



REVISTA DE INVESTIGACIÓN

SIGMA

ESPE

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO

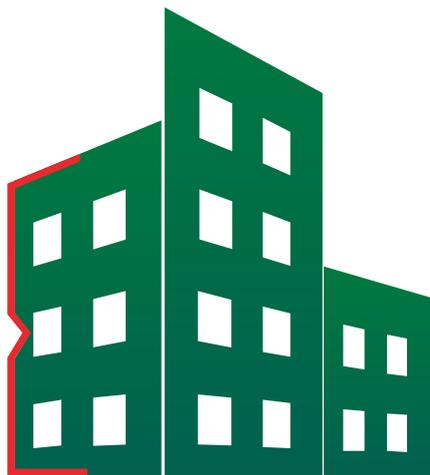


ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



REVISTA DE INVESTIGACIÓN
SIGMA
ESPE

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO.**

**UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS
ARMADAS ESPE SEDE LATACUNGA**

TCRN. DE EM. Dielo Jiménez C.
Director de la Sede Latcunga.

Ing. Eddie Galarza, M.Sc.
Apoyo Subdirección de la sede Latacunga.

Ing. José Bucheli M.Sc.
Jefe Unidad de Investigación, (I+D+i) y
Vinculación.

Ing. Julio Tapia L. M.Sc.
Director del Departamento Ciencias
Económicas, Administrativas y de Comercio

Lic. Janeth Pila, M.Sc.

Dr. Carlos Proaño, M.Sc.

Correctores de texto de los resúmenes en
inglés.

Ing. Ruth Pullopaxi Gutiérrez

Diseño, imagen y diagramación.

REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA

ISSN No. 2631-2603

Vol. 8, Núm. 01 (2021)

Publicación digital

Periodicidad bianual

Distribución gratuita -

Acceso abierto en Open Journal System

.....

La revista de investigación SIGMA, con ISSN impreso 1390-8871 (versión cerrada) e ISSN en línea 2631-2603, fundada en el año 2014, tiene por objetivo la difusión de artículos y documentos en los campos de economía, administración, contabilidad y finanzas. La revista de investigación SIGMA, de publicación digital con periodicidad bianual, somete todos los artículos recibidos al sistema de revisión por pares (peer review) con la modalidad de “doble ciego” (double-blind review).

- Dirección electrónica: <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma>

- Correo electrónico: revistasigma@espe.edu.ec / aacardenas@espe.edu.ec

COMITÉ EDITORIAL

Equipo Editorial

Editora en Jefe
Econ. Alisva Cárdenas, M.Sc.

Editora Adjunta (Coeditora)
Ing. Iralda Benavides, M.Sc.

Editor Adjunto (Coeditor)
Ing. Aldrin Acosta, M.Sc.

Secretaria de Apoyo Editorial
Ing. Cristina Nasimba, M.Sc.

Miembros Internos del Comité Editorial

Econ. Francisco Caicedo, M.Sc., Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-
Ecuador

Dra. Magda Cejas, Ph.D., Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

Ing. Mariela Chango, M.Sc., Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-
Ecuador

Econ. María Elena Jeréz, M.Sc., Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-
Ecuador

Ing. Myriam Urbina, M.Sc., Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-
Ecuador

COMITÉ EDITORIAL

Miembros Externos del Comité Editorial

Econ. Eugenio Actis Di Pasquale, Ph.D.,	Universidad Nacional de Mar del Plata - Argentina
Dr. Fernando de Almeida Santos, Ph.D.,	Pontificia Universidad Católica de São Paulo - Brasil
Dr. Williams Aranguren, Ph.D.,	Universidad de Carabobo - Venezuela
Lic. Héctor Betancur, Ph.D.	Universidad de Medellín - Colombia
Dr. Ender Carrasquero, Ph.D.,	Universidad del Caribe - Panamá
Dr. Luis Coromina, Ph.D.,	Universitat de Girona - España
Dr. Lenin Guerra, Ph.D.,	Universidad Técnica de Cotopaxi UTC - Ecuador
Dr. Manuel Herrera, Ph.D.,	Universidad Internacional de la Rioja UNIR - España
Econ. Leonardo Izquierdo, Ph.D.,	Universidad Técnica Particular de Loja UTPL - Ecuador
Dr. Jorge González, Ph.D.,	Fundación SER - Ecuador
Lic. Roselia Morillo, Ph.D.,	Universidad del Zulia – Venezuela
Lic. Juan Carlos Pacheco, Ph.D.,	Universidad de Los Andes ULA - Venezuela
Econ. Renato Pérez López M.Sc.,	Universidad Técnica de Cotopaxi - Ecuador
Econ. Patricia Hernández, Ph.D.,	Universidad Técnica de Cotopaxi - Ecuador
Lic. Cristina Seijo, Ph.D.,	Universidad del Zulia – Venezuela
Lic. Claudina Uribe, M.Sc.,	Universidad de La Frontera UFRO - Chile
Lic. Norka Vilorio, Ph.D.,	Universidad de Los Andes ULA - Venezuela
Econ. Nora Vega. M.Sc.,	Universidad Nacional de Loja UNL - Ecuador

En este cambio de vida que hemos debido enfrentar no solo como academia sino como sociedad a nivel mundial, la investigación ha debido avanzar a pasos agigantados para dar respuestas a una necesidad imperante de salud mundial. Pero, los problemas que se han suscitado a nivel sanitario, van más allá, puesto que impactan directamente en el entorno económico, financiero, administrativo y contable, lo que, en resumidas cuentas, impacta en las familias.

En este sentido, en la Universidad de las Fuerzas Armadas, se organizó el I Congreso Internacional Virtual de Contabilidad, mismo que se desarrolló en el mes de marzo 2021, de este encuentro algunos de los ponentes nos comparten sus reflexiones mediante un artículo científico, el primero con la presentación del Dr. Gustavo Sader y la Dra. Cecilia Ficco, de la República de Argentina, quienes investigan sobre las consecuencias, los planes y expectativas que enfrentan las organizaciones para sobrevivir a esta crisis, haciendo énfasis en el capital intelectual.

Seguidamente, los Profesores Clara Razo, Edgar Chicaiza y Jéssica Paredes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, realizan una presentación de cómo los convenios interinstitucionales pueden ser una herramienta muy útil en la práctica tributaria y mencionan su experiencia en el convenio realizado entre la UTC y el Servicio de Rentas Internas (SRI) en Ecuador.

Así también, el estudio que realizan los autores Karla Aguirre, Rodrigo Cárdenas, Edwin Chamba, Diego Cuasapud y Bryan Briceño resulta de especial interés puesto que proponen un modelo para la gestión del conocimiento, en donde evalúan el uso de las tecnologías de información y comunicación para la gestión del conocimiento y el desarrollo del potencial humano en las organizaciones, en donde muestran cómo la aplicación de este modelo en las empresas seleccionadas demuestra que aún se desconoce la forma de impulsar el uso de las Tecnologías de Información dentro del ámbito laboral.

En lo referente al desarrollo organizacional, el autor Xavier Fabara, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, presenta un estudio documental en donde hace una revisión y evaluación de la perspectiva teórica sobre las organizaciones frente a las interrelaciones sociales, mediante el cual intenta comprender su comportamiento estructural, las restricciones que enfrentan; el mismo que lo aborda desde el modelo de ecología de poblaciones, dependencia de recursos y acción organizacional.

En el estudio del caso que presentan los autores María Cueva, José Moreira, Hilda Molina, Cristian Alemán, Corina Mendoza y Eduardo Zurita, analizan los costos de la atención médica en el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador que se incurren por efectos del consumo de alcohol del personal militar en servicio activo, pasivo, dependientes y derechohabientes. Este estudio es interesante puesto que se analiza contablemente el costo de la enfermedad, determinando que el ISFFA incurre en gastos considerables por el tratamiento de enfermedades derivadas del consumo de alcohol.

Por otro lado, el Profesor Jorge Bastidas, presenta la continuación de su estudio sobre las tensiones disciplinares entre la Contabilidad Financiera y la Tributación producidas por su lenguaje especializado, en donde analiza que posiblemente el alto grado de especialización en el lenguaje de ambas disciplinas produce tensiones en la interacción de ambos conocimientos, lo cual afecta a la práctica profesional del Contador Público.

Finalizamos esta publicación con un estudio de reflexión sobre los conflictos y negociación, realizado por el Profesor Miguel Rendueles, en el cual hace un sumario de conceptos como negociación, conciliación, mediación y arbitraje, con el propósito de conocer las formas que permiten lograr acuerdos entre las partes considerando la negociación directa o asistida con un mediador o árbitro.

Esperamos que vengan tiempos mejores para todos, que la academia y la investigación podamos ser los pilares para salir de esta crisis aportando con el conocimiento y siendo un aliciente para tantas personas que lo necesitan.

Alisva Cárdenas de Mora
Editora en Jefe



INFORMACIÓN SOBRE CAPITAL INTELECTUAL EN ÉPOCAS DE PANDEMIA.
HACIA LA GENERACIÓN DE UNA MATRIZ DE CRISIS 9 - 18 ■

Sader, Gustavo; Ficco, Cecilia (Universidad Nacional de Río Cuarto y Universidad Nacional de Villa María, Córdoba, Argentina)

CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES COMO HERRAMIENTA EN LA
PRÁCTICA TRIBUTARIA. BENEFICIOS E INTENCIONALIDAD. 19 - 26 ■

Razo, Clara; Chicaiza, Edgar; Paredes, Jéssica (Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador)

MODELO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO APLICADO EN DOS
EMPRESAS ECUATORIANAS 27 - 36 ■

Aguirre, Karla; Cárdenas, Y. Rodrigo; Chamba, M. Edwin; Cuasapud, P. Diego; Briceño, M. Bryan (Universidad UISEK, Quito, Ecuador; Instituto Superior Tecnológico Cotopaxi, Latacunga, Ecuador; Corporación Eléctrica del Ecuador (CELEC) EP, Quito, Ecuador; TECNOREV, Quito, Ecuador; Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador)

TENDENCIAS TEÓRICAS EMERGENTES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL 37 - 47 ■

Fabara, Xavier (Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Sangolquí, Ecuador)

- 48- 58 ■ COSTOS DE LA ATENCIÓN MÉDICA EN EL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR ATRIBUIBLES AL CONSUMO DE ALCOHOL DEL PERSONAL MILITAR EN SERVICIO ACTIVO, PASIVO, DEPENDIENTES Y DERECHOHABIENTES.

Cueva Jiménez, María Gabriela; Moreira Meza, José William; Molina Cobo, Hilda Lorena; Alemán Vera, Cristian Fernando; Mendoza Toledo, Corina Janeth; Zurita Avila, Eduardo Javier (Universidad Camilo José Cela, España; Academia de Guerra Aérea de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, Ecuador)

- 59 - 70 ■ TENSIONES DISCIPLINALES ENTRE LA CONTABILIDAD FINANCIERA Y LA TRIBUTACIÓN PRODUCIDAS POR SU LENGUAJE ESPECIALIZADO

Bastidas, Jorge (Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela)

- 71 - 83 ■ CONFLICTOS Y NEGOCIACION... EN LA BUSQUEDA DE UN ACUERDO
Rendueles Mata, Miguel (Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, Maracaibo, Venezuela)
-

Información sobre capital intelectual en épocas de pandemia. Hacia la generación de una matriz de crisis

*Sader, Gustavo**

<https://orcid.org/0000-0002-7750-5440>

*Ficco, Cecilia**

<https://orcid.org/0000-0003-0474-9978>

**Universidad Nacional de Río Cuarto, Córdoba, Argentina*

**Universidad Nacional de Villa María, Córdoba, Argentina*

E-mail: gusader@hotmail.com

Recibido: 29 de noviembre de 2020

Aprobado: 15 de enero de 2021

Resumen

La crisis sanitaria y económica que trajo aparejada la aparición del Covid-19, genera en los usuarios la necesidad de obtener información sobre cómo las organizaciones afrontan sus consecuencias y cuáles son los planes y expectativas en términos de supervivencia, a través de mecanismos de gestión de valor. Al respecto, la concepción del capital intelectual, y sus tres dimensiones, puede ser utilizada como un punto de partida para la revelación de ese tipo información. Los capitales humano, estructural y relacional de las organizaciones han sido afectados por esta crisis mundial y los usuarios requieren información sobre su gestión en términos de reacciones y acciones. Esta información, a su vez, puede contener aspectos internos de la empresa factibles de ser revelados, así como aquellos sobre relaciones con el contexto en que la organización se desenvuelve. Por otro lado, es importante diferenciar aquella información referida a acciones directas ante la crisis, de la relacionada con el futuro. Si bien los estados financieros contienen información más de carácter cuantitativo y sobre políticas contables, el suministro de información voluntaria sobre el capital intelectual relacionado con recursos y actividades intangibles actuales y potenciales, puede servir tanto a los usuarios de la información en la toma de decisiones, como a las organizaciones para mejorar su posición. En ese orden, el objetivo de este artículo es presentar una propuesta para el diseño de una matriz de información sobre capital intelectual como respuesta a la crisis, con base en información voluntaria sobre sus tres dimensiones, con un doble enfoque: contextual (interno y externo) y temporal (presente y futuro). A través de una revisión bibliográfica sobre las bases teóricas de la información de revelación voluntaria, se enfatiza en la importancia del capital intelectual, dando lugar al diseño de una matriz de información a revelar en situaciones de crisis.

Palabras clave: Capital intelectual, Revelación, Crisis.

1. Introducción

La crisis sanitaria y económica que trajo aparejada la aparición del Covid-19, genera en los usuarios la necesidad de obtener información sobre cómo las organizaciones afrontan sus consecuencias y cuáles son los planes y expectativas en términos de supervivencia, a través de mecanismos de gestión de valor. Al respecto, la concepción del capital intelectual y sus tres dimensiones, puede ser utilizada como un punto de partida para la revelación de ese tipo información.

El capital intelectual de las organizaciones ha sido afectado por esta crisis mundial y los usuarios requieren información sobre su gestión en términos de reacciones y acciones. Esta información, a su vez, puede contener aspectos internos de la empresa factibles de ser revelados, así como aquellos sobre relaciones con el contexto en que la organización se desenvuelve. Por otro lado, es importante diferenciar aquella información referida a acciones directas ante la crisis, de la relacionada con planes y expectativas hacia el futuro.

Si bien los estados financieros contienen información más de carácter cuantitativo y sobre políticas contables, el suministro de información voluntaria sobre capital intelectual relacionado con recursos y actividades intangibles actuales y potenciales, puede servir tanto a los usuarios de información en la toma de decisiones, como a las organizaciones para mejorar su posición.

En ese orden, el objetivo de este artículo es mostrar el diseño de una matriz de información sobre capital intelectual como respuesta a la crisis. Para cumplir ese objetivo, en primer lugar, se proporciona un marco teórico que se fundamenta en la política de revelación de información por parte de las empresas, con el principal sustento de la “teoría de la señal”.

Luego, como se trata de revelación de información sobre capital intelectual, necesariamente se presenta la concepción adoptada y su taxonomía. A continuación, y habida cuenta de la importancia de la revelación de información financiera de carácter

voluntario dentro del marco de la contabilidad financiera, se describe su importancia y su relación con la contabilidad de gestión. La parte central de la misma es la propuesta de una matriz en respuesta a la crisis sobre aspectos internos y externos a la organización, a su vez presentes y futuros. Luego, se aportan unas breves conclusiones que promueven su utilización.

Si bien el marco teórico o referencial de esta ponencia se relaciona con grandes empresas, y en particular aquellas que cotizan en bolsa, la propuesta se extiende hacia todas aquellas empresas que, para enfrentar esta la crisis, necesitan realizar una gestión eficiente del capital intelectual.

Teorías justificativas de la revelación de información voluntaria. El sustento teórico de la teoría de la señal.

Son muchos los fundamentos teóricos que explican la revelación de información voluntaria por parte de las empresas. Partiendo de la Hipótesis de eficiencia del mercado -H.E.M. (Samuelson, 1965 y Fama (1970, 1991), las teorías de la agencia (Coase, 1937; Jensen y Meckling, 1976), de la señal (Akerlof 1970; Ross, 1977 y Spence, 1973) y de los costos políticos (Watts y Zimmerman, 1978) constituyen los principales fundamentos justificativos, donde la divulgación voluntaria de información se considera como un instrumento para reducir posibles conflictos de intereses y un mecanismo para señalar al mercado la mejor posición relativa de una empresa frente a las demás.

Estas teorías demuestran la relevancia tanto del rol de la contabilidad financiera, como de la propensión a divulgar por otros medios, por cuanto la cantidad y calidad de información enviada como señal, contribuye a la eficiencia del mercado.

En un contexto de crisis y siguiendo a Blanco Dopico, Hernández Madrigal y Aibar Guzmán (2009) y a Rodríguez Gutiérrez, Sánchez Cañazares y Fuentes García (2013), la necesidad de una mayor transparencia empresarial y el análisis de la revelación voluntaria, pueden tener un efecto positivo al mejorar la confianza hacia las empresas

que exterioricen respuestas eficientes (acciones), actuando como un medio para ayudar a superar la crisis económica. Adicionalmente, si la información es aceptada por el mercado, ayudará a mantener el valor de la empresa en el tiempo.

Por esto, el mejor fundamento para la presentación de una matriz de riesgo, se encuentra en la teoría de la señal, dado que la vulnerabilidad de los mercados en situaciones de crisis internacionales, genera la necesidad por parte de las empresas de medidas de supervivencia, que si resultaran exteriorizadas brindarían señales al mercado.

La teoría de la señal (Akerlof 1970; Ross, 1977 y Spence, 1973) se deriva de la teoría de la agencia formulada por Jensen y Meckling (1976). Los mismos, definen a la relación de agencia como un contrato entre dos personas (agente y principal) donde el segundo compromete al primero a realizar algún servicio en su nombre, delegando en este la autoridad para decidir, generándose conflictos cuando la información que poseen ambos sujetos es distinta (información asimétrica).

En este sentido, la divulgación de información voluntaria como forma de mitigar los problemas entre el agente y el principal, es presentada por Firth (1984), como un importante mecanismo para reducir los costos de agencia, permitiendo a los administradores, reducir la asimetría de la información con los accionistas. De este modo, señalar al mercado aquellos aspectos que pueden tener el atributo de reducir dichas asimetrías que se dan entre la empresa y los inversionistas, puede motivar la divulgación de información, buscando un efecto en la valoración de las acciones (Giner, 1995, 1997). Spence (2002) demostró que, en contextos de información asimétrica, los agentes económicos que se encuentran mejor informados sobre las condiciones operativas de los mercados pueden tener incentivos para adoptar acciones observables (señales) que le indiquen de manera creíble su información privada a los agentes menos informados, siempre que ello les permita mejorar su

situación individual en el mercado.

Ahora bien, la respuesta del mercado a señales emitidas por las empresas, depende de ciertos factores como la credibilidad de señal y su relevancia con relación a la distribución de la futura rentabilidad del capital. Si la señal es creíble, entonces la divulgación de la información tiene valor. Hughes (1986) agrega que, si las señales emitidas no son representativas de la realidad, provocarán reacciones negativas de los diferentes grupos de interés que mantienen una relación contractual con la empresa. Además, la información revelada debe ser verificable, por ejemplo, los estados contables de una empresa presentan información más confiable que las conferencias brindadas por la dirección de la misma. Esto se debe a que la información revelada cumple con la condición de materialización (publicación de la revelación) que verifica la significación de la información revelada. En ese sentido, revelar a fin de mejorar la asimetría de la información, contribuye a una divulgación confiable de señales.

En síntesis, la teoría de la señal propone algunos condicionantes e implicancias acerca de la divulgación de la información contable, en particular la relacionada con recursos y actividades intangibles generadores de valor. Su importancia en términos de revelación de esa clase de información puede ser explicada a través del contenido y las propiedades semánticas de la información presentada (Beretta y Demartini, 2019), como una decisión de comunicación estratégica para influir en la percepción de los inversores de una empresa (Camodeca y Almici, 2019), o como medio para contrarrestar la pérdida de confianza en la contabilidad derivada de las crisis financieras mundiales (Dumay y La Torre, 2019).

Este marco, la teoría de la señal ofrece un aporte teórico que reconoce la asimetría informativa entre la administración de la empresa y los stakeholders¹ que operan en el mercado de capitales. Aunque, para analizarlo bajo la óptica del capital intelectual, es importante conocer su origen y taxonomía.

1. Distintos grupos de interés.

Capital intelectual, origen y taxonomía

La información revelada que emite señales al mercado, en los términos de la teoría de la señal analizada en el apartado anterior, proviene de variadas fuentes. Entre estas se destacan principalmente las referidas a los intangibles que, aunque constituyen los recursos estratégicos por excelencia de las empresas en el actual entorno, en muchos casos, no son incluidos en los estados financieros dentro del rubro “activos intangibles”, debido a las dificultades que plantea su reconocimiento y medición (Ficco, 2019). Estos elementos son habitualmente incluidos bajo la denominación de “capital intelectual”, el cual, en una de sus acepciones más usadas, refiere al conjunto de elementos intangibles, basados en conocimiento, que están en cierta medida ocultos, por no estar reflejados en los estados financieros elaborados bajo la normativa vigente (Edvinsson y Malone, 1997; Ross, Ross, Dragonetti y Edvinsson, 2001; Dumay, 2016; Ficco, 2020).

Una buena caracterización para esta problemática y su taxonomía está en Gómez (2007). Este autor aduce que en las empresas que cotizan en bolsa, el punto de partida para explicar la presencia e importancia de los intangibles, es la diferencia existente entre el valor de mercado de las acciones y su valor en libros. Según el mismo, proviene de las tres grandes dimensiones del denominado capital intelectual, explicadas por Edvinsson y Malone (1997) y Bueno (2005), a saber: humana, estructural y relacional.

Dimensión “humana”

El capital humano está dado por el stock de conocimientos que reside en los empleados (Bontis, Chong y Richardson, 2000) y se trata de conocimiento tácito (Bontis, 1998), que presenta dificultades para ser retenido por la empresa. A su vez, es la expresión del conocimiento individual y grupal de los individuos de una organización y de la capacidad para gestionarlo. En particular, se refiere a las competencias individuales de los recursos humanos; las que, según Edvinsson y Malone (1997), la organización es incapaz de apropiarse.

Dimensión “estructural”

Esta dimensión se refiere al conocimiento explicitado, sistematizado y apropiado al interior de la empresa, o sea, a la generación de redes internas de conocimiento. Bontis (1998) lo define como aquellos mecanismos y estructuras de la organización que pueden servir de soporte a los empleados para optimizar su rendimiento intelectual y, con ello, el rendimiento empresarial en su conjunto. En otras palabras, el capital estructural es la infraestructura que incorpora, forma y sostiene al capital humano (Edvinsson y Malone, 1997); pero a la vez lo potencia, permitiendo optimizar su rendimiento (Bontis, 1998). Es, esencialmente, conocimiento que la organización ha podido internalizar (Ross et al., 2001) a través de rutinas organizativas, procedimientos y sistemas.

Dimensión “relacional”

El capital relacional se refiere a la red de relaciones de la empresa con diferentes stakeholders y comprende también las percepciones que éstos tienen de la compañía (Meritum, 2002).

Según Sader, Ficco, Tissera y García (2013), existen algunos autores que lo consideran parte integrante del capital estructural, argumentando que el capital relacional no tiene la autonomía suficiente para predicarse con separación de la estructura y de los empleados. No obstante, en lo referido a divulgación de información, este concepto se diferencia bien de los restantes y es, a nuestro entender, la base para la generación y mantenimiento de ventajas competitivas que de alguna manera influyen en el valor empresa.

La contabilidad financiera y la información voluntaria. Su relación con la contabilidad de gestión

La generación de una matriz de captación y revelación de información sobre capital intelectual para dar respuesta a los efectos de la pandemia puede incluir, por un lado, información sobre las acciones socialmente responsables (Santos Jaen, Tornel Marín y Gracia Ortiz, 2020) y, por otro, la

revelación de planes sobre personal estratégico y sobre las operaciones de la empresa. A esto último, lo expresan Barrera Ramírez, Salazar Cantón y Sabido Domínguez (2020):

Es muy importante el capital intelectual en tiempos de Covid-19 ya que es muy importante preparar planes de sucesión temporal de puestos de altos ejecutivos en roles críticos y clave en una organización.... Deben de existir planes a corto y largo plazo para operar la empresa, presentando diferentes escenarios que harán poder enfrentarse a diversas situaciones y conflictos, en la toma de decisiones. (p.423)

Esto induce a una pregunta inicial: *¿para qué destinatarios?*

Los usuarios internos de las organizaciones podrían acudir a la contabilidad de gestión para sistematizar toda la información relacionada con las dimensiones del capital intelectual que entran en juego ante este particular contexto. Ese esfuerzo, implica seleccionar qué información se va a revelar. Esto dará lugar al siguiente paso: la dotación de información adicional a los estados financieros, de carácter voluntario, en notas a los estados financieros y en la memoria anual, la que podría llegar a satisfacer las necesidades de los usuarios externos, ya que se trata de información exteriorizada. En este marco, la matriz propuesta podría agregarse dentro de esa información adicional.

La divulgación de información sobre el capital intelectual se relaciona entonces con la estrategia organizativa y, por ende, se genera un nexo con la contabilidad de gestión o gerencial. Respecto de esta última, García Casella (2012), expresa que esta rama de la contabilidad se refiere principalmente al cumplimiento de objetivos organizacionales, no exclusivamente económicos. En Sader, Ficco y García (2012), se indica que la influencia de la información interna o de gestión, exteriorizada de alguna manera por la empresa y volcada al mercado, influye en la formación de su valor de mercado.

En el orden de lo planteado, las dificultades relacionadas con la valoración de los recursos

y actividades intangibles no constituyen un impedimento para que, de manera creciente, las organizaciones acometan iniciativas para gestionarlos y ponerlos en valor, ya que su administración efectiva genera un enorme potencial para crear valor en las organizaciones y, por ello, no pueden ser ignorados (Bozbura, Beskese y Kahraman, 2007). Entonces, la importancia de la divulgación de información voluntaria sobre capital intelectual radica en que la posesión de recursos inmateriales se relaciona con las capacidades de las empresas; y para mejorarlas, resulta relevante su identificación, gestión y divulgación (Marr, Schiuma y Neely, 2004).

A modo de síntesis y siguiendo a Sader (2019), desde la concepción del capital intelectual, se considera necesaria la integración de la estrategia organizativa de las organizaciones con las políticas de revelación del capital intelectual. Entonces, al divulgar información sobre su gestión interna, se están manifestando públicamente aspectos de la misma, generándose un acercamiento de la contabilidad patrimonial a la gerencial.

Diseño de una matriz de información sobre capital intelectual en respuesta a la crisis

De lo expresado en los párrafos anteriores surge un último cuestionamiento: *¿información sobre capital intelectual para uso interno (o de gestión) o revelación de información voluntaria adicional a los estados financieros para uso de los stakeholders?*

La respuesta a este interrogante es clara y se fundamenta en la “teoría de la señal”. En primer orden, se trata de información para uso interno, ya que la gestión de capital intelectual en épocas de crisis es vital, generando ventajas competitivas como consecuencia de acciones y estrategias que permiten la supervivencia de las empresas. Luego, las empresas irán analizando y proponiendo estrategias de revelación de información adicional a los estados financieros, con la finalidad de generar valor, a través del mercado de capitales (de forma directa, ya que parte de la empresa), o de decisiones favorables hacia el ente provenientes de los distintos grupos de interés (forma indirecta, ya que esas

decisiones son ajenas a la empresa). Esto es así, ya que tanto la decisión de la empresa de emitir señales al mercado respecto de la gestión del capital intelectual, como la respuesta a las mismas por parte de los *stakeholders*, deberían incidir directamente en el valor de la misma.

En consonancia con lo expuesto, se propone el diseño de una matriz de capital intelectual con estrategias, políticas y acciones ante la crisis. Esta es una idea de los autores que se presenta de manera inicial y pretende dar lugar a posteriores desarrollos.

A continuación, se propone el formato de la matriz, se describen las variables aún no descriptas y se brindan algunos ejemplos de las acciones reveladas respecto de cada dimensión del capital intelectual.

2. Desarrollo de las variables

Las dimensiones del capital intelectual analizadas en un apartado anterior son las principales variables de esta matriz. A su vez, se las relacionan con otras con eje en la organización en sí (estrategias y políticas) y con factores como espacio y tiempo, en términos de acciones. Así, por un lado, se considera información de la misma organización e información de la relación entre la empresa y el contexto y, por otro, información del presente y de objetivos o metas relacionadas con el futuro.

A continuación, se desarrolla brevemente el contenido de estas variables.

ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS: definidas en relación con la misión y la visión de la organización. Las estrategias y políticas pueden ser globales o para cada una de las dimensiones (humana- estructural-relacional). Ante esta crisis se pueden fijar estrategias relacionadas con ingresos, diversificación de inversiones, integraciones horizontales o verticales, ingreso a otros mercados, incorporación o eliminación de línea de productos basadas en políticas de expansión, fidelización de clientes, etc.

ACCIONES

Se basan tanto en la reacción inmediata y diaria ante la crisis (actuales), como en las acciones futuras planificadas. Las mismas deben estar ligadas al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales (potenciales).

RELACIONADAS CON EL CAPITAL HUMANO

Son aquellas que tienen que ver con el personal de la organización en sus distintos niveles y que se desarrollan en función a las necesidades imperantes de este nuevo contexto.

RELACIONADAS CON EL CAPITAL ESTRUCTURAL

Son aquellas que se relacionan con los procesos internos (investigación y desarrollo, de productos, procesos y sistemas) con la finalidad de adaptarse a la crisis.

RELACIONADAS CON EL CAPITAL RELACIONAL

Son aquellas que se vinculan con la relación de la empresa con los distintos grupos de interés y que, de llevarse a cabo de manera eficiente, permiten compartir los beneficios con el medio.

En el siguiente Cuadro y a manera de ejemplo, se muestran acciones relacionadas con cada dimensión del capital intelectual.

