

ISSN 1992-1896



Contabilidad y Negocios

Revista del Departamento Académico
de Ciencias Administrativas

volumen 8, número 16
noviembre 2013



**FONDO
EDITORIAL**

PONTIFICIA **UNIVERSIDAD CATÓLICA** DEL PERÚ

EDITORIAL	3
ACTUALIDAD CONTABLE	
El tratamiento contable de los intangibles: estudio exploratorio en el sector de tecnologías de la información Norma Pontet Ubal, César López Ávila y Lourdes Yvonne Volpi Suárez	5
NIF para las PYMES: ¿La solución al problema para la aplicación de la normativa internacional? Rafael Molina Llopis	21
FORMACIÓN PROFESIONAL	
Los retos de la formación por competencias del contador público José Carlos Dextre Flores	35
ADMINISTRACIÓN	
Relaciones humanas en mypes de Arequipa Walter Lizandro Arias Gallegos y Noelia Araceli Jiménez Barrios	48
Determinantes del riesgo percibido y de la confianza inicial en el líder de un equipo de trabajo. Incidencia del entorno de trabajo y los rasgos del líder Miguel Guinalíu Blasco y Pau Jordán Blasco	61
Colaboradores	79
Instrucciones a los autores	82

Una nueva edición de la revista *Contabilidad y Negocios* es presentada a la comunidad académica y profesional. De este modo, se cumple con los objetivos relacionados a las actividades de investigación y publicación del Departamento Académico de Ciencias Administrativas de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asimismo, se contribuye con la difusión de los aportes de nuestros colaboradores, dentro de la línea editorial establecida para nuestra publicación académica.

La crisis financiera internacional generada en los últimos años ha originado un impacto en las carreras relacionadas con los negocios, tal como en el caso de la Contabilidad y de la Administración. A partir de ello, han surgido corrientes que han planteado nuevos paradigmas para establecer una solución a determinados problemas, generados producto de esta crisis y que tienen un impacto en la preparación de la información financiera de las empresas. En este contexto, algunos de los colaboradores que publican en este número realizan un detallado análisis y estudio relacionados con estos cambios y nuevas corrientes.

En este segundo número del octavo volumen de la revista, los artículos seleccionados para su publicación se han agrupado en las siguientes secciones: Actualidad contable, Formación profesional y Administración. Estos artículos, que previamente han pasado por el

proceso de arbitraje establecido, son descritos brevemente en los siguientes párrafos.

En la sección «Actualidad contable», se incluyen dos artículos. En el primero de ellos, los autores analizan la literatura acerca del tratamiento contable de los activos intangibles y, sobre esa base, efectúan un estudio exploratorio en el sector de tecnologías de información de Uruguay. El punto de partida es la constatación de que los activos intangibles, de manera creciente, se han convertido en una fuente importante de creación de valor para un gran número de empresas. Sin embargo, de acuerdo con normas contables, la mayor parte de las inversiones en intangibles son tratadas como gastos cuando se incurren, lo que puede traer consecuencias sobre la relevancia de los estados financieros, la asignación de recursos, el crecimiento de las inversiones en intangibles y el valor de mercado de las empresas.

En el segundo artículo, el autor examina en qué medida la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para PYMES contribuye con el proceso de armonización contable internacional. Luego de discutir brevemente el papel del IASB en dicho proceso, el autor describe la secuencia seguida para la emisión de las NIIF para PYMES. Después de ello, establece una comparación de sus

principales diferencias con las NIIF Completas. Finalmente, analiza las dificultades prácticas que enfrenta el proceso de aplicación de la normativa contable internacional, en particular, para las empresas que no cotizan en los mercados de valores.

En la sección «Formación profesional», se incluye un artículo en el que el autor examina los aspectos claves a considerar, para una aplicación efectiva del enfoque por competencias en la formación del contador público. En ese sentido, analiza el modelo educativo con enfoque de competencias, el perfil de egreso, el currículo, las metodologías de enseñanza-aprendizaje, los sistemas de evaluación y el rol de los docentes.

En la sección «Administración», se presentan dos artículos. El primero de ellos es una investigación de carácter exploratorio acerca del tipo de relaciones humanas que prevalecen en micro y pequeñas empresas (pymes) del distrito de Paucarpata, en Arequipa. En este estudio, se aborda una dimensión, la psicosocial, ausente en la mayor parte de la literatura sobre pymes en el Perú. En esa medida, sus resultados toman relevancia para futuras investigaciones.

El segundo artículo es una investigación acerca de los determinantes del riesgo percibido y de la confianza inicial hacia el líder de un equipo de trabajo. La investigación consiste en dos experimentos. En el primero de ellos, los autores analizan la influencia del entorno de trabajo —presencial o virtual— sobre las dos variables mencionadas. En el segundo experimento, circunscrito al entorno de trabajo virtual, analizan el impacto de incluir información gráfica del líder (foto) y de los rasgos percibidos en el mismo (atractivo o experto). Los resultados tienen implicaciones importantes para la gestión, dada la importancia de una gestión efectiva de los equipos de trabajo, particularmente en entornos virtuales.

Tenemos la confianza de que los contenidos publicados en este número se convertirán en una fuente importante de consulta, tanto para docentes, profesionales como estudiantes que recurran a ellos, de tal forma que les permita respaldar los trabajos de investigación que llevan a cabo o que sirvan para motivar nuevas iniciativas o proyectos relacionados con las temáticas abordadas por los autores.

Es importante reiterar el agradecimiento a los autores de los artículos publicados en este número, lo cual permite lograr la continuidad de nuestra publicación. De igual modo, es preciso agradecer a los árbitros que colaboran en el riguroso proceso de evaluación de los artículos recibidos y publicados, así como a nuestros miembros del Comité Editorial de la revista, sin cuya participación y colaboración no podríamos lograr la publicación de cada número y el cumplimiento de nuestros objetivos.

El Director

El tratamiento contable de los intangibles: estudio exploratorio en el sector de tecnologías de la información

The accounting treatment of intangibles: an exploratory study in Information Technology

Norma Pontet Ubal, César Omar López Ávila y Lourdes Yvonne Volpi Suárez

Universidad ORT, Uruguay
Facultad de Administración y Ciencias Sociales

Universidad Autónoma de Occidente, Colombia
Departamento de Ciencias Económicas

Universidad ORT, Uruguay
Facultad de Administración y Ciencias Sociales

Resumen

En la nueva economía, los activos intangibles se han convertido en los principales creadores de valor para un gran número de empresas. Sin embargo, la valoración de estos activos en el marco contable plantea varios problemas con respecto a su identificación, medición y control. En el presente trabajo, se exponen los criterios de valuación de activos intangibles y sus consecuencias en los estados financieros, para lo cual se ha analizado la asimetría en la asignación de recursos en el mercado de capitales, el crecimiento de las inversiones en intangibles y el valor de mercado de las empresas en la economía digital. Se explora en un grupo de empresas uruguayas las cuestiones discutidas, a partir de lo cual se arriba a un conjunto de conclusiones iniciales para los casos de estudio. Entendemos que es necesario revisar y modificar las normas para el tratamiento de intangibles, de modo que se integre aspectos más sofisticados en cuanto a TI. Asimismo, entendemos que las normas deben proporcionar una orientación más detallada sobre revelación de información para intangibles y de su relación costo-beneficio para las empresas (desde la perspectiva del mercado de capitales y de los inversores).

Palabras clave: I+D, intangibles, reconocimiento y medición de activos

Abstract

In the new economy, intangible assets have become the main creators of value to many firms. However, the valuation of these assets in the accounting framework raises several issues with respect to identification, measurement and control. In this paper the valuation, measurement and recognition of intangible assets and their impact on the financial statements are presented, analyzing the asymmetry in the allocation of resources in the equity market, the growth of investments in intangible assets and the market value of the digital economy. In a group of uruguayan companies arriving at a set of initial findings for the cases. We understand the need to review and amend the rules for the treatment of intangibles, seeking to integrate more sophisticated in IT. We also understand that the rules should provide more detailed guidance on disclosure for intangible and costs-benefits for companies (from the perspective of the capital market and investors).

Keywords: R & D, intangible, asset measurement and recognition.

1. Diagnóstico de la situación

En las últimas décadas, la inversión en intangibles por parte de las organizaciones ha tomado mayor relevancia. Los activos intangibles se presentan como la principal fuente de creación de valor en la nueva economía. Existe un cambio en la estructura de la inversión, que se expresa en la transición de la economía industrial hacia una nueva economía basada en el conocimiento. La I+D llamó la atención en la década de 1990 cuando un número importante de empresas líderes, sobre todo aquellas de alta tecnología y los sectores basados en la ciencia, anunciaron adquisiciones de empresas, en las cuales proyectos incompletos de I+D constituían el principal activo adquirido.

Dentro de este marco, Uruguay continúa encabezando el ranking de exportadores per cápita de tecnología en América Latina. Los principales destinos de las exportaciones uruguayas son: Estados Unidos, México y España. La actual normativa contable presenta restricciones a la hora de reconocer ese capital intangible como activo. Tal como lo indican López *et al.* (2012), para el sector TI, no es posible conocer a través de los estados financieros el valor razonable de la empresa.

2. El sector tecnología en Uruguay

La industria uruguaya de *software* y servicios informáticos (TI) se ha caracterizado por su gran dinámica, y se ha vuelto una de las actividades de más alto crecimiento en los últimos tiempos. Es una industria de capital predominantemente nacional, de tamaño mediano —aunque pequeña en una escala internacional— orientada crecientemente a la exportación y a la internacionalización, y con un buen desempeño en la crisis que atravesó el país en los últimos años (CUTI, 2011).

Según CUTI (2011), la industria uruguaya de TI está conformada básicamente por pequeñas empresas.

El 80% de las empresas del sector se ubican en el estrato inferior; es decir, facturan menos de 500 000 dólares, mientras que tan solo el 3% de las empresas facturan por encima de los cinco millones de dólares. En el segmento de las empresas de desarrollo de *software*, la tendencia resulta aún más acentuada, puesto que el 91% de las mismas factura anualmente magnitudes inferiores al medio millón de dólares.

El segmento más dinámico, en cuanto demandante de recursos humanos, ha sido el de desarrollo de *software*. En el período 2000-2004, la tasa de crecimiento acumulativa anual del empleo fue de 9,2%. En lo referente a las expectativas de crecimiento, los empresarios de la industria TI esperan que el personal empleado aumente, en promedio, un 18% durante el año 2011.

En Uruguay, la industria de TI no ha contado con financiamiento bancario tradicional y el capital de riesgo ha sido escaso. El modelo de financiamiento, tanto para la inversión de largo plazo (I+D, desarrollo de productos) como para el funcionamiento de corto plazo, ha sido el autofinanciamiento. Esto implicó el aporte original de socios, familiares y amigos y la reinversión permanente de la renta generada.

El mercado financiero está dominado por la presencia del sector bancario, y son estas instituciones prácticamente las únicas entidades que actúan en la intermediación entre demanda y oferta de recursos financieros. Otros agentes importantes —pero con objetivos muy específicos— son los fondos de inversión y las administradoras de fondos de ahorro previsional, que básicamente operan con instrumentos financieros existentes (CUTI, 2011).

Desde la perspectiva de desarrollo y crecimiento del sector, cabe destacar que las principales limitantes están constituidas por problemas de información y capacidad del inversor para evaluar apropiadamente el

riesgo de actividades fuertemente vinculadas a la innovación y desarrollo de tecnologías. En este sentido, hay una clara tendencia de los inversores en capital de riesgo individuales a posicionarse en sectores relativamente maduros, cuya rentabilidad es más fácil de predecir. Las instituciones que tienen facultades específicas para hacer inversiones en capital de riesgo tienen recursos escasos para este fin, mientras que los inversores individuales prefieren sectores más tradicionales, con rentabilidades más conocidas por su madurez, o por estar involucrados en negocios familiares (CUTI, 2011).

En este sentido, el sector de las TI no suele acceder a las fuentes de financiamiento tradicionales, tales como las instituciones financieras o los fondos de inversión, pues se basan fundamentalmente en los estados financieros históricos y proyectados de los emprendimientos. Como este sector suele mostrar grandes pérdidas en los períodos de inversión por investigación, y a su vez tiene alta variabilidad en las proyecciones, son dejados de lado por las instituciones financieras, ante opciones más ciertas o con resultados históricos positivos.

No obstante, desde 2005 opera Uruguay Venture Capital, una iniciativa privada destinada a proveer de capital de riesgo a pequeñas y medianas empresas uruguayas que aspiren a convertirse en multinacionales. Su filosofía consiste básicamente en buscar emprendimientos que tengan un producto o servicio que se pueda insertar en el mundo, al que le falten dos elementos: capital y estructura gerencial. Desde el punto de vista de la estructura gerencial, se la pretende proveer a través de la participación en el directorio y trabajando junto con los emprendedores para desarrollar el equipo que va a implementar las estrategias planteadas. El capital será parte del paquete accionario, de tal forma que el emprendedor o la empresa no se

tengan que preocupar por el repago, sino que tengan todas sus energías puestas en el desarrollo del negocio y la proyección hacia el futuro.

Asimismo, han surgido otros planes que buscan financiar sin llegar a invertir en I+D, como por ejemplo el PASS (Programa de Apoyo al Sector *Software*), PDT (Programa de Desarrollo Tecnológico), Incubadora de Empresas Ingenio o el PACC (Programa de Apoyo a la Competitividad de Conglomerados).

La capacidad del mercado interno ha tenido fuerte influencia en las estrategias de las empresas de TI en Uruguay. De este modo, se ha constituido como un factor determinante de la temprana internacionalización de la industria respecto a otros países de América Latina. Las empresas han sabido capitalizar los beneficios de la trayectoria exportadora, convirtiéndolas en ventajas competitivas respecto a países de reciente internacionalización en materia de TI.

3. ¿Capacidad de reflejar la generación de flujos de fondos futuros?

Entendemos que el caso IBM con la adquisición de Lotus Development Corporation en 1995 fue uno de los primeros hitos que evidenció el papel desempeñado por los activos intangibles en la nueva economía.

El precio total pagado por Lotus fue de US\$ 3200 millones. IBM estimó que el valor razonable de los activos tangibles netos de Lotus representaba el 9,5%; y el valor razonable de los activos intangibles identificables, el 17% del valor de venta. Los productos actuales de *software* alcanzaron el 9% del precio de venta, mientras que los pasivos por impuestos diferidos, el 9,5%. IBM estimó que el valor razonable de los nuevos productos y servicios en proceso de investigación y desarrollo en *Lotus* ascendían a US\$ 1840 millones, lo cual equivale al 57% del precio de adquisición. Por tanto, el valor

llave de la adquisición —la diferencia entre el precio de adquisición y el valor razonable total de los activos netos— fue US\$ 540 millones, que representa el 17% del total de la operación.

Han transcurrido cerca de veinte años de dicha operación. Por ello, cabe destacar en qué punto nos encontramos respecto a los criterios de valuación de activos y de activos intangibles. El IASB (International Accounting Standards Board) define *activo* —en el Marco Conceptual— como todo recurso controlado por la entidad como resultado de sucesos pasados del que se espera obtener beneficios económicos futuros. Los beneficios económicos futuros incorporados a un activo consisten en el potencial del mismo para contribuir, directa o indirectamente, a los flujos de efectivo y de otros equivalentes a la entidad. La tangibilidad no es esencial para la existencia del activo. El FASB 6 (Financial Accounting Standards Board US) plantea que se entenderá por activo si es probable la obtención de beneficios económicos futuros y, a su vez, que sean controlados por una entidad como resultado de transacciones o hechos pasados.

Por su lado, la Norma Internacional de Contabilidad 38 plantea que un activo intangible (AI) es un activo identificable de carácter no monetario y sin apariencia física. El reconocimiento de una partida como activo intangible exige, para la entidad, demostrar que el elemento en cuestión cumple con ser identificable, controlado y capaz de generar beneficios económicos. Además, debe ser probable que los beneficios económicos futuros fluyan a la empresa y su costo se pueda medir confiablemente.

En el caso de los activos intangibles generados internamente, las fases de investigación y desarrollo no se reconocen como activo y se consideran como gasto. No obstante, si la fase de desarrollo cumple con las

siguientes condiciones, puede ser reconocido como activo intangible:

- a. Técnicamente, es posible completar la producción del AI, de forma que pueda estar disponible para su utilización o su venta.
- b. Su intención de completar el AI en cuestión para usarlo o venderlo.
- c. Su capacidad para utilizar o vender el AI.
- d. La forma en que el AI vaya a generar probables beneficios económicos en el futuro (existencia de un mercado activo para ese AI).
- e. Disponibilidad de los adecuados recursos técnicos, financieros o de otro tipo, para completar el desarrollo y para utilizar o vender el activo intangible.
- f. Su capacidad para medir de forma fiable, el desembolso atribuible al AI durante su desarrollo.

El SFAS 2 indica que los gastos de investigación y desarrollo se reconocen como gastos, con excepción de los costos de desarrollo de *software* de computadora que pueden ser activados (SFAS 86). La valoración de estos activos plantea varios problemas con respecto a su identificación, medición y control:

- Los gerentes deben dar más información acerca de sus inversiones en intangibles, con el fin de atenuar las diferentes consecuencias negativas derivadas de su tratamiento contable vigente en cada país.
- Los organismos responsables de la emisión de normas, tales como el IASB o el FASB, deberían aplicar normas de contabilidad más sofisticadas para los intangibles y proporcionar una orientación más detallada acerca de la divulgación de la información útil, en beneficio particular de las intensivas en intangibles.

- Los inversores deben buscar una mayor transparencia y más divulgación de información sobre intangibles.

4. Modelos empíricos relevantes

Basándose en los modelos y directrices anteriormente citados, se han llevado a cabo varios estudios empíricos. Estos han examinado principalmente la relación entre la divulgación no financiera (o una descripción específica de los activos intangibles) y (1) valor de la relevancia de los estados financieros, (2) la asignación de recursos, (3) el crecimiento de las inversiones en intangibles, y (4) el valor de mercado de la empresa.

4.1. Valor y relevancia de los

Diversos estudios empíricos muestran que las empresas suelen utilizar prácticas de divulgación voluntaria para compensar la pérdida de relevancia de los estados financieros. En este contexto, Lang y Lundholm (1993) documentaron que las empresas con menos valor relevante en los estados financieros tienen una propensión alta en divulgación. Tasker (1998) muestra también que los administradores proporcionan más información de forma verbal —a través de conferencias telefónicas— cuando los estados financieros son relativamente menos importantes. Lougee y Marquardt (2004) encuentran que las empresas con estados financieros menos informativos son más propensas a revelar la información a través de comunicados de prensa. Más recientemente, Jones (2007) confirmó estos resultados utilizando una muestra de empresas intensivas en intangibles. De hecho, encontró que estas tienden a revelar —voluntariamente— información sobre sus inversiones intangibles en los informes anuales y conferencias telefónicas, debido a que los estados financieros tienen menos valor para explicar el valor de mercado.

Teniendo en cuenta la orientación de los directivos hacia la revelación voluntaria de información no financiera, algunos investigadores han tratado de incluir esta información en sus modelos de valoración de las acciones para perfeccionar las técnicas de valoración basadas en los estados financieros. En este contexto, Amir y Lev (1996) examinaron el valor para los inversionistas de la información financiera y de la información no financiera. El estudio se basó en compañías de telefonía celular de Estados Unidos (sector de alta tecnología). Sus resultados muestran que los estados financieros (ingresos, flujos de efectivo, valores contables) ya no son pertinentes para la evaluación de estas empresas, mientras que los indicadores no financieros (como la población total en un área de servicio y la penetración en el mercado) son muy relevantes.

En un estudio similar, Liang y Yao (2005) mostraron —mediante una muestra de empresas taiwanesas de la industria electrónica— que la información no financiera divulgada sobre intangibles tiene poder para explicar, más allá de los estados financieros, el valor de una empresa. Este resultado implica que la información no financiera complementa los estados financieros en la evaluación de este tipo de empresas.

Más recientemente, Yu, Wang y Chang (2009), en una muestra de empresas de TI de Taiwán, encontraron que la inclusión de la información divulgada sobre intangibles junto a los estados financieros en los modelos de valoración del patrimonio neto aumenta significativamente el poder explicativo de los mismos. Este aumento de la capacidad explicativa sugiere que la información no financiera divulgada sobre intangibles es relevante para efectos de la valoración de las empresas de la nueva economía.

