34, pp. 79-101.

» Serra Ramoneda, A. (1993) *La empresa: análisis económico*. Primera edición. Barcelona, España: Editorial Labor S.A.

» Vidal, I. (2010) *Modelos de gobierno corporativo. Diferentes perspectivas teóricas*. *Boletín CIES Centro de Investigación de Economía y Sociedad*. Ed. No. 76.

» Vivas, L. Martínez, M. & García, J. (2012) *20 años de investigación sobre Gobierno Corporativo Internacional*. *Revista General de Información y Documentación*, (22) pp. 267-278.

COMPETENCIAS TIC REQUERIDAS POR LOS PROFESIONALES EN ADMINISTRACIÓN



Adm. Darwin Vélez Soria



Bolivia

Los profesionales en administración deben conocer y utilizar las competencias TIC para poder desenvolverse a la altura de las exigencias de las sociedades actuales. Ya no es un misterio que en la red de redes "internet" los usuarios, entre ellos un sinnúmero de profesionales, recopilen y compartan no sólo un cúmulo de información sino y sobre todo de experiencias que se pueden emular al contexto en el que se desenvuelven.

Es evidente que la competitividad existente es cada vez más fuerte, en este sentido, el profesional en administración debe ser consciente de que el mundo actual ha cambiado y cambia de sobremanera gracias a la tecnología. Este nuevo mundo de tecnología disponible de forma fácil y asequible proporciona el soporte necesario para que el emprendedor y empresario puedan desarrollar sus competencias TIC, lo cual aporta positiva y significativamente a su identidad como profesional, la empresa en la que trabaja y por supuesto la sociedad en la que vive.

Es evidente que la información ya no está solamente en los centros de educación, capacitación o altos estudios, sino que se encuentra en mayor medida fuera de ellas almacenadas en lo que se denomina "la nube", circula por las redes y por lo tanto uno de los retos fundamentales es desarrollar las competencias necesarias para buscar, recopilar y procesar esa información para luego convertirla en nue-

va información y este en un nuevo conocimiento.

Por tal motivo es necesario saber cuáles son las competencias TIC requeridas por los profesionales en administración. Para ello nos enfocaremos a ilustrar los aspectos más importantes que conlleva a conocer las competencias TIC requeridas por los profesionales en administración.

Tecnología y Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)

Es importante señalar estos dos términos para comenzar a involucrarnos en nuestra temática, en este sentido visitamos la mayor enciclopedia libre disponible en la actualidad wikipedia.org la cual define a la tecnología como "conjunto de conocimientos técnicos, ordenados científicamente, que permiten diseñar y crear bienes y servicios que facilitan la adaptación al medio ambiente y satisfacer tanto las necesidades esenciales como los deseos de las personas"

Ahora bien cuando nos preguntamos ¿Qué son las TICs? encontramos que “Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es un concepto que tiene dos significados. El término “tecnologías de la información” se usa a menudo para referirse a cualquier forma de hacer cómputo. Como nombre de un programa de licenciatura, se refiere a la preparación que tienen estudiantes para satisfacer las necesidades de tecnologías en cómputo y comunicación de gobiernos, seguridad social, escuelas y cualquier tipo de organización. 1

Una vez definidos estos dos términos podemos estar mejor preparados para saber de buena tinta lo que se entiende por Competencias TICs y por qué los profesionales en administración deben adquirirlas y desarrollarlas.

Competencias TIC en los Administradores Las competencias TICs (Edith Nancy Baéz, 2006) son el “conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades referentes a la tecnología de la información y comunicación disponible”.

Pero ¿Por qué un profesional en administración debe adquirir estas competencias?

Al comenzar este artículo señalamos que el mundo actual ha cambiado y cambia día a día. Este fenómeno es acelerado por el uso generalizado de las TICs en una gran cantidad de actividades humanas y

de manera particular su incorporación a los sistemas empresariales.

Dentro de lo que son las TICs existe una gama de servicios, herramientas y medios disponibles los cuales deben ser utilizados adecuadamente, es entonces donde entran en acción las competencias TICs para alcanzar este objetivo, entre las principales tenemos:

- » Seguridad sobre internet
- » Aplicación de la web 2.0
- » Uso y aplicación de redes sociales
- » Aplicación de plataformas informáticas
- » Dominio de herramientas y aplicaciones gerenciales.

Esto apoya fuertemente nuestra afirmación de que las competencias TIC son cada vez más necesarias para constituirnos en empresas competitivas.

Finalmente queda claro que avanzamos rápidamente a lo que algunos denominan un entorno tecno-social globalizado el cual nos proporciona medios y herramientas que no deberíamos desaprovechar en la actividad profesional. En este sentido el profesional en administración se enfrenta a un proceso de innovación permanente para constituirse en un ente transformador de la sociedad el cual debe trabajar con redes de conocimientos para estar a la altura de las exigencias de este mundo tecno-globalizado.

BIBLIOGRAFÍA

1 (ACM. «Tecnologías de la Información. Computing Carrers and Degrees (en inglés).

Consultado el 17 de julio de 2014. «Information Technology»)

"FTI", F. T. (2007). Competencias Profesionales y Necesidades Formativas en el Sector de Servicios que hacen un Uso Intensivo de las TIC. Madrid.

Edith Nancy Baéz, D. M. (abril de 2006). Desarrollo de Competencias TIC. Nezahualcóyotl, México.

wikipedia. (s.f.). Recuperado el 14 de agosto de 2012, de wikipedia: www.wikipedia.org



www.adm-olainternacional.org