Cuadro 1

Matriz de Capital Intelectual ante la crisis

Información sobre:	CAPITAL HUMANO		CAPITAL ESTRUCTURAL		CAPITAL RELACIONAL	
	ESTRATEGIAS		ESTRATEGIAS		ESTRATEGIAS	
	POLÍTICAS		POLÍTICAS		POLÍTICAS	
	ACCIONES		ACCIONES		ACCIONES	
	Actuales	Potenciales	Actuales	Potenciales	Actuales	Potenciales
Ámbito Interno	<ul style="list-style-type: none"> Estructura del personal: despido o incorporación, cambios en la estructura jerárquica. Compra de artículos de prevención Dotación de protocolos específicos para el personal Capacitación al personal sobre medidas preventivas Capacitación sobre uso de software alternativo para resolver cuestiones específicas <p>Seguimiento de la salud de personal enfermo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rediseño de procesos Generación de nuevos circuitos administrativos Desarrollo de sistemas de información Investigación y desarrollo de nuevos productos adaptables a las demandas actuales 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de nuevas marcas relacionadas con actividades para enfrentar la pandemia o bienes y servicios demandados. Generación de patentes, licencias, franquicias, adaptables a la crisis Desarrollo de protocolos de cuidado y fidelización de clientes ante el nuevo escenario. Ampliación de los canales de comercialización Utilización de nuevos medios de comunicación y ofrecimiento de productos (plataformas, otros) 			
Ámbito Externo	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de comunicación a clientes y usuarios sobre medidas de bioseguridad Sistema de beneficios en simplificación de trámites (de personales a virtuales) Alianzas de capacitación con otras empresas, intercambio de personal, entre otras. Colaboración inter-empresaria (intercambio de personal, proyectos conjuntos) Participación activa en entidades empresarias, sociales y gubernamentales. 	Programas de investigación y desarrollo conjunto: compartir tecnologías, procesos y sistemas adaptados al desempeño humano en la virtualidad, o a bienes y servicios necesarios en este contexto.	Puesta en marcha de alianzas, concesiones, franquicias, programas de atención a clientes (generales, diferenciados), entre otras.			

3. Conclusiones

La gestión del capital intelectual es relevante en las organizaciones, ya que del valor capital humano puesto en acción permite la supervivencia y el crecimiento empresarial. Si se considera importante esta premisa, la misma adquiere una connotación aún mayor en este contexto de crisis, derivado de la aparición del Covid-19. Una reacción ante la misma implica la necesaria creatividad y la consecución de medidas proactivas para solventar los problemas derivados. Esto constituye, a su vez, un desafío importante en términos del valor agregado que puede llegar a proporcionar información relevante para tales propósitos.

Esta puesta en valor proviene, por un lado, de la gestión interna del capital intelectual y, por otro, es provocado por políticas de revelación de información voluntaria de las empresas. Ambos orígenes son consecuencias directas o indirectas de la gestión del valor empresarial a través del capital intelectual.

En ese orden de cosas, una herramienta útil se encuentra en la propuesta realizada por los autores de este artículo, donde se combina información de las tres dimensiones de capital intelectual teniendo en cuenta las estrategias y políticas del ente, así como las acciones actuales y potenciales, contemplando a la organización y al contexto en que se desenvuelven las organizaciones.

4. Referencias bibliográficas

- AKERLOF, G. A. (1970). The Market for Lemons: Quality Uncertainty and The Market Mechanism. *Quarterly Journal of Economics*. N° 86, pp. 488-500.
- BARDIN, L. (1996). *Análisis de contenido*. Ediciones Akal, Madrid.
- BARRERA RAMÍREZ, L. SALAZAR CANTÓN, J.R. Y SABIDO DOMÍNGUEZ, T. (2020). El capital intelectual y sus repercusiones en la

pandemia del covid-19 VIII- Congreso Virtual Internacional Transformación e Innovación en las Organizaciones. Diciembre.

- BERETTA, V. y DEMARTINI, Ch. (2019) Does environmental, social and governance performance influence intellectual capital disclosure tone in integrated reporting? *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 20 N°1, pp. 100-124.
- BLANCO DOPICO, M.I., HERNÁNDEZ MADRIGAL, M. y AIBAR GUZMÁN, B. (2009). Las crisis económicas: el papel de la agenda setting en relación a la información corporativa. En: *Administrando en entornos inciertos*. XXIII Congreso Anual AEDEM (1-16), Sevilla: ESIC.
- BONTIS, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*. N° 36: 2, pp. 63- 76.
- BONTIS, N., CHONG, W. Y RICHARDSON, S. (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85-100.
- BOZBURA, F.T., BESKESE, A. y KAHRAMAN, C. (2007). Prioritization of human capital measurement indicators using fuzzy AHP. *Expert Systems with Applications*. N° 32, pp. 1100-1112.
- BUENO, E. (2005): Génesis, evolución y concepto del capital intelectual: enfoques y modelos principales. *Capital Humano*. Mayo, pp. 1-13.
- CAMODECA, R. y ALMICI, A. (2019). Strategic information disclosure, integrated reporting and the role of intellectual capital. *Journal of*

- Intellectual Capital. Vol. 20 N°1, pp. 125-143.
- COASE, R. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*. N°4 (16), pp. 386-405.
- DUMAY, J. y LA TORRE, M. (2019). Developing trust through stewardship. Implications for intellectual capital, integrated reporting, and the EU Directive 2014/95/EU. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 20 N°. 1, pp. 11-39.
- EDVINSSON, L. y MALONE, M. (1997). *Intellectual Capital. Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*. Harper Collins Publishers, Inc., 1ª ed.
- FAMA, E. (1970). Efficient capital markets: a review of theory and empirical works. *Journal of Finance*. Vol.25. N° 2, pp. 383-417.
- FAMA, E. (1991). Efficient capital markets II. *Journal of Finance*- Vol.46. N° 5, pp. 1575-1617.
- FICCO, C. (2020). Una revisión del concepto de capital intelectual y de las principales alternativas para su identificación y medición. *Revista Activos*, 18(1), 1-42.
- FICCO, C. (2019). Los activos intangibles en la normativa contable argentina y en las normas internacionales de información financiera. *Contabilidad y Auditoría*, 50, 61-108.
- GARCÍA CASELLA, C.L. (2012). *Naturaleza de la Contabilidad*. Instituto de Investigaciones Contables Prof. Juan Alberto Arévalo. Disponible en: ojs.econ.uba.ar/ojs/index.php/Contyaudit/article/download/212/370
- GÓMEZ, J. V. (2007). Divulgación de información sobre intangibles en las empresas cotizadas españolas: factores determinantes e impacto en los mercados financieros y en la reputación corporativa, Tesis Doctoral, Universidad de Deusto, San Sebastián.
- HUGHES, P- (1986). Signalling by direct disclosure under asymmetric information. *Journal of Accounting and Economics*. Volume 8. Cap. 2. June 1986, pp. 119-14
- FIRTH, M. (1984). The extent of voluntary disclosure in corporate annual reports and its association with security risk measures. *Applied Economics*. Vol. 16 (2), pp. 269-277.
- JENSEN, M. C. y MECKLING, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behaviour Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, October.
- MARR, B., SCHIUMA, G. y NEELY, A. (2004). Intellectual capital – defining key performance indicators for organizational knowledge assets. *Business Process Management Journal*. N°10 (5), pp. 551-569.
- MERITUM (2002) Directrices para la gestión y difusión de la información sobre intangibles (Informe de Capital Intelectual). Por: Cañibano, L., Sánchez, M. P. y García Ayuso, M. Chaminade C. Fundación Vodafone, Madrid
- RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, P., SÁNCHEZ CAÑIZARES, S. M. y FUENTES GARCÍA, F. J. (2013). Transparencia en la divulgación de información social en las entidades financieras españolas a través de las memorias RSC en un contexto de crisis. *UCJC Business and Society Review (formerly Known As Universia Business Review)*, 2(38), pp.84-107.
- SADER, G. (2019). La revelación de información

voluntaria sobre capital intelectual y su relevancia valorativa en el mercado de capitales argentino. Tesis Doctoral. Repositorio Digital UNC.

SADER, G., FICCO, C. y GARCÍA, G. (2012). El problema de la contabilidad y los intangibles: una mirada de acercamiento entre las perspectivas de la información y medición. Ponencia presentada en las XXXIII Jornadas Universitarias de Contabilidad. U.N. Tucumán. Publicación física y virtual: ISBN 978-987-1577-47-7.

SADER, G., FICCO, C., TISSERA, P. y GARCÍA, G. (2013). Divulgación voluntaria sobre el contexto, la empresa y sus planes de una empresa que cotiza en bolsa. Su incidencia en la explicación conceptual de las diferencias entre los valores de mercado y contable. XIX Cumbre de Alta Gerencia.

SAMUELSON P.A. (1965). Proof that properly anticipated prices fluctuate randomly. Sloan Management Review. Pp. 41-49.

SANTOS JAEN, J.M., TORNEL MARÍN, M.T. y GRACÍA ORTIZ, M.D. (2020). Repercusiones sobre las empresas de sus actuaciones socialmente responsables ante la pandemia generada por el COVID-19. La razón histórica. Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas. N°46, pp.1-11.

SPENCE, M. (1973). Job Market Signalling. Quarterly Journal of Economics. N°8, pp.355-74.

WATTS, R. L. y ZIMMERMAN, J. L. (1986). Positive Accounting Theory. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey

Convenios interinstitucionales como herramienta en la práctica tributaria. Beneficios e intencionalidad

*Razo Ascázubi, Clara de las Mercedes**
<https://orcid.org/0000-0002-6418-9549>

*Chicaiza Taipe, Edgar Germánico**
<https://orcid.org/0000-0001-7997-3363>

*Paredes Vásquez, Jéssica Nataly**
<https://orcid.org/0000-0002-3435-8057>

**Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador*

E-mail: clara.razo@utc.edu.ec

Recibido: 23 de diciembre de 2020
Aprobado: 15 de enero de 2021

Resumen

El artículo presentado se centra en el análisis de la firma de convenio interinstitucional entre la UTC y el SRI, haciendo énfasis en el cumplimiento de los objetivos tanto para el estudiante como el contribuyente fiscal. En este contexto, su desarrollo se basa en la comprensión del alcance que este tipo de acuerdo puede llegar a tener y sus beneficios. Como primera instancia se analiza las características de naturaleza jurídica para luego evaluar los desafíos que debe enfrentar este convenio ya en la práctica tributaria; también se integra una valoración de los alcances en pro de un mejoramiento institucional y efectivo cumplimiento tanto del convenio como de recaudación de tributos. El diagnóstico se lo realiza en base a una investigación y análisis previo del convenio entre la Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC) y el Servicio de Rentas Internas (SRI), estos datos se los recoge a través de una metodología cuantitativa, por lo que la información presentada es una recopilación de fuentes secundarias sometidas a un análisis comparativo. Como conclusión se observa un cumplimiento efectivo de los objetivos descritos en el convenio y un nivel de satisfacción del cliente adecuado según parámetros evaluados.

Palabras clave: Convenio UTC - SRI, NAF, Práctica tributaria, Contribuyente fiscal.

Interinstitutional agreements as a tool in tax practice. Benefits and intentionality

Abstract

The article presented focuses on the analysis of the signing of the inter-institutional agreement between the UTC and the SRI, emphasizing the fulfillment of the objectives for both the student and the taxpayer. In this context, its development is based on the understanding of the scope that this type of agreement can have and its benefits. As a first instance, the characteristics of a legal nature are analyzed in order to then evaluate the challenges that this agreement must face in tax practice; an assessment of the scope is also integrated in favor of an institutional improvement and effective compliance with both the agreement and the collection of taxes. The diagnosis is made based on a previous investigation and analysis of the agreement between the Technical University of Cotopaxi (UTC) and the Internal Revenue Service (SRI), these data are collected through a quantitative methodology, so the information presented is a compilation of secondary sources subjected to comparative analysis. As a conclusion, an effective fulfillment of the objectives described in the agreement and an adequate level of customer satisfaction according to evaluated parameters is observed.

Keywords: UTC Convention - SRI, NAF, Tax practice, Taxpayer.

1. Introducción

El artículo presentado pretende establecer un análisis de la eficacia del convenio interinstitucional entre la Universidad Técnica de Cotopaxi y el Servicio de Rentas Internas, por lo que responde a un objetivo claro que es medir como primera instancia que los estudiantes y docentes de la UTC obtengan los beneficios planteados, que la población contribuyente reciba asesoría tributaria gratuita y por último una evaluación de satisfacción del cliente tanto institucional como final, es decir si los fines del convenio se cumplieron a cabalidad.

La figura del convenio interinstitucional en el marco de la legislación ecuatoriana, es aquel instrumento de cooperación entre una institución y otras personas de derecho jurídico públicas o privadas, en el contexto de apoyo mutuo tanto en recursos como en fortalezas. Es decir, el convenio es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas o instituciones. Oficina Central de Cooperación, (UNP, 2017)

Para ello el análisis realizado tiene dos posturas, la primera el plantear los principales elementos del convenio interinstitucional, y como segundo propósito, se busca evaluar los resultados obtenidos

en los años de ejecución del acuerdo, poniendo en consideración los resultados obtenidos en la práctica frente a los beneficiarios tomando en cuenta los principales desafíos que afronta el acuerdo interinstitucional.

Se parte argumentando que el convenio firmado entre la Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC) y el Servicio de Rentas Internas (SRI), está basado en la creación del proyecto Núcleo de Apoyo Contable y Fiscal (NAF), siendo la finalidad de éste ser un centro gratuito de difusión del conocimiento contable y tributario, enfocado a instruir a los contribuyentes no obligados a llevar contabilidad y microempresarios la importancia en el cumplimiento de sus deberes formales. (Gallo, 2018)

El Servicio de Rentas Internas (SRI) nace en el año 1997, como respuesta a la evasión tributaria presentada en aquella época, así como una limitada cultura tributaria, por lo que la institución define políticas y estrategias de gestión que mejore la recaudación de impuestos. En los últimos años se evidencia crecimiento en el cobro de tributos, así como la eficiencia administrativa institucional. Los esfuerzos en gestión para mejorar los procesos se observaron en resultados de recaudación, tomando en consideración que la recaudación del

periodo comprendido entre 2007 y 2013 ascendió a 60.000 millones de dólares; éste resultado se ha enfocado en la aplicación de mejoras digitales e implementación de sistemas de alta tecnología, así como el incremento significativo de contribuyentes. SRI, (2020)

En el año 2014 se firma el convenio de Cooperación entre la UTC – SRI N° 256 “SRI” y “LA UNIVERSIDAD” donde se da inicio con los NAF, entregando información tributaria y contable de forma gratuita a personas naturales no obligadas a llevar contabilidad y microempresarios.

Los beneficiarios directos de la aplicación de este convenio son los contribuyentes tributarios, ya que se enfoca en prestar asesoría de forma gratuita en el tema de declaraciones de impuestos evitando así el pago de multas y sanciones a la Administración Tributaria. Por otra parte, los estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi específicamente de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, que son aquellos que tienen la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación académica sin que esto represente un riesgo profesional, así como la posibilidad de contar con mentores durante la ejecución del convenio.

Estos beneficios y beneficiarios, se vuelven un hito de partida como una expectativa para la ejecución del acuerdo entre instituciones, por lo que se estima una valoración real ya en la aplicación para establecer logros y resultados.

2. Definiciones

En éste apartado se pone a consideración los elementos que determinan a los convenios, y las características que merecen ser estudiados para la comprensión lectora.

Para ello se cita que el convenio tiene su naturaleza jurídica, lo que implica que debe ser constituido como un acuerdo de voluntades entre las partes, siendo estos sujetos de derecho o entidades legalmente competentes o autorizadas normativamente, en función de su respectiva formación legal, tomando en cuenta que estas

instancias compartan un objetivo común. (Mezarina & Rosales, 2019)

Es necesario que las instituciones que administrativa y jurídicamente coincidan en la voluntad de generarse obligaciones entre sí, estén vinculadas en el caso de hacer efectivo el cumplimiento de dicho instrumento mostrando el interés de actuar institucionalmente.

Los NAF se constituyeron como centros de información tributaria y contable, para entregar a los contribuyentes atención gratuita, con la finalidad de facilitar los procesos tributarios y generar una mejor cultura, este centro también busca dar apoyo y capacitación a estudiantes y docentes universitarios.

Los servicios ofrecidos por los NAF se especifican a continuación (Gallo, 2018):

- Información general contable y para la presentación oportuna de obligaciones y trámites tributarios (RUC, facturación, declaraciones y anexos, vehículos, etc.)
- Información general sobre obligaciones tributarias pendientes.
- Información general sobre el Régimen Impositivo Simplificado (RISE).
- Información general sobre medios de pago de impuestos y deudas tributarias.
- Información general sobre devolución de impuestos a Adultos Mayores y Discapacitados.
- Información general para la utilización de los servicios en línea del SRI.

En cuanto a la conceptualización de la práctica tributaria, se debe comprender que su naturaleza se centra en la cultura para el acatamiento de las reglas en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, lo que quiere decir, respetar los elementos y procesos propuestos por el organismo rector.

Para esto se ha establecido en la Ley de Régimen Tributario Interno los factores de tributación y el SRI los procesos de aplicación de la norma, buscando tener una mayor efectividad en la recaudación, iniciando con programas para impulsar una cultura

tributaria y por otro lado el cumplimiento a cabalidad en la recaudación de los tributos.

De acuerdo a lo estipulado en el Código Tributario en el Art. 15, las obligaciones tributarias se consideran un vínculo jurídico personal, entre el Estado o las entidades acreedoras de tributos y los contribuyentes o responsables de aquellos. (Función Legislativa, 2016)

La evasión tributaria, tiene el alcance desde la omisión de la presentación de la declaración de impuestos o la ausencia de pago de los impuestos generados, así como la disminución adulterada de los valores con los que serán calculados dichos tributos. (Pita, 2007)

En el caso de los beneficiarios se define como aquellos actores que participan activamente de las actividades del programa y perciben el beneficio económico. (Mancini, 2015) Para el caso de estudio se especifican como beneficiarios directos a las personas naturales no obligadas a llevar contabilidad, sociedades y estudiantes de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Se incluye también en el estudio conceptual el análisis de satisfacción al cliente en el que se basa los resultados de la ejecución del convenio, partiendo de que la satisfacción del cliente es estudiada en diversas disciplinas y desde distintos enfoques, como lo cita (Quispe y Ayaviri, 2016) en su artículo, sociología (Campbel, 1987), psicología (Quintanilla, 1994) político y otros (Scherer, 1980). Sin embargo, la satisfacción del cliente se ha estudiado como respuesta a un estímulo dado, que puede ser evaluado en el momento del consumo o cuando hay reclamos (Howard, 1993). En consecuencia, la satisfacción del cliente puede interpretarse desde varios puntos de vista, en este caso desde el cumplimiento de las actividades programadas en el convenio tanto para los estudiantes en la formación tributaria y los contribuyentes en una asesoría que se brinde para evitar errores en declaraciones, omisiones y evasión involuntaria en la declaración de tributos.

3. Metodología

Para el estudio de caso se plantea una metodología basada en determinar los resultados concluyentes de la aplicación del convenio realizado entre la UTC y el SRI, este diseño se enfoca en el levantamiento de datos exactos frente a las situaciones planteadas como elementos fundamentales para la ejecución del convenio. Es por esto que se traza una investigación en base a los beneficiarios con la finalidad de determinar qué actividades si fueron desarrolladas frente al análisis de la conducta del contribuyente. Considerando estos elementos se establece como punto de partida el enfoque cuantitativo que permita hacer una valoración exacta sobre los factores que contempla el convenio. También se realiza un análisis documental basado en fuentes secundarias de un estudio preliminar realizado por (Gallo, W. 2018).

También se muestra en este artículo una recopilación bibliográfica, utilizando una revisión transversal en textos relacionados con el tema; así como en artículos de impacto científico orientados a complementar el estudio que garanticen el rigor de los resultados.

El estudio abarca tres etapas, iniciando en un análisis documental, para luego determinar mediante datos secundarios el estado base del convenio para luego concluir con una investigación descriptiva mostrando los resultados del convenio.

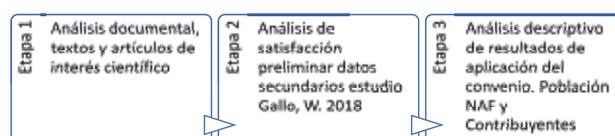


Figura 1. Metodología de la Investigación

Fuente: Investigación, Razo C. 2019

Los datos preliminares analizados corresponden a un estudio realizado en el año 2018, donde el autor (Gallo, 2018), plantea un estudio a las personas naturales con obligaciones tributarias en la ciudad de Latacunga para verificar el cumplimiento de los deberes formales. Estos datos no solo fueron levantados a través de la contribución de los beneficiarios sino de todos los involucrados en dicho convenio, obteniendo una visión más clara. El autor

cita que en el año 2017 se atendió aproximadamente a 8.715 usuarios, siendo la base poblacional para el estudio.

Los beneficiarios investigados corresponden a:

- Contribuyentes no obligados a llevar contabilidad de la Provincia de Cotopaxi.
- Sociedades, quienes requieran de los servicios que brindan los estudiantes de la (UTC) en convenio con el SRI.
- Estudiantes de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Servicio de Rentas Internas

4. Principales desafíos y logros del convenio interinstitucional

4.1. Desafíos del Convenio

La Universidad, al firmar el convenio con el Servicio de Rentas Internas ha buscado afianzar la relación institucional e impulsar el conocimiento de su comunidad estudiantil, por lo que es importante recalcar que el desafío institucional está en el cumplimiento del objetivo del mismo documento, que se centra en la asesoría tributaria para los usuarios que acuden a esta entidad de control.

Este acuerdo permite que exista una interacción entre el usuario y los estudiantes, dotándolos de un valor agregado dado en el conocimiento, tanto los estudiantes como los docentes parten de una actividad de aprendizaje previa para luego continuar con el soporte técnico a los contribuyentes que presentan problemas en el manejo de la plataforma para el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

La visión expuesta por los docentes es que el convenio busca contar con centro gratuito para difundir el conocimiento contable y tributario, en este sentido que los estudiantes logren poner en práctica lo aprendido en su formación profesional, el contacto con el cliente y la solución de problemas reales.

4.2. Hallazgos en el periodo de evaluación

El Núcleo de apoyo Contable y Fiscal atendió 8.715 usuarios, donde su enfoque fue ayudar con asesoría para solventar inquietudes en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

Como punto de partida en el análisis, se realizó una evaluación de la satisfacción de la atención recibida en el NAF a través de encuestas aplicadas a usuarios y sometidas a la fórmula del nivel de satisfacción propuesta en el estudio de (Gallo, 2018) como se muestra en la figura 2.

$$\text{Nivel de Satisfacción} = \frac{\text{Número de Usuarios Muy Satisfechos atención NAF}}{\text{Total de Usuarios Atendidos en el NAF}}$$

Figura 2. Fórmula de Satisfacción al Cliente

Fuente: (Gallo, 2018), Adaptación Razo, 2019

Como se planteó inicialmente uno de los objetivos de evaluación es la valoración de la satisfacción al cliente o usuario final, por lo que se realizó en el NAF una investigación sobre los servicios recibidos a los contribuyentes atendidos; siendo el resultado de éste indicador de nivel de satisfacción del 94%, lo que significa que 8.204 usuarios se encuentran muy satisfechos, de acuerdo a la fórmula de evaluación propuesta. Ésta valoración pone en evidencia que los servicios tributarios proporcionados por estudiantes y docentes se ajustan a las necesidades de los clientes requieren mejorando su situación tributaria.

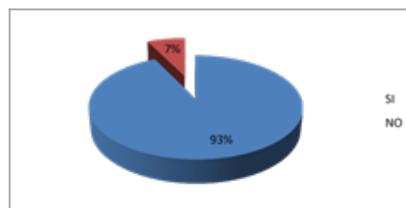


Figura 3. Capacitación estudiantil

Fuente: (Gallo, 2018), Adaptación Razo, 2019

En el caso del cumplimiento en el objetivo de la capacitación acordada en el convenio para estudiantes y docentes, se presenta un resultado del 93% en el que de acuerdo a la investigación se cumple, lo que quiere decir que el organismo rector en temas tributarios presta información oportuna y relevante para la ejecución de procesos tanto legales como operativos.

Estos dos factores presentados son dos pilares fundamentales en la ejecución del convenio ya que muestra, por una parte, el cumplimiento del acuerdo de capacitación y por otro lado la eficiencia en la ejecución de los procedimientos adquiridos en la formación profesional y en la interacción institucional.

4.3. Cumplimiento en la ejecución del Convenio

Si se parte de los factores que integran el convenio es primordial realizar una valoración estadística concluyente, donde se analice indicadores porcentuales de cumplimiento, en este caso se planteó como resultados relevantes el cumplimiento de los procesos de capacitación, la supervisión permanente del docente de apoyo, las instalaciones del NAF donde se atiende al usuario, los eventos de promoción y difusión para estudiantes y el seguimiento al proyecto por parte de la institución educativa y que el SRI asigne a un responsable de dar cumplimiento al convenio.

Los resultados estadísticos del estudio realizado en el año 2018 se muestran en la tabla 1, donde se puede valorar que los ítems pactados en el acuerdo se han cumplido a cabalidad por parte de las dos instituciones.

Tabla 1
Evaluación estudiantil sobre elementos de convenio

Objetivos del Convenio con estudiantes	Cumplimiento
Cumplimiento de capacitación	93%
Supervisión docente	100%
Instalaciones NAF	89%
Eventos de difusión para promoción el NAF	100%
Seguimiento	100%

Fuente: Compilación estudio (Gallo, 2018), Adaptación Razo, 2019

Si se realiza un recuento de los objetivos planteados en el convenio se puede concluir en función de los

datos encontrados que, la capacitación ofrecida por el SRI como parte del acuerdo se cumple tanto para docentes como para los estudiantes, que los docentes de la UTC realizan su labor como supervisores del proceso dando un respaldo técnico, las instalaciones del NAF son buenas para la ejecución del proyecto y que el mismo tiene la promoción adecuada para que se integren en su ejecución los participantes. Es decir, que los objetivos específicos del convenio llegan a cumplirse en cuanto a ejecución.

Sin embargo, es importante también contrastar los resultados con la valoración que realiza el cliente final o beneficiario de este programa.

Tabla 2
Valoración a usuarios

Objetivos del Convenio con estudiantes	Cumplimiento
Infraestructura	86%
Conocimientos en materia tributaria	86%
Supervisión	95%
Eventos de difusión para promoción del NAF	92%
Atención al cliente	96%

Fuente: Compilación estudio (Gallo, 2018), Adaptación Razo, 2019

En función de lo investigado, se puede determinar que la percepción del cliente es más baja que la que posee el estudiante, considerando que se requiere de mayor experticia y desenvolvimiento en el campo profesional. Cabe mencionar que en cuanto a la satisfacción del cliente en atención se mantiene la calificación en un nivel elevado. Sin embargo, se debe especificar que en ambos casos se cumplen los objetivos con los que se desarrolló el convenio, lo que quiere decir que si se realizan aportes significativos a la educación y ciudadanía respectivamente cuando se realizan acuerdos interinstitucionales.

4.4. Toma de decisiones frente a la ejecución del convenio

La ejecución del convenio de acuerdo a los datos presentados se ha cumplido, sin embargo, se

observa indicadores que corregir ya que si se realiza una evaluación de efectividad deberá plantearse otros factores referentes a la calificación y ejecución de resultados. En este caso se ha presentado una evaluación de cumplimiento con los objetivos propuestos inicialmente en el convenio, con lo que se puede decir que es satisfactorio, poniendo en contexto los resultados se establece que el convenio contribuye al mejor desempeño en cuanto a la declaración de tributos como se puede observar en la tabla 3 en función de los usuarios atendidos por caso.

Tabla 3

Concentración de casos atendidos

IVA MENSUAL	SEMESTRAL IVA	IMPUESTO A LA RENTA	TOTAL USUARIOS ATENDIDOS
4693	1455	1006	8715

Fuente: NAF 2018, Adaptación Razo, 2019

Como se puede observar en la tabla 3 en el NAF se atienden varios casos de recaudación tributaria lo que contribuye a reducir la evasión como principio de gestión institucional propuesto por el SRI, es decir que además del cumplimiento del convenio y sus objetivos de capacitación estudiantil se cumplen otras acciones transversales que contribuyen no solo a la población estudiantil en su preparación profesional, si no que se transforma en un soporte técnico para la comunidad que no dispone de recursos para una asesoría privada de declaración de tributos.

5. Discusión

En función del estudio realizado se define varios conceptos y principios, el cumplimiento del convenio parte en la ejecución de los acuerdos previamente pactados, pero se debe especificar que no se define un estándar de calidad donde se pueda evaluar realmente la capacidad de ejecución de los participantes. Cabe recalcar que si el análisis se centra en la finalidad textual del convenio el cumplimiento sería óptimo, y como primera instancia se debería considerar como logros, pero si se quiere dar el segundo paso para el crecimiento y desarrollo se pretendería ampliar el contexto citado

en el documento o implementar una normativa en el cumplimiento orientado más a resultados cuantitativos.

6. Conclusión

El cumplimiento de un convenio interinstitucional viene dado por una serie de elementos, partiendo principalmente de los pactados en la firma y discusión inicial del mismo. Este tipo de documento más allá de ser una formalidad se transforma en un documento de control de ejecución de las partes, es por ello que es de suma importancia destacar el alcance y los beneficiarios del mismo.

Otro de los factores fundamentales detectados es la ambigüedad que puede generarse en este tipo de acuerdos ya que el mero cumplimiento de los objetivos generales no puede ser la totalidad o el fin, por lo que es relevante ir integrando avances o necesidades en función de los requerimientos detectadas por los usuarios a quien se les considerará beneficiarios.

Finalmente, es de gran importancia realizar evaluaciones constantes, ver avances y supervisar todos los procedimientos realizados ya que eso permitirá que el convenio se extienda y logre desarrollarse a la par de los usuarios y de los estudiantes inmersos en este tipo de proyectos,

7. Referencias bibliográficas

- Barragán L. y Camargo, C. (2019) Revista Voces y Silencios. Volumen 11. Número 1. Fortalecimiento de la calidad educativa a partir de los convenios de cooperación interinstitucional: un caso desde la educación artística.
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., de la Cruz, F y Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas. 8(7), 1603-1617.
- Función Legislativa. (2016). Código Tributario.

Quito: Registro Oficial 744, 29-IV-2016).

Cotopaxi, C. d. (13 de Marzo de 2014). Convenio de cooperación interinstitucional entre el servicio de rentas internas y la universidad técnica de Cotopaxi. Convenio de cooperación interinstitucional entre el servicio de rentas internas y la universidad técnica de Cotopaxi. Latacunga, Cotopaxi, Ecuador.

Mancini, I. (2015) <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v18n1/v18n1a04.pdf>. Clasificación y producción de beneficiarios en una política de prevención social del delito

Mezarina, S., Rosales P. (2019) <http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n82/a13n82.pdf> Los acuerdos interinstitucionales en la práctica peruana de derecho internacional

Pita, C. (2007) El intercambio de informaciones tributarias como instrumento de contención de la competencia desleal a nivel internacional. <https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/2/27472/Claudino%20pita%20INTERCAMBIO%20DE%20INFO%20TRIBUTARIA.pdf>.

Quispe, G y Ayaviri (2016) <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/15CA201601.pdf> Medición de la satisfacción del cliente en organizaciones no lucrativas de cooperación al desarrollo

SRI. (s.f.). Núcleos de Apoyo Contable. Ecuador. sri-mantiene-una-recaudacion-alta-los-impuestos. (s.f.). sri-mantiene-una-recaudacion-alta-los-impuestos. Obtenido de sri-mantiene-una-recaudacion-alta-los-impuestos: sri-mantiene-una-recaudacion-alta-los-impuestos

Staruss, A. & Corbin, J. (2014). Bases de la investigación cualitativa (2.ª ed). Editorial Universidad de Antioquia.