Por lo tanto, podemos concluir que la divulgación voluntaria sobre intangibles es vista como una solución

para compensar la pérdida de la relevancia de los estados financieros. La incorporación de esta información en diferentes modelos de valoración del patrimonio neto mitiga el problema de variables omitidas, presente en la mayoría de los actuales modelos de valoración utilizados por los investigadores.

4.2. La revelación voluntaria y la asignación de recursos

Diversos estudios muestran que las empresas tienden a revelar voluntariamente información sobre sus inversiones inmateriales para atenuar diferentes consecuencias socioeconómicas negativas. En esta línea Graham, Harvey y Rajgopal (2005), validan que el 44,3% de las empresas están de acuerdo o muy de acuerdo en que la comunicación voluntaria de la información sobre intangibles aumenta la liquidez global de sus acciones. Esta declaración ha sido empíricamente validada por una serie de investigadores (Welker, 1995; Healy, Hutton & Palepu, 1999). En esta línea, Graham, Harvey y Rajgopal (2005) encontraron que 39,3% de las empresas estudiadas están de acuerdo o muy de acuerdo en que la comunicación voluntaria de información reduce su costo de capital (frente al 22% que están en desacuerdo o muy en desacuerdo). Esta declaración también está empíricamente validada por varios investigadores (Botosan, 1997).

Asimismo, Kristandl y Bontis (2007) han proporcionado una fuerte evidencia empírica de una relación negativa entre el nivel de divulgación orientado hacia intangibles y el costo de capital. Estos resultados fueron confirmados luego por Orens, Aerts y Lybaert (2009), que demuestran que una mayor divulgación de los activos intangibles en sus sitios web se asocia con una menor asimetría de la información, un menor costo de capital y un menor costo de capital de la deuda.

A partir de ello, podemos concluir que la divulgación pública de los intangibles puede mitigar el problema de la selección adversa en el mercado de capitales mediante la reducción de la asimetría de información entre la empresa y los inversores. Ello permite una mayor liquidez y la reducción del costo de las finanzas de la empresa. Esto puede contribuir a una mejora de la eficiencia del mercado y, por el nivel de la empresa, puede permitir una asignación más eficiente de los recursos en el mercado de capitales.

4.3. El crecimiento de las inversiones intangibles y la revelación voluntaria

Algunos estudios empíricos muestran que un aumento del nivel de las inversiones intangibles que crean valor en el futuro puede dar como resultado un nivel más alto de la divulgación de estas inversiones. Entwistle (1999) hizo hincapié en la importancia de la inversión en I+D como factor clave para explicar el nivel de información de esta índole en empresas canadienses. En otras palabras, la evidencia muestra que existe mayor intensidad en I+D, cuando se dan a conocer sus actividades. Gelb (2002) también encuentra que las empresas con mayores niveles de inversiones en intangibles son más propensas a enfatizar la divulgación voluntaria.

En un estudio similar, Vergauwen, Bollen y Oirbans (2007) proporcionan evidencia empírica de una asociación positiva entre los activos intangibles y la divulgación de información en los reportes anuales de las empresas de la Unión Europea. Ello muestra que las compañías tienden a revelar más información sobre intangibles cuando está presente un nivel más alto de intangibles en la organización, dado su tipo de negocio. Más recientemente, Zeghal, Mouelhi y Louati (2007) confirmaron estos resultados a través de una muestra de empresas canadienses. En efecto,

estos evidencian que existe una asociación positiva significativa entre el grado de divulgación voluntaria de las actividades de I+D y la intensidad de este existente en una organización.

Por su parte, Abdolmohammadi (2005) y Sonnier (2008) encontraron que las empresas en el sector de alta tecnología tienen una mayor frecuencia de divulgación de información sobre intangibles. Ello se debe a que una gran parte de las inversiones en intangibles son llevadas a cabo por estas.

En esa medida, podemos concluir que la divulgación voluntaria se considera como un proceso eficiente para comunicar a los inversores sobre los intangibles no reconocidos en los estados financieros. Esta información puede ser comunicada a través de informes anuales, páginas web, comunicados de prensa, conferencias telefónicas, etc.

4.4. La revelación voluntaria y el valor de mercado de la empresa

Varios estudios empíricos muestran que el valor de mercado se ve influido por el grado y el tipo de información sobre intangibles, es decir, los activos que se dan a conocer públicamente. En este contexto, Lev (2001) encontró que el precio de mercado de las acciones de Drug Administration —antes de la aprobación por el órgano de control en la industria farmacéutica en Estados Unidos de una droga— fue de 0,51%, (sin información adicional a la de los estados financieros). Luego, la acción promedio subió 1,13% cuando el anuncio de la aprobación fue acompañado de información cualitativa no financiera, y se cuadruplicó a 2,01% cuando también se proporcionó información no financiera cuantitativa.

Abdolmohammadi (2005) proporciona una fuerte empírica evidencia de una relación positiva entre la

divulgación de información sobre intangibles en los informes anuales de las empresas y su capitalización de mercado. Gerpott, Thomas y Hoffmann (2008) muestran que la calidad general de divulgación sobre intangibles en los informes anuales y sitios web tiene un impacto significativamente positivo en la capitalización de mercado. Conjuntamente, Orens, Aerts y Lybaert (2009) confirmaron estos resultados en una muestra de empresas de la UE. De hecho, encontraron que el valor de la empresa se asocia positivamente con el nivel de divulgación de información de intangibles en su sitio web corporativo.

En esa medida, podemos concluir que la información difundida públicamente sobre intangibles complementa aquella sobre los recursos financieros, y que en los mercados de capital las empresas tienen una recompensa por mayor divulgación.

5. Metodología y resultados de investigación

Para llevar a cabo una investigación empírica, existen diferentes métodos de investigación alternativos, y la elección de uno u otro dependerá, entre otras variables, de las características y de la naturaleza de la investigación. A priori, ninguna es mejor que otra, puesto que todas tienen ventajas y limitaciones. Por ello, algunos expertos en metodología de investigación abogan por una combinación cuantitativa y cualitativa con el objeto de incrementar la fiabilidad de los estudios realizados (Brewer & Hunter, 1989).

En nuestro caso, la elección ha sido la de una metodología fundamentalmente cualitativa y, dentro de ella, ha sido exploratoria. Ello responde a que los problemas y cuestiones planteados en los objetivos son aspectos dinámicos difíciles de estudiar mediante una metodología estrictamente cuantitativa. Se ha abordado el análisis desde una perspectiva teórica y aplicada de

los factores explicativos, y los efectos asociados a las cuestiones exploradas para los problemas identificados. Para explorar las cuestiones, se estudiaron cinco casos del sector TI en Uruguay, para lo cual se estableció contacto con los directores generales y con los directores o gerentes financieros de tres de ellos.

Respecto a este punto, Yin (2003) señala que el estudio de casos no tiene especificidad, y que puede utilizarse en cualquier disciplina para dar respuesta a las preguntas que marque la investigación. El autor presenta la tipología de estudios de caso que se muestra en el siguiente cuadro.

Tabla 1. Tipos de estudio de casos según Yin

Tipo de estudio	Propósito
Estudios de casos descriptivos	Tiene como propósito analizar cómo ocurre un fenómeno organizativo dentro de su contexto real.
Estudios de casos exploratorios	Trata de familiarizarse con un fenómeno o una situación sobre la que no existe un marco teórico bien definido.
Estudios de casos ilustrativos	Pone de manifiesto las prácticas de gestión de las empresas más competitivas.
Estudio de casos explicativos	Trata de desarrollar o depurar teorías, por lo que revelan las causas y los procesos de un determinado fenómeno organizativo.

Fuente: Yin (2003).

Sin embargo, este tipo de estudio no está definido por un método específico, sino por su objeto de estudio (Stake, 2000). Mientras más concreto y único sea este, mayor será su importancia. Por ello, Yin (2003) compara los estudios de caso con otros diseños de investigación en términos de preguntas

de investigación y control de eventos conductuales. El contraste de esta comparación se muestra en el siguiente cuadro.

Tabla 2. Comparación de los diseños de la investigación cualitativa

Estrategia o diseño	Esencia de las preguntas de la investigación	¿Requiere control de eventos conductuales?
Experimento	¿Cómo?, ¿cuánto?, ¿por qué?	Sí
Encuestas	¿Quién?, ¿qué?, ¿dónde?, ¿cuánto?	No
Estudios históricos	¿Cómo?, ¿dónde?, ¿por qué?	No
Análisis de los archivos	¿Quién?, ¿qué?, ¿dónde?, ¿cuánto?	No
Estudio de casos	¿Cómo?, ¿por qué?	No

Fuente: Yin (2003).

Yin (2003) afirma que los diferentes diseños se superponen y que los estudios de caso utilizan fuentes múltiples al ser empíricos. En el estudio de casos, se pueden agregar encuestas o grupos de enfoque (entrevistas grupales) como herramientas para recolectar datos adicionales, esquema que resulta compatible con un proceso cuantitativo, cualitativo o mixto. Añade que los casos negativos son más difíciles de identificar y obtener, dado que suele presentarse menor cooperación por parte de los directivos; además, a casi nadie le agrada mostrar fracasos o aspectos desfavorables, aun cuando el caso sea anónimo.

Los supuestos bajo los que se rigió este estudio se adecúan a los planteamientos de Bonache (1998) de la siguiente manera:

- No se separa el fenómeno de su contexto. Los fenómenos organizativos solo se entienden dentro del contexto en que ocurren.
- Se parte de un modelo teórico menos elaborado. Los casos tratan de construir teorías a partir de las observaciones siguiendo el procedimiento inductivo, basándose en un marco teórico y análisis sectorial que se construirá a través de la revisión de la literatura. Esto permite la consecución del objetivo: explica y predice el fenómeno estudiado.
- El estudio de los casos tiene carácter teórico, no estadístico, puesto que se basa en una inducción analítica y no estadística.
- Se utilizan múltiples fuentes de datos. Se utilizan diversas fuentes de recolección de datos: la observación directa, entrevistas y el estudio de documentación.
- Se procura la flexibilidad en el proceso de realización de la investigación. Esto implica que, en función de las respuestas o conclusiones que se vayan obteniendo a medida que avanza el proceso de recolección de información, tiene lugar la construcción o depuración teórica.

En resumen, se realiza una investigación no experimental de carácter cualitativo y de tipo exploratoria. Partiendo de las teorías más relevantes, se ha definido un modelo que consta de las siguientes siete etapas:

1. Marco teórico
2. Análisis sectorial
3. Unidad de análisis
4. Recogida de datos
5. Análisis e interpretación de resultados
6. Conclusiones

Dentro del protocolo de investigación definido, el análisis utilizó datos del período 2008-2012. Se obtuvo información de la contabilidad financiera realizada de acuerdo con Normas Internacionales de Información Financiera, de la elaboración de su presupuesto para el mismo período y, en dos de los casos, se ha contado con el presupuesto proyectado al año 2015. Asimismo, se trabajó con un conjunto de informes realizados por las empresas, preparados desde sus expectativas y planes de negocio.

Siguiendo a Zéghal y Maaloul (2011) y Deng y Lev (2006), se han definido las siguientes cuestiones para explorar y cuestionar las consecuencias del tratamiento contable sobre:

C1. La relevancia de los estados financieros: ¿cuánto aporta en la valuación de las empresas TI?

C2. La asignación de recursos en el mercado de capitales: ¿con qué bases se distribuyen los recursos?

C3. Crecimiento de las inversiones en intangibles: ¿por qué crecen las inversiones en intangibles?

C4. Valor de mercado de las empresas en la economía digital: ¿cuáles son las variables utilizadas para valorar a las empresas?

C1. La relevancia de los estados financieros: ¿cuánto aporta en la valuación de las empresas TI?

En esta línea, Lev (2001) plantea que las empresas no son dueñas de sus empleados ni de sus ideas, por lo que

no sería posible incluirlos en la valuación de las mismas. Conjuntamente, Upton (2001) sostiene que, al valorar las empresas TI, si bien tiene elementos que cumplen con la definición de activo, la dificultad se presenta a la hora de medir confiablemente dicho costo.

El FASB explica que la decisión de reconocer como gasto los costos de investigación y desarrollo está relacionada con la incertidumbre de estimar los beneficios futuros, la imposibilidad de medirlos, la falta de una relación causal entre los costos y los beneficios y la falta de utilidad devengada para los inversores. El IASB es menos rígido con respecto a este tema, de modo que permite el reconocimiento de los costos en la fase de desarrollo si cumplen determinados requisitos que prueban la obtención de flujos de beneficios económicos futuros. No obstante, los gastos por investigación y desarrollo se reconocen en el momento en el que se incurren.

Para Zéghal y Maaloul (2011), este tratamiento conservador en el reconocimiento de los costos de I+D como gastos en el momento en que se incurren provoca el efecto contrario (agresivo) al momento de reconocer las ganancias. En esa medida, se visualiza un resultado neto por mayor valor, puesto que los costos fueron reflejados en períodos anteriores. En suma, se genera un tratamiento asimétrico entre las ganancias y los costos por la misma operación (o producto). Mientras los costos son tratados como egresos, tengo una subestimación de las ganancias y del patrimonio de la empresa en el período de I+D. Este conservadurismo en los egresos y agresividad en los ingresos impide la coincidencia entre los costos y los ingresos del proyecto una vez realizado.

Las empresas uruguayas evaluadas coinciden en que hay una subestimación de las ganancias y del patrimonio

de la empresa en el período de I+D, porque deben castigar sus resultados reales. Las mismas indican que no utilizan la información de la contabilidad financiera como base de sus reportes y evaluaciones internas. Si bien utilizan las normas internacionales, solo lo hacen para cumplir con la normativa legal, pues consideran que nos son adecuadas para reflejar la realidad de sus operaciones y resultados.

C2. La asignación de recursos en el mercado de capitales: ¿con qué bases se distribuyen los recursos?

En nuestro estudio exploratorio, las empresas afirman que cuanto más alto es el valor dado a Investigación y Desarrollo —que es un valor subjetivo— menor será el valor de la llave y menor su impacto en las ganancias futuras de la empresa adquiriente. El reconocer como gasto los egresos por I+D permite la sobrevaloración de los mismos a la hora de la negociación. Esta situación se agrava por la ausencia de mercados comparables que pudieran servir como puntos de referencia.

Cabe anotar que, con la recuperación económica del mercado de valores, las fusiones y adquisiciones aumentaron, lo cual provocó la reconsideración actual del tratamiento contable de I+D por el FASB. Este propone que I+D sea activado y amortizado o que se aplique una prueba por deterioro de valor de forma periódica (*IAS 36: Impairment*). Por su lado, Kang y Gray (2011) han llegado a la conclusión de que I+D contribuye a los flujos de efectivo futuros y, por lo tanto, es de hecho un activo y su vida útil será, al menos, de tres años. La principal característica de un gasto —que lo distingue de un activo— es que no se espera que de él surjan beneficios económicos futuros.

No hay duda de que se espera obtener beneficios futuros de las actividades de I+D y un futuro crecimiento en las ventas y las ganancias futuras.

Frente a ello, cuestionamos por qué es reconocido como gasto. Las normas de contabilidad señalan que los beneficios futuros asociados a los desarrollos de I+D son inciertos. Muchos proyectos se suspenden. La prudencia exigida por las normas contables obliga a reconocerlos como gastos (Devine, 1985; Lev, Sarath & Sougiannis, 2005). Conjuntamente, si lo consideramos como activo —puesto que se obtendrán beneficios económicos futuros— tendremos un doble efecto en los estados financieros. Por un lado, el activo que impactará en el patrimonio; y, por otro lado, el gasto que se irá reconociendo como tal en la medida que se vaya amortizando. Esto lleva a reconocer el gasto de forma paulatina. Esta ha sido una propuesta de activación en Estados Unidos y solo sería aplicable para el caso en que una empresa sea adquirida (y la compradora active proyectos en etapa de desarrollo) y no para los intangibles generados internamente. Lev y Zarowin (1999) afirman que la probabilidad de obtener beneficios económicos es tan incierta como la de los bonos o las acciones, que en los mercados son reconocidos como activo.

Cabe destacar que la única excepción en US GAAP es acerca de los costos de desarrollo de *software*, que han pasado con éxito las pruebas de viabilidad tecnológica y pueden ser capitalizados y amortizados. En esa línea, Aboody y Lev (2000) determinan que los costos de desarrollo de *software* son reconocidos por los inversores y tienen asociados beneficios económicos futuros.

Lev y Sougiannis (1996) concluyen a partir de datos financieros de empresas públicas en Estados Unidos,

que I+D es considerado por los inversores como un activo amortizable y no como un gasto. Asimismo, los autores proporcionan evidencia de que la contribución de I+D a las ganancias futuras, en las medidas de riesgo, es superior a la contribución de los activos tangibles a las ganancias.

Por último, un argumento que se plantea en contra de la activación de I+D es que proporciona a los administradores un medio para manipular la información, puesto que los activos y las ganancias de la empresa tendrán un valor subjetivo. Por su parte, la posición que defiende que debe recibir el tratamiento de un activo argumenta que ofrece información relevante a los inversores. Además, índice que la manipulación también se puede dar si se reconoce como un gasto (Cazavan-Jeny, Jeanjean & Joos, 2011).

C3. Crecimiento de las inversiones en intangibles: ¿por qué crecen las inversiones en intangibles?

Lev y Zarowin (1999) identificaron la incapacidad para reconocer la información contenida en los intangibles a través de herramientas de análisis para tangibles. A partir de ello, concluyen que existe una pérdida en la relevancia de los estados financieros como instrumento para la toma de decisiones de los inversores. En esa línea, muestran que las medidas financieras tradicionales no proporcionan una importante capacidad explicativa en términos de valor de la empresa.

Para los directores o gerentes en las empresas exploradas, la información de sus intangibles es fundamental para evaluar el curso de sus negocios. Entienden que esto se soluciona generando informes internos acerca

de los intangibles. La revelación voluntaria sobre estos es vista por los gerentes como una solución para compensar la pérdida de la relevancia de los estados financieros. Esto también puede mitigar el problema de selección adversa en el mercado de capitales mediante la reducción de la asimetría de información entre la empresa y los inversores. Ello permite una mayor liquidez y reducción del costo financiero de la compañía.

Las empresas consideran la divulgación de información adicional como un proceso eficiente para comunicar a los inversores sobre los intangibles no reconocidos en los estados financieros. Cabe destacar que la mayor divulgación de información genera confianza en los inversores y puede repercutir favorablemente en el valor de la empresa en el mercado.

Los principios de contabilidad generalmente aceptados hacen una distinción entre la relevancia y la fiabilidad de los estados financieros. Por un lado, la relevancia se refiere al impacto de la información sobre los tomadores de decisiones. Por otro lado, la fiabilidad alude a la incertidumbre contenida en las estimaciones realizadas cuando se emite los estados financieros.

C4. Valor de mercado de las empresas en la economía digital: ¿cuáles son las variables utilizadas para valorar a las empresas?

Las empresas afirman que son valuadas como en la economía tradicional y que solo con los informes adicionales a los estados financieros agregan elementos para una valuación racional. En esta última, suelen explicar supuestos personales, y la confianza en sus informes y conocimiento del negocio es clave para generar credibilidad.

Cazavan-Jeny, Jeanjean y Joos (2011) proponen que, si el valor de I+D es asociado con una baja en la variabilidad de los flujos de efectivo futuros, entonces, dicho I+D se puede considerar relativamente fiable y objetivo. Si por el contrario los valores de I+D están vinculados a una alta variabilidad de los flujos de efectivo futuros, no pueden utilizarse para proyectar o predecir los flujos de efectivo futuros. Aunque la definición de la prueba de Cazavan-Jeny, Jeanjean y Joos (2011) ignora aspectos de fiabilidad, entendemos que no pierde utilidad en los análisis y podría utilizarse como una medida de predicción válida.

6. Conclusiones

Este estudio exploratorio nos ha permitido conocer y cuestionar conceptos de las normas contables que aplicamos habitualmente. Es el punto de partida para un extenso estudio en el sector TI uruguayo, que ha tenido un crecimiento y evolución desafiante en los últimos años.

En la nueva economía, los activos intangibles se han convertido en los principales creadores de valor para un gran número de empresas. Sin embargo, la valoración de estos activos en el marco contable plantea varios problemas con respecto a su identificación, medición y control. De acuerdo con normas contables vigentes, la mayor parte de las inversiones intangibles son tratadas como gastos cuando se incurren. El no reconocimiento contable de las inversiones en intangibles como activos llevó a varios investigadores a preguntarse sobre las consecuencias de este tratamiento contable en (1) el valor de la relevancia de los , (2) la asignación de recursos en el mercado de capitales, (3) el crecimiento de las inversiones en intangibles, y en (4) el valor de mercado de la empresa.

La conclusión final acerca de la investigación sobre el valor de la información financiera es que los resultados son en general un *mix*. Los autores no están de acuerdo respecto a la pérdida de relevancia o no de la información financiera. Tampoco, se ponen de acuerdo en torno a si la economía ha cambiado de manera fundamental, y si un nuevo paradigma de valoración se ha presentado como información financiera inútil (contabilidad). El desacuerdo entre los autores reside en la información divulgada sobre intangibles, es decir, en sus modelos de valoración del patrimonio neto. Estudios recientes muestran que la divulgación voluntaria de información sobre intangibles es vista por los administradores como una solución para compensar la pérdida de relevancia de los estados financieros. La incorporación de esta información diferente a los modelos de valoración del patrimonio neto mitiga el problema de variables omitidas presentes en los modelos más actuales de valoración de capital utilizados por los investigadores.

Sin embargo, los investigadores que estudian las consecuencias socioeconómicas están de acuerdo en que la contabilidad inadecuada en el tratamiento de los activos intangibles generados internamente puede conducir a una mala asignación de recursos en el mercado de capitales. Este problema podría, sin embargo, ser atenuada mediante una mayor divulgación de información sobre intangibles a los inversores. Recientes estudios sobre el tema evidencian que la divulgación adicional sobre intangibles para el público podría contribuir a una mejor eficiencia de mercado. A nivel de las empresas, podría aportar a reducir el costo del financiamiento y permitir una asignación más eficiente de los recursos en el mercado de capitales.

En cuanto a la investigación sobre el crecimiento de las inversiones en intangibles, la literatura muestra que el tratamiento contable de estas no inhibió eficazmente

su crecimiento. Aunque este hallazgo solo es certero hasta cierto punto, se podría indicar que las empresas suelen encontrar otros medios de comunicación de la información acerca de sus intangibles, tales como la divulgación de información sobre estos en los informes anuales, sitios web, conferencias, comunicados de prensa, etc. De hecho, estudios recientes indican que un aumento en el nivel de las inversiones en intangibles puede resultar en un mayor nivel de divulgación de información voluntaria sobre los mismos.

Cuando se trata de la investigación sobre el valor de mercado, los autores están de acuerdo en que el tratamiento contable inadecuado sobre los activos intangibles generados internamente conduce a una necesidad de valoración de las empresas. Sin embargo, no hay consenso en cuanto a si estas empresas están subvaloradas o sobrevaloradas por los inversores en el mercado de capitales. Estas valuaciones sistemáticas podrían, sin embargo, ser atenuadas mediante una mayor divulgación de información sobre intangibles a los inversores. En efecto, estudios recientes muestran que esta estrategia puede complementar los estados financieros, y que el mercado de capitales recompensa esta mayor divulgación.

Los hallazgos empíricos planteados por diversos autores revelan que la inversión en I+D se encuentra significativamente asociada con flujos futuros de efectivo. Esta evidencia también sugiere un período de amortización de no menos de tres años. Sin embargo, estos resultados no descartan los casos específicos en que no se genera beneficios y debe ser gasto. De ahí, surge la importancia del test de deterioro individual prescrito por el FASB. No obstante, las normas contables tienen por objeto el caso promedio o típico—similar a nuestros hallazgos— y en este sentido nuestras estimaciones apoyan la propuesta de activar

los gastos de I+D. Finalmente, coincidimos con el FASB en que, si una empresa se adquirió durante un proceso de I+D, el resultante debe ser activado y amortizado, aunque en cada cierre de ejercicio deberá aplicarse la prueba por deterioro de valor.

Nuestras conclusiones buscan aportar implicaciones prácticas. En primer lugar, las empresas deben dar más información acerca de sus inversiones en intangibles, con el fin de atenuar las diferentes consecuencias negativas derivadas de su tratamiento contable. En segundo lugar, es necesario revisar y modificar las normas para el tratamiento de intangibles, para que se integren aspectos más sofisticados en cuanto a TI. Asimismo, entendemos que las normas deben proporcionar una orientación más detallada sobre la divulgación de información útil. Desde nuestra perspectiva, este aspecto es especialmente relevante, pues va en la línea de la revelación de información sobre intangibles y de su relación costo-beneficio para las empresas. En tercer lugar, los inversores buscan mayor transparencia y mayor divulgación de la información sobre intangibles.

Entendemos que hay mucho por discutir en este tema y en su normativa. Hemos pretendido aportar elementos para continuar la investigación e integrar específicamente la discusión en TI, tan presente en el siglo XXI.

Referencias bibliográficas

- Abdolmohammadi, M. J. (2005). Intellectual capital disclosure and market capitalization. *Journal of Intellectual Capital*, 6 (3), 397-416.
- Aboody, D., & B. Lev (2000). Information asymmetry, R&D, and insider gains. *The Journal of Finance*, 55(6), 2747-2766.
- Amir, E., & B. Lev (1996). Value-relevance of nonfinancial information: The wireless communications industry. *Journal of Accounting and Economics*, 22, 3-30.
- Bonache, J. (1998). Los estudios de casos como estrategia de investigación: características, críticas y defensas. *Documentos de trabajo*. Madrid: Universidad Carlos III.
- Botosan, C. A. (1997). Disclosure level and the cost of equity capital. *The Accounting Review*, 72 (3), 323-349.
- Brewer, J. & A. Hunter (1989). *Multimethod Research: A Synthesis of styles*. Newbury Park, C.A.: Sage Publications.
- Cazavan-Jeny, A., T. Jeanjean & P. Joos (2011). Accounting choice and future performance: The case of R&D accounting in France. *Journal of Accounting and Public Policy*, 30 (2), 145-165.
- CUTI (2011). Resultados Encuesta Anual de CUTI - Año 2010. Encuesta Económica Anual de Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información.
- Deng, Z. & B. Lev (2006). In-process R&D: To capitalize or expense? *Journal of Engineering and Technology Management*, 23 (1-2), 18-32.
- Devine, C. T. (1985). *Essays in Accounting Theory*. Volumen V. Sarasota: American Accounting Association.
- Entwistle, G. M. (1999). Exploring the R&D disclosure environment. *Accounting Horizons*, 13 (4), 353-385.
- Gelb, D. S. (2002). Intangible assets and firms' disclosures: An empirical investigation. *Journal of Business Finance & Accounting*, 29 (3&4), 457-476.

- Gerpott, T. J., S. E. Thomas & A. P. Hoffmann (2008). Intangible asset disclosure in the telecommunications industry. *Journal of Intellectual Capital*, 9 (1), 37-61.
- Graham, J., C. Harvey & S. Rajgopal (2005). The economic implications of corporate financial reporting. *Journal of Accounting and Economics*, 40, 3-73.
- Healy, P. M., A. P. Hutton & K. G. Palepu (1999). Stock performance and intermediation changes surrounding sustained increases in disclosure. *Contemporary Accounting Research*, 16 (3), 485-520.
- International Accounting Standards Board (2012). *International Financial Reporting Standards IFRS 2012*. Londres: International Accounting Standards Board.
- Jones, D. (2007). Voluntary disclosure in R&D-intensive industries. *Contemporary Accounting Research*, 24 (2), 489-522.
- Kang, H. & S. Gray (2011). Reporting intangible assets: Voluntary disclosure practices of top emerging market companies. *The International Journal of Accounting* (46), 402-423.
- Kristandl, G. & N. Bontis (2007). The impact of voluntary disclosure on cost of equity capital estimates in a temporal setting. *Journal of Intellectual Capital*, 8 (4), 577-594.
- Lang, M. & R. Lundholm (1993). Cross-sectional determinants of analyst ratings of corporate disclosures. *Journal of Accounting Research*, 31, 246-271.
- Lev, B. (2001). *Intangibles: Management, Measurement, and Reporting*. Washington, DC: The Bookings Institution.
- Lev, B. & T. Sougiannis (1996). The capitalization, amortization, and value-relevance of R&D. *Journal of Accounting and Economics*, 21, 107-138.
- Lev, B., B. Sarath & T. Sougiannis (2005). R&D reporting biases and their consequences. *Contemporary Accounting Research*, 22 (4), 977-1026.
- Lev, B. & P. Zarowin (1999). The boundaries of financial reporting and how to extend them. *Journal of Accounting Research*, 37 (2), 353-385.
- Liang, C.J. & M.L. Yao (2005). The value-relevance of financial and nonfinancial information—Evidence from Taiwan's information electronics industry. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 24, 135-175.
- Lougee, B. & C. Marquardt (2004). Earnings informativeness and strategic disclosure: An empirical examination of «Pro Forma» earnings. *The Accounting Review*, 79 (3), 769-795.
- López, C., N. Pontet, A. Papariello & L. Hernandez (2012). Estudio exploratorio en los estados financieros y su incapacidad para valorar los activos intangibles en la economía basada en el conocimiento. *Anales VIII Congreso Iberoamericano de Administración y Contabilidad*. Lima, 3-17.
- Orens, R., W. Aerts & N. Lybaert (2009). Intellectual capital disclosure cost of finance and firm value. *Management Decision*, 47 (10), 1536-1554.
- Sonnier, B.M. (2008). Intellectual capital disclosure: High-tech versus traditional sector companies. *Journal of Intellectual Capital*, 9 (4), 705-722.
- Stake, R. E. (2000). *The art of case study research*. Thousand Oaks: Sage.
- Tasker, S. (1998). Bridging the information gap: Quarterly conference calls as a medium for voluntary disclosure. *Review of Accounting Studies*, 3, 137-167.
- Upton, W. S., Jr. (2001). *Business and Financial Reporting, Challenges from the New Economy*. Financial Accounting Series No. 219-A Norwalk: Financial Accounting Standards Board.
- US Financial Accounting Standards Board (2011). *Statement of financial accounting standards*. Norwalk: Financial Accounting Standards Board.

- Vergauwen, P., L. Bollen & E. Oirbans (2007). Intellectual capital disclosure and intangible value drivers: An empirical study. *Management Decision*, 45 (7), 1163-1180.
- Welker, M. (1995). Disclosure policy, information asymmetry, and liquidity in equity markets. *Contemporary Accounting Research*, 11 (2), 801-827.
- Yin, R. (2003). *Case study research: design and methods*, Tercera edición. Londres: Sage Publications
- Yu, H. C., W. Y. Wang & C. Chang (2009). The pricing of intellectual capital in the IT industry. Working paper. *Social Science Research Network*. <http://ssrn.com>.
- Zéghal, D. & A. Maaloul (2011). The accounting treatment of intangibles: A critical review of the literature. *Accounting Forum*, 35 (4), 262-274.
- Zéghal, D., R. Mouelhi & H. Louati (2007). An analysis of the determinants of research & development voluntary disclosure by Canadian firms. *The Irish Accounting Review*, 14 (2), 61-89.

Fecha de recepción: 10 de diciembre de 2013

Fecha de aceptación: 10 de enero de 2014

Correspondencia: norma.pontet@ort.edu.uy

NIIF para las PYMES: ¿La solución al problema para la aplicación de la normativa internacional?*

IFRS for SMEs: Is this the solution to the problem for the application of the international regulation?

Rafael Molina Llopis

Departamento de Contabilidad
Universidad de Valencia

Resumen

La NIIF para las PYMES es, por la dimensión de su ámbito de aplicación, una pieza clave en el proceso de armonización contable internacional. Tras una breve referencia al papel del IASB en dicho proceso, este trabajo realiza una descripción de los pasos seguidos para la emisión de la NIIF para las PYMES y de sus aspectos más relevantes. A partir de ello, se continúa con un análisis comparativo de sus principales diferencias con las NIIF Completas. Finalmente, el documento contiene una serie de reflexiones respecto a las dificultades prácticas que enfrenta el proceso de aplicación de la normativa internacional y sobre las posibles soluciones que, a juicio del autor, pudieran considerarse.

Palabras clave: IASB, NIIF, NIIF para las PYME, armonización contable.

Abstract

The IFRS for SMEs is of the size of its scope, a key player in the international accounting harmonization process. After a brief reference to the IASB's role in this process, this paper makes a description of the steps followed for the issuance of IFRS for SMEs and their relevant characteristics, to continue with a comparative analysis of the main differences with full IFRS. Finally, the document contains some reflections related to the practical difficulties facing the process of implementing international standards and possible solutions, according to the author, be considered.

Keywords: IASB, IFRS, IFRS for SMEs, accounting harmonization.

* Este trabajo fue presentado como ponencia al II Forum IFRS organizado por la Facultad de Ciencias Contables de la Pontificia Universidad Católica de Perú. Lima, 11 y 12 de setiembre de 2013.

1. Introducción

La Norma Internacional de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Empresas (NIIF para las PYMES), cuatro años después de su aprobación —el 9 de julio de 2009—, sigue constituyendo un tema de máxima actualidad.

Además de efectuar un somero repaso del contenido de la NIIF para las PYMES y de sus principales diferencias con las NIIF completas en el cuerpo central, este trabajo se inicia con una breve referencia histórica al organismo emisor, el International Accounting Standards Board (IASB). Asimismo, estudia su papel en el proceso de armonización contable internacional, y termina con algunas reflexiones sobre las razones que, en mi opinión, dificultan la aplicación práctica de su normativa, particularmente, en el caso de las pymes¹.

2. El IASB y el proceso de armonización contable internacional

El International Accounting Standards Committee (IASC), precursor del actual IASB constituido en 2001, fue creado en 1973 por acuerdo de los representantes de los organismos profesionales de contabilidad de Australia, Canadá, Francia, Alemania, Japón, México, Países Bajos, Reino Unido e Irlanda y Estados Unidos. Dos años más tarde, publicaron su primera Norma Internacional de Contabilidad (NIC).

Tras una primera etapa de casi tres lustros, con escaso predicamento, caracterizada por la emisión de normas excesivamente flexibles basadas en las prácticas contables de las grandes empresas transnacionales y carentes de un fundamento conceptual sólido, el organismo reconoce la necesidad de contar con un marco teórico

que sustente la normativa y permita disminuir su discrecionalidad. Arranca así una corta segunda etapa que —con la puesta en marcha del Proyecto de Comparabilidad, la aprobación del Marco Conceptual y la sustitución de la metodología inductiva por la deductiva— será crucial en el futuro de la entidad. Además, tras su refundación, la llevará a convertirse en el máximo referente de la contabilidad a nivel mundial.

La globalización de los mercados financieros, impulsada a principios de la década de 1990 por la incorporación de las nuevas tecnologías, evidenció las divergencias normativas entre países y la conveniencia de abordar un proceso de armonización contable internacional que evitara la babelización de los mercados con el consiguiente desconcierto para los inversores.

En este contexto, el IASC puso en marcha una estrategia para conseguir el reconocimiento y aplicación de sus normas a nivel internacional. Su paso más relevante fue el convenio firmado en julio de 1995 con la International Organization of Securities Commissions (IOSCO). A través de este, dicho organismo, condicionado al cumplimiento por parte del IASC del Core Standards Work Program —programa de adaptación de la normativa que debía completarse en un plazo máximo de cinco años—, se comprometía a recomendar a todos sus socios la aplicación de las NIC. Este acuerdo supone el inicio de una tercera etapa marcada por el cambio de filosofía del organismo, que pasa a priorizar a los inversores sobre el resto de usuarios de la información contable. Ello, a juicio de muchos expertos, introduce un marcado sesgo neoliberal en la normativa, como consecuencia de la notable influencia ejercida por las grandes corporaciones empresariales transnacionales. Las últimas,

¹ Una visión crítica del proceso de armonización contable internacional y sus implicaciones a nivel europeo puede verse en Molina (2005).

conocidas como *global-players*, operan en los mercados de valores de los países más desarrollados.

Aunque los trabajos de revisión finalizaron en 1998 con una importante disminución de las alternativas contables permitidas y la incorporación de mayores exigencias de divulgación informativa para las empresas, el resultado final no fue aceptado por la IOSCO hasta mayo de 2000. No obstante, las reticencias expresadas por la Securities and Exchange Commission (SEC) estadounidense —que se reservó el derecho a seguir exigiendo reconciliaciones y divulgación de información adicional e, incluso, a interpretar y seleccionar algunas de las alternativas contables permitidas por las NIC—; planteaban serias dudas sobre su utilidad final.

Sin embargo, las sombras que los escándalos financieros protagonizados por Enron, Worldcom y Xerox, entre otros, proyectaron sobre los *Principios de contabilidad generalmente aceptados de Estados Unidos* (US GAAP, por sus siglas en inglés) a principios del nuevo siglo —junto con el espaldarazo dado por la Unión Europea al recién constituido IASB con la aprobación del reglamento que exigía la aplicación de las NIIF para la elaboración de las cuentas consolidadas de los grupos cotizados en 2005— favorecieron un acercamiento entre el Financial Accounting Standards Board (FASB) y el IASB. Ello culminó en setiembre de 2002 con la rúbrica del *Acuerdo Norwalk*. A través de este memorándum de entendimiento, ambos organismos se comprometían a desarrollar normas contables compatibles de alta calidad para la preparación de información financiera. Para ello, compartían esfuerzos y recursos, y establecían un marco para el diálogo permanente entre ellos.

El acuerdo dio sus primeros frutos en 2004 con las emisiones de la *NIIF 5. Activos no corrientes mantenidos para la venta y actividades interrumpidas*, que converge con los SFAS 1 (Statement of Financial Accounting Standards) 44 y 146; y de los *SFAS 151. Costes de inventario* y *153. Intercambios de activos no monetarios*, que se alineaban con la NIC 2 y la NIC 16, respectivamente³. Ese mismo año se inicia el proyecto común más ambicioso, todavía en curso, que es la redacción conjunta de un nuevo Marco Conceptual para la información financiera.

Al amparo de este nuevo escenario, en 2005, la SEC establece 2009 como fecha límite para la eliminación del requisito de conciliación de los resultados y del patrimonio neto de sus cuentas con los US GAAP contemplado en el *Informe 20-F* para aquellos emisores extranjeros que presenten sus estados financieros preparados de acuerdo con las NIIF. Esta circunstancia, finalmente, se adelantará a 2007. En esta línea convergente, el regulador estadounidense publicó en 2008 la hoja de ruta para la sustitución paulatina de los US GAAP por las NIIF entre 2014 y 2016, en función del tipo de empresa.

A pesar de estos avances, el proceso de convergencia entre IASB y FASB no solo avanza más lentamente de lo deseable, sino que, hasta el día de hoy, no tiene una fecha clara de conclusión, y aún se constatan importantes diferencias entre sus posiciones. Ni siquiera los reiterados llamamientos realizados por el G20 desde 2009 —que establecieron sucesivas fechas límite para que ambos organismos fijaran una agenda específica para completar sus proyectos— han conseguido ese objetivo. De hecho, destacan las palabras de Russell Golden, nuevo presidente del FASB, tras la reunión

³ SFAS es la denominación de las normas emitidas por el FASB.

conjunta celebrada en Londres el pasado 23 de julio. Cabe anotar que dicha reunión concluyó con escasos puntos de encuentro, como respuesta a la enésima solicitud del G20 para que logren un conjunto único de normas antes de final de 2013. Golden afirma que todo el mundo quiere la convergencia pero nadie les va a decir cómo alcanzarla, y que ello no constituye los mejores augurios.

Desde su fundación como IASC, además de la NIIF para las PYMES, el IASB ha publicado más de un centenar de pronunciamientos distribuidos en 54 normas y 53 interpretaciones que —de acuerdo con el párrafo 7 de la NIC 1— reciben el nombre genérico de NIIF. Atendiendo a su denominación específica, las normas emitidas han sido 41 NIC y 13 NIIF. De estas, 28 NIC y 13 NIIF continúan en vigor, mientras que las interpretaciones se dividen en 33 SIC y 20 CINIIF, de las cuales 8 SIC y 16 CINIIF están todavía vigentes.

Aunque el apartado siguiente presenta una comparativa detallada, el mero repaso del historial emisor del organismo pone de manifiesto la primera gran diferencia entre las NIIF completas, un conjunto de normas independientes, y la NIIF para las PYMES, una norma única.