Modelo para la gestión del conocimiento aplicado en dos empresas ecuatorianas

*Aguirre, Karla**

<https://orcid.org/0000-0002-9612-3093>

*Cárdenas Y., Rodrigo A.***

<https://orcid.org/0000-0002-3150-9083>

*Chamba M., Edwin A.****

<https://orcid.org/0000-0001-8592-6811>

*Cuasapud P., Diego G.*****

<https://orcid.org/0000-0001-8666-7081>

*Briceño M., Bryan J.******

<https://orcid.org/0000-0002-9428-3341>

**Universidad UISEK, Quito, Ecuador*

*** Instituto Superior Tecnológico Cotopaxi, Latacunga, Ecuador*

****Corporación Eléctrica del Ecuador (CELEC) EP, Quito, Ecuador*

*****TECNOREV, Quito, Ecuador*

******Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador*

E-mail: keaguirre.mba@uisek.edu.ec

Recibido: 23 de diciembre de 2020

Aprobado: 15 de enero 2021

Resumen

Se presenta un modelo para el análisis de la gestión del conocimiento en dos empresas que operan en Ecuador, ARCA Continental y La Tablita del Tártaro, con el objetivo de comprobar la hipótesis planteada, ¿se utilizan tecnologías de información y comunicación para la gestión del conocimiento y desarrollo del potencial humano?. El uso de la tecnología de información y comunicación para la gestión del conocimiento y el desarrollo del potencial humano en las organizaciones, se evalúa utilizando una encuesta como herramienta de recolección de datos, con puntuaciones de 1 a 5, permitiendo medir el nivel de uso de las TIC en las empresas. El modelo seleccionado es el de Gerencia del Conocimiento de Bernal 2011, el cual muestra que el conocimiento es un recurso clave para la toma de decisiones, considerando aspectos generales y particulares de las dos organizaciones, pero que se requiere un mayor impulso del mismo para que estas organizaciones comprometan sus diferentes áreas y departamentos con las tecnologías, la gestión del conocimiento y el desarrollo de las personas, para potenciar la capacidad competitiva. El modelo contribuye a generar una mejor toma de decisiones en los ámbitos estratégico, táctico y operativo de las organizaciones. El modelo propuesto indica que en las empresas seleccionadas, hay tecnologías aplicadas para la gestión del conocimiento, pero no se encuentran potencializadas y en algunos casos existe desconocimiento por parte de todas las personas que conforman las empresas, por lo que el modelo muestra la necesidad de impulsar el uso de las TIC.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, Modelo Bernal, TIC, Potencial humano, Toma de decisiones.

REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA / Vol. 08, Nº 1, 2021 (pág. 27-36)

ISSN 2631-2603 / Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio
Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

Model for the management of knowledge applied in two ecuadorian companies

Abstract

A model is presented for the analysis of knowledge management in two companies that operate in Ecuador, ARCA Continental and La Tablita del Tártaro, in order to verify the hypothesis raised, are information and communication technologies used for knowledge management? and development of human potential?. The use of information and communication technology for the management of knowledge and the development of human potential in organizations is evaluated using a survey as a data collection tool, with scores from 1 to 5, allowing to measure the level of use of ICT in companies. The selected model is the Knowledge Management model of Bernal 2011, which shows that knowledge is a key resource for decision-making, considering general and particular aspects of the two organizations, but that a greater impulse is required for it to These organizations commit their different areas and departments to technologies, knowledge management and the development of people, to enhance competitive capacity. The model contributes to generating better decision-making in the strategic, tactical and operational areas of organizations. The proposed model indicates that in the selected companies, there are technologies applied for knowledge management, but they are not potentiated and in some cases there is ignorance on the part of all the people that make up the companies, so the model shows the need to promote the use of ICT.

Keywords: Knowledge management, Bernal model, TIC, human potential, Decision making.

1. Introducción

La nueva economía, globalización e innovación de tecnologías, son elementos que hacen importantes a la gestión del conocimiento, que permite optimizar la utilización de este recurso, el conocimiento. La economía del conocimiento y la información son paulatinamente más importantes, como recurso y producto, lo que genera que las empresas estén cada vez más preocupadas por la utilización de los mismos, y también por lo que sucede cuando hay gente que abandona la organización, (Canals, Boisot, & Cornella, 2003).

Una definición acertada del conocimiento es una combinación flexible de experiencias relacionadas, de valores, de información contextual y de visión experta que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, y es útil para la acción (Davenport, Prusak, & Wilson, 2003).

Otro concepto importante sobre el conocimiento es considerarlo como una fuente de ventaja competitiva sostenible para la organización (Nonaka & Takeuchi, 2011), es decir es un activo estratégico,

intangible; que otorga ventajas competitivas, siendo su capacidad determinada por la inteligencia sumada de los miembros de la organización, en resumen, su capital intelectual forma la fuente clave para su diferenciación (Fundación, 2007), surge la siguiente cuestión, ¿cómo administrar el conocimiento para agregar valor a las organizaciones?.

Modelos de gestión del conocimiento

Varios autores han estudiado la Gestión del Conocimiento, han propuesto y desarrollado modelos con la finalidad de hacer más lógica y entendible sus ideas, entre ellos se encuentran (Calvo, 2018), (Correa-Díaz, Benjumea-Arias, & Valencia-Arias, 2019), (Vargas & Moreno, 2005), entre otros.

Existen modelos teóricos y empíricos que permiten evaluar la gestión del conocimiento, y de esta manera entender y explicar la función de este concepto desde diversos puntos de vista y en diferentes contextos específicos. (Simanca, Montoya, & Bernal, 2016).

Se ha considerado el modelo de Gerencia del conocimiento de Bernal, (Bernal, 2011), para aplicar y realizar el análisis en las dos empresas, en donde el conocimiento en sus diferentes manifestaciones es el recurso clave para la toma de las decisiones en los ámbitos estratégicos, táctico y operativo de cualquier organización, con el antecedente indicado se ha planteado la siguiente hipótesis: ¿Se utilizan Tecnologías de información y comunicación para la gestión de conocimiento y desarrollo del potencial humano?

El modelo de Bernal, es un modelo integral de la gerencia o administración del conocimiento, usado como recurso estratégico para potenciar la capacidad competitiva de las organizaciones.

Para la aplicación del modelo, es necesario considerar las siguientes variables: Potencial humano, Cultura organizacional, Tecnología de la información y las comunicaciones, Proceso metodológico para la implantación del modelo, Análisis organizacional y pensamiento estratégico, Actividades propias de la gerencia del conocimiento. De lo indicado, el estudio va guiado en conocer como utilizan las variables independientes con sus clientes internos y externos las organizaciones objeto de este estudio.

2. Materiales y métodos

El modelo integral de Administración del conocimiento de Bernal (Figura 1), fue escogido para aplicar en el estudio de uso de tecnologías de información y comunicación en ARCA y la Tablita del Tártaro como medios para transferir y gestionar conocimiento en cada empresa y de esta manera desarrollar el potencial humano. Se ha identificado que las dos empresas cuentan con una estructura organizacional robusta que permite que buenas prácticas de gestión internas se conviertan en una herramienta importante para la construcción de planes estratégicos.

Las variables pueden ser aplicadas en las dos organizaciones.

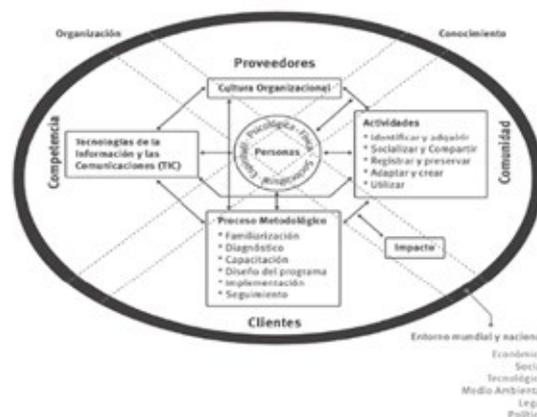


Figura 1. Modelo integral

Fuente: (Bernal, 2011)

El diseño del modelo propuesto se basa en el conocimiento actual de las dos empresas.

Método de muestreo

Con el fin de obtener información de los colaboradores acerca de las organizaciones, se aplicó un modelo de muestreo simple, definiendo la población objetivo, y posterior determinando el tamaño de la muestra se elaboró una encuesta con respuestas puntuadas de 1 a 2 en su gran mayoría y otras de 1 a 3 y de 1 a 5 para su posterior análisis.

Previo a su aplicación, la pre-encuesta fue sometida a consideración de un experto académico, de acuerdo con la metodología propuesta por Cañibano (Cañibano, 1999), que señala la importancia de la medición y gestión de los intangibles, entiéndase como intangible, desde el punto de vista de Eusebi Nomen, (Nomen, E., 2005) como un activo que carece de propiedades físicas, o normativas que limiten cuantitativamente las utilidades percibidas en el citado activo.

Para obtener la muestra se utilizó la calculadora de muestras para proporciones de Netquest, Figura 2.

1250	50
TAMAÑO DEL UNIVERSO	HETEROGENEIDAD %
Número de personas que componen la población a	Es la diversidad del universo. Lo habitual es usar 50%, el peor
5	95
MARGEN DE ERROR %	NIVEL DE CONFIANZA %
Menor margen de error requiere mayor muestra.	Mayor nivel de confianza requiere mayor muestra. Lo habitual es entre 95% y 99%.
295	
MUESTRA	

Figura 2. Muestra para proporciones

Fuente: <https://www.netquest.com/es/encuestas-online-investigacion>

Produciendo un tamaño de muestra de 295, se tomó el 10% del total de la muestra y las encuestas se aplicaron a 30 personas.

La encuesta se elaboró en Google drive e incluye preguntas referentes a las variables que presenta el modelo: edad, género, nivel académico, existencia de tecnologías en cada empresa, capacitación, comunicación, familiarización con el modelo, procesos y estrategias para gestionar conocimiento, entre otras son interrogantes que se formularon.

Posterior a ello, las respuestas se tabularon y se analizaron a través del paquete estadístico SPSS y de esta manera se obtuvo información clara sobre cada incógnita que se formuló para entender la situación actual de las dos organizaciones en cuanto a la gestión del conocimiento en cada una de ellas.

5. ¿En la Empresa el software de capacitación está alineado a mis funciones laborales que desempeño?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	21	70,0	70,0	70,0
SI	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

6. ¿Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	1	3,3	3,3	3,3
SI	13	43,3	43,3	46,7
SI	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

7. ¿Actualmente existe información disponible sobre las funciones o actividades que debo desempeñar en mi puesto (descriptivo de cargo)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	4	13,3	13,3	13,3
SI	26	86,7	86,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura 3. Procesamiento de datos en Software SPSS

Sistema de variables

A partir de la revisión de las variables propuestas por el modelo Bernal, se consideraron las variables independientes y dependientes, Tabla 1.

Tabla 1

Evaluación estudiantil sobre elementos de convenio

VARIABLES INDEPENDIENTES	VARIABLES DEPENDIENTES
Potencial humano	Género, Edad, Nivel académico, Capacitación, Funciones Experiencias,
Cultura Organizacional	Comunicación, Comunicación adecuada
Tecnologías de la información y las comunicaciones	Fuente de conocimiento, Fuente de información digital, Herramientas Procesos,
Proceso metodológico para la implantación del modelo	Familiarización, Impacto Organización, Estrategia
Análisis organizacional y pensamiento estratégico	Instrumentos, Fortalezas y Debilidades, Acción, Entorno.
Actividades propias de la gerencia del conocimiento	Ventaja competitiva, Stakeholders, Identificación, selección y medición, Beneficios, Limitaciones y las dificultades.

3. Resultados

Con los datos de las encuestas, se realizó un análisis correlacional, para determinar el conjunto de componentes o variables que explican la mayor variabilidad de las dimensiones de empleo de gestión del conocimiento empleadas. La correlación es una técnica estadística que indica si dos variables están relacionadas o no, con el fin de relacionarlas de forma directamente proporcional. (Pita Fernández & Pértega Díaz, 1997)

Las variables se renombraron tal que, no exista ningún inconveniente al procesarlos en el programa SPSS, de acuerdo a lo indicado en la Tabla 2.

Se recopiló la información de dos variables para analizar la hipótesis, estas son: Capacitación implementada (CAP14) Vs Existencia de un software o herramienta que permita compartir

información con otros colaboradores en las empresas (HCINFO23).

Tabla 2

Asignación de nombres a variables

VARIABLE	INGRESAR A SPSS
Género G	ENERO11
Edad E	DAD12
Nivel académico	NIVELA13
Capacitación C	AP14
Funciones Laborales	FLABOR15
Aplicación capacitación A	PLICA16
Disponibilidad de Información	DINFO17
Experiencias E	XP18
Comunicación	COM19
Comunicación adecuada C	OMAD20
Fuente de conocimiento F	CONC21
Fuente de información digital	FINFOD22
Herramientas compartir información H	CINFO23
Herramientas H	ERR24
Procesos P	RO25
Familiarización	FAM26
Impacto Organización	IMPORG27
Estrategia E	STRAT28
Instrumentos I	NST29
Fortalezas y Debilidades	FODE30
Acción A	CCION31
Entorno	ENT32
Ventaja competitiva	VENTCO33
Stakeholders S	TAK34
Identificación, selección y medición	IDMS35
Beneficios, limitaciones y las dificultades	BLD36

Al obtener correlaciones positivas, indica que las dos variables se correlacionan en sentido directo. Cuánto más próximo a +1 esté el coeficiente de correlación, más fuerte será esta variación, con esto se procede a describir los resultados de las 2 variables analizadas en la figura 4.

		CAP14	HCINFO23
CAP14	Correlación de Pearson	1	,272
	Sig. (bilateral)		,146
	N	30	30
HCINFO23	Correlación de Pearson	,272	1
	Sig. (bilateral)	,146	
	N	30	30

Figura 4. Correlación obtenida en Software SPSS

De los resultados obtenidos en las encuestas, con las variables indicadas, se observa que el 60 % de los encuestados indican que no existen programas de capacitación, mientras que el 40 % indica que si existen, como resultado se evidencia que no se utiliza apropiadamente las tecnologías de información y comunicación para generar desarrollo con todos los miembros de la organización.

Con la variable (HCINFO23), al analizar las respuestas obtenidas, el 90 % de los colaboradores encuestados conoce de la existencia de Software o herramientas para compartir información, mientras que un 10 % desconoce cómo emplearlas. En la Tabla 3, se indica la tendencia de resultados positivos y negativos.

Respecto al potencial humano en las organizaciones encuestadas se verifica un resultado positivo del 50 % con relación a la hipótesis planteada, los resultados indican mayor promedio de edad en personal masculino y femenino, de 30 y 40 años, con educación de tercer y cuarto nivel.

Tabla 3*Resultados de la encuesta por variable*

VARIABLE	TENDENCIA	
	POSITIVA (+)	NEGATIVA (-)
Potencial humano	50%	50%
Cultura Organizacional	66,70% 3	3,30%
Tecnologías de la información y las comunicaciones	100%	0%
Proceso de Metodología	100%	0%
Análisis organizacional y pensamiento estratégico	100%	0%
Actividades propias de la gerencia del conocimiento	50%	50%

Se observa que no existe programas de capacitación en las empresas o no reciben todos los colaboradores, adicional, las capacitaciones impartidas, son generales y no alineadas a las funciones laborales de cada uno. En la muestra, se observa que 16 personas de 30, creen que la capacitación permite que mejore el desempeño en el trabajo. Finalmente, 26 personas conocen de información disponible en las funciones o actividades que desempeñan, por lo que es necesario implementar o mejorar las tecnologías de información y comunicación para la gestión del conocimiento en las organizaciones estudiadas, con el fin de potenciar el desarrollo humano, y llegar a un nivel que todos los colaboradores conozcan y reciban programas de capacitación, que estos estén alineados a sus funciones laborales. Se observa que tienen manual de funciones, posiblemente esta sea la razón, por la falta de capacitación.

En la variable de Cultura Organizacional, se tiene un resultado positivo del 66,70% a la hipótesis descrita, en un mejor análisis el 66,67% de colaboradores emplean experiencias para la comprensión y creación de nuevo conocimiento, el 73,33 % de la organización conoce que la comunicación es indispensable entre las diferentes áreas, pero el 56,67 %, indica que no es la adecuada

en cada una de ellas, para esto sería necesario emplear tecnologías de información, con el fin de mejorar la comunicación entre los diferentes departamentos (áreas), y reconocer el desarrollo en la gestión del conocimiento.

La variable tecnologías de la información y las comunicaciones obtuvo como resultado positivo del 100 % a la hipótesis planteada, lo que indica que existen fuentes de conocimiento con acceso a libre información a sus colaboradores, adicional, poseen fuentes de información digital, que los colaboradores en su mayoría conocen, existe el 30% de los encuestados, que hacen referencia a que no poseen acceso a esta información, lo que indica falta de capacitación para acceder a la misma. El 90% de encuestados utiliza software o las herramientas proporcionadas por la empresa para compartir información, mientras que el 10%, no conoce la existencia.

Entre los canales de herramientas implementados en porcentaje se encuentran en correo Outlook 53,33%, con respecto a Gestor Documental 13,33%, en Repositorio de Archivos 16,67% y Sitios Compartidos en la Nube 16,67%, donde se observa que emplean correos proporcionados por medios tecnológicos y no corporativos.

De lo revisado se entiende que las organizaciones estudiadas, si emplean tecnología de información y comunicación en la gestión del conocimiento, en la variable tecnológica y de comunicación.

La variable Proceso de metodología comunicaciones obtuvo como resultado positivo el 100 % a la hipótesis planteada, se pudo conocer que el 56,67 % de colaboradores de la organización, conoce de procesos metodológicos en Gestión del conocimiento y el 100% se encuentra interesado en familiarizarse con estos, los existentes o nuevos. El 96,67 % de encuestados creen que la aplicación de procesos metodológicos en gestión del conocimiento generaría impacto en actividades y personas de la organización. Mientras que 100% de la muestra, asume que la gestión del conocimiento es una estrategia competitiva que permita ayudar a la organización en los diferentes

niveles. Este análisis, indica que es necesario utilizar tecnologías de información y comunicación en estas organizaciones con el fin de utilizar metodologías para la implementación del modelo.

La variable Análisis organizacional y pensamiento estratégico obtuvo un resultado positivo del 100% con respecto a la hipótesis planteada, adicional, se observa que el 70% de colaboradores emplean las herramientas como flujo gramas, organigramas entre otros, para la recopilación de información, mientras que 30 % no los utiliza. El 56,67 % de los entrevistados conoce las fortalezas y debilidades de su organización, mientras que el 43,33% desconoce los mismos. El 100% de la muestra indicada considera que es necesario tomar acciones estratégicas para obtener ventajas competitivas y duraderas.

El 76,67% de los encuestados, conoce el entorno en donde se encuentra la empresa y lo que le ha llevado hasta ahí.

Para finalizar, en actividades propias de la gerencia del conocimiento se obtuvo un resultado positivo del 50 % con respecto a la hipótesis, lo que indica falta de tecnología de información y comunicación para la gestión del conocimiento y desarrollo del potencial humano en las organizaciones. El 96,67 % de los colaboradores consideran el conocimiento como componente clave y ventaja competitiva. Así como también el 69,67% de encuestados, hacen mención que el conocimiento como un activo para generar valor y producir riqueza, considerando que la misma debe ser protegida para que sea una ventaja competitiva en la organización. El 60% de los entrevistados, observa que no se realizan procesos de identificación, selección y medición de activos intangibles de forma estructurada en la organización. El 80 % de la muestra, no ha tenido la oportunidad de asistir a la aplicación de talleres en Gerencia del conocimiento, en sus organizaciones.

4. Discusión

Las preguntas que utilizaremos en este análisis han sido verificadas mediante el software SPSS, verificando que su coeficiente de correlación sea un valor positivo dentro del rango esperado.

La encuesta realizada en las dos organizaciones ha permitido identificar el nivel de gestión de conocimiento que existe en cada una de ellas, los datos a pesar de ser de dos empresas diferentes están muy relacionados entre sí, que importante ha sido poder identificar que a pesar de que son organizaciones con posicionamiento importante en la industria; su gestión del conocimiento no ha sido tomada con la debida importancia.

Se puede identificar que en las organizaciones que se ha establecido para el estudio, el personal tomado para la muestra ha identificado que más de la mitad no conoce de algún tipo de software que permita realizar capacitaciones constantes dentro de la organización. Si bien las capacitaciones permiten que los recursos obtengan nuevas capacidades que permitan desempeñar de una manera más eficiente sus actividades, en esta oportunidad no se tiene una idea clara de que dichos recursos tengan una herramienta tecnológica que permita gestionar y traspasar nuevos conocimientos.

Dentro de la investigación se ha encontrado varios documentos que fortalecen nuestra teoría de la importancia de gestionar el conocimiento por medio de capacitaciones dentro de las organizaciones. La organización internacional del trabajo CINTERFOR (1999) Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional), quien hace una referencia importante del aprendizaje y conocimiento dentro de las organizaciones.

Entendido de esta forma, el aprendizaje es el proceso fundamental que lleva del conocimiento a la innovación, ya sea a nivel del individuo, de una organización o de la sociedad. Por lo tanto, el aprendizaje es el proceso por medio del cual el conocimiento crea o fortalece capacidades y habilidades en las personas u organizaciones que se lo apropian, convirtiéndose en factor dinamizador del cambio en la sociedad, en sus instituciones, o en las empresas de un país.

El aprendizaje puede ser visto como un proceso de educación continua, que se desarrolla fuera del plantel educativo. La capacidad de generar procesos de aprendizaje social es el elemento más crítico de

las sociedades del conocimiento.

Otro aspecto relevante que surge en las sociedades contemporáneas, es el de cómo convertir información y conocimiento personal, en conocimiento corporativo útil que incremente la efectividad de las organizaciones, así como su capacidad de respuesta a cambios en su entorno. Esto lleva a lograr una organización con capacidad para identificar las oportunidades que su entorno genera, así como para responder con éxito a los cambios y los desafíos que en él se presentan. Lo anterior genera una capacidad de desarrollo y cambio organizacional, que son igualmente importantes en una empresa, en una universidad, o en un centro de investigaciones o de desarrollo tecnológico.

Un punto importante dentro de los resultados ha sido la comunicación entre las áreas de la organización, si bien el estudio demuestra la existencia de comunicación entre las áreas de acuerdo a la percepción de los usuarios, esta comunicación no la definen como correcta o al menos existe puntos de mejoras que sin duda se pueden implementar. La comunicación entre las áreas es una forma de gestionar el conocimiento entre los equipos de trabajo, si bien estos equipos cuentan con responsabilidades diferentes, objetivos específicos que cumplir, el trabajo en conjunto es la forma en que lograrán como organización alcanzar las metas propuestas, mientras más eficientes sean en la compartición de información, los resultados serán más eficientes.

La información está destinada a resolver determinados problemas. Debe estar disponible públicamente y servir para al desarrollo individual y corporativo. Se encuentra presente en todos los niveles de actividad y en todas las ramas de la economía, la política y la sociedad. Ningún responsable de una organización toma una decisión sin antes consultar una “gran cantidad” de informes. Además, afecta al servicio, al cliente, la calidad de los productos, la rapidez en la toma de decisiones y la efectividad de la organización, todo ello como consecuencia de su carácter efímero y su volatilidad, la información de hoy puede que mañana no lo sea, y lo que para unos es información para otros no tiene

por qué serlo.

Su utilidad está determinada por lo que aporta dentro de estas dos organizaciones, la existencia de material que permita obtener información para la realización de sus actividades sin importar cuales de estas fuesen dentro de la organización es un apoyo constante que hace que nuevos recursos y antiguos tengan una curva de aprendizaje de menor duración mientras ejecutan sus funciones. Si bien hay puntos de mejora y planes de trabajo que se pueden efectuar para lograr que la gestión del conocimiento sea mucho más eficiente.

La información para que sea utilizable y genere ventajas competitivas debe tener tres características básicas: completa, confiable y oportuna. Una información completa debe contar con los elementos necesarios para que la empresa la analice y procese; confiable, debe provenir de una fuente veraz y creíble; oportuna, debe llegar a la organización a tiempo para su empleo. Además, debe utilizarse para establecer relaciones con clientes, colaboradores, distribuidores, realizar procesos en la organización, crear productos/servicios con un alto grado de valor que le proporcionen a la empresa una ventaja competitiva, y es en base a ello que la Gestión de Información (GI) debe llevarse a cabo, con el objetivo de que la información adecuada llegue a la persona indicada en el momento oportuno a través de los medios idóneos, de esta forma la organización estará en condiciones de enfrentar los cambios que se producen en el entorno y con ello adaptarse a los nuevos escenarios.

5. Conclusiones

El modelo propuesto para este estudio y como respuesta a la hipótesis planteada, indica que en ARCA Continental y en La Tablita del Tártaro hay tecnologías aplicadas para gestionar el conocimiento, sin embargo, no se encuentran potencializadas, y en algunas ocasiones las personas desconocen de la existencia de tales tecnologías. Esto puede darse como resultado de una comunicación deficiente entre las diferentes áreas y poco impulso de la gestión del conocimiento en las empresas.

El modelo aplicado muestra que la capacitación en ARCA y en La Tablita del Tártaro, no se realiza mediante el uso de tecnologías, de acuerdo a la encuesta, en donde el 60% de los colaboradores encuestados de las dos empresas, respondieron que no existe un software tecnológico implementado para capacitación. por lo que se debe trabajar fuertemente en la implementación de software que permitan capacitar a las personas y de esta manera potenciar sus competencias.

Como respuesta a la hipótesis planteada, la comunicación es indispensable dentro de una organización para que el conocimiento se gestione y fluya sin contratiempos, sin embargo, para que el conocimiento sea transmitido a todas las áreas, la comunicación entre departamentos debe mejorar en las dos empresas, y el aplicar tecnologías puede mejorar notablemente como canal de comunicación. Es por esto por lo que actualmente las empresas están adoptar modelos organizacionales horizontales y que integren en equipos a personas de diferentes áreas y aprovechar de esta manera el conocimiento de varios departamentos para lograr los objetivos propuestos por la empresa y al mismo tiempo alcanzar el desarrollo del potencial humano, y a su vez que en este proceso se incluya el uso de tecnología que permitirá gestionar el conocimiento de una manera más confiable, ordenada y rápida.

La correlación de Pearson obtenida entre las variables denominadas (CAP14) y (HCINFO23), es un valor de 0.272, lo que indica que los coeficientes de correlación son significativos, es decir mayor a 0, permitiendo un grado de confiabilidad aceptable al estudio realizado.

Como análisis de gestión de conocimiento en las dos empresas de servicio se tomó un modelo teórico que define las tecnologías de información como independiente y el desarrollo del potencial humano como dependiente.

Con respecto a tecnologías de la información y comunicación se consideraron los siguientes elementos facilitadores: Fuente de conocimiento, Fuente de información digital, Herramientas compartir información. Los elementos para

Potencial humano analizados fueron: Género, Edad, Nivel académico, Capacitación, Funciones Laborales, Aplicación capacitación, Disponibilidad de Información.

La principal ventaja del modelo propuesto, fue la medición 6 variables independientes, donde se observó elementos facilitadores y funcionales del proceso. Entre las limitaciones, fue encontrar un déficit en medición y capacitación de gestión del conocimiento entre los miembros de la organización.

Para finalizar, se obtuvo resultados positivos, con el modelo empleado a la hipótesis planteada. Ya que indica que las herramientas tecnológicas dependen en el desarrollo del potencial humano en las organizaciones, por lo que queda comprobado que en las organizaciones se usan tecnologías de información y telecomunicación, pero por otra parte de acuerdo a las encuestas realizadas al personal de ARCA y La Tablita del Tártaro, falta dinamismo para usarlas como potencializador de talento humano.

Tabla 4
Resultados de la encuesta por variable

VARIABLE	RESPUESTA	
FUENTE DE CONOCIMIENTO CON ACCESO LIBRE DE INFORMACIÓN	NO	12
	SI	18
EXISTE DENTRO DE SU EMPRESA FUENTES DE INFORMACIÓN DIGITAL(DOCUMENTOS, VIDEOS, FOTOS, ARCHIVOS)	NO	9
	SI	21
EXISTENCIA DE SOFTWARE O HERRAMIENTA PARA COMPARTIR INFORMACIÓN	NO	3
	SI	27
	CORREO OUTLOOK GESTOR	16
HERRAMIENTAS QUE SE ENCUENTRAN IMPLEMENTADAS EN LA EMPRESA	DOCUMENTAL REPOSITORIO DE ARCHIVOS SITIOS	4
	COMPARTIDOS EN LA NUBE	5
		5

La importancia de la gestión del conocimiento en las organizaciones radica en la facilidad para acceder a la información y datos presentes o históricos que manejan las diferentes empresas con el fin de lograr efectividad en las gestiones.

De lo expuesto es necesario considerar el entorno cambiante de las nuevas tecnologías de información y en oportunidad con los elementos que se acaban de plantear; por esta razón se utiliza tan frecuentemente en las organizaciones el concepto de las sociedades del conocimiento. Así, este modelo se podría definir como la alternativa de gestión que parte del aseguramiento de la experiencia y el conocimiento que adquiere la organización como posibilidad de desarrollo, en otras palabras, busca aprovechar el conocimiento, el talento y la experiencia colectiva e histórica.

6. Referencias bibliográficas

- Bernal, César. (2011). Modelo de gerencia del conocimiento: visión integral. Cuadernos de Administración, 27(46), 55-66.
- Burch, J., & Strater, F. (1974). Information Systems: Theory and Practice: Hamilton Publishing Company. Kotler, P.
- Calvo, O. (Junio de 2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas., 19(1), 140-163.
- Canals, A., Boisot, M., & Cornella, A. (2003). Gestión del conocimiento: Gestión 2000.
- Cañibano, L., García-Ayuso, M., Sánchez, P., Chaminade, C., Olea, M., & Escobar, C. (1999). Medición de Intangibles. Discusión de los Indicadores seleccionados. Estudio de un caso español. Paper presented at the Comunicación presentada al X Congreso de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, Zaragoza.
- Correa-Díaz, A., Benjumea-Arias, M., & Valencia-Arias, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. Revista Electrónica Educare, 23(2), 1-27. doi:10.15359/ree.23-2.1
- Davenport, T. H., Prusak, L., & Wilson, H. J. (2003). Who's bringing you hot ideas (and how are you responding)? Harvard Business Review, 81(2), 58-65.
- Nomen, Eusebi, (2005). El valor razonable de los activos intangibles el efecto mariposa de la segunda deslocalización. Ediciones Deusto
- Fundación, B.-I. (2007). El impacto de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el crecimiento económico español: Fundación BBVA.
- Moya, E. R. E., Oleas, M. M. E. E., Funes, L. A., Moyano, M. P., & Arguello, M. P. (2016). Modelo de gestión del conocimiento para medianas y pequeñas empresas manufactureras de prendas de vestir de la provincia de Chimborazo Ecuador.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2011). The wise leader. Harvard Business Review, 89(5), 58-67, 146.
- Pita Fernández, S., & Pértega Díaz, S. (1997). Relación entre variables cuantitativas. Cad Aten Primaria, 4, 141-144.
- Simanca, M. M., Montoya, L. A., & Bernal, C. A. (2016). Gestión del Conocimiento en Cadenas Productivas: El Caso de la Cadena Láctea en Colombia. Información tecnológica, 27(3), 93-106
- Vargas, A., & Moreno, M. (2005). La gestión del conocimiento en las organizaciones. Tourism & Management Studies(1), 139-151.