3. NIIF para las PYMES: aspectos generales

Cronología

La NIIF para las PYMES es el resultado de un largo proceso de discusión en el seno del IASB que, como el documento *Fundamentos de las conclusiones* indica en su párrafo FC1, tiene su origen en el informe de transición al consejo del nuevo IASB presentado por su homólogo saliente del IASC (IASB, 2009a, p. 8). En este, se confirmaba la demanda de una «versión especial» de la normativa para pequeñas empresas.

De manera casi inmediata, el Consejo inició un proyecto específico para su desarrollo con la creación de un grupo de expertos para que exploraran la cuestión y plantearan las posibles alternativas. Tres años después, en junio de 2004, se publica el primer documento para la discusión con el título *Opiniones Preliminares sobre Normas de Contabilidad para Pequeñas y Medianas Entidades*. En este, se planteaban, entre otras, cuestiones tan básicas como si el proyecto debía continuar y, en su caso, qué objetivos debería perseguir la futura norma. Asimismo, se preguntaba en torno a qué entidades tenía que dirigirse, cuáles deberían ser el enfoque y el formato elegidos para su desarrollo o cómo deberían abordar las empresas aquellas cuestiones específicas que no estuvieran previstas en ella.

Las 120 respuestas recibidas no solo permitieron constatar la elevada demanda de la norma propuesta, sino también que su publicación podría llegar a favorecer la expansión del ámbito de influencia del organismo emisor. No obstante, ante la falta de concreción de muchas de esas contestaciones, en abril de 2005, el IASB publicó un cuestionario con dos preguntas específicas para determinar cuáles eran las simplificaciones requeridas en los principios de reconocimiento y medición, y qué temas abordados en las NIIF Completas podrían omitirse en la nueva norma para pymes.

Después de analizar concienzudamente las 101 respuestas recibidas en diferentes reuniones, en enero de 2006, el grupo de trabajo presentó un borrador preliminar del proyecto de norma. Este, tras dos versiones revisadas difundidas a través de la web del IASB en agosto y noviembre, dio lugar a la publicación de un proyecto de norma en febrero de 2007. El último, por primera vez a lo largo de la trayectoria del organismo, fue traducido a cinco idiomas.

Como señalan los párrafos FC15 y FC16, el objetivo de la norma propuesta «[...] era proporcionar un conjunto de principios contables simplificado e independiente [...]» (IASB, 2009a, pp. 10-11). Ello, basándose en las NIIF Completas y teniendo en cuenta «[...] consideraciones costo-beneficio» (IASB, 2009a, pp. 10-11), se debía adecuar a las entidades no cotizadas y a las necesidades de los usuarios de sus estados financieros.

Junto con el proyecto de norma, el IASB publicó una guía de implementación con estados financieros ilustrativos y un listado de la información a revelar, así como el documento antes citado en el que se fundamentaban las conclusiones a las que se había llegado durante el proceso.

Además del habitual proceso de discusión, en este caso, el IASB sometió al proyecto de norma a unas pruebas de campo, en las que participaron más de un centenar de pequeñas empresas de veinte países. Ello se llevó a cabo con el fin de evaluar los problemas de comprensión, la adecuación a las entidades objetivo, la complejidad de aplicación, etcétera.

Una vez analizadas las más de 160 cartas con comentarios y tras casi una década de trabajo, cerca de 50 reuniones públicas y numerosas presentaciones en distintos foros, el Consejo —con 13 votos a favor y 1 en contra— aprobó la NIIF para las PYMES. Esta versión definitiva aparece en julio de 2009; sus principales cambios con respecto al proyecto de norma previo pueden consultarse resumidos en el párrafo

FC34 del documento *Fundamentos de las conclusiones* que, junto al titulado *Estados financieros ilustrativos - Lista de comprobación de información a revelar y presentar*, acompaña a la norma³.

Se trata, pues, de una norma única, basada en las NIIF Completas, pero independiente. Esta se organiza por temas distribuidos en treinta y cinco secciones, algunas de las cuales incluyen apéndices o guías que no forman parte de la norma. Ello, en conjunto, supone una reducción cercana al 90% tanto en el volumen de la propia norma, como en los requerimientos de información a revelar, que pasan de más de 3000 en la normativa de referencia a alrededor de 300⁴.

Respecto a la independencia, conviene aclarar que se manifiesta en un doble sentido. Por un lado, la NIIF para las PYMES puede ser adoptada aunque el país no haya hecho lo propio con las NIIF Completas. Por otro, la norma no contiene ningún requerimiento de consulta de las NIIF Completas ni referencias cruzadas a las mismas. Solo hay una excepción, que es la posibilidad, como opción, de utilizar la *NIC 39. Instrumentos financieros: reconocimiento y medición* en lugar de las secciones 11 y 12, dedicadas a los instrumentos financieros.

Especialmente relevante resulta la inclusión de las cuestiones relativas a los objetivos de los estados financieros, cualidades de la información, conceptos y principios contables básicos como parte de la norma en la sección 2. Este contenido, para las NIIF Completas, se recoge en el Marco Conceptual que, tanto en su versión de 1989 como en su redacción más reciente de

³ Los razonamientos detallados sobre las principales cuestiones técnicas analizadas pueden encontrarse en los párrafos FC36 a FC158 del mismo documento.

⁴ Para los usuarios con experiencia en el manejo de las NIIF Completas, puede resultar especialmente interesante la *tabla de fuentes* presentada al final de la NIIF para las PYMES, en la que se relaciona cada una de las secciones de la norma con la NIIF u otro documento del IASB que la sustentan. No obstante, cabe recordar que las fuentes señaladas se corresponden con las normas vigentes en julio de 2009 que pueden haber sido revisadas o derogadas.

2010, señala explícitamente que no es una NIIF «[...] y por tanto no define normas para ninguna cuestión particular de medida o información a revelar» (IASB, 2010, p. 7).

Como apoyo para su aplicación, la Fundación IFRS está llevando a cabo una serie de iniciativas tanto en el ámbito de capacitación como en el técnico. En el primer caso, a través de la *iniciativa de educación*, ha desarrollado y puesto a disposición de los usuarios interesados —de manera gratuita y en varios idiomas— una serie de materiales formativos que complementa con la realización de diversos seminarios regionales para la formación de formadores. Ello lo realiza en conjunto con asociaciones profesionales y organismos de desarrollo internacional.

En el apartado técnico, en setiembre de 2010, la Fundación constituyó el *Grupo de implementación de las PYMES* (SMEIG, por sus siglas en inglés). Las dos responsabilidades principales de esta entidad son analizar las cuestiones planteadas por los usuarios —evaluando si requieren una guía de implementación adicional y, en su caso, elaborar documentos de respuesta— y hacer recomendaciones al IASB sobre posibles modificaciones de la norma. Hasta la fecha, el SMEIG ha emitido siete documentos de respuesta denominados *Q&As* y ha colaborado en la elaboración del documento *Una guía para micro entidades que apliquen la NIIF para las PYMES (2009)*, publicado por la Fundación el pasado mes de junio. El objetivo de este es ayudar a las microempresas que deban aplicar la NIIF para las PYMES a identificar más fácilmente qué requerimientos de la norma son relevantes para ellas (IFRS Foundation, 2013, p. 6).

En cuanto al mantenimiento, en línea con la nueva política del organismo frente al proceso de revisión permanente casi compulsivo de los últimos años, el

IASB ha optado por la prudencia. Respecto a ello, ha prevenido una primera «[...] revisión exhaustiva de la experiencia de las PYMES al aplicar la NIIF para las PYMES cuando un espectro amplio de entidades haya publicado estados financieros que cumplan con la Norma durante dos años» (IASB, 2009b, p. 13). A partir de ello, está previsto que las modificaciones se realicen con una frecuencia aproximada de tres años. Además, el Consejo deja claro que, aunque durante ese periodo se realicen cambios en las NIIF Completas, estos no afectarán a la NIIF para las PYMES mientras no sea revisada.

Actualmente, está en curso la primera Revisión Integral iniciada en 2012, que se espera esté concluida en los próximos meses para su publicación antes de mediados de 2014. Dentro de este marco, el horizonte de entrada en vigor está situado al inicio de 2015.

¿Por qué? y ¿para quién?

Según los datos del Banco Mundial, en 2012, había un total de 47 520 compañías cotizadas en el mundo, de las que 4102 eran estadounidenses y 6082 pertenecían a países de la zona euro, por citar dos de las áreas económicas más importantes del mundo. Cabe anotar que apenas suponían algo más del 0,01% y del 0,03% del total de empresas privadas, respectivamente. Frente a ellas, teniendo en cuenta solo 132 países —la estadística anterior abarca 214 países—, el mismo organismo contabiliza más de 125 millones entre micros, pequeñas y medianas empresas.

Por otro lado, el Marco Conceptual aprobado por el IASB en 1989, vigente en el momento de emisión de la NIIF para las PYMES, en su párrafo 10, priorizaba claramente a los inversores entre los diferentes usuarios de los estados financieros. Ello respondía a que se consideraba que al ser «[...] los suministradores de ca-

pital-riesgo a la empresa, las informaciones contenidas en los estados financieros que cubran sus necesidades, cubrirán también muchas de las necesidades que otros usuarios esperan satisfacer en tales estados financieros» (IASB, 1989, p. 9)⁵.

Así pues, el escenario previo a la NIIF para las PYMES presentaba una clara apuesta por la armonización contable internacional en torno a la regulación del IASB. Ello chocaba con los inconvenientes derivados de la aplicación de unas normas que se habían desarrollado pensando en los requerimientos de menos del 0,05% de las empresas. Entre dichos inconvenientes, se incluye complejas operaciones y exigencias de información a revelar que complican la elaboración y elevan los costos de la información contable para las entidades más pequeñas.

En este contexto, resulta lógica la demanda de una normativa específica para pymes constatada por el Consejo del IASB. Asimismo, es lógico que, a pesar de la discutible utilización del término pymes en el título, la norma emitida para dar respuesta a ese interés vaya dirigida a las entidades no cotizadas con independencia de cuál sea su tamaño y que se excluya, básicamente, a las compañías de los sectores financiero y de seguros.

Más concretamente, el párrafo 1.2 de la NIIF para las PYMES define a las pequeñas y medianas entidades como aquellas que no tienen obligación pública de rendir cuentas y publican estados financieros con propósito de información general para usuarios externos. En el siguiente párrafo, aclara que la obligación de rendir cuentas va ligada a la cotización de sus instrumentos de deuda o patrimonio en un mercado

público o a que una de sus principales actividades sea mantener activos en calidad de fiduciaria para un amplio grupo de terceros (IASB, 2009b, p. 14).

El Consejo justificó la no inclusión de criterios cuantitativos en la definición de pyme, argumentando que sus normas se aplicaban en más de un centenar de países y que no era posible establecer límites homogéneos para todos ellos. Sin embargo, dejó explícitamente abierta la posibilidad de utilización de criterios de tamaño para determinar qué entidades podían aplicar la norma, a juicio de cada país (IASB, 2009a, p. 29). Esta opción fue elegida por el Consejo Normativo de Contabilidad del Perú en su resolución 045-2010- EF/94. Es importante anotar que ello limita esta posibilidad a las empresas que no alcancen, al cierre del ejercicio anterior, las 3000 unidades impositivas tributarias en cifra de ventas o activos totales.

Para terminar este apartado dedicado a describir la génesis y los aspectos generales de la NIIF para las PYMES, conviene conocer aquellas simplificaciones que —*motu proprio* o por sugerencia de terceros— el Consejo consideró en algún momento del proceso, pero que finalmente decidió no contemplar en la redacción definitiva. Las razones detalladas para desestimar las cuestiones relacionadas a continuación pueden encontrarse en los párrafos FC138 a FC150 del documento *Fundamentos de las conclusiones*:

- No requerir un estado de flujos de efectivo
- Tratamiento de todos los arrendamientos como arrendamientos operativos
- Tratamiento de todos los planes de beneficios a los empleados como planes de aportaciones definidas

⁵ La nueva versión del Marco Conceptual —publicada en 2010—, que incorpora los cambios realizados en los capítulos 1 y 3 derivados de la primera fase del proyecto de revisión en curso, ha eliminado este sesgo y señala como usuarios a los inversores, prestamistas y otros acreedores, sin distinción en cuanto a su importancia (IASB, 2010, p. 11).

- Método del contrato terminado para contratos de construcción
- Menos provisiones
- Falta de reconocimiento de pagos basados en acciones
- Falta de reconocimiento de impuestos diferidos
- Modelo del costo para toda la agricultura
- Estados financieros no consolidados
- Reconocimiento de todas las partidas de ingreso y gasto en resultados

4. NIIF para las PYMES *vs.* NIIF Completas: principales diferencias

Además de las cuestiones relativas al formato, normas diferentes *vs* norma única, y al volumen, las diferencias entre las NIIF Completas y la NIIF para las PYMES pueden clasificarse en tres categorías:

- Temas tratados en las NIIF Completas omitidos en la NIIF para las PYMES:
 - ♦ Ganancias por acción (NIC 33)
 - ♦ Información financiera intermedia (NIC 34)
 - ♦ Información financiera por segmentos (NIIF 8)
 - ♦ Contabilización separada de los activos mantenidos para la venta (NIIF 5)
- Temas incluidos en la NIIF para las PYMES que no se tratan en las NIIF Completas:
 - ♦ Conceptos y principios generales (sección 2)⁶
 - ♦ Estados financieros combinados (sección 9)
 - ♦ Emisión inicial de acciones u otros instrumentos de patrimonio (sección 22)
 - ♦ Venta de opciones, derechos y certificados de opciones para compra de acciones (*warrants*) (sección 22)

- ♦ Capitalización de ganancias o emisiones gratuitas y división de acciones (sección 22)
- Diferencias derivadas de simplificaciones en criterios de reconocimiento y medición, eliminación de opciones de políticas contables o reducción de exigencias de información

A continuación, agrupadas por temas, se recogen someramente las principales diferencias atribuibles a esta última categoría. Para ello, se ha indicado las secciones de la NIIF para las PYMES que prescriben su tratamiento y las NIIF correspondientes. Con el fin de facilitar la consulta, cuando sea relevante, se incluirá la numeración de los párrafos de la NIIF para las PYMES implicados.

Estados financieros (secciones 3 a 8 y 10 *vs.* NIC 1, 7 y 8)

- La relación de los documentos integrantes de «un conjunto completo de estados financieros» no incluye el estado de situación financiera al inicio del ejercicio comparativo más antiguo en el que se aplica un cambio de manera retroactiva, exigido por la NIC 1.10, f [3.17].
- Se permite la presentación de un único estado de resultados y ganancias acumuladas [3.18 y 6.5].
- No se requiere la presentación separada de los activos no corrientes mantenidos para la venta, aunque sí información al respecto [4.14].

Activos no financieros (secciones 13, 16, 17, 18 y 27 *vs.* NIC 2, 16, 36, 38 y 40)

- Diferencias comunes a todos los elementos integrantes de este tema:

⁶ El Marco Conceptual no es una NIIF.

- ♦ No se permite la capitalización de gastos por intereses en la valoración inicial de los activos aptos exigida por la NIC 23.
 - ♦ No se admite la aplicación del valor razonable, excepto en las propiedades de inversión.
 - Inventarios (sección 13 *vs.* NIC 2):
 - ♦ No hay diferencias significativas con lo prescrito en la NIC 2, salvo en lo relativo a la definición de los productos agrícolas y minerales que quedan fuera del alcance [13.3 (a)].
 - ♦ No contiene las cuestiones relativas al deterioro que se tratan conjuntamente con el resto de los activos en la sección 27.
 - Propiedades de inversión (sección 16 *vs.* NIC 40):
 - ♦ Se establece una prelación en función de las circunstancias para la valoración posterior. Si se puede medir «sin costo o esfuerzo desproporcionado», al valor razonable con cambios en resultados; en caso contrario, al modelo de costo menos depreciaciones y menos deterioros, como propiedades, planta y equipo [16.7].
 - Propiedades, planta y equipo (sección 17 *vs.* NIC 16):
 - ♦ La posibilidad de amortizar un activo por partes separadas se vincula al patrón de consumo de beneficios económicos. A diferencia de la NIC 16 [17.16], no se vincula a la importancia significativa que tenga su costo con relación al total del elemento.
 - ♦ La vida útil, el valor residual y el método de amortización solo deben revisarse si hay algún indicador de cambio [17.19].
 - Intangibles (secciones 18 y 19 *vs.* NIC 38):
 - ♦ No se permite la activación de gastos de desarrollo aceptada, con condiciones, por la NIC 38 [18.14].
 - ♦ Se elimina la posibilidad de «vida útil indefinida» recogida en la NIC 38. Cuando no sea posible determinarla, se fijará en 10 años [18.20 y 19.23 (a)].
 - ♦ La vida útil y el método de amortización solo se revisarán si hay algún indicador de cambio [18.24].
 - Deterioro (sección 27 *vs.* NIC 2 y 36):
 - ♦ Incluye los inventarios dentro de su alcance.
 - ♦ Solo hay que estimar el valor recuperable si hay indicios de deterioro [27.7].
 - ♦ Todos los deterioros y sus reversiones deben reconocerse de forma inmediata en resultados [27.6].
- Subvenciones del gobierno* (sección 24 *vs.* NIC 20)
- El importe total de la subvención se reconoce como ingreso de una sola vez, según proceda [24.4]:
 - ♦ Subvención sin condiciones, cuando sea exigible.
 - ♦ Subvención con condiciones, cuando se cumplan; hasta ese momento se reconocerán como pasivo.
- Inversiones en asociadas y negocios conjuntos* (secciones 14 y 15 *vs.* NIC 28 y NIIF 11)⁷
- La «influencia significativa» se tasa en el 20% de los votos [14.3].
 - Las inversiones pueden registrarse por tres procedimientos [14.4 y 15.9]:

⁷ La NIIF 11 deroga la NIC 31 y la SIC 13 para los periodos iniciados a partir del primero de enero de 2013.

- ♦ Método del costo
- ♦ Método de la participación
- ♦ Modelo del valor razonable con cambios en resultados (obligatorio para las asociadas que coticen)
- Las plusvalías implícitas que puedan surgir en la adquisición de la asociada se amortizarán de acuerdo con lo señalado en la sección 19 [14.8 (c)].

Costos por préstamos (sección 25 vs. NIC 23)

- Gasto en el periodo en que se devenguen, sin posibilidad de capitalización [25.2].

Estados financieros consolidados y separados (sección 9 vs NIC 27 y NIIF 10)

- No se requieren estados financieros consolidados si la controladora es, a su vez, subsidiaria y su controladora última elabora estados financieros consolidados [9.3].
- Si se elaboran estados financieros separados, debe describirse los métodos utilizados para contabilizar las inversiones en subsidiarias, controladas de forma conjunta o asociadas [9.27 (b)].

Instrumentos financieros (secciones 11 y 12 vs. NIC 32 y 39 y NIIF 7 y 9)

- Se puede optar entre aplicar la NIIF para las PYMES totalmente o la NIC 39 con los requerimientos de información de la NIIF para las PYMES [11.2].
- Diferente clasificación de los instrumentos financieros.

- Simplificación de los métodos de valoración y de los requisitos para la baja en cuenta.

Beneficios a los empleados (sección 28 vs NIC 19)

- Se exige el reconocimiento inmediato de las ganancias y pérdidas actuariales y de todos los costos de servicios pasados sin ningún aplazamiento.

Actividades especiales [agricultura] (sección 34 vs. NIC 41 y NIIF 6)

- Los activos biológicos se valorarán a valor razonable solo si es fácilmente determinable «sin costo o esfuerzo desproporcionado» [34.3 (c)].

Adopción por primera vez (sección 35 vs. NIIF 1)

- Incluye diversas exenciones no contempladas en la NIIF 1.
- Reduce la información a revelar cuando se usa el valor razonable como costo atribuido.

5. ¿La solución al problema de aplicación real de las NIIF?

Desde finales de la década de 1990, muchos han sido los países que, oficialmente, han adoptado las NIIF Completas. La compañía Deloitte Global Services Limited (2013), en su interesante sitio web *IASPlus*, presenta un resumen sobre el uso de las NIIF como normativa básica para la elaboración de los estados financieros de compañías cotizadas y no cotizadas de 174 países, cuyos datos agregados indican que dichas normas son permitidas o requeridas en alguna medida en 128 y 106 países, respectivamente⁸. Respecto a la NIIF para las PYMES, el propio IASB —en la

⁸ Aunque los autores del informe advierten que los datos deben leerse teniendo en cuenta las notas metodológicas que incorporan —dado que el objetivo de la cita es contextualizar los comentarios y que los datos están disponibles para su consulta en la fuente—, se ha considerado que su omisión no perjudica la información ofrecida.

presentación realizada por los señores Pacter y Scott en la IFRS Conference celebrada en Dubai en setiembre de 2012— señala que más de 80 jurisdicciones han adoptado ya la norma o planean hacerlo en los próximos tres años (Pacter & Scott, 2012, p. 13).

Sin embargo, desde informes de organismos internacionales hasta manifestaciones de gremios profesionales —pasando por académicos y contadores—, alertan sobre lo engañoso de esos datos, en particular, en las economías menos desarrolladas. La adopción legal, en muchos casos, no está conllevando a la aplicación práctica de las NIIF y, cuando es así, la falta de un conocimiento adecuado de su contenido está cuestionando seriamente la calidad y credibilidad de la información emitida. Las dificultades intrínsecas de las NIIF, la deficiente capacitación de los profesionales, la informalidad del sistema en muchos países donde la mayor parte de las empresas no están sujetas a requisitos de información diferentes a los fiscales o el retraso en su inclusión en la formación universitaria son algunos de los problemas más mencionados.

Indudablemente, la procedencia anglosajona de las NIIF y su compleja redacción original en inglés generan dificultades de comprensión, máxime cuando en muchos países ni siquiera se dispone de una traducción propia que adapte giros y vocabulario a su idioma o variedad lingüística, como sucede en Latinoamérica. Sin embargo, el verdadero problema es, en mi opinión, de planteamiento. Me refiero a cuestiones tan básicas, pero tan relevantes, como «¿Para qué sirve la contabilidad?», «¿Quiénes son sus principales usuarios?», «¿Cómo se elaboran los estados contables?», etc. A mi juicio, al menos en el caso de las pymes, el enfoque del IASB no es el adecuado.

Antes de continuar, quiero aclarar que mi valoración en relación con el papel desempeñado por el IASB

en la evolución y modernización de la contabilidad financiera es muy positiva. Ello es así, pese a que el mantenimiento de alguna de sus posiciones heredada de etapas anteriores —en las que sus objetivos y cometido eran claramente diferentes— no han favorecido la aplicabilidad de sus normas, especialmente, en el caso de la NIIF para las PYMES.

Probablemente, parte del problema reside en la definición de *pyme* adoptada, que, entre otras, mezcla grandes compañías no cotizadas (pero con un elevado número de accionistas y grandes responsabilidades económicas) con empresas familiares (de tamaño muy inferior y operativa radicalmente distinta, en las que la propiedad y la gestión están claramente vinculadas). Sin embargo, es el peculiar prisma con que el IASB otea la realidad empresarial —ignorando importantes particularidades y haciendo generalizaciones difícilmente sostenibles que terminan por distorsionarla gravemente— lo que resulta más preocupante y hace sus fundamentos más endeble.

Existen claros ejemplos de esa visión deformada. Tal es el caso de los párrafos FC53 y FC54, en los que se justifica «por qué la NIIF para las PYMES no tiene como objetivo el suministro de información a los propietarios que son administradores para ayudarles a tomar decisiones de gestión» (IASB, 2009a, pp. 23-24). De igual modo, se encuentra el párrafo FC80, que enfatiza el carácter externo de los usuarios, incluyendo entre ellos a proveedores, agencias de *rating* o clientes que, supuestamente, utilizan los estados financieros de la compañía para tomar decisiones o calificarlas (IASB, 2009a, p. 33), cuando, en la mayoría de los países, dichos estados ni son públicos ni accesibles para terceros.

Respondiendo conjuntamente a las dos primeras preguntas anteriormente planteadas, en mi opinión,

la contabilidad es fundamentalmente una *herramienta de gestión* y, por tanto, su principal usuario es la gerencia de la empresa, en especial, en las pymes y más aún si no tienen obligación de presentar cuentas públicamente. Tampoco, comparto la afirmación realizada en el párrafo FC50, en el que se indica que «La determinación del resultado fiscal requiere estados financieros con propósitos de información especial—diseñados para cumplir con las leyes y regulaciones fiscales de una determinada jurisdicción» (IASB, 2009a, p. 23). Cabe recordar que la relación contabilidad-fiscalidad es un tema ampliamente estudiado y muy bien resuelto por el propio IASB en la NIC 12, con escasas diferencias en lo sustancial con la sección 29 de la NIIF para las PYMES. Este permite la conciliación entre ambos ámbitos mediante la aplicación del conocido *método del efecto impositivo*, que permite el reconocimiento de diferencias temporarias y de los activos y pasivos por impuestos diferidos correspondientes.

La aplicación del concepto de *estados financieros con propósito de información general* del IASB a las pymes y, más aún, el razonamiento empleado para defenderlo sugieren la necesidad de realizar estados financieros a la carta. Aceptar que la información contable debe elaborarse *a medida*, en función del destinatario o de los objetivos perseguidos, supone admitir su discrecionalidad con el consiguiente riesgo de pérdida de confiabilidad de la misma.

Finalmente, quiero referirme a los problemas de aplicación práctica permanentemente asociados a las NIIF como consecuencia de esa *perspectiva auditora* que parece dominar al organismo emisor desde su creación, y que, a mi modo de ver, constituyen la principal dificultad para su adopción efectiva.

La lectura de las NIIF deja la sensación de que estamos ante una serie de reglas que nos indican cuándo y cómo rellenar unas casillas de unos *formularios* llamados «estados financieros». La propia NIIF para las PYMES indica, en su párrafo P6: «Las NIIF establecen los *requerimientos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar* que se refieren a las transacciones y otros sucesos y condiciones que son importantes en los estados financieros con propósito de información general». Seguidamente, añade en el P7 que «[...] están diseñadas para ser aplicadas *en* los estados financieros con propósito de información general [...]» (IASB, 2009b, p. 11)⁹. Sin embargo, los estados financieros no son documentos que se elaboran de manera independiente aplicando unas normas. Son el resultado de agregar y ordenar de una determinada manera la información relativa a las operaciones realizadas por la empresa y registradas, día a día —libro diario—, en su contabilidad. Por tanto, el primer y determinante requisito para tener unos estados financieros de calidad que representen fielmente la situación patrimonial, económica y financiera de la entidad, es que las operaciones diarias hayan sido correctamente valoradas y registradas. Es decir, el objetivo de la norma no deberían ser los estados financieros, sino la valoración y registro de los hechos contables. Si esto se hace correctamente, lo primero apenas entraña dificultad más allá del cumplimiento de todos los requerimientos informativos. Así pues, el trabajo del contador de base —no necesariamente políglota ni egresado de un máster en Contabilidad, frecuentemente infravalorado y a menudo menospreciado, incluso por otros estamentos de la profesión contable que parecen ignorar su dependencia del mismo— es, sencillamente, vital. Él es, sin duda, el verdadero usuario de la normativa contable.

⁹ La cursiva es del autor.

Por tanto, si no se facilita la operativa contable diaria, no se reconoce el papel del contador en la organización y no se destinan recursos para la mejora de su nivel profesional, nunca se conseguirá una adopción real de las normas ni unos estados financieros de calidad que gocen de la confianza de los usuarios. De nada sirve tener unas excelentes normas contables destinadas a facilitar la toma de decisiones de los usuarios si estos no tienen un mínimo de certidumbre sobre su correcta aplicación y la veracidad de la información que proporcionan.

Respecto al reconocimiento y la mejora profesional, considero necesario un proceso de reflexión que deberíamos iniciar los propios contadores con un ejercicio de autocritica, pero que debería alcanzar también a empresarios, académicos y autoridades, porque se trata de un problema global. Si la contabilidad no es fiable, las empresas no obtienen recursos para crecer y la inversión extranjera —tan necesaria en las economías en desarrollo— busca destinos alternativos.

En relación con la simplificación de la operativa diaria, en mi opinión, la estandarización tiene un papel clave en esa tarea. El uso de cuadros de cuentas y modelos de estados financieros normalizados, además de mejorar objetivamente la comparabilidad de la información contable, facilita el aprendizaje, reduce la discrecionalidad, simplifica el tratamiento de la información y elimina barreras profesionales. La disponibilidad adicional de una guía de registro que sirva de apoyo a la aplicación de los criterios de valoración y sintetice los principales motivos de cargo y abono de cada una de las cuentas es otra herramienta, a mi modo de ver, indispensable para conseguir la aplicabilidad de la normativa.

La estandarización no es —como algunos sectores señalan— una limitación ni resta categoría a la norma. Es, simplemente, una cuestión de sentido común y de

coherencia. Promover la armonización contable como estrategia para conseguir la comparabilidad de los estados financieros y, paralelamente, obsecarse en defender la libertad del profesional —para, incorporando la información mínima exigida, elegir el formato, las partidas a incluir y su orden de presentación convirtiendo la tarea de comparar en la resolución de una especie de puzzle— solo favorece la discrecionalidad. Ello, cabe anotar, genera perplejidad en el usuario e incrementa su desconfianza.

Tal vez, esta cuestión no fuera relevante en la primera etapa del entonces IASC, dado que las normas que emitía eran más un compendio de las prácticas contables que desarrollaban sus miembros a utilizar como referencia por otros emisores, que unas normas con verdadera vocación de aplicabilidad. Sin embargo, como anteriormente señalé, el rol actual del ahora IASB ha cambiado sustancialmente. Ya no es *un* emisor privado de normas contables, ahora es *el* emisor de unas normas que, necesariamente, tienen que aplicarse.

Esta nueva situación le confiere grandes ventajas, pero también incrementa el nivel y alcance de sus responsabilidades, exigiendo, en consecuencia, una profunda revisión de sus planteamientos. Cuestiones como la disponibilidad gratuita —y en todos los idiomas— de las normas y demás recursos del organismo deberían ser, a estas alturas, indiscutibles. Hay que reconocer en el haber del IASB que ese parece ser el camino emprendido con la NIIF para las PYMES. Bienvenido sea.

6. Conclusiones

La generalización de la adopción de las NIIF como consecuencia del proceso de armonización contable internacional puso de manifiesto la necesidad de

contar con unas normas específicas para pymes más sencillas y manejables. En respuesta a esa demanda, tras casi una década de trabajo, el IASB emitió la NIIF para las PYMES en julio de 2009. Esta, en principio, se dirigía a las empresas sin obligación pública de rendir cuentas, con independencia de su tamaño, y de manera independiente —salvo por una excepción— de las NIIF Completas.

La estructura de la NIIF para las PYMES supone un cambio relevante en relación con las NIIF Completas: se pasa de un conjunto de normas individuales a un documento único que contiene todos los temas a tratar organizados por secciones. Además, el volumen de la norma ha sido sustancialmente reducido. Para ello, se ha simplificado la redacción, excluido opciones de política contable, rebajado cuantiosamente los requerimientos de revelación y eliminado algunas cuestiones tratadas en las NIIF Completas. Sin embargo, también se han incorporado ciertos temas no incluidos en ellas.

A pesar de que mejora considerablemente el escenario regulatorio para las empresas no cotizadas, la resistencia del IASB a la estandarización de los modelos y procedimientos contables básicos sigue siendo el principal obstáculo para conseguir la adopción efectiva de su normativa. En consecuencia, en opinión de este autor, la NIIF para las PYMES —aunque representa un avance muy relevante— por sí sola no va a resolver el problema de la aplicación real de las NIIF.

Referencias bibliográficas

- Deloitte Global Services Limited (2013). Use of IFRS by jurisdiction. *IASPlus*. <http://www.iasplus.com/en/resources/ifrs-topics/use-of-ifrs>. Fecha de consulta: 18 de agosto de 2013.
- International Accounting Standards Board (2009a). *NIIF para las PYMES. Fundamentos y conclusiones*. Londres: IASCF Publications Department.
- International Accounting Standards Board (2009b). *NIIF para las PYMES*. Londres: IASCF Publications Department.
- International Accounting Standards Board (2010). *Marco Conceptual para la Información Financiera*. Londres: IFRS Foundation Publications Department.
- International Accounting Standards Board (2012). *A guide to the IFRS for SMEs*. Londres: IFRS Foundation Publications Department.
- Inter-Agency Standing Committee (1989). *Marco conceptual para la preparación y presentación de los estados financieros*. Londres: IASCF Publications Department.
- International Financial Reporting Standards Foundation (2013). *Una guía para micro entidades que apliquen la NIIF para las PYMES (2009)*. Londres: IFRS Foundation Publications Department.
- Molina, Rafael (2005). Puntos débiles de la armonización contable europea. *Técnica Contable*, 57(674), 4-12.
- Pacter, Paul & Darrel Scott (2012). The IFRS for SMEs. *IFRS*. <http://www.ifrs.org/IFRS-for-SMEs/Documents/1209SMEsDubai.pdf>. Fecha de consulta: 18 de agosto de 2013.

Fecha de recepción: 26 de septiembre de 2013

Fecha de aceptación: 03 de octubre de 2013

Correspondencia: rafael.molina@uv.es

Los retos de la formación por competencias del contador público The challenges of competency based education of Certified Public Accountant

José Carlos Dextre Flores

Pontificia Universidad Católica del Perú
Departamento Académico de Ciencias Administrativas

Resumen

El interés de presentar esta ponencia radica en la importancia que tiene en la actualidad la formación educativa en general y la carrera de contabilidad en particular. Ello, cabe anotar, se enmarca en las tendencias de desarrollo de competencias cognitivas, habilidades instrumentales y valores que debe adquirir una persona durante el proceso de formación profesional en una entidad educativa superior, que le permita al egresar ser competente para iniciar el ejercicio profesional.

La complejidad en que se ve envuelta la carrera de contador público —tanto en su formación basada en estándares internacionales como en los atributos que debe mostrar en la calidad del desempeño— ha obligado a los especialistas en educación superior a orientar nuevas formas de acometer la estrategia educativa. Ello se lleva a cabo mediante la adopción de modelos acordes con las exigencias de la sociedad y el mercado laboral. De todos ellos, la formación por competencias se erige como uno de los modelos que mejor contribuye con el proceso de aprendizaje, pues permite al potencial profesional contable desarrollar las capacidades, habilidades y actitudes necesarias para incursionar en el mercado laboral con éxito. Por su parte, la entidad educativa —una universidad, o una unidad académica (facultad, escuela, programa)— que decide adoptar, ofrecer y asegurar una formación por competencias, debe hacerlo sobre las lineamientos que proponen las metodologías pedagógicas, la responsabilidad social y el mundo empresarial. Del mismo modo, debe basarse en la acción participativa comprometida de estudiantes y docentes, y el respeto de los valores humanos. Dentro de ese esquema, debe privilegiar la formación humanística de la persona en su proyección profesional.

Palabras clave: formación, competencias, modelo educativo, currículo, metodologías, docente.

Abstract

The interest of this paper is based on presenting the importance of educational instruction today, in general and in particular the accounting career. This, it should be noted, is part of the development trends of cognitive skills, instrumental skills and values that a person must acquire during the education period at a higher educational institution, which will allow the graduate to be competent to begin the professional practice.

The complexity that is involved in the public accountant career in both their education based on international standards like the attributes to be displayed in the quality of performance, has forced higher education experts to guide new ways of undertaking the education strategy. This is accomplished through the adoption of models consistent with the demands of society and the employment market. Of these, competencies education is one of the models that best contribute to the learning process, allowing at the potential accounting professional to develop skills, abilities and attitudes needed to join into the labor market successfully. In this sense, the college, university, or an academic unit

faculty, school, program) - they decided to adopt, provide and ensure competencies education, must do according to the guidelines proposed for teaching methodologies, social responsibility and the business world. Similarly, should be based on participatory action committed by students and teachers, and the

respect for human values. Within this scheme, it must prioritize the humanistic education of the person in their professional projection.

Keywords: education, skills, educational model, curriculum, methodologies, teaching, labor market.

1. Introducción

La educación superior se presenta como incapaz de atender las necesidades de un mercado laboral que tiende a ser cada vez más moderno y competitivo. El fuerte crecimiento económico del país en la última década, dado en un contexto de prosperidad global y precios altos de nuestros productos de exportación tradicional, ha producido un sostenido crecimiento del PBI, solidez en las finanzas públicas, disminución de la deuda, políticas estables para la inversión extranjera, entre otros. A partir de ello, ha creado fortaleza en el desempeño macroeconómico. Sin embargo, tal avance significativo no ha servido para mitigar las debilidades de un Estado con frágil institucionalidad, deficiente infraestructura, baja calidad de servicios públicos como educación y salud, división social, que indican debilidad para asegurar un crecimiento que lleve sostenidamente a la prosperidad.

En este contexto, la educación superior, en especial la del contador, toma especial relevancia, puesto que enfrenta el desafío de formar a jóvenes aptos para atender las exigencias de una profesión con elevada demanda en el mundo y en nuestro país. Asimismo, debe satisfacer los requerimientos internacionales de conocimientos, habilidades y virtudes indispensables

para competir al nivel apropiado en el campo laboral, sustentada en una formación de calidad. En este horizonte, es necesario precisar algunas definiciones de términos que usualmente se emplean en los temas vinculados con la formación profesional por competencias.

El concepto de *formación* se entiende como la acción vinculada con el desarrollo de las capacidades de la persona. Cabe anotar que la última tiene un valor en sí misma en cuanto a sus derechos fundamentales y su vinculación con otros seres humanos, más allá de las diferencias sociales, económicas y culturales. En ese sentido, la formación se vincula con las formas que uno debe emplear para lograr su objetivo, entre otros; se trata de aquella que está basada en competencias, que da lugar a la formación integral del individuo. Para Rincón¹, la *formación integral* se define como

[...] el proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano (ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal, y socio-política), a fin de lograr su realización plena en la sociedad. Es decir, vemos el ser humano como uno y a la vez pluridimensional, bien diverso como el cuerpo humano y a la vez plenamente integrado y articulado en una unidad. La Formación

¹ Leonardo Rincón, SJ. ha sido presidente de la Federación Latinoamericana de Colegios de la Compañía de Jesús (Flacsi), y de la Asociación de Colegios Jesuitas de Colombia (Acodesi).

Integral busca desarrollar cada una de las «dimensiones» del ser humano. En este sentido, hemos de entender por dimensión el conjunto de potencialidades fundamentales con las cuales se articula el desarrollo integral de una persona; o también si se quiere, unidades fundamentales, de carácter abstracto, sobre las que se articula el desarrollo integral del ser humano (2008).

La formación está identificada con el proceso de educación. Respecto a ello, Moncada señala que «la educación en sentido activo y dinámico se puede definir como la ayuda que una persona, grupo o institución presta a otra, para que se desarrolle y se perfeccione en los diversos aspectos: materiales y espirituales, individuales y sociales de su ser, dirigiéndose así hacia un fin propio» (2011, p. 15). Para algunos especialistas, el concepto de educación comprende al de formación. En la práctica, se ha concluido que no son excluyentes; en todo caso, complementarios, dependiendo del nivel de gradualidad en que se den.

El concepto de *competencia* se entiende como la intervención eficaz en los diferentes ámbitos de la vida, mediante acciones en las que se moviliza —al mismo tiempo y de manera interrelacionada— componentes conceptuales, procedimentales y actitudinales. Para Moncada, «el uso del término competencia se ha extendido a partir de la década de 1970 en el mundo empresarial y en el relacionado con la formación profesional. Refiere a una idea de cualificación y de certificación para poder ejercer una actividad laboral. De estos ámbitos, la noción se ha desplazado al sector educativo en general» (2011, p. 8). Para Santiago Castillo y Jesús Cabrerizo, por su parte,

Las competencias están condicionadas por factores ligústicos, sociales, históricos, culturales, etc., que las contextualizan. Por ello, las competencias deben integrar los saberes, y la aplicación práctica de esos saberes a la vida diaria de forma adecuada y en un

contexto determinado. Los elementos que integran una competencia en general, son: saber, saber hacer, y saber ser. Además, hay que saber estar (2010, p. 61).

En un contexto de formación universitaria, existe una distinción entre competencias específicas y competencias generales. Las competencias específicas son las que permiten al egresado iniciar su desempeño laboral en el ámbito profesional, mientras que las competencias generales son las que permiten el desarrollo de los estudiantes en las dimensiones personal, interpersonal y social. Frente a ello, una formación integral de contador debe estar sustentada en una metodología de enseñanza-aprendizaje que permita desarrollar y afianzar las competencias que aseguren al egresado de la carrera de contabilidad desenvolverse eficazmente en su vida personal y laboral.