Tendencias teóricas emergentes del desarrollo organizacional

*Fabara, Xavier**

<https://orcid.org/0000-0001-8299-1036>

**Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Sangolquí, Ecuador*

E-mail: xhfabara@espe.edu.ec

Recibido: 5 de enero de 2021

Aprobado: 20 de enero de 2021

Resumen

Los sistemas organizacionales han evolucionado a la par de los procesos sociales, organizaciones que son el cimiento de toda sociedad, agrupaciones que deliberadamente realizan las personas para el logro de algún propósito en específico. En tal sentido es importante revisar y evaluar la perspectiva teórica sobre las organizaciones fruto de las interrelaciones sociales, sus enfoques para comprender el comportamiento de sus estructuras, el ámbito de acción su pensamiento así como sus restricciones; por tal motivo el objetivo del presente trabajo es realizar una investigación descriptiva – documental en base a la revisión de importantes aportes sobre los modelos de los Estudios Organizacionales que se abordaran desde la perspectiva de los ambientes donde se desenvuelven como el modelo de ecología de poblaciones, el modelo de dependencia de recursos, así como también modelos de acción organizacional, con énfasis en la dirección hacia objetivos como el modelo de la contingencia racional y el modelo de costos de las transacciones, y por último la perspectiva sobre los actores organizacionales a través de sus valores canalizando el modelo institucional de las organizaciones, a través de una metodología de abordaje que se fundamenta en la Desconstrucción y Reconstrucción teórica por Van Dijk; para establecer una mejor cosmovisión de la investigación a ser estudiada y determinar en sus conclusiones las proyecciones y tendencias del desarrollo organizacional basadas en un sistema cambiante más abiertos y flexibles acordes a los avances tecnológicos y competitivos del mercado.

Palabras clave: Organización, Tendencias, Modelos Organizacionales, Administración

Emerging theoretical trends of organizational development

Abstract

Organizational systems have evolved along with social processes, organizations that are the foundation of every society, groups that people deliberately create to achieve a specific purpose. In this sense, it is important to review and evaluate the theoretical perspective on organizations as a result of social interrelations, their approaches to understanding the behavior of their structures, the scope of action, their thinking, as well as their restrictions; For this reason, the objective of this work is to carry out a descriptive-documentary research based on the review of important contributions on the models of Organizational Studies that will be approached from the perspective of the environments where they develop as the model of population ecology, the resource dependency model, as well as organizational action models, with emphasis on the direction towards objectives such as the rational contingency model and the transaction costs model, and finally the perspective on the organizational actors through its values channeling the institutional model of the organizations, through an approach methodology that is based on the theoretical Deconstruction and Reconstruction by Van Dijk; to establish a better worldview of the research to be studied and determine in its conclusions the projections and trends of organizational development based on a more open and flexible changing system according to the technological and competitive advances of the market.

Keywords: Organization, Trends, Organizational Models, Administration

1. Introducción

Existen muchas definiciones de tendencias, toda tendencia es un conjunto de señales de cambio que apunta hacia cierta dirección. Es un patrón de significado, creado por indicios y pistas de cierto cambio. Las tendencias, aunque novedosas, tienen ya cierto peso de evidencia histórico. En este caso se encuentran tendencias de estudios organizacionales.

los Estudios Organizacionales se cita: “serie de conversaciones, en particular aquellas de los investigadores del fenómeno organizacional, quienes ayudan a definir las organizaciones a través de términos derivados de paradigmas, métodos y suposiciones, ellos mismos derivados de anteriores conversaciones” (Clegg y Hardy, 1996, p.3). Los estudios organizacionales tienen su ámbito de análisis a las organizaciones, el análisis de diversos fenómenos sociales, culturales, políticos, económicos, etc.

2. Metodología

El trabajo se realizó en base a una revisión bibliográfica y documental sobre las fuentes de

datos digitales, utilizando el análisis de artículos científicos los cuales se procedieron a seleccionar de acuerdo a la utilidad para la investigación, se ordenaron por temática y se realizó un análisis de contenidos; buscando las ideas expresadas en cada uno de los documentos.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que los documentos son muy variados, teniendo que recurrir a todos aquellos que demande nuestro problema, sin más limitaciones que su pertinencia y su posibilidad de acceso (Marín Ibáñez, 1985).

Además, se incorporó la metodología de abordaje que se fundamenta en la Desconstrucción y Reconstrucción teórica por Van Dijk. Para poder establecer una mejor cosmovisión de la investigación a ser estudiada, la misma esta contempla dos fases:

1. La desconstrucción. -El proceso de inferencia se genera fragmentando el discurso en sus microestructuras locales, las cuales se constituyen según van Dijk (1991) a partir de “la estructura de oraciones y las relaciones de conexión y coherencia entre ellas” (p.45),

2. La reconstrucción discursiva. -En este punto se destaca la descripción y citas textuales de las microestructuras o subcategorías abordadas desde el método.

Revisión de Literatura. Contexto y Antecedentes

La organización, considerada como una agrupación deliberada de personas para el logro de algún propósito en específico se ha manifestado desde los albores de la humanidad, existen muchos tipos de organizaciones de carácter social, deportivo, políticos, etc.; pero en nuestro ámbito de trabajo se realizará un análisis organizacional, en tal virtud se considera como soporte en primera instancia las teorías organizacionales que sustenten la presente investigación. Como lo indica Neil Fligstein (1985) quien observa

...cada escuela de pensamiento ha tendido a concebir su teoría como una explicación causal total de los fenómenos organizacionales. Este hecho sugiere que una de las tareas centrales en teoría organizacional es la de reorientar el área de una manera tal que veamos las teorías competidoras como contribuyentes al entendimiento de los fenómenos organizacionales. (p. 377)

Es por esta razón que Pfeffer (1982) presenta un análisis de las distinciones de las diferentes escuelas del pensamiento el cual categoriza en teorías que versan sobre las acciones de individuos, coaliciones o sub-unidades organizacionales, fundamentados en premisas sobre las perspectivas que se adopten.

Un análisis orientado a un modelo de ecología de poblaciones y de dependencia de recursos; y en otro extremo modelos de acción organizacional basados en acciones intencionales y racionales, con énfasis en la dirección hacia objetivos bajo modelos de la contingencia racional y el modelo de costos de las transacciones, y por último la perspectiva sobre los actores organizacionales a través de sus valores creando un enfoque institucional de las organizaciones.

El modelo de la ecología de poblaciones

Este enfoque según Aldrich y Pfeffer (1976) propone que los factores ambientales seleccionan aquellas características organizacionales que mejor se adaptan al ambiente. El modelo de la ecología de las poblaciones también conocido como el enfoque de la selección natural se interesa primariamente en el cambio o la transformación organizacional, que no necesariamente sea un cambio a una mejor o más compleja organización sino la dirección del cambio sea hacia una mejor adaptación al ambiente.

El modelo de la ecología de las poblaciones según Aldrich y Pfeffer (1976) tiene tres estadios. El primero es aquel donde ocurre las variaciones en las formas organizacionales, las mismas que pueden o no ser planificadas, una vez que las variaciones han tenido lugar ocurre la selección. El segundo estadio, aquí una analogía de la evolución orgánica en la cual las mutaciones tiene éxito o no, dando una selección natural de aquellas que más se adecuen al ambiente.

El último estadio es el de la retención, es decir las formas organizacionales que son seleccionadas se preservan, duplican o se reproducen. Un ejemplo de esto serían las escuelas de negocios donde luego de plasmar las experiencias de organizaciones exitosas, estas sirven para la enseñanza y capacitación para nuevos gerentes

A este enfoque se han presentado ciertas observaciones, es así que: Freeman y Hannan (1989) son de la opinión de que el enfoque de la ecología se ajusta bien a la concepción de las organizaciones como sistemas complejos de limitada flexibilidad, pero Young argumenta que el enfoque puede ser apropiado solo para un rango restringido de fenómenos organizacionales.

El modelo de ecología de poblaciones tiende a prestar una imagen del ambiente en la que éste es desprovisto de actores humanos y es más bien una condición insensitiva, desinteresada en la que las organizaciones deben operar. Perrow (1979) ha observado también que el modelo elimina las variables en términos de poder, conflicto, desorden y clase social del análisis de los procesos sociales.

Carroll (1984) ha ofrecido un útil conjunto de distinciones entre niveles de análisis. El asevera que el nivel organizacional puede ser utilizado en términos de proceso cíclicos de vida en las organizaciones. Al nivel de la ecología de las poblaciones se puede rastrear el crecimiento y declive de poblaciones enteras de organizaciones.

El modelo de la dependencia de recursos

La premisa básica del modelo de dependencia de recursos según Hasenfeld (1972) y Jacobs (1974) es, las decisiones son tomadas dentro de las organizaciones, las acciones son tomadas dentro del contexto político interno de las organizaciones, es decir en vez de ser receptoras pasivas de las fuerzas ambientales como se citaba en el anterior modelo, estas encaran a las condiciones ambientales en pro de sus planificaciones; si bien es cierto ninguna organización puede generar todos los recursos que necesita, tampoco puede realizar todas las actividades que se requiere para ser autosuficiente., y sí se considera que existirán barreras que impedirán la movilización de estas organizaciones.

El modelo de dependencia por lo tanto se encarga de encarar un conjunto de posibles alternativas al tratar con su ambiente, “administrar sus ambientes lo mismo que sus organizaciones y la primera actividad puede ser tan importante e incluso más importante que la segunda” (Aldrich y Pfeffer, 1976, p.83). Lo que involucra que las decisiones son adoptadas de entre un conjunto de alternativas basada en la estrategia que la organización empleará intentando ser activa para influenciar en sus ambientes, ignorando los objetivos sino su actuar.

Aldrich y Pfeffer (1976), sobre la base de la obra de Child (1972) explica que existen tres formas en las cuales las opciones estratégicas operan en relación con el ambiente:

Primero, es la autonomía de quienes toman las decisiones, son los encargados de establecer que pautas se seguirán para el posicionamiento de un segmento u otro, así como de permanecer en él o no.

Segundo, es aquella que en base a las decisiones

tomadas se establecerán opciones estratégicas acerca del ambiente, es decir manipular al ambiente en sí, estas pueden crear demanda para sus productos, regularla legal o ilegalmente la competencia y confabular las tarifas y los precios si fuere necesario.

Tercero, es la fundamentada en la toma de decisiones estratégicas a través de la percepción y evaluación que tengan cada uno de los agentes decidores, es decir cada persona puede tener una lectura diferente sobre la realidad y por ende tomar decisiones acordes a su perspectiva.

Para finalizar es necesario recalcar que este modelo podrá verse enfocado en tácticas de como operar sus decisiones estratégicas y uno de los mecanismos más propicios para demostrar esto es la burocratización, entendiéndose aquella organización que se basa en los sistemas de archivo y documentación como precedentes para el presente organizacional, fundamentado en la especialización de roles, la estandarización, la descripción de puestos y por ultimo su estructura jerárquica que conduce a la forma más eficiente de la administración en virtud a la integración de los lazos interorganizacionales que actúa bajo la autoridad que es ejercida y no discute cada decisión.

El modelo racional de la contingencia

El modelo racional de la contingencia es un enfoque basado en los objetivos, que se enfocan en las razones por las cuales actúan y como lo hacen, alejándose de suposiciones acerca de la racionalidad o de un punto de vista simplista, al contrario, las organizaciones tienen múltiples y conflictivos objetivos.

La importancia de los objetivos según Simón (1964) argumenta que la idea de objetivos organizacionales es una reificación o un ejemplo de “tratar la organización como una entidad supraindividual con una conducta y existencia independiente de la conducta de sus miembros” (p.2).

El modelo racional de la contingencia como una forma de combinar los factores de las perspectivas

de los diversos objetivos, conflictos y restricciones ambientales, basados en la teoría de las contingencias que de acuerdo a Scott (1981) “la manera óptima de organizar depende de la naturaleza del ambiente al cual debe relacionarse la organización” (p.114).

Este modelo según Katz y Kahn (1978) sugieren que la idea de una manera óptima de organizar para un ambiente particular ignora consideraciones políticas tales como demandas de negociación colectiva por un salario mínimo o por un acuerdo sindical. Es decir que la eficiencia muchas veces puede ser el resultado de medidas no necesariamente lo más justas.

El giro marxista ha adoptados esta postura en perspectiva diferente acerca del enfoque racional y por ende de la contingencia racional de las organizaciones. Pfeffer (1982)

El análisis marxista combina el determinismo ambiental con la opción estratégica racional. Después de todo Marx argumento que la evolución de los sistemas económicos era inevitable y, en su análisis de las fuerzas sociales, concibió la presencia de ciertas tendencias históricas inexorables... Los análisis marxistas relevantes al entendimiento de las organizaciones han procedido desde la premisa de la acción estratégica racional, consciente adoptada por la clase de los capitalistas y por las organizaciones controladas por esta clase. (p.163)

Goldman (1980)

La posición marxista concibe un alto grado de consciencia e intencionalidad gerencial casi omnipotente no solo en las decisiones técnicas sino también en términos de programas ostensiblemente benignos tales como la acción benefactora de principios del siglo XX o de los experimentos de democratización de los 60' (p.12)

Con lo expuesto es útil considerar dos asuntos organizacionales importantes como lo describe Pfeffer: el primero es del control de los

trabajadores y las relaciones, y el segundo se dirige a las relaciones interorganizacionales basada en la “racionalidad de clase” Useen (1979) existe cuando las elites buscan mejorar y proteger su posición a través de su participación activa en el gobierno de las organizaciones.

El modelo racional de la contingencia no necesariamente asume que la racionalidad tenga que ser alcanzada, así como sus objetivos pueden ser alcanzados o no y el ambiente donde se desenvuelve ser o no confrontado; en virtud que las organizaciones, que dan paso a la transformación de propiedades, relaciones y acciones humanas; en propiedades, relaciones y acciones de cosas producidas por el hombre; objetos que se han vuelto independientes creando, como afirma Theodor Adorno que la sociedad y la conciencia han sido completamente cosificadas a través de este modelo las prácticas y las relaciones humanas llegan a ser vistos como objetos externos.

El modelo de los costos de las transacciones

El modelo de los costos de las transacciones surge del campo de la economía, Oliver Williamson (1985) sugiere que este modelo trata de explicar la existencia y operación de las organizaciones particularmente las del sector privado. Teniendo como punto de partida el del intercambio o transacción de bienes y servicios, asumiendo que los individuos actúan en beneficio de sus intereses particulares y en un mercado libre.

Scott (1987)

En este modelo las variaciones en estructura organizacional fueron completamente irrelevantes. En contraste, la perspectiva de los costos de las transacciones asume que lo que es crítico no es la producción sino el intercambio de bienes y servicios, y enfatiza la importancia de las estructuras que gobiernan estos intercambios. (p.149)

Granovetter (1985)

El critica la perspectiva de los mercados y

las jerarquías sobre la base de su concepción de que las transacciones económicas están en realidad inmersas en relaciones sociales. Desarrolla la posición de que en las sociedades modernas las transacciones económicas están ligadas a la confianza la cual, a su vez, está ligada a las relaciones sociales antes que a las relaciones económicas. (p.397)

Para concluir, este modelo se fundamenta en la ley de un libre mercado donde el objetivo primordial es la compra venta de productos y las estructuras se sujetarán a las exigencias de estas premisas, por lo tanto, puede ser empleado en combinación con cualquiera de los anteriores modelos en especial si se busca aportar al conocimiento sobre el origen de las organizaciones.

El modelo institucional

El modelo institucional emerge para contribuir al entendimiento de fenómenos organizacionales, el mismo que trata de explicar porque las organizaciones acogen determinadas formas, es por eso que DiMaggio y Powell (1983) arguyen que el “isomorfismo institucional” es hoy en día la razón dominante por la cual dichas organizaciones asumen las formas que tienen. Hay que tomar en cuenta también que la mayoría de organizaciones con este tipo de modelo son no lucrativas, y su análisis se basa en la suposición de que las organizaciones existen en campos formados por otras organizaciones que le son similares.

El concepto de campo organizacional nos referimos a aquellas organizaciones que, en el agregado, constituyen un área reconocida de la vida institucional: suplidores de claves, consumidores de recursos y productos, agencias regulatorias y otras organizaciones que producen servicios y productos similares. La virtud de esta unidad de análisis radica en que dirige nuestra atención no simplemente hacia las firmas competidoras o a redes interorganizacionales, sino hacia la totalidad de actores relevantes. (DiMaggio y Powell 1983, p.148)

Por lo que se entiende que las organizaciones cada vez son más homogéneas dentro de los campos, pero con sus respectivos isomorfismos que según DiMaggio y Powell pueden explicarse por tres razones: la primera por las fuerzas coercitivas del ambiente así por ejemplo las regulaciones estatales, la cultura etc., la segunda son las incertidumbres que tiene que encarar las organizaciones. Y la tercera razón del isomorfismo es por las presiones normativas que se originan en la progresiva profesionalización de la fuerza laboral y en especial de los gerentes. Que a medida que se capacitan irán tomando decisiones homogéneas.

Es decir que “el diseño organizacional no como un proceso racional sino más bien como uno debido a presiones tanto externas como internas que, con el tiempo llevan a las organizaciones en un campo a parecerse unas a otras”. (Hall 1990, p.399).

Para concluir, este modelo los autores citan cuatro problemas que pueden tener serias consecuencias para la teoría institucional:

Primero. Un razonamiento tautológico potencial, es decir un razonamiento circular en el cual las variables son definidas cada una en términos de las demás haciendo difícil establecer las causas y los efectos

Segundo. La teoría no ha prestado casi atención alguna a la tarea de definir qué es lo que se encuentra institucionalizado y que no, ya que no todo lo que es llamado institucional esta institucionalizado.

Tercero. Es esencialmente ontológico; en razón que ciertamente se desarrollan mitos organizacionales individuales y colectivos acerca de los significados de esas realidades.

Finalmente es sobre la extensión, constituyéndose esta tendencia a la aplicación en una gran variedad de situaciones y organizaciones, DiMaggio y Powell (1983) fueron cuidadosos al hipotetizar que los efectos institucionales eran más probables en situaciones caracterizadas por una tecnología indeterminada y objetivos ambiguos.

3. Hallazgos

A continuación, se presenta una sintetización de los modelos organizacionales analizados, conforme a la tabla N° 1, la cual explica su enfoque, el concepto, las características y observaciones en cada uno de los mencionados modelos. En base a los planteamientos de los siguientes autores: Pfeffer (1982), Aldrich y Pfeffer (1976), Freeman y Hannan (1989), Perrow (1979), Hasenfeld (1972), Jacobs (1974), Child (1972), Simón (1964), Scott (1981), Katz y Kahn (1978), Goldman (1980), Useen (1979), Williamsom (1985), Granovetter (1985), DiMaggio y Powell (1983), Hall 1990.

Tabla 1

Articulación de los Modelos de las Tendencias de Estudios Organizacionales.

MODELOS	EL MODELO DE LA ECOLOGÍA DE POBLACIONES	EL MODELO DE LA DEPENDENCIA DE RECURSOS	EL MODELO RACIONAL DE LA CONTINGENCIA.	EL MODELO DE LOS COSTOS DE LAS TRANSACCIONES	EL MODELO INSTITUCIONAL
ENFOQUES	enfoque de la selección natural	Enfoque de la burocratización	basado en los objetivos	enfoque del campo de la economía	enfoque del isomorfismo institucional
CONCEPTO	los factores ambientales seleccionan aquellas características organizacionales que mejor se adaptan al ambiente	las decisiones son tomadas dentro de las organizaciones, de acuerdo al contexto político interno de las organizaciones	explica las razones por las cuales actúan y como lo hacen las organizaciones	se fundamenta en el intercambio o transacción de bienes y servicios,	explicar porque las organizaciones acogen determinadas formas
CARACTERÍSTICAS	variaciones en las formas organizacionales	autonomía de quienes toman las decisiones	la organización como una entidad supraindividual con una conducta y existencia independiente de la conducta de sus miembros	explica la existencia y operación de las organizaciones particularmente las del sector privado	las organizaciones cada vez son más homogéneas dentro de los campos
	analogía de la evolución orgánica	las decisiones tomadas se establecerán opciones estratégicas acerca de cómo actuar en el ambiente	La posición marxista concibe un alto grado de consciencia e intencionalidad gerencial casi omnipotente no solo en las decisiones técnicas sino también en términos de programas	asume que lo que es crítico no es la producción sino el intercambio de bienes y servicios, y enfatiza la importancia de las estructuras que gobiernan estos intercambios	el diseño organizacional no como un proceso racional, Sino como un proceso adaptativo de presiones externas e internas que conllevan a un campo a parecerse unas a otras
	organizaciones que son seleccionadas se preservan, duplican o se reproducen	la toma de decisiones estratégicas a través de la percepción y evaluación que tengan cada uno de los agentes decisores		las sociedades modernas las transacciones económicas están ligadas a la confianza la cual, a su vez, está ligada a las relaciones sociales antes que a las relaciones económicas	Razonamiento tautológico potencial; La teoría no ha definido la institucionalidad; Es esencialmente ontológico y objetivos ambiguos.
OBSERVACIONES	condición insensitiva, desinteresada en la que las organizaciones deben operar	fundamentado en la especialización de roles, la estandarización, la descripción de puestos y por ultimo su estructura jerárquica	las elites buscan mejorar y proteger su posición a través de su participación activa en el gobierno de las organizaciones	Los individuos actúan en beneficio de sus intereses particulares y en un mercado libre.	fuerzas coercitivas del ambiente, las incertidumbres que tiene que encarar las organizaciones y la progresiva profesionalización de la fuerza laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de la literatura.

Es necesario agregar que el estudio de los diferentes modelos organizacionales gira alrededor del porque las organizaciones actúan de una manera determinada, éste análisis podría concebirse como un problema de investigación, al tratar de comprender la realidad organizacional en sus múltiples facetas.

Las mismas que siempre van a estar íntimamente ligadas a los modelos, proceso y técnicas administrativas, por eso es importante aportar a este análisis, y que sirva como punto de partida para futuras investigaciones el gran aporte que realiza Ramírez

Martínez, Vargas Larios y De la Rosa (2011). Donde se establece los conocimientos generados de su investigación en función de la combinación de estos dos elementos del conocimiento: La administración y los estudios organizacionales, que lo resume en la tabla N° 2.

De igual manera, el análisis cronológico que se establece en la figura N°1 con respecto a la evolución de la teoría de la organización y los estudios organizacionales como un sustento teórico de la administración.

Tabla 2

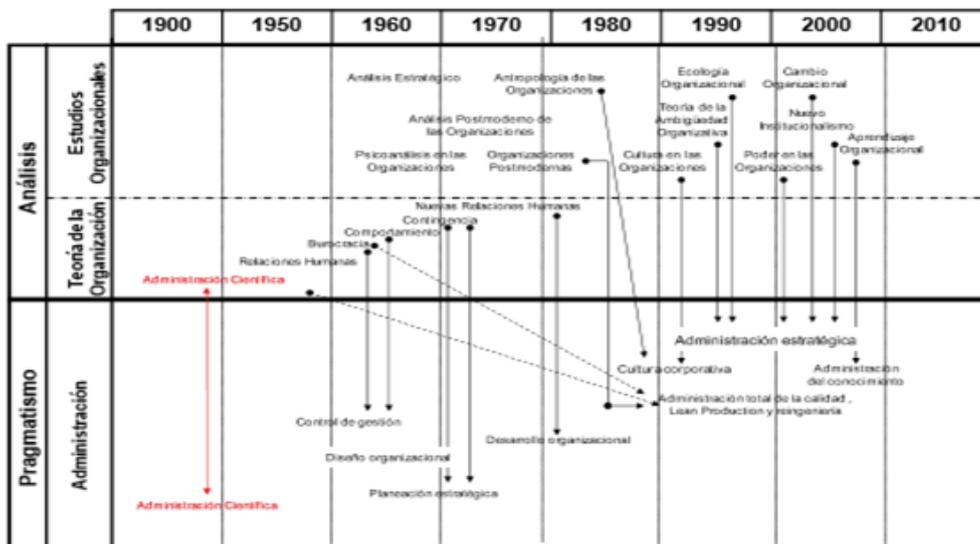
Conocimientos generados por los Estudios Organizacionales y la Administración.

Líneas de investigación y/o escuelas de los Estudios Organizacionales	Modelos, procesos y técnicas administrativas comprendidas en la Administración
Cultura en y alrededor de las organizaciones P	proceso Administrativo
Identidad organizacional P	planeación estratégica
Poder en y alrededor de las organizaciones D	diseño organizacional
Análisis Estratégico	Desarrollo organizacional
Ambigüedad e incertidumbre en las organizaciones C	control de gestión
Nuevo Institucionalismo (económico, sociológico y político)	Administración de funciones (recursos humanos, mercadotecnia, finanzas, producción)
Ecología Organizacional A	administración por objetivos
Aprendizaje y conocimiento en las organizaciones A	administración estratégica y administración del conocimiento
Psicoanálisis en las organizaciones T	tecnologías de la información
Líneas de investigación y/o escuelas de los Estudios Organizacionales	Modelos, procesos y técnicas administrativas comprendidas en la Administración
Antropología de las organizaciones A	administración total de la calidad
Análisis postmoderno de las organizaciones C	cultura corporativa
Organizaciones Postmodernas	Lean Production y reingeniería
Transferencia de modelos organizacionales B	benchmarking
Cambio organizacional E	empowerment, técnicas de negociación y coaching

Fuente: Ramírez, Martínez, Vargas (2007).

Tabla 3

Conocimientos generados por los Estudios Organizacionales y la Administración.



Fuente: Ramírez, Martínez, Vargas con base en De la Rosa, Lozano y López (2007).

De este análisis se puede colegir que como factor primordial de entre otros muchos factores, serán las tendencias de las estructuras organizacionales que cada vez serán más acordes al medio y a los objetivos que éstas persigan, siendo las tecnologías un factor muy importante para esa transformación de sistemas más abiertos y estructuras más planas y flexibles adaptables a su ambiente tanto como el micro entorno como el macro entorno que cada una de estas organizaciones se desenvuelva.

2. Conclusiones

Una organización, se considera a una agrupación deliberada de personas, para el logro de algún propósito en específico; las cuales se ha manifestado desde los albores de la humanidad, existen muchos tipos de organizaciones de carácter social, deportivo, políticos, etc.

El análisis organizacional, se enfoca a las interrelaciones que existen en la administración de una organización sea esta de carácter con fines de lucro o sin fines de lucro, las cuales consideran como soporte a las diferentes teorías organizacionales que sustenten su desarrollo.

Las revisiones teóricas indican un cambio de las tendencias del desarrollo organizacional, si

consideramos a las organizaciones como un sistema vivo, este seguirá evolucionando tanto por factores o fuerzas internas, como externas; cada uno de los modelos describe varios puntos de vista de ese, su accionar; y el objetivo de este trabajo no es determinar cuál tenga o no mayor probabilidad de éxito o fracaso, cada una de ellas tiene su ámbito y su desempeño acorde a las realidades que se le han presentado.

Lo que sí se puede apreciar es que la mayoría de organizaciones se encuentran un mismo ambiente general, influencias especialmente por los avances tecnológicas y los niveles competitivos del mercado, que los conduce a ciertas tendencias, las mismas que indican que a futuro probablemente se consoliden estructuras de sistemas abiertos y más flexibles, más planas, virtuales y en red, todo pretendiendo llegar a ser organizaciones más eficientes, espontaneas, desestandarizadas, e innovadoras.

3. Referencias bibliográficas

- Armenteros Acosta, M. D. C., Guerrero Ramos, L., Noyola del Rio, F. G., & Molina Morejón, V. M. (2012). Cultura Organizacional Y Organización Que Aprende Un Análisis Desde La Perspectiva De La Innovación Organizacional (Culture and the Learning Organization: An Analysis from Innovation Perspective). Revista internacional

- administración & finanzas, 5(1), 33-51.
- Bustamante Bustamante, C. A. (2019). Prácticas de gestión humana en una PYME del sector de servicios (Doctoral dissertation, Especialización en psicología organizacional).
- Cabañas, M. A. (Ed.). (2019). Tendencias organizacionales y contables contemporáneas. U. Externado de Colombia.
- Escobar Trujillo, M. A., Jaramillo Pérez, Y. M., & Mejía Muñoz, J. (2019). Juntos somos escuela. Aportes al mejoramiento de las relaciones laborales y académicas de la comunidad universitaria de la Escuela de Microbiología.
- Espinoza, L. I. V. (1997). Consideraciones Epistemológicas de la Teoría Sociológica y de la Organizacional. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, (7), 62-71.
- Estrada, F. (2008). Economía y racionalidad de las organizaciones. Los aportes de Herbert A. Simon. *Revista de Estudios Sociales*, (31), 84-103.
- Gallego, F. E. (2007). Herbert A. Simon y la economía organizacional. *Cuadernos de Economía*, 26(46).
- Hall, R. H. (1990). Desarrollos recientes en teoría organizacional: una revisión. *Ciencia y sociedad*.
- Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51-59.
- Pérez, A. M. S. (2016). Aproximación teórica a la evolución, teorías, enfoques y características que han sustentado el desarrollo de las organizaciones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(4), 4.
- Pérez, A. M. S. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*, 17(1), 3-8.
- Rincón, D., & Romero, M. G. (2002). Tendencias organizacionales de las empresas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 7(19), 355-374.
- Román-Calderón, J. P., Krikorian, A., Ruiz, C. F., & Gaviria, A. B. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 154-161.
- Salas-Arbeláez, L., Solarte, M. G., & Vargas, G. M. (2017). Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las pymes de Cali. *Suma de Negocios*, 8(18), 88-95.
- Segredo Pérez, A. M. (2016). Aproximación teórica a la evolución, teorías, enfoques y características que han sustentado el desarrollo de las organizaciones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42, 585-595.
- Terán Rosero, A. C. (2011). El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 27(46), 9-21.
- Vargas, M. D. L. E. G., Sampieri, R. H., Álvarez, B. E. V., & Vargas, M. H. C. (2012). Diagnóstico de la cultura organizacional en universidades tecnológicas bajo el Modelo de Valores en Competencia. *Estudios*, 2, 9-29.
- Zamboni, L., & Gorgone, H. R. (2003). Propuestas innovadoras en la gestión académica.

Costos de la atención médica en el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador atribuibles al consumo de alcohol del personal militar en servicio activo, pasivo, dependientes y derechohabientes

Cueva Jiménez, María Gabriela*

https://orcid.org/0000-0002-3835-0431

Moreira Meza, José William**

https://orcid.org/0000-0002-7293-0341

Molina Cobo, Hilda Lorena**

https://orcid.org/0000-0003-3644-2479

Alemán Vera, Cristian Fernando**

https://orcid.org/0000-0003-3966-5782

Mendoza Toledo, Corina Janeth**

https://orcid.org/0000-0001-7552-9599

Zurita Ávila, Eduardo Javier**

https://orcid.org/0000-0001-5180-3901

****Universidad Camilo José Cela, Madrid, España***

***** Academia de Guerra Aérea de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, Quito, Ecuador***

E-mail: gabrielacueva@msn.com

Recibido: 8 de enero de 2021

Aprobado: 22 de enero de 2021

Resumen

El consumo de alcohol es un problema de salud a nivel mundial, que ocasiona múltiples enfermedades prevenibles, trastornos mentales, y representa un gran impacto social; el objetivo del presente artículo es determinar mediante un estudio retrospectivo, de los últimos cinco años, los egresos económicos del Instituto de Seguridad Social de Fuerzas Armadas de Ecuador (ISSFA) atribuibles a enfermedades ocasionadas por el consumo del alcohol, así como la incidencia en el género y grupo etario en el personal militar en servicio activo, pasivo, dependientes y derechohabientes. Para el efecto, los costos de la atención médica se estimaron desde la perspectiva de la seguridad social, siendo la forma de evaluación la metodología del costeo de enfermedad; se realizó el análisis de 46 enfermedades de la Clasificación Internacional de Enfermedades No. 10 (CIE 10) con una muestra de pacientes de 378 del total de las atenciones en los años 2015 al 2020. Para cada enfermedad se consideraron costos promedio por paciente y costos totales de enfermedad, el resultado determinado luego de aplicar los costos atribuibles al consumo de alcohol corresponde que el ISSFA desembolsa un valor de \$3'723,623.63 dentro de este periodo, lo cual equivale a 13.9% del gasto total; en consecuencia, se evidencia un gasto considerable del ISSFA en los tratamientos de las enfermedades en el

CIE 10, presentó un incremento de 76,33% de atenciones médicas desde el 2015 al 2019, y además representa el 48% de los gastos destinados por parte del ISSFA para el tratamiento de este tipo de enfermedades.

Palabras clave: Clasificación Internacional de Enfermedades No. 10, Costos, Consumo de alcohol, Fuerzas Armadas, ISSFA.

Abstract

Alcohol consumption is a health problem worldwide, which causes multiple preventable diseases, mental disorders, and represents a great social impact; The objective of this article is to determine, through a retrospective study, of the last five years, the economic expenditures of the Social Security Institute of the Armed Forces of Ecuador (ISSFA) attributable to diseases caused by alcohol consumption, as well as the incidence in the gender and age group in active-duty military personnel. For this purpose, the costs of medical care were estimated from the perspective of social security, the assessment method being the disease costing methodology; The analysis of 46 diseases of the International Classification of Diseases No. 10 (ICD 10) was carried out with a sample of 378 patients from the total care in the years 2015 to 2020. For each disease, average costs per patient and costs were considered total illness, the result determined after applying the costs attributable to alcohol consumption corresponds to the fact that the ISSFA disburses a value of \$ 3,723,623.63 within this period, which is equivalent to 13.9% of the total expenditure; Consequently, there is evidence of considerable expenditure by the ISSFA in the treatment of diseases classified in ICD 10, it presented an increase of 76.33% in medical care from 2015 to 2019, and also represents 48% of the expenses destined by the ISSFA for the treatment of this type of diseases.

Keywords: International Classification of Diseases No. 10, costs, alcohol consumption, Armed Forces, ISSFA.

1. Introducción

Según un informe publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁷, en 2016 murieron más de 3 millones de personas a consecuencia del consumo nocivo de alcohol, lo que representa 1 de cada 20 muertes. Más de las tres cuartas partes de esas muertes correspondieron a hombres. En general, el consumo nocivo de alcohol causa más del 5% de la carga mundial de morbilidad (Hammer et al., 2018)

De todas las muertes atribuibles al alcohol, el

28% se debieron a lesiones, como las causadas por accidentes de tránsito, autolesiones y violencia interpersonal; el 21% a trastornos digestivos; el 19% a enfermedades cardiovasculares, y el resto a enfermedades infecciosas, cánceres, trastornos mentales y otras afecciones. (Hammer et al., 2018)

De acuerdo a la OMS, el consumo de alcohol ocupa el tercer lugar a nivel mundial entre los factores de riesgo de enfermedades y de discapacidad; es el primer lugar en América y el Pacífico Occidental y el segundo en Europa. En el mundo 320.000 jóvenes entre 15 y 29 años mueren por causas relacionadas

-
1. Universidad Camilo José Cela, España
 2. Academia de Guerra Aérea de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, Ecuador
 3. Academia de Guerra Aérea de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, Ecuador
 4. Academia de Guerra Aérea de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, Ecuador
 5. Academia de Guerra Aérea de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, Ecuador
 6. Academia de Guerra Aérea de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, Ecuador
 7. Organización Mundial de la Salud

Cueva Jiménez, María Gabriela; Moreira Meza, José William; Molina Cobo, Hilda Lorena; Alemán Vera, Cristian Fernando; Mendoza Toledo, Corina Janeth; Zurita Avila, Eduardo Javier

Costos de la atención médica en el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador atribuibles al consumo de alcohol del personal militar en servicio activo, pasivo, dependientes y derechohabientes

con el alcohol, lo que representa un 9% de la mortalidad de este grupo etario. (Ahumada, Jessica; Gámez, Mario; Valdez, 2017)

El Alcohol es una de las sustancias psicoactivas más comúnmente usadas en el mundo. Su uso es especialmente preocupante en las Américas, donde se estima que el consumo total per cápita es superior al promedio mundial. En los últimos cinco años se ha incrementado la tasa de episodios de consumo excesivo, tanto en hombres como en mujeres. La última información disponible a nivel internacional indica que el alcohol estuvo relacionado con más de 300.000 muertes en las Américas; en 80.000 de ellas el consumo de alcohol fue determinante. Por otra parte, el consumo nocivo de alcohol es la causa principal de más de 200 tipos de enfermedades y lesiones, y es responsable por la muerte de millones de personas al año en todo el mundo. (OMS, 2019)

Ecuador se sitúa como el noveno país con mayor cantidad de consumo de alcohol con 7,2 litros de alcohol puro per cápita por año (OMS, 2014). Las últimas estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2014) indica que Guayas consume el 29,8% a nivel nacional, en contraste con Pichincha, que tiene el 20%. Según la estadística más de 900.000 ecuatorianos consumen alcohol, el 89,7% son hombres y el 10,3%, son mujeres (World Health Organisation, 2014).

De acuerdo al informe FA-BA-C-2020-002-C referente a la evaluación del programa de prevención de uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, de fecha 13 de enero del 2020; se aplicó el Test ASSIT (The Alcohol, Smoking, and Substance Involvement Screening Test), el cual es un instrumento avalado por la OMS, para la detección e intervención breve en pacientes drogodependientes; a una muestra de 2.292 trabajadores del personal militar, servidores y trabajadores públicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, obteniéndose los siguientes resultados, que el 65,2% de la población evaluada presenta un riesgo moderado, riesgo bajo de 31,3% y un riesgo alto de 3,5% de consumo de alcohol (Estrella, 2020).

Como indican las encuestas de personal militar, el consumo excesivo de alcohol sigue siendo un

problema en esta población. Aquellos especialmente propensos a reportar consumo excesivo de alcohol son los hombres blancos jóvenes no hispanos, con una educación secundaria o menos, que son solteros o casados pero que viven lejos de su cónyuge. El personal militar informa que la bebida a menudo se usa para lidiar con el estrés, el aburrimiento, la soledad y la falta de otras actividades recreativas. La fácil disponibilidad de alcohol y las oportunidades para beber también contribuye al consumo de alcohol en esta población (Helyer, Maj; Brehm, 1998).

El 13.98% de los costos de atención de la salud en el ISSFA es para enfermedad prevenible. La enfermedad atribuida al consumo de Alcohol sigue siendo la principal causa de enfermedades prevenibles.

El Alcohol “En terminología química los alcoholes constituyen un amplio grupo de compuestos orgánicos derivados de los hidrocarburos que contienen uno o varios grupos de hidroxilos (-OH). El etanol (C₂H₅OH, alcohol etílico) es uno de los compuestos de este grupo y es el principal componente psicoactivo de las bebidas alcohólicas (OMS, 1994).

El alcohol es una droga legal, que actúa como depresor en el organismo. Es un líquido, que va acompañado de elementos químicos que le dan color, sabor, olor. Los efectos que produce el alcohol en el momento de su consumo son: desinhibición, relajación y alegría (en pequeñas cantidades); adormecimiento general y entorpecimiento (en grandes cantidades). Los efectos comienzan a aparecer en torno a media hora después de su consumo. Los efectos a corto plazo pueden ser: borrachera, lenguaje balbuceante, pérdida de equilibrio, confusión y a largo plazo pueden ser: cirrosis, hepatitis, anemia, cáncer, hipertensión. El consumo irresponsable de alcohol se considera entre los tres grandes enemigos de la salud, junto a las enfermedades cardiovasculares y el cáncer (Valdés, Adiel; Vento, Carlos; Martínez, Dayan; Alvarez Adrián; Diaz, 2018)

Las drogas y el alcohol impactan en múltiples

esferas, afectan el desarrollo económico y social, aumentan los costos de atención a la salud al asociarse con lesiones y con más de 60 enfermedades infecciosas (i.e., VIH, hepatitis B y C) y crónicas como: cirrosis, cardiovasculares, cáncer, enfermedades mentales, etc.) (Medina, María; Real, Tania; Villatoro, Jorge; Natera, 2012).

El alcohol es una sustancia que afecta a todo el organismo. El sexo, la edad y las características biológicas del consumidor determinan el grado de riesgo al que se exponen cuando consumen. Algunos estudios neuroanatómicos señalan que el alcohol puede alterar la estructura y la función del Sistema Nervioso Central (SNC) de manera significativa provocando deterioro neuropsicológico, sin embargo, este deterioro puede presentar variabilidad debido a la cantidad de alcohol consumida, los antecedentes y el patrón de consumo, además del consumo de otras sustancias tóxicas (Ahumada, Jessica; Gámez, Mario; Valdez, 2017).

Entre los trastornos psiquiátricos más frecuentes de comorbilidad en el abuso de alcohol se encuentra el trastorno de la personalidad, afecta a un porcentaje de la población situado entre 50% y 90%. Estos trastornos principalmente con el descontrol de impulsos, y que reúne a un porcentaje de hasta 50%. Secundariamente, pero mucho menos frecuente, un Grupo esquizotípico, donde encontramos entre 15% y 20% (Torres, 2008).

El Ministerio de Salud Pública (MSP) promueve acciones de prevención y apoyo a las personas que tienen problemas con el consumo de alcohol. En el año 2020, se atendieron 3.167 consultas de pacientes, se potenció la atención a través de 105 unidades de salud mental hospitalaria, 128 unidades de intervención en crisis y 12 centros especializados para el tratamiento de alcohol y otras drogas. Además, se dispuso de 591 servicios ambulatorios y 69 ambulatorios intensivos (MSP. 2020).

En nuestro país la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 364.- Las adicciones son un problema de salud pública. Al Estado le corresponderá desarrollar programas coordinados de información, prevención y control del consumo

de alcohol, tabaco y sustancias estupefacientes y psicotrópicas; así como ofrecer tratamiento y rehabilitación a los consumidores ocasionales, habituales y problemáticos. En ningún caso se permitirá su criminalización ni se vulnerarán sus derechos constitucionales.

De acuerdo a la Ley Orgánica de la Salud Capítulo VII, Art. 38.- Declárese como problema de salud pública al consumo de tabaco y al consumo excesivo de bebidas alcohólicas, así como al consumo de sustancias psicotrópicas, fuera del ámbito terapéutico (MSP, 2015).

El Instituto de Seguridad Social de Fuerzas Armadas del Ecuador

“El Instituto de Seguridad Social de Fuerzas Armadas del Ecuador (ISSFA) fue creado mediante la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, publicada en el Registro Oficial No. 995 del 7 de agosto de 1992, y sus reformas;” y el artículo 1 “... establece que el ISSFA es un organismo autónomo con finalidad social, con personería jurídica, patrimonio propio...” (Freire, 2013)

El ISSFA, a través del Seguro de Enfermedad y Maternidad otorga coberturas, servicios y excepciones de la atención médica; para la protección de salud del personal militar en servicio activo y pasivo, sus dependientes y derecho habientes, aspirantes a oficiales o tropa y conscriptos dentro del territorio nacional; con el propósito de reincorporarlos a sus actividades habituales y mejorar su calidad de vida (García, 2014).

Cueva Jiménez, María Gabriela; Moreira Meza, José William; Molina Cobo, Hilda Lorena; Alemán Vera, Cristian Fernando; Mendoza Toledo, Corina Janeth; Zurita Avila, Eduardo Javier

Costos de la atención médica en el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador atribuibles al consumo de alcohol del personal militar en servicio activo, pasivo, dependientes y derechohabientes

2. Materiales y métodos

Los cálculos de costos directos de atención médica se realizaron desde la perspectiva de la seguridad social, el servicio de salud y se tuvieron en cuenta la información a nivel nacional, generada desde la Dirección de Salud del ISSFA matriz y litoral, además de las atenciones de I⁸, II⁹ y III¹⁰ niveles de atención. Se consideraron los criterios y el enfoque de la metodología Cost of illness (COI) basada en la prevalencia, la cual mide los costos actuales relacionados con el alcohol presente y pasado. Esta metodología incluye dos métodos computacionales para precisar los costos directos de la atención médica: el enfoque top-down y el bottom-up. El presente desarrollo emplea el segundo; el cual calcula los costos totales de enfermedad a partir de los costos unitarios de atención médica; esto quiere decir que en primer lugar estima en forma detallada los costos de los procedimientos y tratamientos médicos y luego los agrupa para obtener los costos de enfermedades.

El estudio se realizó en la población de servicio activo, servicio pasivo, dependientes y derechohabientes del ISSFA, que utilizó los servicios de atención médica en sus diferentes niveles, en el periodo comprendido del 2015 al 2020. A través de un manejo del total de las atenciones con cobertura de seguridad social para participar en el estudio; indistintamente de la cobertura y utilización de servicios, como el total de las unidades médicas, el total de camas, en sus diferentes niveles. Por último, para este estudio el Instituto de Seguridad Social de Fuerzas Armadas del Ecuador dentro del departamento de economía de la salud definió dentro de la clasificación internacional de enfermedades CIE 10, cuarenta y seis tipos de enfermedades asociados a alcohol.

Revisión de expedientes clínicos

Los expedientes clínicos seleccionados se

obtuvieron a partir de las bases de datos del sistema de información DISCOVER PLUS del ISSFA. Por otro lado, con base en el total de casos atendidos (n= 21.701) de acuerdo con la clasificación internacional de enfermedades (CIE 10), se seleccionaron en forma aleatoria de los casos con diagnóstico de alcohol. Para el efecto se agrupa las cuarenta y seis enfermedades en cuatro grupos relacionados por su tipo que se diagnosticaron o recibieron atención médica en sus diferentes niveles.

Se excluyó a las siguientes enfermedades síndrome de pseudo-cushing inducido por alcohol, deficiencia de niacina (pelagra), trastornos mentales y enfermedades del sistema nervioso que complican el embarazo, el parto y el puerperio. Se consideró todo expediente e información como de buena calidad considerando que los mismos han pasado auditoría médica en este nivel.

Tamaño de la muestra

Los cálculos del tamaño de muestra se realizaron con el programa power and sample size y se buscó una diferencia de medias de los costos totales de atención médica entre la población de alcohol, estimando un tamaño de muestra de 378 casos por enfermedades a nivel nacional en el ISSFA.

Costos de la atención médica

Para la cuantificación de los costos se recurrió a la perspectiva de la seguridad social de los servicios de salud del ISSFA. Para efectos de análisis de costos, la atención médica se clasificó en cuatro tipos de atención: a) trastornos mentales y del comportamiento debidos al uso del alcohol b) efectos tóxicos del alcohol c) efectos gastrointestinales del alcohol d) rehabilitación del alcohólico.

La estimación de costos unitarios de los servicios se llevó a cabo por medio de la técnica de costeo (Reynales & Rodríguez, Rosibel; Jimenez, Jorge;

8. Primer nivel: consultorios y centros de salud

9. Segundo nivel: hospitales de referencia

10. Tercer nivel: hospitales de especialidades

Marquez, Sergio; Ríos, Angélica; Hernández, 2006) y se tomaron en cuenta los componentes de costos fijos y variables en los diferentes niveles de atención conforme al tarifario nacional del ministerio de salud pública del Ecuador. Los costos de materiales y medicamentos se obtuvieron con base en los precios promedios de compras del ISSFA y para el caso de las unidades militares conforme a lo entregado por las mismas a cargo al presupuesto de la unidad. El costo del recurso humano se calculó en base al promedio del salario de un médico especialista en Ecuador. Los costos de los activos fijos conforme a cálculos obtenidos previamente por el departamento de economía de la salud del ISSFA. El costo promedio anual por paciente se computó al considerar los costos unitarios de los eventos de atención médica y su frecuencia de utilización informados en cada atención. Los costos totales de enfermedad en el ISSFA se obtuvieron tras multiplicar los costos

promedio anual por atención por el número de casos registrados en el ISSFA desde el año 2015, según la ecuación 1 (costos de atención médica):

$$CE_{jkmw} = \sum^{n^4} QR_{ijmw} \times PR_i$$

donde:

CE_{jkmw} : costo de cada atención médica j del paciente k con la enfermedad m de acuerdo con el grado de severidad dado.

QR_{ijmw} : utilización del recurso i para la atención médica de cada atención j del paciente k con la enfermedad m de acuerdo con el grado de severidad w .

PR_i : precio o costo unitario del recurso i .

m : enfermedad en estudio a) trastornos

Test for Equality of Means Between Series				
Date: 01/13/21 Time: 12:04				
Sample: 2015 2020				
Included observations: 6				
Method	df	Value	Probability	
t-test	10	4.749751	0.0008	
Satterthwaite-Welch t-test*	5.000320	4.749751	0.0051	
Anova F-test	(1, 10)	22.56013	0.0008	
Welch F-test*	(1, 5.00032)	22.56013	0.0051	
*Test allows for unequal cell variances				
Analysis of Variance				
Source of Variation	df	Sum of Sq.	Mean Sq.	
Between	1	1.14E+12	1.14E+12	
Within	10	5.06E+11	5.06E+10	
Total	11	1.65E+12	1.50E+11	
Category Statistics				
Variable	Count	Mean	Std. Dev.	Std. Err. of Mean
VALOR	5	620603.9	318180.8	129896.8
ATENCIONES	5	3616.833	1798.913	734.4030
All	12	312110.4	387090.6	111743.4

Figura 1. Prueba de igualdad de medias entre series de los años 2015 al 2020

Fuente: Información resultante del modelamiento de valores y atenciones del CIE 10, en base a información obtenida del sistema DISCOVER PLUS ISSFA. La autoría de este responde al desarrollo de los autores mediante el uso del sistema Eviews 11.

Cueva Jiménez, María Gabriela; Moreira Meza, José William; Molina Cobo, Hilda Lorena; Alemán Vera, Cristian Fernando; Mendoza Toledo, Corina Janeth; Zurita Avila, Eduardo Javier

Costos de la atención médica en el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador atribuibles al consumo de alcohol del personal militar en servicio activo, pasivo, dependientes y derechohabientes

mentales y del comportamiento debidos al uso del alcohol b) efectos tóxicos del alcohol c) efectos gastrointestinales del alcohol d) rehabilitación del alcohólico.

w: grado de severidad de la enfermedad (1. leve; 2. severo).

k: pacientes

j: tipo de cada atención médica

i: recursos aplicados para la atención

Análisis de sensibilidad

Se realizó un análisis de sensibilidad univariado; se modificaron las cifras de cada parámetro al considerar plausible uno a uno y evaluar su efecto sobre el resultado final. En el análisis de sensibilidad de los costos atribuibles al consumo de alcohol se consideraron los cálculos de fracción atribuible del ISSFA que aplicó el equipo de autores.

2. Resultados

Con la ayuda del aplicativo Eviews 11 (Mahía, n.d.), se realizó el análisis econométrico de las variables valor de pago y número de atenciones obtenidas de la información antes generada mediante prueba de igualdad de medias entre series obteniendo que la t de student para estas no presenta una diferencia significativa entre las medias de dos grupos. Al existir independencia y aplicando la prueba anova se determinó que la variable independiente no tiene más de dos niveles, utilizando así un análisis de la variación unidireccional, ver figura 1.

Se ha determinado los estadígrafos más significativos para la serie obteniendo que, la media de atenciones de este periodo es de 3.616 atenciones anuales que obliga un desembolso de USD 620,603.90, siendo el valor de atención menor en el año 2020; cifras en baja debido a la pandemia.

La probabilidad de ocurrencia es de 34% con relación al comportamiento de la serie, así como, un jarque bera que nos permite comprobar si una muestra de datos tiene la asimetría y la curtosis de una distribución normal, con curtosis, ver figura 2.

	VALOR	ATENCIONES
Mean	620603.9	3616.833
Median	694885.6	4276.500
Maximum	877429.7	4775.000
Minimum	1043.100	105.0000
Std. Dev.	318180.8	1798.913
Skewness	-1.431691	-1.469830
Kurtosis	3.600441	3.595271
Jarque-Bera	2.139873	2.248986
Probability	0.343030	0.324817
Sum	3723624.	21701.00
Sum Sq. Dev.	5.06E+11	16180435
Observations	6	6

Figura 2. Estadígrafos de las series valores y atenciones en los años de los años 2015 al 2020
Fuente: Información resultante del modelamiento de valores y atenciones del CIE 10, en base a información obtenida del sistema DISCOVER PLUS ISSFA. La autoría de este responde al desarrollo de los autores mediante el uso del sistema Eviews 11.

Se aplicó la prueba de igualdad de varianzas entre series de Levene aplicando estadística inferencial para evaluar la igualdad de las varianzas para una variable calculada para dos o más grupos, se puso a prueba la hipótesis nula de que las varianzas obteniendo medidas iguales entre series, ver figura 3.

Test for Equality of Variances Between Series					
Date: 01/13/21 Time: 12:07					
Sample: 2015 2020					
Included observations: 6					
Method	df	Value	Probability		
F-test	(5, 5)	31284.39	0.0000		
Siegel-Tukey		1.040833	0.2980		
Bartlett	1	40.74838	0.0000		
Levene	(1, 10)	5.052523	0.0484		
Brown-Forsythe	(1, 10)	3.191877	0.1043		
Category Statistics					
Variable	Count	Std. Dev.	Mean Abs. Mean Diff.	Mean Abs. Median Diff.	Mean Tukey-Siegel Rank
VALOR	6	318180.8	208520.3	187827.6	5.333333
ATENCIONES	6	1798.913	1204.222	1121.167	7.666667
All	12	387090.6	103862.3	94474.39	6.500000
Bartlett weighted standard deviation: 224991.4					

Figura 3. Estadígrafos de las series valores y atenciones en los años de los años 2015 al 2020.

Fuente: Información resultante del modelamiento de valores y atenciones del CIE 10, en base a información obtenida del sistema DISCOVER PLUS ISSFA. La autoría de este responde al desarrollo de los autores mediante el uso del sistema Eviews 11.

De este modo se determinó el comportamiento

de la serie, evidenciándose que durante los años ha existido decremento en el gasto que incurre el ISSFA para tender el CIE 10, ver figura 4.



Figura 4. Comportamiento de la serie valores desembolsados por el ISSFA de los años 2015 al 2020.
Fuente: Información resultante del modelamiento de valores y atenciones del CIE 10, en base a información obtenida del sistema DISCOVER PLUS ISSFA. La autoría de este responde al desarrollo de los autores mediante el uso del sistema Eviews 11.

Al tener una relación directa entre variables se determinó que las atenciones en el CIE 10, ha disminuido con el pasar de los años en relación con el análisis anterior, ver figura 5.



Figura 5. Comportamiento de la serie valores desembolsados por el ISSFA de los años 2015 al 2020.
Fuente: Información resultante del modelamiento de valores y atenciones del CIE 10, en base a información obtenida del sistema DISCOVER PLUS ISSFA. La autoría de este responde al desarrollo de los autores mediante el uso del sistema Eviews 11.

En los datos estudiados podemos verificar que, del total de los casos estudiados, existe un crecimiento constante del número de atenciones realizadas desde el 2015 hasta el 2018 pasando de 3.708 hasta llegar a 5.172, con un costo total de USD 3'723,623.63 respectivamente tal como se muestra en la figura 6, a partir del 2019 se muestra un decrecimiento del 21,36% respecto del año anterior, en el 2020 encontramos un dato aberrante pues se registra en

la base de datos apenas 90 atenciones explicándose esta variación por la pandemia mundial que ha limitado notoriamente a los pacientes reportar sus enfermedades al sistema de salud.

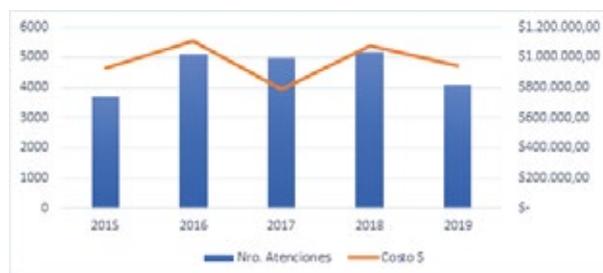


Figura 6. Atenciones médicas vs costos.
Fuente. La figura muestra la evolución histórica de las atenciones médicas ocasionadas por consumo de alcohol. Elaboración: Los autores. Fuente: Discover Plus (2020).

Adicionalmente, la evolución de las atenciones médicas desde el 2015 al 2020 fueron analizadas por grupos etarios con la siguiente clasificación: 0-9 años, 10-19 años, 20-39 años, 40-64 años y 65 o más años. Evidenciando que a lo largo del tiempo al grupo de 0-9 años se mantiene constante, mientras que los grupos 10-19 años, 40 a 64 años y 64 o más años decrecieron respecto su dato base tomado en el 2015, como se puede visualizar en la figura 7. El grupo de 20 a 39 años, aunque en el último periodo mostro un decrecimiento, si se compara con el valor del 2015 tuvo un incremento final de 76,33%, cabe indicar que este grupo etario está comprendido en su gran mayoría por militares activos, esta categoría representa el 48% de los gastos destinados por parte del ISSFA para el tratamiento de enfermedades relacionadas con el alcoholismo.

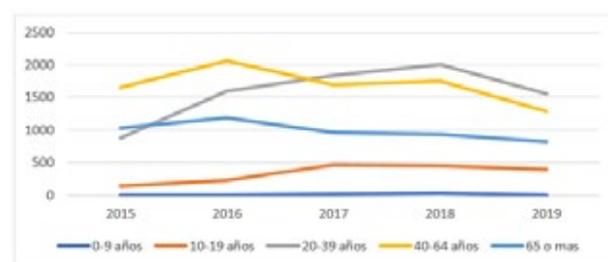


Figura 7. Atenciones médicas por grupo etario.
Fuente. La figura muestra los cambios anuales en el número de atenciones médicas en grupos etarios y su evolución en el tiempo. Elaboración: Los autores. Fuente: Discover Plus (2020).

Cueva Jiménez, María Gabriela; Moreira Meza, José William; Molina Cobo, Hilda Lorena; Alemán Vera, Cristian Fernando; Mendoza Toledo, Corina Janeth; Zurita Avila, Eduardo Javier

Costos de la atención médica en el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador atribuibles al consumo de alcohol del personal militar en servicio activo, pasivo, dependientes y derechohabientes

Cabe indicar que, el grupo etario que presenta una mayor acumulación de casos reportados por complicaciones producto del alcoholismo desde el 2015 al 2020, es el de 40 a 64 años (8.465 casos) seguido del grupo 20-39 años (7.933), estos dos grupos juntos representan el 71,03% de los casos presentados por el ISSFA. Sin embargo, el grupo etario de 65 años o más presenta una cifra nada despreciable de 4.938 casos, siendo este el segundo grupo al cual se destina fondos para atenciones médicas (22,70% de los fondos totales) intuyéndose el comportamiento de esta categoría por su avanzada edad, tal como se evidencia en la figura 8.



Figura 8. Total de atenciones por grupo etario 2015-2020.

Fuente. El grafico muestra la participación de cada grupo etario respecto del total de tratamientos realizados durante el periodo 2015-2020 Elaboración: Los autores. Fuente: Discover Plus (2020).

Incluyendo al análisis la variable de género en el tiempo de estudio, los datos muestran que durante el periodo 2016-2018 las cifras oscilan muy cerca de 5.000 casos de atención médica sin mostrar tendencias a la baja o al alza. En el 2019 la cifra desciende un 20,31% para ubicarse cerca de las 3.600 atenciones con las cuales había iniciado el año 2015, así se expresa en la figura 9. La participación del género femenino a lo largo del tiempo de estudio prácticamente se visualiza como una constante.

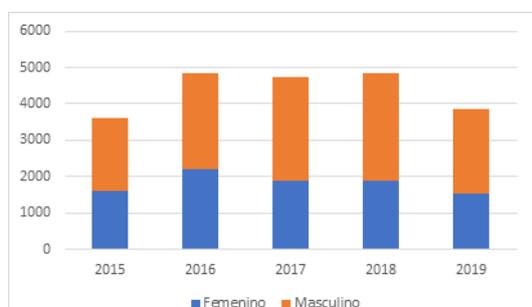


Figura 9. Evolución atenciones por género. Fuente. En la figura se presenta la evolución anual de las

atenciones médicas.

Del total de los casos presentados durante el 2015-2020, se muestra en la figura 10 que la participación porcentual del género femenino es del 42% estando muy cerca del género masculino que alcanza un porcentaje de 58%, manteniéndose estos porcentajes a lo largo del periodo de estudio incluyendo el año 2020 cuyo comportamiento es atípico por la situación sanitaria de nivel mundial.



Figura 10. Participación porcentual de atenciones por género.

Fuente. En la figura se presenta la participación porcentual femenina y masculina en las atenciones médicas. Elaboración: Los autores. Fuente: Discover Plus (2020).

3. Discusión

En el 2019 se presentó un decrecimiento del 21,36% de los casos de atención médica respecto del año anterior, esto posiblemente por las actividades preventivas realizadas por el ISSFA y los departamentos de seguridad y salud ocupacional de cada una de las fuerzas, para prevención de riesgos asociados a la ingesta de alcohol, este tipo de actividades incluía campañas de información, charlas y visitas presenciales en cada uno de los repartos militares. Actividad que se descentralizó a cada una de las subdirecciones regionales. Cabe realizar un futuro análisis sobre el impacto de cada una de las estrategias elaboradas para contrarrestar la problemática planteada.