Para adoptar un enfoque educativo de formación por competencias, se debe seguir un proceso en el marco combinado de los elementos que la integran. Para ello, se debe emplear la metodología recomendada para implantar la estructura de un diseño que permita su establecimiento y desarrollo.

La metodología que se plantea a continuación es el resultado de un proceso investigativo y participativo, y se enmarca en la educación y pedagogía sistémica (Maldonado, 2010, p. 31). Dentro de este esquema, los sistemas y subsistemas se relacionan entre sí, lo cual no se limita a una estructura funcional desprovista del sujeto, puesto que se vinculan docentes, estudiantes, grupos de interés y las autoridades educativas. En este marco, una estructura curricular comprende el modelo o concepción educativa, en el que se define el perfil de egreso, el currículo y los bloques curriculares, las metodologías de enseñanza-aprendizaje-evaluación y los docentes.

2. El modelo educativo con enfoque de competencias

Tiene por objetivo reconocer el contexto del proceso formativo y diseñar el perfil del egresado.

2.1. Conceptualización

Un modelo educativo responde a la concepción que tiene una entidad educativa frente a la sociedad. Ello se estructura como eje de desarrollo de las personas que la integran y la proyección de la satisfacción de las necesidades demandada por los grupos representativos de la comunidad.

Un modelo es un arquetipo o punto de referencia para imitar o reproducir (Real Academia Española, 2001) en aspectos de moral como intelectual. Según Moncada,

Los modelos educativos, son visiones sintéticas de teorías o enfoques pedagógicos que orientan a los especialistas y a los profesores en la elaboración y análisis de los programas de estudio; en la sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje, o bien en la comprensión de alguna parte de un programa de estudio. Se podría decir que son los patrones conceptuales que permiten esquematizar de forma clara y sintética las partes y los elementos de un programa de estudio, o bien, los componentes de una de sus partes (2011, p. 38-39).

Un centro superior de estudios o unidad educativa de formación profesional planea estratégicamente sus objetivos sobre la visión de las personas que desea formar y entregar a la sociedad para que contribuyan de forma efectiva con su desarrollo y prosperidad. Ello significa identificar un modelo que permita formar a las personas con las competencias que exige la sociedad, en particular el campo laboral. Ello, cabe anotar, condiciona a la entidad comprometida a seguir un esquema analizado y consensuado que

lleve a diseñar, establecer e implementar un modelo con sólidas bases, ética y moral para el desarrollo de capacidades competitivas. A partir de ello, se marca la tendencia educativa de los últimos años, con el fin de satisfacer las expectativas del mundo laboral, empresarial y académico.

2.2. Tipos de modelos

- a. *Modelo tradicional.* Según Moncada, este tipo de modelo se refiere principalmente a la elaboración de un programa de estudio con elementos mínimos que no hacen explícitas las necesidades sociales, la intervención de especialistas, las características del educando ni las instancias de evaluación (2011, p. 39). Cabe anotar que el mismo muestra escasa influencia de los avances de la ciencia y la tecnología. Aun así, el modelo se tomó como base pedagógica para formar diversas generaciones de profesores y alumnos (2011, p. 39).
- b. *Modelos elaborados.* Responde a estudios hechos por especialistas sobre la base del modelo tradicional. Moncada (2011) refiere a Ralph Tyler, que presenta como aporte fundamental el concepto de *objetivos*. Estos se convierten en el núcleo de cualquier programa de estudio, de tal forma que la elaboración de un programa o una planeación didáctica que tiene como base los objetivos cambia sustancialmente el esquema tradicional de las funciones del profesor, del método del alumno y de la información. A su vez, Popham-Baker (citado por Moncada, 2011) plantea un modelo referido particularmente a *la sistematización de la enseñanza*, basado en la investigación científica. A partir de ello, establece que el docente parte de un conjunto de objetivos de aprendizaje, selecciona los instrumentos de evaluación más idóneos y los métodos y técnicas de enseñanza acordes con los objetivos, los pone a

prueba en una clase o en un curso y evalúa los resultados. Este modelo incorpora una evaluación previa (prueba de entrada) de los objetivos de aprendizaje, lo que permite conocer el estado inicial del estudiante. Por su parte, Roberto Mager —sobre la base de la clasificación de objetivos generales, particulares (también llamados *intermedios*) y específicos (conocidos también como *operacionales*)— orienta un modelo educativo con referencia a *los objetivos específicos* (citado por Moncada, 2011). Estos son los que frecuentemente maneja el profesor en clase y se encuentran en su plan didáctico. Dicho modelo propicia que el docente no distinga con claridad cómo enseñar y evaluar adecuadamente los objetivos, puesto que estos últimos se presenten redactados sin hacer mención a cada una de sus partes. En cuanto a Hilda Taba, su modelo sintetiza los elementos más representativos de los otros modelos comentados (citada por Moncada, 2011). Uno de sus aportes es *la organización de contenido y las actividades de aprendizaje*. Para ella, el contenido de un programa de estudio debe presentar una organización lógica, cronológica o metodológica, que permitirá presentar al alumno información de lo simple a lo complejo, antecedente a consecuente, de la causa al efecto, etc. La importancia de ello es que producirá un mejor aprovechamiento. Por su lado, la organización de las actividades permite presentar los objetivos mediante una gama de actividades debidamente secuenciadas (Moncada, 2011, pp. 39-41).

- c. *Modelo basado en competencias*. Es un modelo que alcanza a todos los niveles de la educación: básica, intermedia, técnica, superior y continua. Este se fundamenta en el aprendizaje significativo orientado a la formación integral del individuo como proyecto pedagógico. Busca integrar la teoría con

la práctica en las diversas actividades y los procesos laborales, promueve el auto aprendizaje, fortalece el propósito ético de vida, desarrolla la capacidad emprendedora como base de crecimiento personal. Trasciende el programa de estudios basado en asignaturas. Algunos autores discuten si las competencias constituyen un modelo pedagógico o un enfoque. Moncada cita a Flores (2003), quien señala que los modelos educativos por competencias están sustentados en tres ejes: la educación basada en competencias, la flexibilidad curricular y los procesos educativos centrados en el aprendizaje (2011, p. 41).

2.3. Elementos

Un modelo basado en competencias, según Moncada, debe sustentarse en los siguientes elementos:

- a. Fundamentación educativa:
 - Filosofía e ideario
 - Situación histórica
 - Relación educativa
 - Presencia nacional e internacional
- b. Procesos metodológicos:
 - Curriculares
 - Didácticos
 - Docentes
- c. Elementos de coordinación administrativa:
 - Planeación
 - Organización
 - Administración

El concepto de modelo educativo, pedagógico o curricular, se entrelaza con los conceptos de paradigma, sistema y campo. De este modo, concurren en un solo concepto la identificación de la tendencia sobre el proceso de educar y formar, y el esfuerzo de cambiar y

dosificar la presencia de los elementos que intervienen en su concepción. Los últimos son la tendencia tradicional de transmitir conocimiento por parte de los docentes, las formas sofisticadas del pensamiento filosófico que pretenden regir la vida cotidiana, el orden del proceso educativo y la mediatización de los campos de poder. El modelo educativo reflejará las necesidades de educación que pretende la sociedad, en este caso, del futuro profesional contable (2011, p. 38).

2.4. El perfil de egreso

Muchos autores hacen referencia al perfil de egreso comprometido por una entidad educativa con el perfil profesional. No obstante, es difícil —casi imposible— que un recién egresado de la carrera de contabilidad cuente con los requisitos y características exigibles a un profesional en ejercicio con algunos años de experiencia. En lo que sí se compromete la academia es en formar a estudiantes en todas las competencias necesarias, que le permita —cuando egrese— iniciar con éxito el ejercicio profesional.

Según Maldonado,

El perfil define las características y rasgos de la personalidad del individuo e identifica las manifestaciones del carácter, actitudes, valores, motivaciones, comportamiento e ideales; el perfil se constituye en un elemento imprescindible en el desarrollo del currículo puesto que expresa el fin último de un proceso formativo en un marco de competencias: el diseño curricular basado en competencias parte del perfil profesional o de egreso y regresa al mismo (2010, p. 42).

Es cierto que el perfil de egreso se hace con referencia al perfil profesional, es decir, con aquellas competencias que debe demostrar un contador en ejercicio. Sin embargo, recordemos que se trata de un individuo que recién egresa y —aunque cuente con suficientes horas de prácticas preprofesionales— no ha actuado aún en

función y responsabilidad como un contador profesional con experiencia.

El perfil de egreso del estudiante de contabilidad formado en competencias es resultado de la evaluación de las exigencias del mundo profesional, del mundo del conocimiento, de la institución educativa y de la sociedad. Ello constituye el soporte de la formulación de un plan de estudios. Dichas competencias pueden agruparse de diversas maneras; entre otras, se debe resaltar las siguientes:

- *Competencias específicas*: vinculadas específicamente a la profesión contable congregadas en seis áreas: Información Financiera, Auditoría, Tributación, Contabilidad de Gestión, Finanzas y Administración.
- *Competencias generales*: vinculadas a la formación humanística construida en el modelo educativo de valoración de la persona, pueden comprenderse en los subgrupos de Comunicación, Investigación, Autoaprendizaje y Desempeño Laboral.

El egresado de la carrera de contabilidad que cuente con competencias desarrolladas durante su formación debe estar preparado para desempeñarse en ocupaciones de la profesión en espacios como empresas nacionales e internacionales, sociedades de auditoría, organismos reguladores y de control, entidades públicas, instituciones financieras, estudios contables, entre otros. Conforme a este modelo, el egresado de la carrera de contabilidad posee las competencias para iniciar el ejercicio profesional en las siguientes actividades:

- Preparación y presentación de información financiera bajo estándares internacionales
- Auditoría de la información financiera y de gestión empresarial

- Aplicación de los tributos que alcanzan a los negocios y transacciones económicas
- Manejo de los procesos y costos involucrados, y proyectos de negocios
- Gestión financiera, entre principales competencias desarrolladas

3. El currículo

El término ‘currículo’ o *currículum* (proveniente del latín) cuenta con muchas definiciones emitidas por investigadores en materia educativa, así como por organismos estatales del sector educación. Dentro de este marco, los intelectuales se basan en una búsqueda para encontrar la mejor concepción de principio y medio para contextualizar la educación en general y su contribución con el bien social.

3.1. Currículo basado en competencias

Frente a la polisemia cavilosa sobre el currículo, se cita la definición de Maldonado (2010), quien lo plantea en términos de *diseño curricular basado en competencias*. Dentro de este esquema, el autor subraya que

- (I) Es la concreción pedagógica y didáctica del Proyecto Institucional que toma como fuente principal la caracterización del mundo social, investigativo y productivo.
- (II) Es el resultado de un proceso de investigación y participativo que estructura procesos teóricos prácticos sobre la pedagogía y la didáctica, la ciencia y la tecnología, la filosofía, el trabajo y la extensión y proyección social; enmarcados en los procesos culturales.
- (III) Es una ruta coherente y sistémica en cuanto integra de modo simétrico el perfil, los contenidos, los objetivos y la evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje necesarios para la formación de un buen profesional y un ciudadano con una ética universal.
- (IV) La selección, clasificación, ordenamiento, consecución, adecuación y evaluación de los contenidos están previstos de manera

consciente coherente. (V) Propende por el desarrollo de la personalidad, el desarrollo de la eficiencia profesional y el desarrollo cognitivo, motriz, ético y afectivo del estudiante (p. 31).

Si tenemos en cuenta conceptos revisados, se esgrime la siguiente definición: el currículo es el conjunto de actividades pedagógicas organizadas dentro de un modelo educativo institucional y de la sociedad, que se basa en criterios de formación integral del saber, del hacer y del ser del individuo para la vida. Define los criterios de perfil de ingreso y de egreso como base y objetivo de las etapas de educación. Los medios que emplea para lograrlo son el plan de estudios, malla curricular, contenidos, metodologías de enseñanza-aprendizaje, sistemas de evaluación y las competencias y conocimiento docente.

3.2. Estructura

El currículo basado en el enfoque por competencias se erige como un modelo que debe contribuir en la formación del estudiante, es decir, en el desarrollo de capacidades que le permitan al egresar insertarse en la sociedad y el mundo laboral, e iniciar con éxito el ejercicio profesional. Dicho currículo se construye de acuerdo con los siguientes elementos:

- *La concepción social* se inscribe como parte de la formación del ser humano capaz de emprender la permanente búsqueda del desarrollo máximo de sus capacidades y potencialidades. Estas últimas son las que ha obtenido gracias a su dotación genética y, también, que va consiguiendo en su interacción con el medio físico y social. De este modo, se integra como agente de cambio y promotor de la humanización de la sociedad. Asimismo, el individuo se erige como capaz de construir una sociedad que concilie el crecimiento económico con el desarrollo social, y que este último se integre

y articule con el desarrollo económico, político y cultural, la ética y la moral.

- *El modelo pedagógico*, que se erige como base conceptual de diseño curricular, se sustenta en el modelo educativo de formación por competencias. En este, el aprendizaje, el desarrollo de habilidades y de actitudes van juntos.
- *Definición del perfil de egreso*, basada en la concepción de expectativa de la sociedad, de formación del ser humano en materia de ciudadanía y las características de demanda del egresado universitario en el mundo laboral.
- *Plan de estudios detallado* con actividades de enseñanza-aprendizaje más relevantes, en el cual el desarrollo de competencias debe estar presente en su esquema y aplicación.

La relación entre el plan de estudios y el perfil de egreso basado en competencias asegura la formación con relación al perfil comprometido.

4. Metodologías de enseñanza-aprendizaje-evaluación

4.1. Metodologías de enseñanza-aprendizaje

Las herramientas por emplear en el ámbito de la enseñanza de un estudiante de contabilidad, deben permitir el desarrollo de las competencias necesarias para alcanzar la idoneidad requerida en el ejercicio profesional. El docente aplica metodologías para producir aprendizaje en los estudiantes, aplica la apropiada según su criterio, pero debe identificar aquellas que benefician el objetivo de producir competencias conforme al perfil de egreso comprometido. Debido a que se trata de una formación por competencias, la selección recaerá en aquellas que permitan tal propósito. A continuación, citaremos los más identificados.

Por un lado, se encuentra el método *expositivo o clase magistral*. Este transmite conocimientos e impulsa el proceso cognitivo en el estudiante. Este método produce un margen de aprendizaje limitado a aspectos conceptuales con poca contribución al proceso cognitivo. Se limita a la acción y participación individual,

Por otro lado, se encuentra el método *activo-colaborativo*, aquel que contribuye al aprendizaje conceptual, procedimental y actitudinal. Su eficacia está en la combinación de métodos con características que cumplan el patrón para desarrollar competencias. Entre las más aplicadas, se encuentran las siguientes:

- *Estudio de casos*: permite el aprendizaje individual o grupal, mediante el análisis de casos reales o simulados, aplicando los conocimientos teóricos en situaciones que requieren solución práctica y razonada.
- *Aprendizaje basado en problemas (ABP)*: se realiza mediante el desarrollo de aprendizajes activos. Refuerza la capacidad de razonamiento.
- *Resolución de ejercicios y problemas*: funciona a través del ensayo y puesta en práctica de conocimientos previos, de forma individual o grupal.
- *Rompecabezas*: se trata de un método colaborativo que promueve la destreza para encontrar la solución grupal mediante la convergencia de soluciones individuales. Estimula el trabajo en equipo.
- *Aprendizaje orientado a proyectos*: se destina a la comprensión de situaciones (problemas) que requieren la aplicación de conocimientos para su análisis, evaluación y solución. También, se le conoce con la denominación *proyecto integrador*.

Lo importante de llevar a cabo la aplicación de estos métodos de aprendizaje es que el estudiante sea el protagonista y responsable de su propio aprendizaje

para el desempeño. Estos métodos permiten el desarrollo de competencias generales y específicas. En este proceso, es importante contar con *herramientas pedagógicas* apropiadas para producir aprendizaje. Entre las principales, se encuentran las siguientes:

- *Silabo por competencias*: este instrumento resume el fundamento del curso y la razón de constituir el bloque curricular. Comprende las competencias (que producirá el aprendizaje del curso), la estructura temática (por unidades de aprendizaje), la metodología de enseñanza-aprendizaje (y los mecanismos para llevarlo a acabo). Asimismo, abarca el sistema de evaluación (en el que se identifica claramente las dimensiones y criterios de valoración y rúbricas), la calificación (ponderación polinómica de distribución de pesos), el cronograma de actividades (en el que se detalla para cada sesión de clase los temas a tocar, la bibliografía específica, las actividades a desarrollar en aula, calendario de evaluaciones, las tareas fuera de aula y fechas de presentación, entre otras), y la referencia bibliográfica.
- *Plan de clases*: es preparado por el docente y se ejecuta en cada clase aplicando la metodología escogida. Ello permite tener definido de antemano el tema a tratar y su alcance, los niveles de logro de aprendizaje, la selección de las actividades (estudio de caso, ejercicios y solución de problemas, debates, etc.), los procesos de retroalimentación, entre los principales.
- *Exploración aplicada de temas*: algunos pedagogos lo llaman, también, *Proyecto integrador*. Este consiste en un trabajo de investigación aplicada, desarrollado en grupos de estudio (para lo cual se recomienda no más de cuatro integrantes). Dicha investigación se vincula al desarrollo temático del curso, diseñado y dirigido por el docente durante

su construcción, con tareas específicas grupales e individuales y cronograma de avances y entregas. En un semestre, es recomendable realizar uno o dos proyectos, aunque depende del diseño del docente.

4.2. Sistemas de evaluación

La evaluación de los aprendizajes de los estudiantes está en relación directa con las metodologías empleadas para producir esos aprendizajes. Si los métodos empleados para desarrollar competencias se hicieron con modalidades dinámicas y colaborativas, por ejemplo, las evaluaciones deben permitir comprobar si se están logrando. Además, cabe anotar, ello responderá a la estrategia empleada por el docente al aplicarla.

El proceso de evaluación está ligado al proceso de aprendizaje. Cubre las etapas de evaluación inicial (entrada), evaluación formativa (continua) y la evaluación sumativa (resultado). Responde a preguntas fundamentales: «¿Qué, cómo, cuándo, con qué, quién y para qué evaluar?» (Castillo & Cabrerizo, 2010, p. 23). La evaluación de formación profesional comprende la evaluación de las competencias específicas (conceptuales y procedimentales) y las competencias generales (actitudinales y valores).

4.2.1. Características

Evaluación continua: tiene por objeto valorar los avances de los estudiantes con relación a las competencias y los objetivos de formación que va adquiriendo. Ello se realiza en los niveles de aprendizaje básico, intermedio y avanzado, aplicados tanto para las materias como para los ciclos de estudios. Entre otros, destaca la técnica del Portafolio.

Evaluación de conocimientos con criterios de complejidad y dificultad: de este modo, es posible reconocer en el

estudiante el manejo comprensivo de los conocimientos, la reflexión, el análisis y la argumentación para dar solución a situaciones complejas reales o creadas. Las pruebas deben explorar esos aspectos.

Evaluación formativa: está orientada a identificar si el estudiante sabe llevar a la práctica los conocimientos teóricos y puede atender situaciones que requieren de solución práctica de los problemas, mediante el análisis, la evaluación y conclusión sobre un escenario dado. Además, permite reconocer si el alumno va desarrollando competencias generales, como comunicación o trabajo en equipo, por ejemplo.

La valoración de las competencias debe servir al docente para efectuar la retroalimentación necesaria para detectar dificultades de aprendizaje y mejorar los procesos pedagógicos. En general, la valoración de los estudiantes debe servir para mejorar la calidad de los cursos, la misma metodología de valoración y los programas formativos (Zabalza, 2003).

La evaluación de la formación por competencias específicas permite conocer el nivel de conocimiento adquirido y la calidad de las habilidades y destrezas desarrolladas. A su vez, la evaluación de competencias generales identifica el crecimiento de las cualidades de la persona en la comunicación, el trabajo en equipo, el autoaprendizaje, el liderazgo, la proactividad, entre las principales. Los resultados de las evaluaciones empleadas constituyen la evidencia de los niveles de aprendizaje, habilidades y actitudes logrados por los estudiantes durante este proceso.

Es importante resaltar que los sistemas de evaluación tradicional siempre estuvieron orientados a comprobar la capacidad memorística del estudiante. Ello se llevaba a cabo bajo la aplicación de pruebas que buscaban el conocimiento repetitivo antes que reflexivo.