Al comparar los datos del grupo etario de 20 a 39 años dentro de los periodos de estudio se evidencia un crecimiento de 76,33% respecto del año base 2015, se puede considerar como premisa explicativa el hecho de que los militares activos en los grados de subteniente, teniente, capitán, soldado, cabo segundo, cabo primero, etc., pertenecen a este

grupo, de tal manera que por su juventud podrían considerarse que tienen probabilidades más altas de caer en alcoholismo, pudiendo relacionarse con lo expuesto por Helyer: la bebida a menudo se usa para lidiar con el estrés, el aburrimiento, la soledad y la falta de otras actividades recreativas. La accesibilidad y oportunidades de ingesta de alcohol incide al incremento de mayor reporte de casos evidenciado en el estudio del presente artículo.

Las políticas militares sobre el uso de alcohol combinadas con campañas que se centran en la desglamorización del alcohol, la responsabilidad personal y la promoción de la salud pueden ayudar a reducir el consumo excesivo de alcohol en esta población, pero se necesitan más investigaciones para evaluar los efectos de estas medidas. El reciente aumento en el consumo excesivo de alcohol observado en las fuerzas armadas sugiere que estos esfuerzos no han tenido éxito en contrarrestar el comportamiento peligroso de beber. (Ames et al., 2003)

4. Conclusiones

El grupo etario que presenta una mayor acumulación de casos reportados por complicaciones producto del alcoholismo desde el 2015 al 2020, es el de 40 a 64 años, lo que nos permite inferir que existe una alta probabilidad de que el grupo precedente (20 a 39 años) si no es adecuadamente tratado y se propende su recuperación podría continuar presentando complicaciones inclusive hasta pasar a un nuevo grupo. De esta manera, las decisiones que se tomen hoy en día tendrán efectos en el mediano y largo plazo para evitar que las concentraciones de atenciones médicas se fijen en grupos etarios más vulnerables.

Del total de los casos presentados durante el 2015-2020, la participación porcentual del género femenino es del 42% estando muy aproximada al género masculino cuyo porcentaje es de 58%. En este punto cabe analizar si existe algún tipo de correlación entre el alcoholismo presentado entre cada uno de los géneros, debido al alto porcentaje de atenciones en mujeres. Podría incidir variables adicionales a las estudiadas como equidad de

género, violencia en el hogar, violencia de género, etc. Al no existir variación significativa entre los costos unitarios de atención médica entre hombre y mujeres podríamos inferir que un aumento de estrategias para prevenir alcoholismo beneficiará paralelamente a ambos géneros.

Se ha evidenciado que el ISSFA invierte gran cantidad de recursos para atender enfermedades que podrían ser prevenidas, evidentemente los USD 3'723.623.632 es significativo, misma que podría servir para atender programas de prevención al personal militar, en especial considerando que la incidencia es mayor para el personal en servicio activo lo que afecta al desempeño laboral y bienestar familiar.

5. Agradecimientos

El desarrollo de este artículo está relacionado al “Costos de la atención médica en el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador atribuibles al consumo de alcohol del personal militar en servicio activo, pasivo, dependientes y derechohabientes”, realizado en la Academia de Guerra Aérea, merecen un especial agradecimiento al señor Mayor Alex Jiménez Vélez, quien supo influir y motivar a sus alumnos hacia el mundo de la investigación a través de sus enseñanzas, los autores agradecen de manera especial al señor al Jefe de Economía de la Salud, economista Xavier Chiriguayo Tenorio quien fue el facilitador de la base de datos ISSFA.

6. Referencias bibliográficas

- Ahumada, Jesica; Gámez, Mario; Valdez, C. (2017). El consumo de alcohol como problema de salud. *Revista Ra Ximhai*, 13(2), 13–24. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46154510001.pdf>
- Ames, G., Ph, D., & Cunradi, C. (2003). Special Prevention Section Alcohol Use and Preventing Alcohol Related Problems Among Young Adults in the Military.
- Estrella, E. (2020). Informe de la Evaluación del Programa de Prevención de Uso y Consumo de

Cueva Jiménez, María Gabriela; Moreira Meza, José William; Molina Cobo, Hilda Lorena; Alemán Vera, Cristian Fernando; Mendoza Toledo, Corina Janeth; Zurita Avila, Eduardo Javier

Costos de la atención médica en el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador atribuibles al consumo de alcohol del personal militar en servicio activo, pasivo, dependientes y derechohabientes

Alcohol, Tabaco y otras drogas. 1–12.

Freire, E. (2013). Estatuto_Organico_Por_Procesos

García, F. (2014). Reglamento del Seguro de Enfermedad y Maternidad del ISSFA (p. 32).

Helyer, Maj; Brehm, W. P. M. (1998). Economic Consequences of tobacco Use for the Department of Defense, 1995. *Military Medicine*, 163(4), 217–221. <https://doi.org/10.1093/milmed/163.4.217>

Mahía, R. (n.d.). Guía de Manejo del Programa E-VIEWS. 50.

Medina, María; Real, Tania; Villatoro, Jorge; Natera, G. (2012). Las Drogas y la salud pública ¿hacia dónde vamos? *Nonlinear Analysis: Real World Applications*, 13(3), 1115–1129. <https://doi.org/10.1016/j.nonrwa.2011.09.005>

MSP. (2015). Protocolo De Atención Integral Del Consumo De Alcohol Tabaco Y Otras Drogas-1.

OMS. (1994). Glosario de Términos de Alcohol y Drogas. 6.

Reynales, L., & Rodríguez, Rosibel; Jimenez, Jorge; Marquez, Sergio; Ríos, Angélica; Hernández, M. (2006). Costos de la atención médica atribuibles al consumo de tabaco en el Instituto Mexicano del Seguro Social. 48.

Torres, J. (2008). Comorbilidad de trastornos mentales y adicciones. *Adicciones*, 18(1), 1–12.

Valdés, Adiel; Vento, Carlos; Martínez, Dayan; Alvarez Adrián; Diaz, G. (2018). Drogas, un problema de salud mundial. *Revista Universidad Médica Pinareña*, 0(0), 168–183. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revunimedpin/ump-2018/ump182j.pdf>

World Health Organisation. (2014). Global status report on alcohol and health 2014. 1–392. https://doi.org//entity/substance_abuse/publications/global_alcohol_report/en/index.html

Tensiones disciplinales entre la Contabilidad Financiera y la Tributación producidas por su lenguaje especializado

*Bastidas Canelones, Jorge**

<https://orcid.org/0000-0002-5076-0249>

**Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela*

E-mail: jorgebastidas1983@gmail.com

Recibido: 10 de enero de 2021

Aprobado: 22 de enero de 2021

Resumen

En la primera entrega de esta serie de reflexiones, se intentó demostrar el carácter interdisciplinario entre la Contabilidad Financiera y la Tributación, como preámbulo a develar las tensiones que se producen en la relación diaria y práctica entre estos dos conocimientos. En esta oportunidad, se intentará reflexionar brevemente sobre el lenguaje especializado utilizado en ambas disciplinas, y como resultado de esta reflexión se pudiera afirmar que posiblemente el alto grado de especialización en el lenguaje de ambas disciplinas produce tensiones en la interacción que se da entre ambos conocimientos, y que, pudieran afectar la práctica profesional diaria del Contador Público. El alto grado de especialización se debe a que las estructuras semánticas y semióticas presentes en sus discursos, provienen, posiblemente, del sistema de creencia disímil presente en el interior de cada disciplina. No obstante, el sistema de creencia no será analizado sino hasta el final de esta serie de reflexiones.

Palabras clave: Lenguaje, Contabilidad Financiera, Tributación, Creencia.

Abstract

In the first volume of this series of reflections, an attempt was made to demonstrate the interdisciplinary nature between Financial Accounting and Taxation, as a preamble to uncovering the tensions that occur in the daily and practical relationship between these two types of knowledge. On this occasion, an attempt will be made to briefly reflect on the specialized language used in both disciplines, and as a result of this reflection, it could be stated that possibly the high degree of specialization in the language of both disciplines produces tensions in the interaction that occurs between both knowledge, and probably can affect the daily professional practice of the Public Accountant. The high degree of specialization is due to the fact that their semantic and semiotic structures present in their discourses come, possibly, from the dissimilar belief system present within each discipline. However, the belief system will not be analyzed until the end of this series of reflections.

Keywords: Language, financial accounting, taxation, belief

1. Introducción

El lenguaje contable y tributario es producto de “construcciones sociales que dependen de la intencionalidad del sujeto emisor” Pacheco (2013 p. 65), es decir, la intención que tenga el ente regulador de las Normas Internacionales de Información Financiera (IASB por sus siglas en inglés), incidirá en la configuración de su lenguaje y, el Poder Legislativo local, tendrá su intención propia produciendo también su propio lenguaje. Estos lenguajes representan a un sistema de creencias propio de esas instituciones que a la postre formará parte de un discurso diseñado para imponer o persuadir sobre aspectos de la empírea económica a los practicantes de una disciplina. A continuación, la metodología utilizada para la presente investigación que soporta los hallazgos encontrados.

2. Metodología de revisión bibliográfica

En cuanto a la metodología usada para la revisión bibliográfica se procedió a revisar sistemáticamente una serie de documentos de sociedades científicas dedicadas a la investigación en el área contable y tributaria, así como la posición de la doctrina sobre la construcción de los lenguajes que tienen cada una de ellas. Se incluyó literatura y, mediante una revisión bibliográfica empírica, se intentó hallar la diferencia en los lenguajes presentes en los discursos disciplinarios tanto de la Tributación como de la Contabilidad Financiera que permitan visualizar la forma en que se comunican estas disciplinas.

En cuanto a la estrategia de búsqueda se procedió a revisar en revistas científicas (Accounting, Organizations and Society, American Accounting, The Accounting View, Actualidad Contable, Vision Contable, etc.) y en bibliotecas digitales tales como Redalyc, Scielo, Dialnet, Saberula entre otras, de artículos científicos relacionados con el área objeto de estudio. Esta búsqueda se hizo tanto en español, como en inglés, italiano y portugués, sin límite de fecha. Se analizaron además las referencias bibliográficas de los artículos seleccionados en inglés con el fin de determinar estudios potencialmente incluíbles para la presente revisión.

En la búsqueda de literatura gris se incluyó además documentos como sentencias en original, leyes tributarias y constituciones de algunos países de Latinoamérica. Respecto a las revisiones de los estudios científicos, el criterio de inclusión que se usó fue el que los estudios incluyeran posiciones sobre las prácticas disciplinares derivadas de un marco de referencia (constituciones, leyes, NIIF) y sobre las visiones que tienen los autores sobre las formas en como se construyen esos lenguajes.

Para proceder a la selección se revisaron los títulos, los resúmenes y las conclusiones para decidir si era necesario leer los argumentos esgrimidos en los artículos que suministrarán aportes importantes a la presente investigación.

Sin embargo, es de destacar que en esta investigación se privilegia el accionar del propio

investigador y el contexto tributario en el cual se desenvuelve, planteando críticas, vacíos y nuevas formas de visualizar la disciplina tributaria dado que la postura del investigador es crítico interpretativa.

En el cuadro 1 se presenta el formato de registro de observación documental utilizado para la realización del presente estudio. En este se detalla

el propósito general del estudio las consecuencias, las categorías a documentar y las observaciones que hiciere el investigador sobre el tópico investigado. Para efectos de este artículo se omitieron las observaciones pues representan las anotaciones a primera vista que hace el investigador sobre los documentos revisados y descartados.

Tabla 1
Registro de Observación Documental

Propósito General	Tópico analizado	SIN	O	N/A	Observaciones
Derivar las tensiones disciplinales entre la Contabilidad Financiera y la Tributación, específicamente las vinculadas con la construcción de su lenguaje	El lenguaje de la Contabilidad Financiera				
	El lenguaje de la Tributación				
	El lenguaje especializado y las creencias				
	Las entidades lingüísticas y las entidades conceptuales				
	El lenguaje especializado y las entidades lingüísticas				

Fuente: Elaboración Propia 2020

2. El lenguaje tributario

La Contabilidad Financiera y la Tributación cuentan con su propio lenguaje especializado para representar la realidad. El lenguaje de la Tributación evidencia un carácter meramente prescriptivo, sancionatorio y con un fuerte componente cuantitativo. Su origen obedece a la necesidad de recaudar fondos para el financiamiento de un Estado por lo que se alimenta primariamente del lenguaje del Derecho y de la Economía, a diferencia de la Contabilidad Financiera que se alimenta primariamente de las finanzas.

A pesar que la Tributación se alimenta, tanto del lenguaje de otras disciplinas, como del lenguaje común, en su intención de regular las conductas de las personas naturales o jurídicas en determinados contextos impositivos, también ha desarrollado su propio lenguaje jurídico y económico a través de la modulación y absorción de la nomenclatura y semántica del lenguaje especializado de esos conocimientos, entre los que se destaca la Contabilidad. Con este procedimiento de “adopción y adaptación se desarrollan nuevas acepciones y conceptos de aplicación propia” (Senado Mexicano 2010 p. 6) para esta área del conocimiento. La tensión se produce cuando este lenguaje tributario entre en contacto con otros lenguajes especializados en la interacción disciplinal y no considera las formas comunicativas y signos lingüísticos de otros conocimientos.

Esto pudiera ser llevado al plano contable ya que en su absorción semántica de otros conocimientos yace la consideración de conceptos como Activos, Pasivos, Ingresos, Costos y Gastos que provienen de la contabilidad y no de los confines de su propia disciplina, esto pudiera traer deformaciones en los instrumentos jurídicos que regulen las actividades económicas e impositivas de un país ya que se adapta estos conceptos a las necesidades recaudatorias y temporales del Estado y no a los avances doctrinarios y paradigmáticos de la disciplina contable, o a la de cualquier otra disciplina considerada para fines regulativos.

3.1 El lenguaje de la Contabilidad Financiera

Por su parte, el lenguaje de la Contabilidad Financiera presenta una mezcla entre la Contabilidad y las Finanzas por lo que el mercado (y no la empresa económica) incide de forma directa en lo que este tipo de Contabilidad especializada intenta representar. Se recuerda que la economía y las finanzas son disciplinas diferentes. En las finanzas se considera primero el mercado y el valor del dinero en el tiempo como forma de medición de hechos y transacciones que se dieron en la empresa antes que los precios de intercambio y los referentes empíricos que sí considera la economía. En la revisión bibliográfica se evidencian sintagmas vinculados al valor presente de los flujos, al valor de uso, al valor razonable, a los tipos financieros para descontar los fondos, etc.

A diferencia de la Contabilidad que relata hechos del pasado, la Contabilidad Financiera comunica sobre los hechos y transacciones que se dieron y también los que pudieran producirse; es predictiva por naturaleza y así lo evidencia su lenguaje tal y como se mostró en el artículo anterior en esta misma revista (Ver posturas del autor sobre “la Razonabilidad de la Información Financiera”, Revista Sigma 2020) lo que causa evidentes consecuencias en su interacción con la Tributación ya que la tributación es histórica, le interesa hechos acaecidos que pudieran dar origen a la obligación tributaria material, no le interesa los hechos que acaecerán.

En opinión del investigador, la especialización en los lenguajes tributarios y contables se produce a partir de la suma agregada de creencias que son validadas o desechadas continuamente en los confines de esas disciplinas, lo que hace que producto de la evolución de los negocios y del contexto social, haya cambios en las creencias y por consiguiente, en los significantes y significados que se derivan a partir de la representación de esas creencias. Y es que estos lenguajes especializados “tienen creencias propias que funcionan como su soporte cognitivo” (Van Dijk 2016 p. 3598), lo que pudiera potenciar, no solo la polisemia en los discursos propios, sino las tensiones discursivas cuando estas disciplinas entren

en contacto con otras áreas del conocimiento. Como ejemplo de polisemia, Machado (2016) señala que la polisemia produce tensiones discursivas que no solo se producen entre disciplinas que interactúan entre sí, sino al interior de cada disciplina. Un ejemplo de esta situación es la consideración de

(...) un concepto contable tan importante como el de Activo, el cual acusa discrepancia entre los organismos emisores y los académicos por su definición. Tal es el caso de International Accounting Standards Board (IASB), que en su Marco Conceptual del 2010 (párrafo 4.4, p. 18) lo define como “un recurso controlado por la entidad como resultado de sucesos pasados, del que la entidad espera obtener, en el futuro, beneficios económicos” mientras que académicos como Kieso y Weygandt (1999, p. 40) lo definen como “probables beneficios económicos futuros obtenidos o controlados por una entidad en particular, como resultado de transacciones o acontecimientos anteriores”; ha de observarse que mientras los primeros definen el activo como un “recurso controlado” es decir como el derecho exclusivo sobre el uso y el usufructo del mismo, los segundos lo definen como “beneficios económicos futuros” (se tenga o no control sobre el recurso) o sea como la capacidad de generar flujos de caja netos con dichos recursos, difiriendo en el significado que le atribuyen al concepto de “activo” (p. 16)

El concepto de Activo cambia ligeramente para la versión 2018 del Marco Conceptual para la Preparación de Información Financiera, definiéndolo como “un recurso económico presente” controlado por la entidad y aclarando que un recurso económico “es un derecho que tiene el potencial de producir beneficios económicos” (párrafo 4.2, p. 28) Este concepto dista mucho de lo que desde el mundo tributario se concibe como Activo, ya que ante la ausencia de un concepto propio de Activo desarrollado en los confines de esa disciplina, en ocasiones, en la práctica se obvia el concepto contable del “control” para categorizar a un bien o derecho como un Activo, pero se privilegia el concepto de propiedad o tutela jurídica del bien.

Lo que sí es evidente es que cada disciplina tiene conceptos diferentes con relación a áreas u objetos de estudio en común y que probablemente los soportes cognitivos de esos conceptos también lo sean.

En estos discursos contables, tal y como lo manifiesta Machado (2016), se manifiestan “vacíos, contradicciones, borrosidades, falta de consideración de los contextos, indefiniciones y otros aspectos relacionados con el tratamiento de los conceptos generales de cada disciplina” (p. 16), y que en particular hacen que sus discursos parezcan confusos y con poco aporte al desarrollo de la interdisciplinariedad.

3.2 El lenguaje especializado y las creencias

Por otro lado, no solo el lenguaje especializado que existe en la Contabilidad Financiera y la Tributación puede producir tensiones comunicativas con otras disciplinas. Con el ejemplo mencionado sobre el concepto de Activo, se demostró cómo un término puede tener diferentes connotaciones y éstas pueden obedecer, entre otras cosas, a ideologías y creencias inmanentes en la disciplina contable y tributaria. Como se mencionó, en el proceso de significación - designación que se hace en la sociedad, son muchas las comunidades epistémicas que participan las cuales orbitan en contextos y situaciones comunicativas diferentes, lo que hace que se multipliquen las formas de recrear y entender el mundo.

Es de destacar que las creencias se transforman en conocimiento a “partir de la relación sintagmática constante entre conceptos” (Van Dijk 2017 p. 10539) para luego ser validadas por los criterios de las comunidades epistémicas, es decir, las creencias se construyen por las relaciones múltiples de conceptos que van constituyendo unidades sintácticas, lo que le da nuevas características especializadas al lenguaje. Estas características son validadas continuamente por las respectivas comunidades epistémicas.

Las creencias, a menudo, “están fuertemente relacionadas con ideologías y también son controladas por las restricciones del contexto” (Ob.

Cit.) Estas permiten darle coherencia al discurso que se produce/interpreta, pero, al ser incorporadas a este, hacen que se pueblen de múltiples visiones de la realidad. Un discurso no puede ser producido/interpretado sin un sistema de creencias presente en los actores sociales que participan en una acción comunicativa.

Si los discursos tributarios y contables tienen un grado de incompatibilidad en cuanto a las creencias que los soportan, pareciera obvio pensar que eso ocurra en niveles estructurales del discurso como en las estructuras semánticas o semióticas en vista de que el lenguaje también representa un sistema de creencias. Ello puede explicar el hecho de que ambas disciplinas denoten a un mismo hecho económico de manera diferente; utilicen un mismo significante para representar hechos o conceptos diferentes y no reconozcan hechos que son de necesaria aplicación para una u otra disciplina en la praxis, lo que potencia, probablemente, las tensiones y controversias en los discursos que afectan la comunicación entre ambos conocimientos.

En conclusión, a mayor diversidad de creencias que soportan el lenguaje presente en los discursos disciplinares, mayor la posibilidad que existan tensiones discursivas tanto, al interior de cada disciplina, como en las interacciones con otros conocimientos afines.

Si se dan estos argumentos por válidos, es posible afirmar tres cosas: 1) El contexto de interacción disciplinal y la variedad de creencias immanentes en las disciplinas inciden en la construcción del lenguaje especializado presente en los discursos; 2) A mayor grado de especialización semiótica, semántica, sintagmática y sintáctica de la disciplina, sobre todo en las ciencias sociales, menor probabilidad de generar vasos comunicantes efectivos con disciplinas afines; y 3) Las creencias subyacentes en los conceptos disciplinares pudieran explicar las tensiones en los discursos, bien sea al interior de la disciplina, o con otros discursos de disciplinas afines con las que les toque interactuar.

3.3 Las entidades lingüísticas y las entidades conceptuales

Tampoco pudiera descartarse que tal vez algunas entidades conceptuales, tanto en la Contabilidad Financiera como en la Tributación, sean expresadas incorrectamente por las entidades lingüísticas o simplemente no sean reconocidas. Según Maldonado (1987) las entidades lingüísticas comprenden todas “aquellas que conforman el sistema de símbolos que forman el lenguaje, junto con sus correspondientes propiedades sintácticas, semánticas y fonológicas” (p. 18) y las entidades conceptuales son aquellas representaciones mentales de objetos, constructos, construcciones teóricas de hechos o fenómenos de la realidad.

En este orden, la relación entre el nivel lingüístico y el nivel conceptual se denomina relación de designación (Bunge 1967) Es decir, las entidades lingüísticas “designan las entidades conceptuales o lo que es lo mismo, las entidades conceptuales se expresan por medio de las lingüísticas. La entidad conceptual que es objeto de designación se denomina *designatum* y las expresiones que la designan, se llaman *designans*.” (Maldonado 1987, Ob. Cit) Cuando la relación es inversa, que va desde lo conceptual hacia lo lingüístico, la relación es de expresión.

Para el caso del no reconocimiento de entidades conceptuales de índole contable por parte de la Tributación, Bastidas (2017) afirma que las leyes tributarias venezolanas no contemplan conceptos tales como:

El interés implícito, las provisiones, los valores netos de realización, valores de uso, precios estimados de venta, costos de desmantelamiento, el deterioro acumulado, las operaciones conjuntas, el valor presente, la transferencia de riesgos y ventajas, los pasivos y activos contingentes, los costos de instalación, los métodos para la valoración de instrumentos financieros, el concepto de impuesto diferido, entre otros, ni tampoco contempla la diferencia entre los conceptos de “gasto por impuesto sobre la renta” e “impuesto sobre la renta por pagar (p. 178)

Del mismo modo, para el caso de conceptos

expresados incorrectamente por las entidades lingüísticas puede considerarse el siguiente ejemplo sobre la significación del “Ingreso” que debe hacer la Tributación. Al momento de significar el término “Ingreso”, los productores del discurso tributario deben considerar no solo que ella no es la disciplina idónea para tal fin y, si se acude a otros conocimientos, como cuando acude a la Contabilidad Financiera para efectos impositivos, debe entender que la misma prima los valores financieros por sobre los económicos, como es el caso del diferimiento en el cobro de un ingreso, cuyo valor razonable a la fecha en que se reporta es el valor presente de los cobros futuros de esa venta (IASB PYME Sección 23) y no los precios de intercambio. Por consiguiente, la tributación tendrá diversidad de valores a los fines de la determinación de algún impuesto que considere al ingreso contable como Base Imponible.

Además, también debería ver lo siguiente: Si contempla un concepto de “Ingreso” para fines tributarios distinto a los que se contemplan para la Contabilidad Financiera, no podrá acudir a ella como referente probatorio de una determinada transacción, pues probablemente la misma no sea representada por esta disciplina o la represente de forma distinta. Una solución para esta situación es el desarrollo de conceptos interdisciplinarios que permitan que ambas disciplinas denoten y signifiquen la empírea económica de forma similar cuando la praxis así lo requiera.

Si bien es cierto que el lenguaje como construcción social es arbitrario, también es cierto que sus signos lingüísticos cambian. En este contexto de cambios, Mires (2018) afirma que “no es el significado lo que crea al significante sino el significante al significado. Poder tan poderoso que obliga ajustar constantemente al significante con lo que desea significar, pues estos crean realidades” (p. 3)

Esto lo preveía Sasurre (1913) cuando acuñaba el enunciado “mutabilidad del signo lingüístico” en un plano diacrónico. En otras palabras, lo que les da existencia a las entidades conceptuales son las entidades lingüísticas, pero, en un plano temporal, es decir, son válidas para un momento específico en el

tiempo. No obstante, a juicio del investigador, para que los procesos de designación de las entidades conceptuales estén acorde con la razón debe existir una congruencia entre: 1) El periodo histórico en el que se usa ese lenguaje, el contexto de interacción social en el que se usa, el significante y sus usos en el lenguaje ordinario, el significante y sus usos en el lenguaje especializado; y 2) Las entidades conceptuales.

Esta idea la sostuvo primariamente Sasurre (1913) al sostener que un “sistema de símbolos, el símbolo guarda una relación racional y recíproca con la cosa significada” (p. 96) pero no consideraba el contexto de la interacción comunicativa como variable de esa relación entre significado y significante. Por ejemplo, en Argentina y Brasil la palabra “quilombo” significaba a las organizaciones sociales de personas que se emancipan de la esclavitud. Luego, en Argentina la palabra designaba un prostíbulo usado por las clases menos pudientes en el siglo XIX y en las que trabajaban personas afrodescendientes, pero, el significado de la palabra transmutó y hoy designa a un “problema o lío” ante la desaparición de esos espacios sociales. Probablemente, ahora signifique “lío” por los problemas que representaban para una persona si era descubierto en alguno de esos sitios. Lo que sí es evidente es que las palabras guardan una relación con el contexto histórico en el que se usan.

Producto, entre otras cosas, de la arbitrariedad del lenguaje y del uso que le da la sociedad y sus convenciones, se producirán las mutaciones en los signos lingüísticos tanto en el lenguaje común como en el especializado. En Contabilidad, las convenciones sociales sostuvieron que la palabra “Ingreso” designaba aumentos de patrimonio medido a precios de intercambio y hoy designan aumentos de patrimonio que pueden estar medidos tanto a valores históricos como a valores futuros. La contabilidad no está exenta de este fenómeno, pero dado el carácter normativista de la disciplina, parecieran que la intencionalidad del ente emisor es la que define lo que se significa de la empírea económica y la forma de denotarlo. Esa intencionalidad esta obviamente incardinada en un sistema de creencias.

Si los practicantes de las disciplinas no consideran que las entidades lingüísticas deben ser congruentes con las entidades conceptuales que intentan denotar harán mella en sus vasos comunicantes. En este orden, por ejemplo, si la definición de “Ingresos” del Marco Conceptual (2018) sostiene que son “aumentos en los activos, o disminuciones en los pasivos, que resultan en aumentos en el patrimonio” (párrafo 4.2), la Contabilidad Financiera debe ser cónsona con el significante, ergo, tanto el nombre de la cuenta que refleje ese aumento en el patrimonio, como la forma en que se mide ese incremento, debe ser congruente con la entidad conceptual.

En el lenguaje contable los significantes no son solo palabras (cuentas), palabras articuladas con otras (notas a los estados financieros) sino también números (Estados Financieros) Al explicar el concepto de “Ingreso” se contempla el enunciado “aumentos de patrimonio”, no “posibles aumentos” y aumento para el lenguaje ordinario significa que la cantidad de una cosa es mayor luego de un evento. Entonces, si la cosa es mayor, debe existir certeza de cuanto era y de cuanto es la cosa para poder determinar en cuánto fue el incremento de la misma, es decir, no se puede afirmar que hubo un aumento de la cosa sin saber la medida exacta del incremento, pues al comparar ambos momentos, se sabe con certeza cuánto había antes y después del evento que produce el aumento.

Del mismo modo, enuncia las palabras “resultan en”, no “probablemente resultarán en” por lo que mal podría el productor de normas contables establecer para las mediciones del “Ingreso” criterios con un alto componente predictivo. Lo congruente es privilegiar los precios de intercambio y no incorporar los valores futuros o de mercado como forma de expresión lingüística de ese fenómeno, ya que, al enunciar un “aumento del patrimonio,” no solo debe existir la certeza de que efectivamente se produjo, sino también la medida exacta de ese aumento.

De haber sostenido que el “Ingreso” se definía como “posibles aumentos patrimoniales”, el sintagma (significante) más adecuado pudiera haber sido “Ingresos Ordinarios Probables”. No obstante, es sabido el carácter teleológico del

modelo de regulación contable internacional y este planteamiento es poco probable que se materialice ya que, como se describió, la información es útil a los usuarios a partir de que se pueda estimar los posibles flujos futuros de recursos y de que puedan afectar sus decisiones en cuanto a la obtención de recursos para la entidad.

En este contexto, también cabe hacer mención a las erogaciones de dinero. Una erogación puede ser reconocida en la Contabilidad Financiera con un símbolo llamado Costo, o Gasto, o Activo, sin embargo, para la Tributación, estos significantes pueden tener otro significado distinto al que tiene para la Contabilidad Financiera. Un ejemplo emblemático se visualiza con el concepto de “arrendamiento”.

Para la Contabilidad Financiera (IASB PYME, 2015) este concepto representa un acuerdo por el que el arrendador cede al arrendatario, a cambio de percibir una suma única de dinero, o una serie de pagos o cuotas, el derecho a utilizar un activo durante un periodo determinado y, dependiendo si hay o no opción a compra al final del contrato, se categorizará como Financiero u Operativo. Este acuerdo debe ser reconocido en contabilidad como un Activo pues cumple con los criterios de designación que se originan a partir de la definición de Activo establecida en el Marco Conceptual (2018).

Sin embargo, para la Tributación, específicamente la Ley de Impuesto sobre la Renta venezolana (2015), este término representa un gasto deducible de los ingresos obtenidos en un ejercicio fiscal a los fines de determinar el Enriquecimiento Neto Gravable en ese periodo (Art. 27 literal 12) Los cánones o cuotas correspondientes al arrendamiento de bienes destinados a la producción de la renta no están asociados al valor de un Activo para la Tributación venezolana, pues de representarlo, hubieran sido incorporado en la ley en el Capítulo II que estipula los Costos que serán imputables y no en el Capítulo III de los Gastos que serán deducibles.

Esto también genera un vacío jurídico sobre qué hacer con la depreciación del Activo utilizado bajo la figura de arrendamiento financiero en cuanto a

su deducción o no de los ingresos gravables, pues generalmente este tipo de Activos son utilizados en la producción de la renta y cumpliría con los criterios del artículo 27 literal 12. Hay criterios encontrados de la doctrina sobre este particular, pues un sector afirma que al deducir la depreciación de los ingresos gravables se estaría afectando doblemente la base imponible¹.

En resumen, para la Tributación venezolana estos hechos deben ser reconocidos como un gasto deducible y para la Contabilidad Financiera este tipo de hechos son designados como un Activo pues son un recurso controlado, con beneficios económicos futuros y cuya depreciación es perfectamente aprovechable en atención a la forma en como fluyan los beneficios de económicos de ese bien en el futuro (IASB PYME Sección 20 párrafo 12 y Sección 17)

Tal como se ha mencionado, las tensiones discursivas producto de la estructuración de los lenguajes contables y tributarios son muy evidentes, por lo que cabe preguntarse si:

- a) ¿El lenguaje especializado utilizado por ambas disciplinas en esa interacción debe ser compatible?
- b) ¿Las creencias subyacentes que definen los conceptos en cada disciplina deben ser compatibles?
- c) ¿Cuáles son las condiciones que deben existir para que en esa interacción disciplinal se garantice el objetivo de cada disciplina?
- d) ¿Qué características debe tener el discurso de ambas disciplinas que garanticen la comunicación interdisciplinaria?

Sin entrar a responder estas interrogantes, las mismas surgen porque la interacción rutinaria entre la Contabilidad Financiera y la Tributación hace pensar que probablemente el discurso que permita a ambas disciplinas comunicarse debe ser compatible, de lo contrario, se dificultará el proceso efectivo de intercambio de datos y aplicación conjunta de

normativas contables y tributarias y, por lo tanto, traería consecuencias en la praxis disciplinal.

Ferullo *et al* (2006) destacan la existencia de un grado de compatibilidad necesaria entre el discurso tributario y el contable que permita a ambas disciplinas el cumplimiento de sus fines, al realzar la importancia de una comunicación efectiva entre ambas disciplinas, motivado, a las zonas de dependencia pragmática que existen entre ambos conocimientos. Por consiguiente, soslayar los postulados fundantes, los significados, los significantes e incluso las creencias presentes en los discursos de las disciplinas interactuantes no garantiza el cumplimiento de sus fines si necesita de ese otro conocimiento en la práctica disciplinal. Esta última afirmación debe ser acotada ya que la Tributación necesita en un mayor grado a la Contabilidad Financiera de lo que ella necesita de la Tributación. Como se dijo la Contabilidad Financiera es instrumental a la Tributación.

3.4 El lenguaje especializado y los modelos mentales

Como último punto, cabe agregar la relación entre los modelos mentales y el lenguaje especializado. Los discursos se construyen e interpretan con base en modelos mentales que “son representaciones mentales subjetivas que hacen los actores sociales participantes de una situación comunicativa a partir de sus experiencias personales y sociales (Van Dijk, 2011 p. 14)” y esas representaciones mentales probablemente generen incompatibilidades comunicativas cuando son llevadas a estos discursos pues están soportadas por una diversidad de experiencias y creencias, adquiridas por el propio individuo, o construidas y reproducidas por sus comunidades.

Para este autor, las creencias son subsistemas que forman parte de un sistema más grande, el cual está integrado por otros componentes (contexto, cultura, genética, etc.) y al que denomina “modelos

1. Para profundizar sobre este debate, ver Hevia (2013) ARRENDAMIENTO FINANCIERO E IMPUESTO SOBRE LA RENTA, Una aproximación crítica desde la significación económica, Caracas, Venezuela p 150 en adelante.

mentales”. Estos modelos permiten interpretar/ producir un determinado discurso en cualquier contexto social. Para este estudio, se asume que los modelos mentales de los practicantes de la disciplina contable y tributaria contienen no solo experiencias diferentes, sino creencias posiblemente encontradas vista las tensiones disciplinales descritas hasta el momento.

En los procesos de socialización, las personas “van adquiriendo nuevos conocimientos que se comparten con las comunidades epistémicas y que a *posteriori* influirán en la construcción de nuevos modelos mentales” (Van Dijk 2017 p. 3265) y con una lógica de lenguaje característica; es una cadena cognitiva infinita que hará que una determinada creencia sobreviva o no. En esta investigación, puede entonces sostenerse que los modelos mentales de las personas que producen/interpretan discursos contables y tributarios son los que definen qué es lo que se interpreta o qué es lo que se expresa en esos discursos, y que, vista la definición de modelo mental, tienen incorporados un sistema de creencias propio de los participantes de una acción comunicativa.

3.5 El centro del debate

Al igual que otros lenguajes especializados, la Contabilidad Financiera y la Tributación cuentan con un lenguaje propio cuyas palabras y signos intentan dar cuenta de la realidad económica y de las transacciones de las entidades, el cual permite interpretar esa realidad “a la que no se tiene acceso de otra forma” (Chua, 1995 p. 141) sino con ese lenguaje especializado. Pero, en criterio del investigador, se debe aclarar la función de la Contabilidad y distinguirla de la Contabilidad Financiera ya que la realidad económica que ambas pretenden representar es diferente, la primera mira al pasado, y la segunda mira hacia el futuro, por lo tanto, un lenguaje es prospectivo y el otro retrospectivo. El investigador sugiere que el abandono casi total de la economía por sobre las finanzas para la construcción del lenguaje que produce la información financiera es la que causa la mayoría de las tensiones entre la Contabilidad Financiera y la Tributación.

La Contabilidad intenta aprehender o capturar la mayor cantidad de rasgos una realidad que pasó, pero, parafraseando a Li (1963), no todos los eventos de la empírea económica pueden ser descritos por el lenguaje contable, por eso hace tanto énfasis en los “objetos, los precios, las unidades monetarias, las entradas y salidas, los periodos en que se producen las transacciones, los valores históricos y de adquisición,” (Ordoñez et al 2008 p. 240) para intentar mitigar esas deficiencias propias que tienen los procesos de representación. Sobre estos referentes que se acaban de mencionar, y sus continuos cambios, se construyó su lenguaje.

La contabilidad realiza abstracciones graduales de la empírea económica y las expresa utilizando las reglas de designación que se originan a partir de sus propias definiciones, por lo que asumir que el lenguaje contable expresa totalmente esa realidad es una ingenuidad, dada las limitaciones propias del lenguaje y las posibles restricciones en el acceso a la información de la realidad que tengan los preparadores de información financiera y contable, pero hay algo innegable, su temporalidad es hacia el pasado al igual que lo hace la Tributación.

Es claro que al hacer aproximaciones de esos hechos económicos y transacciones se hace obligatorio comprender los significantes y significados que codifican y representan esas aproximaciones ya que, en su continua evolución, darán origen a la especialización del lenguaje contable. En ocasiones esta evolución es considerada por los productores del discurso contable cuando en estos se plasman los cambios que se producen en el contexto económico, en los agentes económicos y en la significación que sobre esos cambios le atribuye su propia comunidad epistémica.

No obstante, hay dos cosas que hay que destacar en esta especialización del lenguaje contable. La primera es que “la significación se hace obviando al lenguaje común” (Hevia 2012 p. 140) y la segunda, es que a pesar de que el núcleo de la Contabilidad se ha ido moviendo, en nuestro criterio la misma entró en un parálisis paradigmática a partir del hecho que el principal emisor de normas contables en el mundo sustituyó de facto a la Contabilidad por

la Contabilidad Financiera como se explanó en la tensiones anterior (Ver posturas del autor sobre la razonabilidad de la información financiera, Revista Sigma, 2020). Esto causa que en la doctrina contable se confundan estos conocimientos y que se hagan grandes disertaciones asumiendo que se escribe sobre Contabilidad (histórica) cuando en realidad se escribe sobre Contabilidad Financiera (predictiva), y esto, afecta la relación interdisciplinal con la Tributación. Sobre contabilidad se volverá a escribir cuando se asuma la diferencia teleológica entre estos dos conocimientos y cada país asuma normas propias contables que tengan una visión temporal orientada al pasado.

4. Conclusión

Las palabras, sintagmas, cláusulas, enunciados, conceptos, principios presentes en los discursos contables y tributarios son tanto, una representación propia y específica de una realidad vivida por los practicantes que producen/interpretan estos discursos, como una representación de un conocimiento compartido socialmente por su respectiva comunidad epistémica, es decir, son una representación de sus modelos mentales.

Estas expresiones lingüísticas estarán construidas por su propia evaluación del mundo, sus emociones, sus creencias, sus intereses, su propia ontología, su cultura, por lo que es difícil pensar que disciplinas con objetivos, ideologías e intereses tan diferentes tengan discursos perfectamente compatibles, y menos desde la construcción de su lenguaje. No obstante, la praxis disciplinal demuestra que su interacción es continua y las obliga a comunicarse a través de sus respectivos discursos. Se demostró que, dada la temporalidad de ambos conocimientos, pudieran existir tensiones disciplinales que causen problemas en el ejercicio profesional del Contador Público.

En resumen, todo lo descrito hasta ahora sugeriría un alto grado de especialización en el lenguaje de ambas disciplinas y un grado de incompatibilidad en las estructuras semánticas y semióticas presentes en los discursos de ambos conocimientos, derivados posiblemente de sistemas de creencias disímiles.

Esto tiene consecuencias en la práctica disciplinal, pues como se afirmó, a mayor especialización del lenguaje disciplinal, menor las posibilidades de generar una comunicación efectivas entre ambos conocimientos.

5. Referencias bibliográficas

- American Accounting Asociación (1966). A Statement of Basic Accounting Theory (ASOBAT). American Accounting Association Publications. Estados Unidos de América.
- Arreghini, H. (2012). Contabilidad: Sus fundamentos conceptuales. Resumen de tesis doctoral. Argentina: Universidad de Buenos Aires. Disponible en <http://ojs.uba.ar>
- Arthur Andersen & Co. (1972). Objetivos de los Estados Financieros para las Empresas de Negocios. Arthur Andersen & Co.
- Arthur Andersen & Co. (1974). Normas de Contabilidad para Empresas de Negocios en todo el mundo. Arthur Andersen & Co.
- Baudrillard, J. (1978). Cultura y Simulacros. Barcelona, España: Editorial Kairos.
- Baudrillard, J. (1998). Simulacros y simulaciones. Estados Unidos: Stanford University Press.
- Belkaoui, A. (1993). Accounting Theory. Hartcourt Brace, Jovanovich College Publishers, Gran Bretaña.
- Berger, P. y Luckmann, T. (2001). La construcción social de la realidad. Argentina: Amorrortu Editores (décimo séptima impresión).
- Biondi, Y., Glover, J., Jamal, K., Ohlson, J., Penman, S., Sunder, S. y Tsujiyama, E. (2012). Some Conceptual Tensions in Financial Reporting. Estados Unidos de América. Accounting Horizons. Volumen 26. Número 1. pp. 125-133. Disponible en <http://aaajournals.org>
- Boter, F. (1959). Las doctrinas contables. Editorial Juventud, S.A., Barcelona, España. Burton, J. (1976). Conflicts and compromises in financial

- reporting. Disponible en www.sechistorical.org
- Cañibano, L., Tua, J., López, J. (1985). Naturaleza y filosofía de los principios contables. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*. Volumen XV, número 47, pp. 293-355.
- Cañibano, L. (1975). *Teoría de la Contabilidad*. Ed. ICE, Madrid, España.
- Day, R. (2000). UK accounting regulation: an historical perspective. *School of Finance & Law Working Paper Series*. Número 20. Bournemouth University.
- Demkis, J., Fellingham, J., Ijiri, Y. y Sunder, S. (2002). Some thoughts on intellectual foundations of accounting. Conferencia de la Universidad Carnegie Mellon. Publicado en *American Accounting Association: Accounting Horizons*. Volumen 16, número 2. pp. 157-168. Disponible en www.citeseerx.ist.psu.edu
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Versión electrónica (2020). Disponible en <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>
- Durán y Mejías (2013). *La interdisciplina tributaria*. Lima, Perú.
- Dussel, E. (2000). Sobre el Sujeto y la Intersubjetividad; El Agente Histórico como Actor en los Movimientos Sociales. Disponible en www.Pasos841.htm (búsqueda realizada en 2018).
- Financial Accounting Standards Board (FASB) and the International Accounting Standards Board (IASB) (2006). *A Roadmap for Convergence between IFRSs and US GAAP- 2006-2008*. Memorandum of Understanding between the FASB and the IASB. Statement. Disponible en www.ifrs.org
- Financial Accounting Standards Board (FASB) and the International Accounting Standards Board (IASB) (2018). *Preliminary Views, Conceptual Framework for Financial Reporting*. Disponible en www.ifrs.org.
- Ferullo, C.; Grecchi, A. y Vitta, J. (2000). La contabilidad como base de la determinación tributaria. *Quintas Jornadas Investigaciones en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística*. Universidad Nacional de Rosario. Noviembre. Argentina.
- Hevia B. (2013) *Arrendamiento Financiero E Impuesto Sobre La Renta. Una aproximación crítica desde la significación económica*, Caracas, Venezuela
- Pacheco, J (2013) *Los conflictos en Contabilidad a luz del modelo de regulación contable internacional*. Tesis doctoral. Mérida, Venezuela.
- Romero Mucci, H (2009). *El Derecho y el Revés de la Contabilidad*. Caracas, Venezuela.
- Searle J. (1997) *La construcción social de la realidad*. México. Paidós.
- Saussure F (1915) *Curso de lingüística general*. París, Francia.
- Van Dijk T. (2011) *Sociedad y Discurso*. Barcelona. España.

Conflictos y negociación. En la búsqueda de un acuerdo

*Rendueles Mata, Miguel**

<https://orcid.org/0000-0003-2239-6045>

**Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín - URBE, Maracaibo, Venezuela*

E-mail: miguelrendueles65@gmail.com

Recibido: 17 de enero de 2021

Aprobado: 25 de enero de 2021

Resumen

Este artículo presenta un resumen de los diferentes conceptos que abarca el proceso de análisis y resolución de conflictos mediante la aplicación de estrategias como la negociación, la conciliación o mediación y el arbitraje; aspectos que permiten confrontar las experiencias personales y organizacionales con el objeto de lograr un acuerdo entre las partes bien sea por medio de una negociación directa o asistida a través de un mediador o árbitro, tratando de alcanzar un resultado que sea mutuamente satisfactorio, facilitando el entendimiento y la armonía en las relaciones con los demás.

Palabras clave: Conflictos, Negociación, Arbitraje, Conciliación, Mediación.

Conflicts and negotiation. searching an agreement

Abstract

This article present a summary of some concepts including the analysis and conflict resolution process, through a strategy application like negotiation, conciliation or mediation and arbitrage; aspects to permit a confrontation of personal and organizational experiences with the object to obtain an agreement between the parts involved, through a direct or assisted negotiation with a mediator or arbitrator, trying to obtain a mutual gratifying result, to facilitate the understanding and harmony in the relationship with others.

Keywords: Conflicts, Negotiation, Arbitrage, Conciliation, Mediation.

1. Introducción

La creciente tendencia hacia la interdependencia en las sociedades del mundo entero, conlleva a la búsqueda de formas distintas de convivencia incluyendo el diseño de nuevos procedimientos para la toma de decisiones y procesamiento de conflictos.

La dinámica del mundo contemporáneo, en el que los recursos tradicionales para la solución de diferencias resultan insuficientes, impone la necesidad, no solo de alcanzar soluciones justas sino también oportunas y generadoras de una mejor comunicación, que contribuyan con el mantenimiento de una relación constructiva entre las partes.

Muchos autores defienden el enfoque ganar-ganar en cualquier negociación, mientras sus contenidos parecen enfocarse en tácticas manipuladoras y represivas no propicias para un estilo cooperativo, e inconsistentes con el comportamiento interactivo de muchos tipos de personalidad. Es necesario alentar el autoconocimiento dirigido para construir estrategias negociadoras efectivas bajo un estilo personalizado de cada protagonista que interviene en la escena. Para llevar a cabo una negociación efectiva, debemos entender aspectos relacionados con el comportamiento y la comunicación del ser humano.

Al respecto Bárbara Budjac (2011) indica que debido a la naturaleza personal de la negociación y la necesidad de interactuar con otras personas a la hora

de negociar, el primer paso para aprender a negociar efectivamente es ampliar el conocimiento que tienen de sí mismos y de los demás y hacer hincapié en el arte de la persuasión, que es el propósito primordial o esencial de la negociación.

En este sentido, se han venido imponiendo progresivamente una serie de mecanismos conocidos como Procedimientos Alternativos de Resolución de Conflictos (PARC), la mayoría de ellos fundamentados en formas de negociación directa o asistida (mediación) o en el arbitraje, como forma de adjudicación por un tercero en donde las partes tienen la oportunidad de fijar el procedimiento y las reglas aplicables a la solución de diferencias.

La negociación tiene una importancia especial como proceso de decisión interdependiente mediante el cual los resultados y las acciones de cada cual, dependen no solo de sus preferencias y decisiones, sino también de lo que quiere y hace la otra parte.

Siendo la negociación una práctica milenaria, que data desde los orígenes del hombre, toda acción de un individuo repercute en otro y para alcanzar lo que uno quiere debe considerar al otro; unas veces haciendo presión y otras cediendo para lograr parte del propósito. Sin embargo, la negociación sigue repercutiendo en la sociedad actual, tanto en el ámbito personal como en el organizacional, alcanzando una relevancia tal que se debe en gran medida al nuevo significado que ha adquirido el conflicto y el proceso negociador proporcionando beneficios para las partes involucradas y adecuándose a las exigencias

y posibilidades del mundo contemporáneo.

La concepción tradicional de reconocidos autores como Roger Fisher y William Ury (1985) define a la negociación como un proceso de enfrentamiento mediante el cual se trata de someter a la contraparte, pues las ganancias de uno se obtienen a expensas del otro, cuando se repiensa la negociación como un proceso conjunto de resolución de problemas, se percibe que eso no es necesariamente el caso: que es posible que ambas o todas las partes ganen en la medida en que logren satisfacer sus principales intereses.

Los nuevos paradigmas de conflicto y negociación plantean retos conceptuales y nuevas prácticas puesto que chocan con los hábitos comunes, contradiciendo la formación, la cultura y la experiencia, según las cuales las partes son adversarios y los conflictos se resuelven mediante la aplicación de normas que determinan quien tiene la razón; pero a veces la persistencia de viejos paradigmas impide alcanzar un acuerdo, aunque exista la posibilidad de lograrlo.

A menudo, ambas situaciones pueden ser superadas con la ayuda de un mediador, siendo la mediación un procedimiento voluntario y flexible a través del cual un tercero neutral asiste a las partes que tienen un conflicto en su intento por resolverlo. El mediador no decide ni suele proponer soluciones; son los involucrados quienes elaboran su propia decisión en un proceso de análisis, comunicación y negociación asistidos por el mediador.

Tanto la negociación como la mediación son Procedimientos Alternativos para la Resolución de Conflictos (PARC) que tienen un papel fundamental en los esfuerzos por mejorar no sólo el funcionamiento de los sistemas judiciales, sino también en la convivencia social y la competitividad económica.

2. La negociación: puntos de vista

El término negociación puede ser definido como “la ciencia y arte de procurar un acuerdo entre dos o más partes interdependientes, que desean maximizar

sus propios resultados comprendiendo que ganarán más si trabajan juntos que si se mantienen enfrentados; buscando una salida mejor a través de una decidida acción conjunta en lugar de recurrir a algún otro método”.

De esta definición se desprenden los elementos más importantes y distintivos de lo que implica la acción de negociar: la interdependencia como elemento vinculante entre las partes, la elección del modo de gestionar el conflicto, la orientación al resultado que busca obtenerse, la no confrontación entre las partes y la búsqueda de un acuerdo mutuamente satisfactorio.

La negociación es el proceso de interactuar con el objetivo de obtener el acuerdo o resultado que se desea. Es una habilidad interpersonal propia de cada individuo, pero que puede ser estudiada y aprendida; una habilidad o competencia necesaria para lograr éxito en la vida organizacional y en los negocios, y una competencia relevante que debe poseer todo líder.

La negociación es un arte y también puede ser considerada científica, ya que tiene principios y métodos que se utilizan sistemáticamente mediante la capacitación y la experiencia. La negociación es compleja e interdisciplinaria. Abarca la evaluación, la gestión y la resolución de conflictos. La negociación es compleja porque se da entre seres humanos. Sobre todas las cosas, la negociación es personal e individual. Se lleva a cabo mediante los mismos principios y teorías psicológicas y sociológicas que de manera regular gobiernan las interacciones sociales. Una vez que uno entiende la aplicación de dichos principios, la negociación se vuelve menos compleja e intimidante.

Las negociaciones se producen por diferentes motivos: un contrato, un desacuerdo familiar, una compra, una venta o cualquier otro motivo. Lo normal es que las personas negocien con base a posiciones diferentes donde cada parte asume una posición, argumenta a su favor y hace concesiones para tratar de llegar a un compromiso.

Cualquier método de negociación debe juzgarse

conforme a tres criterios: debe conducir a un acuerdo sensato, debe ser eficiente y debe tratar de mejorar y no deteriorar la relación entre las partes. Una negociación vista como un acuerdo sensato puede definirse como aquel que satisface los intereses legítimos de ambas partes, que resuelve los conflictos de intereses con equidad, que es durable y que tiene en cuenta los intereses de la comunidad.

La manera más común de negociar consiste en tomar y después abandonar, una serie de posiciones. La toma de posiciones cumple funciones útiles en una negociación, pues permite expresar lo que se quiere, pero no cumple con los criterios básicos de producir un acuerdo sensato en forma eficiente y amistosa, ya que se presta mayor atención a las posiciones en lugar de dedicarse a satisfacer los intereses y preocupaciones de las partes, haciendo el acuerdo más difícil.

Sin embargo, existen alternativas para lograr negociaciones más exitosas, basadas en principios o méritos, tratando de lograr resultados prudentes en forma eficiente y amistosa. Esto se logra tomando en consideración cada elemento que interviene en el proceso de negociación: las personas, los intereses, las opciones y los criterios.

Toda negociación hay que considerarla como un proceso en el cual intervienen personas, seres humanos con sentimientos, emociones y actitudes, que deben verse y evaluarse en forma separada del problema objeto de la negociación. Por otra parte, se deben identificar claramente los intereses y no las posiciones de las partes en conflicto para luego evaluar las opciones, generando una variedad de posibilidades o alternativas de beneficio mutuo antes de ejercer cualquier acción. Solo fijando criterios objetivos que permitan el logro de un resultado satisfactorio para ambas partes se podrá conducir a una solución justa.

Las negociaciones basadas en principios que consisten en concentrarse en los intereses básicos, en opciones mutuamente satisfactorias, y en criterios justos, por lo general conducen a un acuerdo prudente, permitiendo alcanzar un consenso gradual en forma eficiente, sin estancarse en posiciones

que tarde o temprano deban abandonarse. Solo separando las personas del problema, tratando de entenderse ambas partes en forma directa y con empatía, se hace posible un acuerdo amistoso y se logra un resultado satisfactorio.

3. Preparación y planificación de negociaciones

El éxito en las negociaciones viene de la preparación y la mejor forma de prepararse es planificar con anticipación la misma. En las negociaciones, al igual que en la vida, constantemente surgen oportunidades para tomar decisiones, pero solo con una buena preparación podrá contarse con todos los elementos necesarios para afrontarla con mayores posibilidades de éxito.

La planificación de las negociaciones es también una herramienta para poder afrontar situaciones previstas, estableciendo metas, obteniendo claridad en los propósitos y examinando medios alternativos para alcanzar esas metas o resultados. Se trata de prepararse para involucrarse en una situación que se está desarrollando, analizando los factores que conducen u obstaculizan el camino al objetivo, incluyendo los recursos de los que se disponen, así como los puntos fuertes y débiles que cada parte posee.

Cuando alcanzar el objetivo involucra una interacción dinámica con otras personas, la planificación también requiere que se analicen metas y capacidades de los otros actores, ya que son parte del problema o de la solución. La planificación y preparación de las negociaciones requiere que se piense en forma sistemática en las decisiones que podrá involucrar la negociación, requiriendo que se investiguen y analicen todas las variables significativas y emprendiendo las acciones necesarias para aumentar las posibilidades de éxito en el proceso de negociación.

Uno de los primeros pasos consiste en comprender la dinámica del conflicto que se presenta, para poder definir la importancia que el problema tiene para cada una de las partes, sus intereses y motivaciones. También resulta importante conocer a quien

negociará por la otra parte y que poder de decisión tiene sobre los temas a discutir. Una vez determinados claramente los intereses de cada parte se debe tratar de definir una fórmula de entendimiento que resulte satisfactoria para ambas partes, delineando acciones que puedan ser concretadas en el proceso de negociación.

4. El poder negociador

Los negociadores usan sus percepciones y evaluaciones del poder de negociación relativo tanto para evaluar el tipo de enfoque negociador a utilizar, como para lograr el cierre de la misma. Es por ello que el poder relativo de negociación no siempre podrá determinar el resultado final de una negociación, lo cual hace necesario que cada parte se prepare de la manera más inteligente examinando cuidadosamente la relación de poder o de dependencia en cada proceso de negociación, determinando claramente en que aspecto cada parte necesita de la otra.

El análisis de los intereses es un punto crítico, porque comparar los intereses de ambas partes permite demostrar cómo cada una puede depender de la otra para satisfacer sus propios intereses. Este nivel de dependencia de las partes en conflicto permite visualizar las formas alternativas que cada parte puede poner en juego para obtener lo que quiere.

“Los hechos y las circunstancias, incluyendo el poder relativo, así como las limitantes de tiempo afectan las opciones y los resultados de las negociaciones. Sin embargo, nuestra interacción humana se ve en mayor medida afectada por quiénes somos y con quién interactuamos. La personalidad y el temperamento, los valores y creencias, la percepción, las actitudes, el estilo de aprendizaje, la motivación, la forma de pensar, el estilo de comunicación, el enfoque al conflicto, los temores, y mucho más, determinan quiénes somos en cualquier interacción humana (Budjac & Bárbara, 2011).

Negociar es lo que ocurre en una situación donde las dos partes tienen intereses en conflicto, pero también una zona de conveniencia mutua donde la

diferencia puede resolverse (Ogliastri, 1996)

Si no se negocia, se tiene recurrir al derecho y al sistema legal. Si este no funciona, hay que buscar la fuerza, el poder, en el cual se actúa unilateralmente y se termina en una guerra o en un gran conflicto.

Cada individuo tiene su manera peculiar de negociar, resultado de las experiencias de su núcleo familiar, de las relaciones con sus amigos y vecinos, y de todo aquello que ha desarrollado como estilo de manejar sus propios conflictos. Algunas veces sufrimos de distorsiones en nuestras percepciones y pensamientos que nos llevan a perder grandes oportunidades y a tomar decisiones equivocadas en una negociación

5. Teorías de negociación

Entre los estilos que asume el individuo cuando le corresponde negociar, se pueden distinguir dos estilos o dos escuelas: la tradicional y la integrativa o nueva teoría de la negociación. La primera es el conocido y tradicional proceso de regateo, en el que se pone énfasis en la distribución, bajo el supuesto de que lo que gana uno lo pierde el otro. La nueva teoría de la negociación por su parte, redefine el problema mediante el intercambio de los intereses para obtener resultados para ambas partes. Sin embargo, la cultura, las creencias, el comportamiento y las expectativas de cada individuo son los factores que de manera determinante, influyen en los procesos de negociación.

Cuando se da inicio a una negociación es porque hay un conflicto de intereses entre las partes, o al menos pareciera que existe; y se da inicio a una negociación porque se cree que existe la posibilidad de encontrar una solución común.

La negociación tradicional parte del supuesto de que el conflicto tiene pocas soluciones de beneficio mutuo y que alguna de las partes debe sacrificarse y ceder para llegar a una solución. Se trata de ceder lo menos posible y conseguir que sea la otra parte quien pierda mas terreno. Bajo este enfoque tradicional la negociación se convierte en una competencia, en una lucha de poder. Un negociador tradicional se estanca

en su posición y no cede, espera hasta el último momento antes de aceptar un trato, arriesgándose a no llegar a un acuerdo con tal de obtener un mejor resultado.

El sistema tradicional de negociar hace que se cierren todos los acuerdos que habrían podido realizarse, al generarse un clima de confrontación de situaciones extremas, que normalmente convierte a las partes en intransigentes y no dispuestas a ceder espacio.

Otro problema que presenta este estilo tradicional es que el proceso de negociación que se desarrolla daña las relaciones con la contra parte, lo cual no tendría inconveniente en las negociaciones que se suscitan en una única oportunidad, pero sí en aquellas que son cíclicas o que se repiten en el tiempo; como los socios, familiares, clientes o proveedores. Por ello, este esquema tradicional, no es aplicable cuando los resultados de las negociaciones generan consecuencias en el tiempo.

En contraposición, el nuevo modelo o teoría integrativa de negociación es una forma de describir la realidad del proceso de negociación que permite entender las causas y los efectos entre las variables que intervienen, prediciendo los posibles resultados y actuando sobre la realidad para cambiarla. Se trata de negociar objetivamente, definiendo criterios precisos y estableciendo una evaluación previa de los posibles resultados a obtener, buscando crear valor agregado al proceso y tratando de mantener una relación duradera en el tiempo donde ambas partes obtengan resultados satisfactorios.

Bajo este nuevo estilo de negociación se cree en una forma genuina de actuar, no en una técnica forzada, tratando de despertar seguridad y confianza, permitiendo el intercambio de puntos de interés y tratando de conciliar las diferencias y buscando incrementar el beneficio mutuo.

Preparar una negociación involucra una extensa serie de pasos o actividades: estudiar el tema, definir los puntos a negociar, posibles opciones de solución, conocer a la contraparte, valorar los posibles escenarios, conocer claramente las

necesidades de ambas partes, identificar criterios o estándares objetivos, definir argumentos o razones para confrontar y entender el proceso de negociación como un ciclo continuo entre las partes que intervienen, por lo cual debe resultar un acuerdo amigable que beneficie a ambas partes sin deteriorar la relación.

6. Razón y negociación

En los momentos de conciliación y negociación que surgen como consecuencia de los conflictos entre las partes, la primera reacción es despejar las agresiones a fin de poder retornar las cosas al contexto objetivo del negocio a tratar. Esto solo es posible si se delimitan claramente las cuatro áreas o elementos que merecen particular atención dentro de una negociación: el proceso, el contexto, el tema o asunto y las personas (Esqueda, 2002)

Como proceso, la negociación debe seguir una lógica muy sencilla; el proceso se inicia con contactos preliminares directos o indirectos. De existir relaciones positivas, se pasa a la planificación; buscando información sobre el tema o asunto y las partes implicadas, definiendo un menú de opciones y propuestas. Cada parte considerará las propuestas y de acuerdo con las reacciones serán intercambiadas proposiciones para su evaluación. Cuando se logran conciliar los intereses y las posiciones, se logra un acuerdo que debe ser redactado a satisfacción de ambas partes para su puesta en práctica.