Para Castillo y Cabrerizo, «uno de los retos que plantea en la universidad la evaluación del aprendizaje basado en competencias es ir progresando a través de los distintos niveles presentados en el siguiente cuadro, de modo que junto a los conocimientos deben evaluarse las estrategias y los resultados de la acción práctica (evaluación de desempeño)» (2010).

Figura 1. Evaluación del desempeño



Fuente: Castillo y Cabrerizo (2010, p. 259).

5. Los docentes

Sin lugar a dudas, los docentes son los artífices de todo proyecto educativo, máxime si se trata de liderar dentro y fuera del aula procesos curriculares para que su labor de enseñanza y aprendizaje sea el resultado de una acción planeada y sistémica (Maldonado, 2010, p. 167).

La pedagogía y la didáctica es el espacio donde actúa el docente y construye un concepto ligado al dominio disciplinar, lo que identifica el conocimiento docente ahora las competencias docentes. Las metodologías que emplea para producir aprendizaje en el plan curricular tienen mucho que ver con su capacidad pedagógica.

5.1. Roles del docente

El docente cumple básicamente el rol de profesor docente y profesor investigador. En esta oportunidad, tocaremos únicamente el rol de profesor docente en la formación de competencias profesionales de estudiantes.

El docente, como actor del proceso de formación, resulta un mediador del aprendizaje entre los contenidos y la actividad constructiva del estudiante. Además, debe orientarse a que sus alumnos se conviertan en personas autónomas, competentes para responder de manera eficaz y diligente a los cambios y versiones que le ofrezcan los contextos en los que interactúan y, en su caso, para generar su propio trabajo como profesionales autónomos (De Miguel Díaz, 2006).

En ese sentido, el docente para cumplir con su tarea debe cubrir los siguientes puntos:

- El diseño de la estructura de enseñanza-aprendizaje para lo cual debe, identificar los métodos por emplear, las competencias por desarrollar, los roles del estudiante, el programa temático, los sistemas de evaluación. Generalmente, se plasma todo ello en el sílabo del curso.
- Establecer guías o pautas para el seguimiento del desarrollo de los cursos en asuntos específicos, como trabajos de investigación aplicada (proyecto integrador), casos de estudio, tareas grupales, orientaciones para prácticas preprofesionales.
- Asesorar en el proceso de aprendizaje y autoaprendizaje de los estudiantes favoreciendo la valoración de sus necesidades y competencias orienta sobre estrategias de aprendizaje y procedimientos de trabajo.
- Motivar al estudiante durante el proceso, para lo cual se debe destacar el progreso personal y su acercamiento al perfil de egreso que lo acercará a las

capacidades necesaria para incursionar con éxito en el mundo laboral.

- Aplicar una evaluación continua de los procesos y resultados mediante los sistemas apropiados. Estos deben ser dados a conocer oportunamente a los estudiantes; de ese modo, es posible estimular el aprendizaje con criterios de valoración clara y precisa, y estrategia de retroalimentación.

5.2. Estrategia educativa

De acuerdo con lo abordado por Tobón,

[...] en los últimos años han aparecido dos tendencias. La primera consiste en el aprendizaje y en la persona que aprende, lo cual se observa en el surgimiento de una serie de conceptos tales como *enseñar a pensar, aprender a aprender, aprendizaje autónomo, aprendizaje auto-dirigido y enseñanza para la comprensión*. La segunda, enfatiza en el desempeño y no en el saber, donde lo central es la eficiencia y eficacia con respecto a metas del contexto (2005).

La primera implica que el objeto es el aprendizaje frente al abandono de la actuación. En la segunda, lo importante son los resultados medibles abiertamente; dentro de este esquema, se deja de lado la reflexión de la información. En ese sentido, la define como «una secuencia de pasos o etapas que se ejecutan con el fin de alcanzar unos determinados objetivos, a través de la optimización y regulación de los procesos cognitivos, afectivos y psicomotrices».

La tarea del docente estriba en establecer la estrategia que conduzca al aprendizaje significativo de contenidos y el desarrollo de habilidades. Ello tiene como propósito que los estudiantes se conviertan en aprendices autónomos, es decir, lograr que estos aprendan estrategias que les permita autorregular su aprendizaje. Esta es una tarea difícil, si se tiene en cuenta que tradicionalmente el estudiante ha estado siempre en

relación de dependencia con los conocimientos transmitidos por el profesor y este en un contexto cerrado —y exclusivo— de enseñanza. Por consiguiente, la estrategia del docente frente a su rol en la producción de aprendizaje en el estudiante de una carrera profesional está dada por el diseño, orientación y vigilancia de la formación del mismo. De este modo, es posible que logre mediante el autoaprendizaje, su desarrollo personal, las capacidades para insertarse al mundo laboral y el concepto de ciudadanía.

5.2. El desempeño idóneo

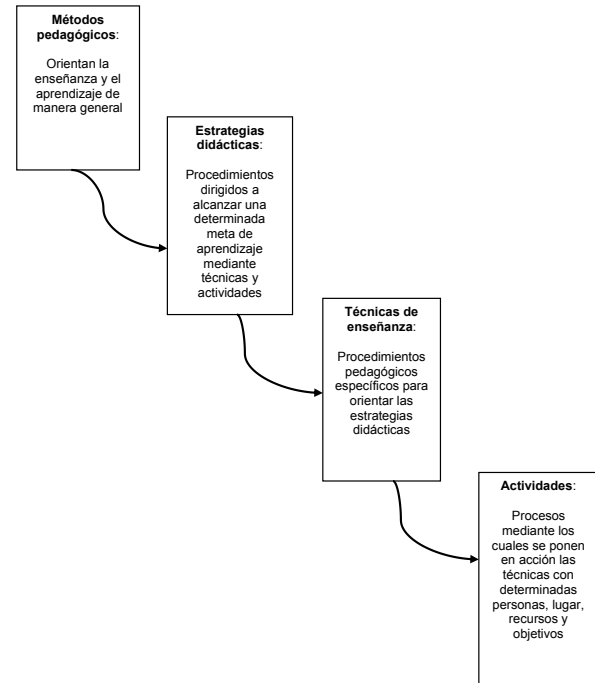
El desempeño idóneo constituye la esencia de la formación por competencias, pues establece el objetivo de su determinación y aplicación. Este tipo de desempeño se consigue cuando se alcanza —mediante las estrategias utilizadas por el docente— que el individuo logre las competencias de saber conocer, saber hacer y saber ser.

Para ello, el desempeño debe estar sustentado en un plan de trabajo que le permita lograr los objetivos de su tarea docente, empleando la estrategia que le brinde un orden en su labor y pueda seguirla. Cabe anotar que el docente elabora su estrategia de acuerdo con determinado método, técnicas y actividades de enseñanza-aprendizaje. La relación entre métodos, estrategias, técnicas y actividades, se expresa en la figura 2 (gráfico modificado, tomado de Tobón, 2005).

Conclusiones

1. La tendencia actual en el mundo académico, profesional y laboral es la demanda de una formación profesional basada en competencias. Esta se encuentra comprendida en el marco conceptual de una formación integral, en el que el desarrollo de la persona se antepone en un orden de prelación al profesional. La carrera del contador público está enmarcada en este contexto.

Figura 2. Relación ente métodos, estrategias, técnicas y actividades



Fuente: Tobón (2005, p. 201. Figura 2).

2. El desafío inicial en la formación por competencias es adoptar un enfoque educativo siguiendo un proceso armónico de los elementos que la integran. Ello se debe llevar a cabo mediante el empleo de la metodología recomendada para implantar la estructura de un diseño que permita su establecimiento y desarrollo. Dentro de este marco, es necesario el compromiso de los alumnos, docentes, autoridades académicas y la sociedad en su conjunto.
3. El modelo basado en competencias se fundamenta en el aprendizaje significativo orientado hacia la formación integral del individuo como proyecto pedagógico. Busca integrar la teoría con la práctica

en las diversas actividades y los procesos laborales. Además, promueve el autoaprendizaje, fortalece el propósito ético de vida y desarrolla la capacidad emprendedora como base de crecimiento personal.

4. La formación por competencias debe integrar los saberes y la aplicación práctica de dichos saberes a la vida diaria de manera adecuada y en un marco determinado con sólidas bases ética y moral. Los elementos que integran una competencia en general son saber, saber hacer, y saber ser.
5. Una estructura curricular implica establecer el modelo o concepción educativa, en el que se define el perfil de egreso, el currículo y los bloques curriculares, las metodologías de enseñanza-aprendizaje-evaluación y las competencias docente. La integración sistémica de estos elementos asegura una adecuada implantación. Hacerlo de manera individual —por ejemplo, centrándose solo en los bloques curriculares— no permitiría lograr una formación por competencias.
6. El perfil de egreso del estudiante de contabilidad, definido en el modelo educativo adoptado, marca la pauta para la estructura de los bloques curriculares y sus contenidos. Estos últimos comprenden las metodologías de aprendizaje y evaluación, así como las competencias que debe poseer el docente para atender y cumplir con las exigencias del nuevo modelo educativo sin resistencia al cambio.
7. El docente se constituye como un actor importante en el proceso de formación por competencias de los estudiantes de contabilidad. Este es una persona con alta capacidad profesional, cuya competencia pedagógica deberá ser sometida a capacitación de metodologías de aprendizaje significativo y evaluaciones de valoración de los resultados, entre

otros argumentos didácticos. De este modo, el modelo tendrá, en la labor del docente, un factor coadyuvante para el logro del objetivo educativo de formar contadores competitivos acorde con las actuales exigencias del ámbito laboral.

Referencias bibliográficas

- Castillo Arredondo, Santiago & Jesús Cabrerizo Diago (2010). *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias*. Madrid: Pearson Educación.
- De Miguel Díaz, Mario (2006). *Metodología de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias*. Madrid: Alianza Editorial.
- Maldonado García, Miguel Ángel (2010). *Currículo con enfoque de competencias*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Moncada Cerón, Jesús Salvador (2011). *Modelo educativo basado en competencias*. México D.F.: Editorial Trillas, S.A.
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la Real Academia Española*. 22ª edición. Madrid: Espasa Calpe.
- Rincón, José Leonardo S. J. (2008). El perfil del estudiante que pretendemos en una institución ignaciana. En *Conferencia de Provinciales Jesuitas de América Latina*. Montevideo: Jesús María Pastoral Argentina-Uruguay.
- Tobón, Sergio (2005). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. 2ª edición. Bogotá: Ecoe ediciones Ltda.
- Zabalza, Miguel Ángel (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

Fecha de recepción: 06 de agosto de 2013

Fecha de aceptación: 19 de agosto de 2013

Correspondencia: jcdextre@pucp.edu.pe

Walter Lizandro Arias Gallegos y Noelia Araceli Jiménez Barrios

Universidad Católica San Pablo
Facultad de Ciencias Humanas

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Económico Administrativas

Resumen

En el presente estudio se planteó por objetivo determinar el tipo de relaciones humanas que prevalece en las micro y pequeñas empresas (mypes) del distrito de Paucarpata en la ciudad de Arequipa. Para ello se utilizó un cuestionario de relaciones humanas que cuenta con validez y confiabilidad ($\alpha = 0,648$) y que discrimina entre relaciones humanas inseguras, colaborativas, egoístas y hostiles. Los resultados indican que las relaciones humanas predominantes son de tipo hostil, lo que nos lleva a suponer que las condiciones de trabajo en las mypes no es el más favorable para los trabajadores y podría tener injerencia negativa en su desempeño y su bienestar.

Palabras clave: relaciones humanas, mypes, empresa.

Abstract

The present research settles as aim, to determine the kind of human relations which prevail in small and medium enterprises (SMEs) at Paucarpata district from Arequipa City. In order to, we use the Human Relations Questionnaire with acceptable levels of validity and reliability ($\alpha = 0,648$) and discriminate between four types of human relations: unsecure, collaborative, selfish and hostile. The results point that predominant human relations in SMEs are the hostile type, and make us to suppose that work conditions don't benefit employees and could even have negative consequences in their job performance and welfare.

Keywords: Human relations, SMEs, enterprise.

1. Introducción

Durante la década de 1990, en el Gobierno de Alberto Fujimori, se vendieron las empresas públicas y quebraron diversas empresas privadas que no pudieron afrontar las medidas económicas del nuevo régimen. Este último implantó una política liberal orientada a poner fin a la hiperinflación heredada por el Gobierno aprista y a encaminar el destino de la nación por la senda de la globalización. La venta de las empresas públicas y el cierre de las empresas privadas generaron despidos masivos de personal, de modo que muchas de estas personas se las ingeniaron y pusieron su propia empresa (Lazo, 2007). Este hecho es un antecedente importante de la proliferación de mypes (micro y pequeñas empresas) en el país, que a la fecha constituyen el 98% de las empresas y contribuyen con el 50% del producto bruto interno (PBI) nacional.

Las pymes (pequeñas y medianas empresas) o mypes son unidades empresariales que se definen por el número de trabajadores que emplean y su rentabilidad. Tal es así que una microempresa cuenta con un máximo de 10 trabajadores y sus ingresos anuales no superan las 150 unidades impositivas tributarias (UIT) (Lazo, 2007). Mientras que una pequeña empresa, según la Ley de la Micro y Pequeña Empresa —que fue promulgada por el decreto legislativo 1086 y publicada en el diario oficial *El Peruano* el 28 de junio de 2008— cuenta hasta con 100 trabajadores y factura 1700 UIT al año (Humire, 2008).

Ahora bien, las mypes juegan un papel muy importante en la economía y el tejido sociolaboral del país, puesto que generan 300 000 empleos por año y abarcan el 76% de la población económicamente activa (PEA). De este modo, se constituyen como el tipo de empresa que más se destaca en el país. En Europa, por ejemplo, el 99,8% de todas las empresas son pequeñas

o medianas y suministran dos tercios de los empleos y el 56,2% de las ventas en el sector privado. En México, las pymes representan el 99% de las empresas, y generan el 80% de empleo y cerca del 50% del PBI. En Brasil, existen más de 4 millones de mypes formales y producen más del 40% del PBI (Díaz, Lorenzo & Solís, 2005).

Por otro lado, a pesar de que buena parte de la economía nacional reposa sobre las mypes y de las iniciativas legales que han tenido lugar con el fin de respaldar y promover su desarrollo, crecimiento y formalización, son todavía recurrentes diversos problemas que terminan por engrosar las listas de empresas que fenecen anualmente. Por ejemplo, de las 300 000 mypes que se crean cada año, solo 100 000 sobreviven (Duarte, 2010). Para Lazo (2007), esto se debe a que las mypes poseen escasa capacidad operativa, limitadas capacidades gerenciales, poca o nula responsabilidad social, limitado acceso a la información, débiles articulaciones empresariales, poca inserción en el mercado, uso inadecuado de la tecnología y dificultad de acceso al financiamiento. Otros autores han agregado que se trata de pobres condiciones de seguridad (Arbúes, 1995) y un limitado control de los estados financieros (García, Marín & Martínez, 2006).

En primer lugar, las limitaciones que presentan las mypes en su operatividad responden al número de trabajadores y a la falta de criterios técnicos de gestión que orienten sus actividades, puesto que se mueven con la lógica del «aprender haciendo». Ello determina también su baja capacidad gerencial, que a su vez obstaculizará el futuro crecimiento y posicionamiento del negocio. Se ha mencionado también la nula responsabilidad social de las mypes (Mababu, 2010). Se podría decir que esto se desprende en parte de los factores previamente comentados: limitaciones en operatividad y gestión empresarial. Díaz (2000) señala, por ejemplo, que las

mypes que tienen un impacto ecológico son las que operan en el rubro de metalmecánica y las curtiembres. De igual modo, añade que otras mypes que afectan el ecosistema son la industria química, las imprentas, las carpinterías y las confecciones.

El limitado acceso a la información es otro factor que se desprende de la falta de formación empresarial, y se expresa en la escasa participación de las licitaciones públicas y privadas, la falta de actualización de los sistemas de organización en la empresa, el inadecuado uso de la tecnología y los sistemas contables, la incipiente conformación de redes empresariales y la deficiente inserción en el mercado (posicionamiento). Este punto es, entonces, nodal para el desarrollo de las mypes en el Perú. Experiencias previas al respecto (Ruíz, Lorena, Raffo & Hinojosa, 2003) indican que la implementación de la gestión de la información en empresas piloto generó una mejora de la calidad del servicio y la rentabilidad. En cambio, aquellas empresas que carecen de acceso a la información son menos rentables, poseen estructuras organizacionales que no favorecen la productividad (Robbins, 1999) y se centran muy poco en los trabajadores (Chiavenato, 2009). Bajo este paradigma, han surgido propuestas que señalan, por ejemplo, que —más que el tamaño— se debería usar como criterio para categorizar las empresas la manera en que se integran a las redes empresariales y cómo gestionan el capital humano. Puede existir una colaboración horizontal o una integración vertical, pero lo fundamental es la conexión de la empresa —sea micro, pequeña, mediana o grande— con otras y al interior de la misma. Vemos, empero, que la presencia de las mypes en *networkers* es muy escasa (Díaz, Lorenzo & Solís, 2005), y que, por otro lado, tampoco se pone énfasis en las relaciones interpersonales que tienen lugar en su interior.

Con respecto a los sistemas contables, las mypes peruanas han venido funcionando desde 1994 con las Normas Internacionales de Información Financiera que no corresponden (NIIF completas), sin discriminar su tamaño o el hecho de que no sean empresas públicas (Humire, 2008). Además, no mantienen —en la mayoría de los casos— un fluido sistema de información contable. Tal es así que, en el estudio de García, Martín y Martínez (2006), solo el 19,2% de las mypes tienen un elevado nivel de desarrollo de la contabilidad de costos. Dentro de este marco, son las empresas de transportes las más proclives a este sistema, así como las que tienen mayor tiempo de existencia, mayor formación gerencial y las empresas no familiares. También, se reportó que el uso de tecnología se asoció con el desarrollo contable en un 36% y que las empresas que disponen de certificación de calidad llevan eficientemente la contabilidad de sus costos (García, Martín & Martínez, 2006).

En esa medida, hay que tener en cuenta que la contabilidad no solo implica el estudio de costos en sentido estricto, sino también el de la productividad y los rendimientos, de manera que la implementación de la contabilidad de costos puede constituir una herramienta de primer orden para la gestión de la pyme y mejorar su competitividad. De hecho, la contabilidad bien llevada previene los fraudes financieros, que —dadas las condiciones de gestión en que operan— podría ser un riesgo latente de suma importancia. Sánchez (2007) señala que la transparencia y la rendición de cuentas, el fortalecimiento de los organismos de control, la capacitación constante y la selección razonable de jefes y gerentes por idoneidad podrían minimizar el riesgo de fraudes financieros y corrupción en las empresas.

Asimismo, la tecnología es una herramienta importante en el proceso de industrialización de las mypes (Arce & Martínez, 2010), puesto que el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) les da mayor visibilidad y, por ende, favorece sus ventas (Duarte, 2010), a la vez que maximiza sus sistemas operativos y de control. De hecho, el uso de *software* es un buen predictor de la rentabilidad empresarial. Sin embargo, en el estudio que realiza Yañez (2001), solo el 32% de las empresas usaba internet y las pequeñas empresas tenían una tasa de conectividad de 34%, mientras que en las medianas la tasa era de 77%.

Otro aspecto que limita el crecimiento de las mypes es su acceso a los créditos. Esto se debe a que la mayoría (75%) son empresas informales (Lazo, 2007), lo cual equivale a 1,8 millones de empresas. Mientras, 648 000 son formales, es decir, solo el 25% (Toledo, 2009). Ahora bien, aunque en el país se han aumentado los créditos de 34,6 a 85,5 miles de millones de soles de 2003 a 2009, la informalidad —como se sabe— impide a las mypes tener acceso al crédito (Soto, 2001), puesto que resta confianza a su capacidad de pago (Toledo, 2009). Así pues, las mypes representan menos del 3% del total de créditos otorgados por el sistema financiero peruano; por tanto, es un sector con una alta demanda insatisfecha (Rivas, 2007).

Si bien los puntos anteriormente tratados son esenciales para comprender el limitado desarrollo que tienen las mypes en el Perú, ahora el tamaño y/o la antigüedad de la empresa ya no son relevantes para valorar su éxito empresarial (Duarte, 2010). Hoy en día, tienen mucho más peso los valores de la empresa, la organización del trabajo y las relaciones interpersonales, que no solo contribuyen con la satisfacción del trabajador,

sino que resultan ser componentes estratégicos que tienen en muchos casos una alta y directa injerencia sobre la productividad (Fishman, 2011).