El contexto cultural, económico, social o político influye de manera determinante en una negociación. Un negociador hábil se esfuerza por conocerlos rasgos culturales básicos de la contraparte para contrastarlos con los suyos e identificar las diferencias. La situación política y económica del ámbito de negociación es un factor determinante, pues ante signos de inestabilidad se puede producir la pérdida inmediata del interés por negociar. El contexto social puede ser igualmente determinante en la evolución de una negociación y afectarla de manera positiva o negativa.

Por otra parte, el tema o conflicto generalmente determina el comportamiento de las personas, ya

que el interés que despierta el tema condiciona de manera importante la actitud de las partes. Evidentemente lo que gana una parte lo pierde la otra y viceversa, es un problema de distribución: ambas partes deben distribuirse algo y encontrar un criterio justo de distribución puede ser complejo, pues existe una competencia de por medio. La situación se torna distinta si se asume una posición integradora, donde las partes tratan de buscar intereses complementarios.

La distribución y la integración deben estar presentes en toda negociación y las personas que intervienen en ella necesitan una clara comprensión y visión de los temas a negociar.

Los elementos descritos: proceso, contexto y tema, mantienen la negociación en un terreno racional, siendo posible predecir los resultados si estos elementos se controlan, ya que cualquier mente objetiva es capaz de obtener una solución óptima de una negociación en el sentido económico o al tratar de conciliar las aspiraciones de las partes. Pero el último elemento es el más difícil de controlar, y son las personas, quienes agregan el componente más complejo de la búsqueda de soluciones aceptables a todas las partes.

Si pudieran agruparse todas las virtudes de una persona (amable, reflexivo, cooperador, analítico, inteligente, comunicativo, respetuoso, entre otras) y todos los defectos (agresivo, intransigente, conflictivo, poco comunicativo, impetuoso, entre otros), resultaría interesante definir como lograr la combinación ideal de estas virtudes y defectos para lograr el perfil de un buen negociador.

La negociación personal es parte de nuestra actividad cotidiana. A diario hacemos concesiones y pedimos algo a cambio, en el contexto familiar o laboral, con la complejidad de que cada persona por su perfil particular, requiere un trato específico. Una buena relación personal es aquella en la que se manejan muy bien las diferencias, porque las coincidencias se manejan solas (Esqueda, 2002).

La racionalidad de la negociación tiene sus límites en la conducta de las personas, cuando las

personas eligen o cambian su posición ante las percepciones, dificultan la predicción del resultado de una negociación, por ello es de vital importancia conocer los mayores detalles posibles sobre las personas que participan en una negociación (Villalba, 1995)

7. Los conflictos.

Los conflictos son situaciones en las que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo, porque sus posiciones, valores, intereses, aspiraciones, motivaciones, deseos o necesidades son incompatibles o, al menos, se perciben como tales. Para entender los conflictos, hay que considerar que las emociones y sentimientos que se producen en los distintos protagonistas juegan un papel muy importante, así como su visión particular sobre cual aspira que sea el resultado final de la controversia. La relación entre las partes implicadas en el conflicto puede salir reforzada o deteriorada en función del proceso de su resolución.

La heterogeneidad es natural entre las personas y la diversidad es parte de la vida en comunidad. Estas diferencias motivan discrepancias y pueden, si no son manejadas correctamente, derivar en conflictos. El conflicto está presente en la actividad diaria de las personas y de las organizaciones que interactúan y se relacionan, ya que es fácil advertir alrededor de cualquier persona que constantemente ha de enfrentarse a situaciones de divergencia con las personas con las que interactúa.

El conflicto no puede definirse como un concepto objetivo, sino más bien subjetivo, pues no es otra cosa que aquello que los individuos perciben como tal. Surge de las situaciones de la vida diaria y demuestra lo que las personas consideran importante y relevante para ellas. Se produce a causa de diferencias sobre recursos, necesidades, o valores entre individuos o grupos.

El término conflicto, es relacionado con sinónimos como: lucha, violencia, ira, enojo, tensión, incertidumbre, hostilidad, rivalidad, pugna, contienda, roces, competencia, odio, rencor, entre otros; es decir todo lo contrario a lo que representa

la paz (González, 1994).

Como consecuencia de estos significados, es considerado como algo malo que causa dolor, angustia, inquietud, temor, desaliento, prevención, desconfianza y que perjudica las relaciones.

En el contexto legal o jurídico, el conflicto se manifiesta como una contraposición intersubjetiva de derechos y obligaciones, como un fenómeno que se produce cuando respecto de un mismo bien, coexisten dos pretensiones encontradas o una pretensión por un lado y una resistencia por el otro. (Alvarado, 1992).

En sentido psicológico, la conducta como respuesta a un conflicto muestra la faceta externa de un proceso interno mucho más complejo, ya que muchos conflictos se encuentran encubiertos en otros que son los aparentes. Desde este punto de vista, el conflicto ha sido presentado como una lucha u oposición de sistemas de energías, impulsos o de conductas. El conflicto en sí mismo no puede valorarse negativamente, ya que propulsa el desarrollo del individuo, quien puede asumirlo con toda normalidad y enfrentarlo o constituirse en un estado patológico. La diferencia siempre estará marcada según la manera de resolverlo o dirigirlo.

Puede entonces comprenderse que el conflicto en sí mismo no es negativo o positivo; todo depende de la manera como se enfrente y de la forma como se resuelva. Será negativo si no es resuelto y se genera una fuerte y violenta confrontación entre las partes, sin resultados favorables para ninguna de ellas. Pero puede ser positivo o constructivo, si permite canalizar las diferencias que presentan las partes y se permite actuar hacia una solución favorable a ambas.

Borisoff y Victor (1989) en su libro “ Conflict Management: a communication skills approach”; comparten la idea de que un conflicto, produce tanto sensaciones de frustración, pérdida y amenaza, como oportunidades de poner fin a situaciones de paralización, planteando y resolviendo los problemas a través de un intercambio productivo de ideas mediante una comunicación fluida;

generando oportunidades de cambios y mejoras si las diferencias son abordadas creativamente con el fin de resolverlas convenientemente.

El conflicto es para muchos una situación violenta o destructiva que debe ser eliminada o al menos evitada; para otros es algo natural y deseable hasta cierto punto. Lo cierto es que es necesario analizar el conflicto para buscar la manera más adecuada de manejarlo. De este proceso de manejo de diferencias, pueden surgir valores realmente positivos, como una mejor integración de grupos, una estimulación creativa de los individuos, una percepción personal de cada una de las partes o el fortalecimiento de una relación. La paz no es la ausencia de discrepancias, sino el buen manejo de ellas.

8. La negociación como instrumento de gestión del conflicto

La mayoría de los conflictos que surgen en el día a día de las personas y de las organizaciones podrían ser resueltos eficientemente si las personas a quienes les corresponde dirigir los procesos de negociación tuvieran las habilidades requeridas para enfrentarlos. Muchas personas, especialmente los abogados, consideran que el simple hecho de intentar un arreglo entre las partes en disputa los hace merecedores del título de negociadores.

Para llegar a ser un buen negociador hace falta algo más que intentar un arreglo, se requiere conocimientos, habilidades y destrezas, pero especialmente creatividad. Es la forma de enfrentar, analizar y manejar el conflicto lo que define a un buen negociador.

Las partes en conflicto no siempre quedan conformes con las soluciones o respuestas que habitualmente se generan de sus disputas, por lo que se hace oportuno un cambio respecto a la forma como deben ser abordadas y sobre las habilidades requeridas para manejarlas.

Para ello hace falta en primer lugar, cambiar la percepción de que todos los conflictos son negativos, romper ese mito de que es una contienda en la que resulta un vencedor y un perdedor; sino

un proceso a través del cual cada parte posee ciertos intereses que desea exponer para lograr un acuerdo que lo beneficie sin perjudicar en lo posible, a su contraparte. Entendido esto, se debe definir un modo adecuado de gestionar el conflicto, asumiendo un estilo personal de gestión: confrontando, pero no agrediendo, iniciando un proceso de negociación orientado a un resultado que, de ser posible, beneficie a ambas partes, aunque tenga que cederse en algunos aspectos, pero sin perder la perspectiva del objetivo a alcanzar.

Existen diversas maneras para gestionar un conflicto, aunque normalmente se tiende a usar el poder o la autoridad como primer paso automático ante cualquier diferencia entre individuos o grupos. No obstante, existen diferentes escenarios que permiten gestionar los conflictos de una manera adecuada y con mejores resultados. El intentar una solución por la fuerza, recurriendo al poder o la autoridad formal que se posea o se pueda obtener, representa una conducta netamente adversa que no otorga grandes beneficios. Evitarlo, eludirlo o abandonarlo, implica dejar pasar los problemas, esconder los desacuerdos o producir un distanciamiento entre las partes. Intentar superarlo por medio de la negociación, exige confrontar el conflicto, pero no para competir, sino para buscar acuerdos y beneficios mutuos.

Para negociar, para gestionar eficientemente una situación de conflicto, no debe caerse en el plano de la confrontación, sino más bien se debe apuntar a tratar de maximizar la satisfacción de los intereses propios, entendiendo que para alcanzar esto, se depende del logro de un resultado razonable para la otra parte que represente un mínimo costo, lo cual se traduce en un resultado ganar-ganar.

Según sea la orientación adoptada para gestionar el conflicto, el comportamiento, el estilo y la actitud del negociador, de ello dependerá el resultado a alcanzar. Cuando se asume una actitud de confrontación, se visualiza un adversario y se define una competencia, donde cada parte solo busca ganar, un juego de suma cero que no significa negociar. Una actitud más cooperativa o integrativa busca una adecuada distribución de los resultados, no tratando

de confrontar, sino tratando de generar un clima de confianza que facilite un proceso de diálogo para una concesión recíproca en base a lo que es justo y razonable, tratando de lograr un acuerdo con base a la satisfacción de los intereses y la obtención de beneficios mutuos.

La negociación como instrumento de gestión del conflicto se constituye en el arte de procurar un acuerdo entre dos o más partes tomando en cuenta la conveniencia de lograr un resultado eficiente que le otorgue a sus protagonistas un nivel de satisfacción adecuado frente al acuerdo alcanzado.

9. La mediación y el arbitraje

Palabras como litigio, arbitraje o medición resultan difíciles de elegir cuando se trata de buscar alternativas para la solución de un conflicto. A veces los negociadores deben buscar sus propios métodos en lugar de elegir entre las opciones disponibles.

Cada conflicto cuenta con su propia historia y características particulares, las cuales determinan la selección del proceso más adecuado para su resolución, ya que cuando se comprende a cabalidad la naturaleza del conflicto, los negociadores pueden proponer salidas y conducir a las partes a una solución de conveniencia recíproca.

A los negociadores les corresponde tratar una amplia gama de conflictos, muchos de los cuales abarcan a personas ajenas al individuo o a la organización en la que se gesta el mismo. Un agobiante y pesado proceso de litigio, seguido de un acuerdo final entre las partes, no es la única respuesta a todas las disputas que puedan presentarse.

La necesidad de encontrar el enfoque más adecuado en la selección de los procesos a seguir para gestionar la solución de un conflicto no es tarea fácil; lo cual ha dado origen a la disputa entre el tradicional litigio conducido por profesionales del derecho y los medios alternativos de resolución de conflictos. Aquellos que optan por los medios alternativos se enfrentan a su vez a otras dos alternativas: el arbitraje o la mediación, existiendo valoraciones y críticas sobre cada uno de estos

procesos. Por un lado, por considerar que los árbitros tienen que asumir una posición objetiva que los hace dividirse en dos para servir a ambas partes; y por otro lado se presume que los mediadores nunca son capaces de resolver los casos difíciles.

No todas las disputas requieren de un proceso especialmente diseñado para solucionarlas. La negociación eficaz de conflictos requiere de una toma de decisiones, basada en un meticuloso análisis de las causas de origen y elementos que definen el conflicto y los diferentes medios que se disponen para resolverlo.

Las negociaciones de conflictos deben, por lo general, enfrentar la realidad de que el litigio siempre es una posibilidad disponible para las partes en conflicto. A fin de que sea posible elaborar un proceso de negociación más adecuado, los negociadores deben tener pleno conocimiento del proceso tradicional de litigio, los costos, ventajas y desventajas que ofrece. El proceso judicial ofrece medios eficaces para tratar algunos problemas, pero los medios alternativos como la mediación o el arbitraje pueden ser también un complemento del proceso de litigio formal, simplificando alguno de los asuntos en disputa (Ertel, 1991).

Cuando el litigio no es la mejor vía de solución, las partes en conflicto tienen dos alternativas para tratar de lograr una solución, las cuales difieren en su propósito y mecanismos de aplicación; la mediación y el arbitraje.

La mediación consiste en un proceso de negociación asistida caracterizada por la intervención de un tercero, imparcial, no involucrado con los intereses en conflicto, con el fin de ayudar a las partes en el manejo de la resolución del conflicto para que estas alcancen una solución aceptable para todas las partes (Alarcón, 2002).

La mediación es definida como una negociación asistida, en la que se trata de gestionar el conflicto asistiendo a las partes, cuando estas no han encontrado una forma directa de resolverlo; con la finalidad de que estas intenten un acuerdo que sea recíprocamente aceptable y pueda darse por resuelto

el conflicto. El mediador no posee la autoridad para dar por culminado el proceso de negociación, por lo que debe aplicar técnicas destinadas a superar las barreras de comunicación y poseer la habilidad para poner en sintonía a las partes en conflicto.

Se caracteriza por ser un proceso voluntario, el cual se inicia y desarrolla mediante la designación de un mediador con la aceptación de todas las partes involucradas, sobre el cual descansa la responsabilidad de encauzar el conflicto hacia una solución mutuamente satisfactoria; siendo el mediador designado un simple interlocutor que trata de velar porque se cumplan las formalidades y procedimientos aceptadas por las partes, quedando la resolución del conflicto en manos de estas.

La mediación es un resultado de la autodeterminación de las partes, el trabajo conjunto de ellas será, en definitiva, el que permita llegar a un acuerdo, lo cual dependerá de su voluntad para desarrollar un diálogo positivo y civilizado a través de la figura del mediador; siendo éste un sujeto imparcial que, respetando la confidencialidad, facilitará el camino para que a través de las partes exploren sin riesgos las opciones que permitan satisfacer sus respectivos intereses.

Muchos conflictos nacen o subsisten porque las partes están convencidas de que les asiste la razón y creen que podrán obtener el reconocimiento de sus derechos; o bien porque se niegan a aceptar una opción que surja de la negociación. En estos casos, la participación de un mediador como agente de la realidad puede ser beneficiosa.

Por otra parte, el arbitraje representa la otra alternativa para la resolución de conflictos, el cual puede definirse como un método por el que una o más personas dan solución a un conflicto planteado por otras que se comprometen previamente a aceptar su decisión. Frente a la posibilidad de recurrir a un litigio, donde una autoridad judicial imparta justicia; las partes en conflicto pueden asignar esta responsabilidad a una determinada persona o institución para tratar de solucionarlo.

En los casos de conflictos manejados a través

de procesos de arbitraje, los cuales en su mayoría responden a conflictos de índole comercial o mercantil; el árbitro designado será el juez que dictará la solución más apropiada al caso y su relación con las partes no será otra que la propia voluntad de éstas de someter a su decisión el conflicto, apoyándose en un convenio arbitral.

La solución de los problemas o litigios que se someten al proceso de arbitraje se logra con mayor rapidez, mientras que una sentencia en procesos judiciales regulares que depende de los juzgados o tribunales ordinarios, se logra después de trámites lentos y complicados, lo cual obedece al carácter formalista del sistema judicial de cada país. Las sentencias judiciales son dictadas luego de largos procesos y son susceptibles de recursos y apelaciones ante los tribunales competentes; mientras que en el laudo arbitral, como resultado final o veredicto de un proceso de arbitraje, no se concede recurso alguno en la mayoría de las legislaciones.

Otro aspecto que reviste gran importancia es que el proceso de arbitraje como método alternativo de resolución de conflictos, permite que el conflicto se mantenga en reserva, evitando que se haga público, contrario a la publicidad otorgada a los juicios legales, lo cual perjudica en gran medida la reputación de las partes, especialmente en conflictos de índole comercial, pudiendo verse comprometida la confianza e imagen ante clientes o consumidores.

El uso del arbitraje en la solución de conflictos mercantiles, es una de las mejores herramientas para promover los intercambios comerciales y la actividad económica, aunque suscite muchas veces la resistencia y rechazo de funcionarios judiciales, por considerar el arbitraje y los tribunales como procesos jurídicos rivales, no complementarios.

El arbitraje satisface una necesidad del comercio, el inversionista y el importador o exportador, quienes están dispuestos a acudir a este medio de solución de controversias para resolver sus disputas a través de un sistema ágil, rápido, con alta especialidad técnica, llevado a cabo por personas e instituciones independientes que tramitan y fallan con un gran sentido de equidad.

El arbitraje privado tiene hoy en día mucha aplicación en la vida de los negocios. Su práctica corriente a través de las llamadas cláusulas arbitrales incluidas en diversos tipos de contratos; permiten regular con cierta confianza y facilidad las condiciones para establecer relaciones mercantiles que puedan estar sujetas en un futuro a disputas que requieran de la intervención de un árbitro para conocer y resolver los asuntos sometidos a su decisión y fallo.

El arbitraje parte del supuesto de una controversia entre partes de una relación jurídica, generalmente contractual, que recurren a la decisión de un tercero a quien dan el carácter de juez para que resuelva el conflicto o litigio, en atención a que ese tercero les merece confianza por sus condiciones de honorabilidad, rectitud e imparcialidad; representando uno de los métodos alternativos de resolución de conflictos de mayor aplicación en el ámbito mercantil (Eyzaguirre, 2002).

El arbitraje internacional se ha institucionalizado a través de organizaciones universalmente conocidas, estas grandes entidades de arbitraje internacional tienen sus propios reglamentos de conciliación y arbitraje, los que junto con la legislación nacional, las cláusulas arbitrales, los tratados o convenciones sobre la materia y la jurisprudencia surgida en los tribunales arbitrales, sirven de pilares para la eficacia y validez de este método eficaz de resolución de conflictos.

10. Conclusión

Desde el origen, los seres humanos hemos estado siempre hablando sobre la paz, a la par que deseándola. Sin embargo, la historia de la humanidad es, en gran parte, el recuerdo de una larga sucesión de conflictos. De esta forma, analizar el impacto que las técnicas de resolución pacífica de los conflictos provocan en la sociedad un tema de especial interés para analizar y reflexionar.

Negociar consiste en tener la voluntad de encontrar una solución satisfactoria para cada una de las partes afectadas. Es confrontar ideas y sentimientos para evitar que las personas se

enfrenten o continúen enfrentadas. Es una necesidad ante el surgimiento de un conflicto entre dos partes, donde cada una tiene el poder, tanto de impedir que la otra alcance sus objetivos, como de ayudarla a obtenerlos. Y estas situaciones nos las encontramos en nuestra vida diaria a cada momento, explícita o implícitamente.

Al negociar, los agentes pretenden conseguir, mediante algún tipo de procedimiento que puede ser tácito como concreto, reconocido como ignorado, cualquier cosa mejor que aquello que cada uno podría obtener por su cuenta.

Entonces, las situaciones de negociación, son situaciones en las que nuestro mejor resultado no depende únicamente de nuestras propias elecciones, sino también de las elecciones de otra gente que persigue asimismo un objetivo propio y que también depende de nosotros para obtenerlo.

En el proceso de negociación, los actores intentan resolver un conflicto a través de representantes que van modificando sus demandas con la finalidad de llegar a un acuerdo aceptable para todos. No obstante, el supuesto previo para el establecimiento de un proceso de negociación entre las partes en conflicto radica en la motivación de estas para aceptar el proceso de negociación. La negociación es un proceso que forma parte de nuestra vida cotidiana ya que se usa prácticamente para todos los aspectos de nuestro día a día: el trabajo, las relaciones personales y también en la resolución de conflictos internacionales. Las habilidades de negociación son fundamentales para el desarrollo de la vida humana. El arte de negociar es un instrumento fundamental para cualquier sociedad de cualquier época ya que sus consecuencias afectan a las relaciones internacionales, políticas, económicas y sociales de todos los países que participan en ellas.

Surgirán en la vida diaria diferentes conflictos que van a requerir del mejor esfuerzo negociador para resolverlos; solo un enfoque moderno e integrador

puede otorgar la posibilidad de obtener un resultado adecuado para ambas partes; aún cuando en ocasiones deba recurrirse al apoyo de un mediador o árbitro. Una buena planificación del escenario, la experiencia y habilidad del negociador junto a una actitud de tolerancia y flexibilidad, permitirá que pueda lograrse un acuerdo en el que todos ganen sin sentirse derrotados.

La negociación es como un juego en el que no hay nada que quede al azar, no existen oponentes ni apuestas, vencedores ni vencidos. Las partes en conflicto interactúan, descubriendo sus diferencias e intereses y buscan lograr un acuerdo que resuelva el conflicto y sea capaz de satisfacer las expectativas de quienes son sus protagonistas.

11. Referencias bibliográficas

- Alarcón Daza, Benigno (2002). *Curso de Formación Profesional para la mediación y el arbitraje comercial*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Alvarado Velloso, Adolfo (1992). *Introducción al estudio del Derecho Procesal*. Editorial Rubinzal-Culzoni.
- Borisoff, D. y Victor, D.A. (1989). *Conflict management: a communication skills approach*. Editorial Prentice-Hall. Estados Unidos.
- Budjac Corvette, Bárbara A. (2011). *Técnicas de negociación y solución de conflictos*. Editorial Prentice Hall. Pearson Educación. México.
- Caivano, Roque; Gobbi, Marcelo y Padilla, Roberto (1997). *Negociación y Mediación*. Editorial Ad-Hoc, Buenos Aires, Argentina.
- Esqueda, Paul (2002). *Debates IESA*. Vol. VII No.2 y 3. Caracas, Venezuela.
- Ertel, Danny. (1991). *Como diseñar un procedimiento de administración de conflictos*

16. López Paz, Laura. "Las técnicas de resolución pacífica de los conflictos internacionales para el fomento de la seguridad en la UE" (2020).

adecuado para su disputa. Sloan Management Review.Vol.32 No.4.

Eyzaguirre Echeverria, Rafael (2002). Ventajas del arbitraje. Eficacia y Validez en el Derecho Iberoamericano.

Fisher, Roger. Ury, William y Patton, Bruce (1993). Si, de acuerdo. Fondo Editorial Norma. Bogotá, Colombia.

González, Atílio C. (1994). El concepto de conflicto en el nuevo ordenamiento procesal civil del Perú. Revista Ius et Veritas, Año V, No.9. Lima, Perú.

Josko de Guerón, Eva (1996). Los procedimientos alternativos para la resolución de conflictos en la cambiante relación entre lo público y lo privado. Fundación García-Pelayo, Caracas, Venezuela.

Kuechle, David (1983). Managing Negotiations. Universidad de Harvard.

López Paz, Laura (2020). Las técnicas de resolución pacífica de los conflictos internacionales para el fomento de la seguridad en la UE. Boletín electrónico del Instituto Español de Estudios Estratégicos. España.

Méndez Mendoza, Rocío (2010). Resolución de conflictos en el aula: técnicas de comunicación y negociación. Revista Digital para profesionales de la enseñanza. Andalucía, España.

Ogliastri, Enrique (1996). Una introducción a la negociación internacional. IESA Desarrollo gerencial. Coordinación de Materiales Didácticos. Caracas.

Villalba, J. (1995). ¿Es posible gerenciar negociaciones?. Ediciones IESA, Caracas. Venezuela.

NORMAS EDITORIALES PARA LOS AUTORES

Normas de formato:

Papel: tamaño carta (21.59 cm x 27.94 cm (8 1/2" x 11")).

- Márgenes: Cada borde de la hoja debe tener 2.54 cm de margen.
- Sangría: Al iniciar un párrafo debe aplicarse sangría en la primera línea de 5 espacios, con respecto al borde de la hoja.
- El tipo de letra a utilizar deberá ser Times New Roman 12pt.
- La alineación del cuerpo del trabajo científico debe estar hacia la izquierda y con un interlineado doble.
- La numeración deberá iniciar en la primera hoja del trabajo escrito y la ubicación del número debe estar en la parte superior derecha.

Envíos: Los trabajos deben enviarse al correo de la revista: revistasigma@espe.edu.ec en word, con copia al correo: aacardenas@espe.edu.ec es necesario que se adjunte la comunicación firmada por todos los autores.

Para la citación dentro del texto y en las referencias bibliográficas debe guiarse por las normas APA 7ma edición.

Normas de fondo

1. La revista de investigación SIGMA sólo considerará trabajos inéditos y que no se encuentren en proceso de arbitraje en otras revistas. El no cumplimiento de esta norma será sancionado con la suspensión indefinida de los autores en la revista. No se aceptan trabajos que constituyan propuestas para cambiar la realidad, sin que el mismo no esté soportado por la investigación que de cuenta de la realidad para la cual se proponen los cambios.
2. Como parte del proceso de revisión inicial, los trabajos serán sometidas a un proceso de detección de plagio a través del empleo de software especializado para ello. Posteriormente, serán evaluados por especialistas bajo el sistema doble ciego considerando estas normas, así como los aspectos y criterios expuestos en las instrucciones para los árbitros. El Comité Editorial se reserva la posibilidad de flexibilizar estas normas e instrucciones para los ensayos, dadas sus características.
3. Se mantienen los derechos de publicación de los autores, respetando su propiedad como autor intelectual del trabajo presentado para publicación en la RIS.
4. Los autores que publican sus trabajos en la revista de investigación SIGMA mantienen sus derechos de autor sin restricciones.
5. La Revista no realiza cobro alguno por concepto de procesamiento editorial, ni por la publicación de artículos.
6. Se consideran para su publicación: artículos sobre resultados finales o parciales de

investigación y ensayos escritos por autores de reconocida trayectoria.

7. La extensión de los artículos tendrá un mínimo de 15 páginas y un máximo de 25. El Comité Editor podrá autorizar trabajos de más de 25 páginas cuando lo considere pertinente.
8. La portada de los artículos debe contener:
 - Título en español (negrita) e inglés (sin negrita);
 - Apellidos y nombres separados por coma (máximo 4 autores), ordenados de acuerdo al aporte realizado;
 - Institución de afiliación, Ciudad, País;
 - Correo electrónico únicamente del autor principal para la correspondencia;
 - Resumen (máximo 250 palabras) en español e inglés, el cual debe contener, breve introducción, objetivos, metodología, resultados y conclusiones;
 - Un máximo de cinco y un mínimo de tres palabras clave en español e inglés;
9. El cuerpo del artículo debe dividirse en las siguientes secciones:
 - **Introducción:** que incluya al menos: Problemas de la realidad y del conocimiento sobre el objeto de estudio que justifican la elaboración del trabajo, objetivos del trabajo y metodología, así como aspectos teóricos cuando no se discuten en sección separada,
 - **Desarrollo:** constituida por secciones y subsecciones (en lo posible deben evitarse), identificadas con números arábigos, de acuerdo al sistema decimal, comenzando con el número 1 para la introducción y el último número para las conclusiones. Los títulos de las secciones y subsecciones deben dar cuenta del contenido del trabajo, manteniendo la proporción entre las secciones, cuando éstas tengan subsecciones deben tener una breve introducción al punto tratado. Las notas aclaratorias deben reducirse al mínimo necesario y hacerse al pie de la página donde se encuentra la llamada.
 - **Conclusiones:** indicando los aportes principales que se obtienen de la investigación realizada, se debe dejar abierto el tema de investigación aclarando los posibles puntos que faltan por investigar y el alcance que tuvo la presente investigación.
 - **Referencias bibliográficas:** se debe referenciar únicamente las obras y artículos citados a lo largo del artículo. La norma a seguir será la Norma APA 7ma edición.
10. No se aceptan anexos a los artículos y no se devolverán los originales por ninguna circunstancia una vez que hayan ingresado a la revista.
11. En caso de que el artículo resulte aceptado para publicación y se llegara a encontrar una doble publicación del mismo artículo en otra revista, se notificará a la revista en donde se hubiera duplicado la publicación, así como al autor y no se volverá a aceptar sus artículos.

Proceso de evaluación por pares

La Revista de Investigación SIGMA cuenta con un comité científico conformado por importantes profesores universitarios de prestigiosas universidades nacionales e internacionales. Todos los originales recibidos como propuestas de publicación serán sometidos a un riguroso proceso de evaluación o juicio de calidad por parte de dictaminadores especialistas mediante el sistema de

revisión por pares (peer review) con la modalidad de “doble ciego” (double-blind review). Se guarda así, de manera explícita, el anonimato y la confidencialidad tanto de los autores como de los evaluadores.

Como políticas de revisión para los artículos recibidos, la revista establece:

- El Comité editorial evaluará en primera instancia la pertinencia de los artículos recibidos.
- En el caso de que el artículo sea admitido por el Comité editorial, éste asignará dos pares evaluadores (los pares evaluadores no serán dados a conocer a los autores y viceversa).
- Cada par evaluador informará a través de la plataforma tecnológica implementada para el efecto, si el artículo es válido para su publicación, si requieren correcciones o si no es apto para la publicación.

- Con base en los conceptos de los pares evaluadores se pueden tomar tres decisiones:
 1. Se rechaza su publicación.
 2. Debe corregirse el artículo en el caso que cualquiera de los pares evaluadores así lo solicite.
 3. Se publica cuando todos los evaluadores aceptan el artículo y se han realizado las correcciones sugeridas por alguno de ellos.

- En todos los casos se le informará a los autores de la decisión adoptada.
- En el caso de los artículos aceptados para publicación, el Editor en Jefe informará en que número se realizará dicha publicación. Los autores deberán diligenciar el formato de certificación de originalidad del artículo.

Fechas para el envío de manuscritos

Se recibe los artículos de investigación durante todo el año, el plazo para que el Comité Editorial notifique su pertinencia y aceptación para iniciar el proceso de revisión por pares es de 15 días a partir de recibido el manuscrito, posteriormente se procede al envío del mismo a los revisores y en el plazo de 4 semanas se notifica los resultados del mismo.

La revista no publicará artículos que incumplan con las normas éticas de respeto a las autorías ajenas (plagio, máximo 10% de similitud bajo el sistema URKUND) ni artículos que se encuentren fuera de las áreas de conocimiento descritas.

.....





REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA (RIS)

ISSN 2631-2603

Departamento de Ciencias Económicas,
Administrativas y Del Comercio (C.E.A.C.)
Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
Sede Latacunga

Campus ESPE Centro Latacunga
Calle Quijano y Ordoñez y Hnas. Páez
Edificio Central ESPE, CP 050104

<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/index>
revistasigma@espe.edu.ec
aacardenas@espe.edu.ec

Telf: (+593) 3 2 810206 ext 4386 - 4381
Latacunga - Cotopaxi - Ecuador