En ese sentido, el conocimiento como estrategia requiere de la integración del capital intelectual y la gestión del conocimiento para estimular la competencia entre los trabajadores y alcanzar las metas organizacionales (Arce & Martínez, 2010). Los valores organizacionales trazan una ruta y orientan el trabajo de los miembros de la organización, de manera que —a través de ellos— se comunica la visión de la empresa y se maximizan los recursos en función de su misión. Además, a través de los valores éticos, las empresas legitiman su accionar, lo cual genera beneficios tanto internos como externos. En el primer caso, existe mayor claridad y satisfacción en el trabajo; y, en el segundo caso, se hace una importante contribución, al producir bienestar personal y social. Vista así la empresa, resulta ser una institución política, económica y moral (Manzone, 2007).

En la medida en que se hayan definido mejor los valores organizacionales que aportan identidad a una empresa, vendrán por añadidura diversos atributos de la misma, como la estructura organizacional, la cultura y el clima laboral, la responsabilidad social, la seguridad y la salud en el trabajo, la productividad, etc. Otro ingrediente clave son las relaciones humanas entre los trabajadores (Silva, Santos, Rodríguez & Rojo, 2008). Las relaciones humanas son relaciones sociales que tienen lugar en diversos contextos de interacción, lo cual incluye el ámbito laboral (Guil, Mestre & León, 2000). Estas efectúan sobre la base de las relaciones interpersonales, que son «las vinculaciones y relaciones directas que se van conformando en la vida real entre los individuos que piensan y sienten» (Portugal, 2000, p. 91).

Desde 1924, las investigaciones clásicas de Elton Mayo cambiaron de giro los enfoques de estudio y los modelos de trabajo en las organizaciones (Smith & Wakeley, 1977). En estas investigaciones pioneras, se determinó que las relaciones humanas tienen más valor predictivo y mayor injerencia sobre la productividad que la iluminación y otras condiciones ambientales laborales. Ello no quiere decir que el ambiente de trabajo no es importante, sino que también es primordial cultivar buenas relaciones humanas en el mismo. Así, con esta investigación de Elton Mayo, se inició el estudio sistemático de las variables psicológicas en el trabajo (Fingerman, 1980). Por ejemplo, Ramos y Triana (2007) muestran el impacto que ha tenido la escuela de las relaciones humanas en una empresa colombiana de telecomunicaciones que funciona desde el año 1947.

Sobre esta misma línea teórica, Cho (2007) nos explica que se pueden diferenciar tres tipos de relaciones laborales, en las que los sindicatos tienen una presencia y un rol diferenciado: las despóticas, las regulatorias y las hegemónicas. En las primeras, las relaciones entre el empleador y los trabajadores son de subordinación y los sindicatos no existen, son inactivos o son fantasma. En las relaciones regulatorias, el empleador negocia con los trabajadores y el sindicato se mantiene independiente y activo. En las relaciones hegemónicas, los trabajadores participan de las decisiones y propuestas de la empresa y, por ende, empleadores y empleados son socios en la administración del negocio.

Esta última forma de trabajo es evidentemente la mejor, puesto que coadyuva con el *engagement* de los trabajadores (Arias & Justo, 2013). Sin embargo, esta manera de gobierno es todavía una utopía en nuestro país, en la medida que recién se está tomando conciencia de la importancia del bienestar y la satisfacción

de los trabajadores. No obstante, se debe anotar que las relaciones en el trabajo suponen serios desafíos para el trabajador, puesto que adaptarse a los grupos humanos no es fácil y, sin embargo, estos son determinantes en la productividad de los individuos (Weil, 1983).

A partir de ello, en las relaciones humanas, se pueden distinguir dos direcciones: una va desde el empleador hacia el empleado y otras desde el empleado hacia el empleador. En ambos polos, hay muchas complicaciones. Cuando estas vienen del empleador, puede decirse que las relaciones humanas reposan en la cultura organizacional, la política de la organización y la estructura organizacional. Cuando dependen del trabajador, juega un papel fundamental su personalidad, sus niveles de satisfacción o de estrés laboral, etc. Por ello, la selección de personal es un aspecto crucial en toda empresa, y —como se mencionó previamente— hoy en día se valora cada vez más las competencias que se relacionan con el trabajo en equipo, la tolerancia, etc. (Santos, 2006). De hecho, los estudios en las organizaciones han puesto énfasis en las relaciones humanas negativas entre los trabajadores. Así pues, un fenómeno que ha despertado el interés de los empresarios e investigadores es el *mobbing* o acoso en el trabajo (Gimeno, Grandío & Marqués, 2012).

Al respecto, Meseguer *et al.* (2007) señala que los factores que predicen mejor la incidencia del *mobbing* serían el puesto de trabajo, la carga mental, el tipo de supervisión y el interés del trabajador. Sabemos, también, que el *mobbing* puede estar condicionado por el poder que se disputan ciertos grupos de trabajadores dentro de las organizaciones (Robbins, 1999). Como fuere, es necesario que las relaciones humanas en el trabajo sean armónicas para que se pueda dar el correcto ajuste de los trabajadores a las demandas de la empresa. En este escenario, ciertos estudios han

reportado que los conflictos familiares pueden repercutir negativamente en la salud, la seguridad y la productividad de los trabajadores (Salvatierra, 2011). De ello, se desprende que no se pueden tener relaciones laborales satisfactorias si las relaciones familiares son negativas (Weil, 1983).

Por tanto, en la actualidad, la importancia de las relaciones humanas en el trabajo, en la familia y en diversas esferas de la convivencia humana ha sido bastante estudiada en sus múltiples relaciones con otras variables (Hochman, 2010). Para el caso del trabajo, los estudios señalan que la coordinación entre los miembros de un grupo laboral tiende a estar positivamente relacionada con su desempeño. Además, en tareas en las que no se requiere mucha interacción, la relación entre procesos y desempeño puede ser menos intensa que en aquellas que requieren mucha interacción (Ripoll, González-Navarro, Zornoza & Orengo, 2004).

Diversos aspectos favorecen las relaciones socioemocionales en el grupo. Uno es el clima organizacional, puesto que tiene efectos sobre la satisfacción laboral, la productividad y la salud del trabajador (Salgado, Remesseiro & Iglesias, 1996). Otro es el apoyo social en el trabajo. Este se relaciona con el apoyo grupal y la cohesión de los trabajadores, la implicación con la meta, la conducta socioemocional positiva, etc. (Ripoll, González-Navarro, Zornoza & Orengo, 2004). Por ejemplo, los empleados que perciben que la dirección los apoya, se ayudan entre sí y trabajan en equipo con cierto grado de autonomía y autoorganización (Salgado, Remeseiro & Iglesias, 1996).

Respecto a las relaciones humanas, estas son muy susceptibles ante la distribución de beneficios. De este modo, como predice la teoría de Stacy Adams, la equidad percibida puede afectar la conducta del trabajador (Schutz, 1998). Así pues, la justicia afecta

las relaciones humanas, según sea distributiva —basada en la equidad de la distribución de beneficios—, interaccional —basada en el trato interpersonal— o procedimental —basada en los procedimientos que se aplican a los trabajadores— (Fernández, 2009).

Las relaciones humanas en las mypes han sido abordadas desde diversos ángulos, como el clima organizacional y la satisfacción laboral (Salgado, Remesseiro & Iglesias, 1996) o la salud laboral (Barrón, Soler & Bongiovanni, 2005). Se debe agregar que se ha reportado que el tamaño de la empresa es un factor que incide favorablemente en las relaciones interpersonales —las empresas más pequeñas cuentan con relaciones laborales más satisfactorias que las empresas grandes— (Alcover, 2003), así como los valores familiares (De la Garza, Medina, Cheín, Jiménez, Ayup & Días, 2011).

En nuestro país, se ha puesto muy poco énfasis en el estudio de las mypes, más allá de los factores económicos y contables, pese a que es esencial conocer las dimensiones psicosociales de su estructura y funcionamiento.

La presente investigación se avoca al estudio de las relaciones humanas en mypes de Arequipa, que se ubican en el distrito de Paucarpata. Dentro de este marco, se analizarán las propiedades psicométricas de un instrumento diseñado para esos fines que carece —hasta donde sabemos— de validez y confiabilidad.

2. Método

Se trata de un estudio psicométrico descriptivo a nivel exploratorio, que se basa en la utilización de métodos cuantitativos de recolección de datos y del procesamiento de la información.

2.1. Muestra

Se trabajó con una muestra de 159 trabajadores de 18 mypes, con un rango de edad de entre 21 años y 48 años con una edad media de 29 años y una desviación estándar de $\pm 5,63$. Con respecto al sexo, 48,4% son varones y 51,6% son mujeres. Además, 1,2% cuenta con estudios primarios, 48,8% tiene estudios secundarios, 44% ha seguido estudios superiores y 6% cuenta con estudios de posgrado. Las mypes fueron seleccionadas por métodos no probabilísticos de una población de 1463 microempresas que existen en el distrito de Paucarpata, donde la informalidad alcanza el 54,8% de las microempresas que existen allí (Salazar & Lazo, 2012). Se utilizó la técnica de grupos intactos, de modo que se evaluó a todos los trabajadores que fue posible de las mypes seleccionadas.

2.2. Instrumentos

Para valorar las relaciones humanas se utilizó el *Cuestionario de relaciones humanas* que presenta Franklin Sovero (2007). Este instrumento se compone de veinte ítems, cuya puntuación va de 0 a 2 en cada uno. El cuestionario ofrece cuatro tipos de relaciones humanas, como son relaciones hostiles (tipo I: compuesto por los ítems 1, 5, 9, 13 y 17), relaciones inseguras (tipo II: compuesto por los ítems 2, 6, 10, 14 y 18), relaciones egoístas (tipo III: compuesto por los ítems 3, 7, 11, 15 y 19) y relaciones de colaboración (tipo IV: compuesto por los ítems 4, 8, 12, 16 y 20). Dado que cada uno de estos tipos de relaciones cuenta con preguntas específicas, se trata de un instrumento multifactorial.

2.3. Procedimientos

En primer lugar, se realizaron las averiguaciones previas correspondientes sobre el tejido empresarial del distrito de Paucarpata, para lo cual se recurrió a la información del Observatorio para el Desarrollo Te-

rritorial de la Universidad Católica San Pablo. Una vez determinada la cantidad de mypes informales del distrito, se procedió a evaluar a los trabajadores en los lugares de trabajo, siempre que los dueños accedieron a colaborar. Para ello, se les explicó previamente los objetivos del estudio y la importancia de su participación. Los datos se recolectaron entre los meses de agosto y noviembre de 2012. Luego de ser recogidos los datos, fueron procesados mediante el programa SPSS 19.0.

3. Resultados

En primer lugar, se procedió a determinar el grado de validez de criterio mediante correlaciones ítem-test con la prueba del coeficiente de correlación de Pearson. Se detectó que varios ítems no pasaron de 0,20, que es el valor mínimo para considerarse un grado de relación moderado entre estos y el instrumento. Sin embargo, muchos de los ítems, a pesar de no registrar relaciones moderadas, sí tenían significancia, como se aprecia en la tabla 1.

Como se puede apreciar, los ítems que no tienen un coeficiente de correlación moderado son el 1, 3, 4, 8, 13, 14, 15, 16 y 20. Sin embargo, varios de los que presentan coeficientes aceptables no parecen ser representativos, lo que nos hace sospechar de la validez de contenido del test. Por ello, se realizó la validez de constructo a través del análisis factorial exploratorio (AFE), con una rotación varimax. A partir de ello, se encontró que el valor KMO fue de 0,594. Asimismo, el test de esfericidad de Bartlett arrojó un valor chi cuadrado de 374.217 con 190 gl y un nivel de significancia de 0,000. Estos datos suponen que el cuestionario usado para medir las relaciones humanas presenta una estructura multifactorial. La estructura factorial de ocho componentes del instrumento, sin efectuar la rotación varimax se presenta en la tabla 2.

Tabla 1. Correlaciones ítem-test

Nº	Ítems	r
1	Me encuentro generalmente molesto. Todo me enfada.	0,069*
2	Con frecuencia cambio de opinión según las circunstancias.	0,356**
3	No molesto a nadie, pero tampoco me gusta que me molesten.	0,150
4	Suelo mostrarme serio y estable en el trato con las personas.	0,147
5	Me siento dolido o aludido por las cosas que hacen o dicen los demás.	0,437**
6	Me encuentro muchas veces decaído, deprimido, sin ánimo para nada.	0,356**
7	Yo sé arreglármelas solo. Generalmente no necesito ayuda de los demás.	0,347**
8	Me gusta ayudar y estar presto a servir a los demás.	-0,029
9	Tengo este criterio; «Si te ofenden, también ofende. No te dejes pisar».	0,283**
10	Varío mucho emocionalmente. Soy inestable.	0,312**
11	Como yo no necesito de los demás, creo que los demás no necesitan de mí.	0,413**
12	Siento que toda persona es como un hermano para mí.	0,229**
13	Me es difícil reconocerlo, pero a donde voy creo recelo y malestar.	0,180*
14	Generalmente me amoldo a las personas y circunstancias.	0,132
15	No me interesan los problemas ajenos. Así vivo tranquilo.	0,086
16	Creo que el servicio desinteresado es lo mejor que podemos dar.	0,163*
17	Si no estoy de acuerdo con otras opiniones, lo demuestro bruscamente.	0,304**
18	Aunque no creo tener problemas serios, me siento inseguro de mí mismo.	0,360**
19	Prefiero no saber de las necesidades de los demás.	0,425**
20	Pienso que la mejor manera de realizarse es dándose a los demás.	0,138

Elaboración propia.

** p < 0,01; * p < 0,05

Tabla 2. Estructura factorial del instrumento (sin rotar)

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8
1					0,42			
2				0,42				
3			0,47					
4							0,46	
5							0,45	
6	0,57							
7	0,46							
8						0,38		
9		0,37						
10		0,48						
11		0,40						
12							0,41	
13								0,38
14			0,37					
15							0,47	
16				0,43				
17	0,44							
18					0,44			
19		0,57						
20						0,47		

Elaboración propia.

Asimismo, se calculó el índice de confiabilidad que resultó ser de 0,648 mediante la prueba Alpha de Cronbach. Esto supone que el instrumento tiene una confiabilidad moderada. Los valores Alpha de Cronbach por factor, también, se muestran en la tabla 3.

Tabla 3. Análisis factorial con rotación varimax

Nº	1	2	3	4
1				0,74
2	0,43			
3			0,50	
4		0,52		
5	0,60			
6	0,72			
7			0,71	
8		0,55		
9	0,62			
10	0,56			
11			0,62	
12		0,55		
13				0,85
14		0,77		
15			0,63	
16		0,80		
17				0,49
18	0,49			
19			0,64	
20		0,75		
α	0,587	0,713	0,708	0,659

Elaboración propia.

En esta tabla, se aprecia la estructura factorial con rotación varimax de cuatro factores. El primer factor agrupa los ítems 2, 5, 6, 9, 10 y 18 con cargas factoriales que van desde 0,43 a 0,72; y ha sido denominado factor emociones negativas e inseguridad. El factor 2 ha sido definido como *servicio y adaptabilidad*, que comprende los ítems 4, 8, 12, 14, 16 y 20; con cargas factoriales de 0,52 a 0,80. En el factor 3,

se concentraron cinco ítems (3, 7, 11, 15 y 19), cuyas cargas factoriales se ubican en un rango de 0,50 y 0,71. Hemos denominado a este factor como *egoísmo e indiferencia*. Finalmente, en el cuarto factor, se tienen solamente tres ítems con sus respectivas cargas factoriales 1 (0,74), 13 (0,85) y 17 (0,49). A este factor se lo ha denominado *hostilidad*.

Siguiendo este procedimiento, se llega a una estructura factorial de cuatro componentes, como se ha consignado originalmente en la prueba. Sin embargo, cabe anotar que algunos ítems han mudado de factor, como en el caso de los ítems *hostilidad* que han pasado al primer factor de emociones negativas e inseguridad.

Una vez realizado este análisis, se ha procedido a determinar los valores obtenidos por los sujetos que formaron parte de la muestra. Así, se tiene que el 18,9% de los trabajadores presenta relaciones negativas e inseguras, 25,8% de servicio, 20,8% tiene relaciones de tipo egoísta y 34,6% de tipo hostil.

Tabla 4. Valores descriptivos de las relaciones humanas

	Negativo	Servicio	Egoísmo	Hostilidad
Media obt.	4,716	5,509	4,798	3,162
Media tab.	3,93	4,591	4,798	5,270
Desviación	1,814	1,821	1,788	1,81
Varianza	3,293	3,319	3,200	3,287
Asimetría	0,226	-0,082	-0,029	0,087
Curtosis	-0,249	-0,278	-0,679	0,191
Rango	12	12	9	6
Mínimo	0	0	1	0
Máximo	12	12	10	6

Elaboración propia.

De hecho, tal como se aprecia en la tabla 4, las medias tabuladas de los factores —es decir, de los tipos de relaciones personales— son mayores en hostilidad y vienen seguidas de egoísmo, servicio y emociones negativas. Esto supone que las relaciones humanas en las mypes del distrito de Paucarpata son predominantemente hostiles.

4. Discusión

En el año 2003, se promulgó la ley 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, con el objeto de promover la competitividad, la formalización y desarrollo de la micro y la pequeña empresa. A partir de ello y reglamentado mediante el decreto supremo 009-2003-TR, se crea el Codemype (Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa) y los Consejos Regionales mypes (Lazo, 2007).

Todas estas iniciativas legales responden al hecho de que las mypes representan el 98% del universo empresarial del país y aproximadamente el 52% de la PEA labora en microempresas, además de que su aporte a la generación del PBI es del 42% (Humire, 2008). Ello supone una contribución muy importante a la economía del país de parte de las mypes. Asimismo, las mypes del país se encuentran distribuidas por sectores, de modo que el 44,5% son agropecuarias, 36,1% son de tipo comercial, 11,1% de servicio, 8,2% manufactureras y 0,1% de otro tipo (Díaz, 2000).

Por otro lado, las mypes en el Perú presentan diversas características que les diferencian de otras organizaciones empresariales. Por ejemplo, el número de trabajadores estables es muy reducido y no tienen mercados laborales técnicamente regulados. Ello se relaciona con los altos porcentajes de informalidad y las consecuentes limitaciones en su capacidad de gestión

y para acceder a créditos. En ese sentido, los sistemas de control no están lo suficientemente extendidos en las mypes, por lo que se ha sugerido que la dirección de la empresa debe basar sus decisiones en sus objetivos empresariales claros y sustentados en criterios técnicos (García, Marín & Martínez, 2006).

A esto se suma que las mypes no se centran en el trabajador, puesto que por las condiciones señaladas no cuentan con medidas que velen por el bienestar, la salud y la seguridad de los trabajadores. Respecto a ello, el fin de este estudio fue determinar cómo son las relaciones humanas en las mypes del distrito de Paucarpata en la ciudad de Arequipa. Para ello, se utilizó un *Cuestionario de relaciones humanas* (Sovero, 2007), que para efectos de nuestra investigación se validó obteniéndose índices de confiabilidad aceptables ($\alpha = 0,648$) y una estructura factorial de cuatro componentes, que permite discriminar entre cuatro tipos de relaciones humanas: negativas e inseguras, de servicio y adaptabilidad, egoístas e indiferentes y de tipo hostil.

En Arequipa, el 96,90% son microempresas, el 2,60% son pequeñas empresas y solo el 0,50% son medianas empresas; mientras que en el distrito de Paucarpata existen 1463 microempresas (Salazar & Lazo, 2012). En este caso, se tomó una muestra de 18 microempresas y se evaluó a 159 trabajadores mediante el *Cuestionario de relaciones humanas*. Los datos sugieren que las relaciones entre los trabajadores son predominantemente de tipo hostil, lo cual discrepa con los estudios que señalan que mientras más grande sea la empresa mejor será el clima organizacional y, por ende, las relaciones laborales (Robbins, 1999; Alcover, 2003).

Consideramos que los valores hallados pueden deberse a que las condiciones de trabajo en que se desenvuelven los trabajadores son desfavorables, y que no cuentan con un trabajo estable o seguro ni gozan de beneficios

laborales, en la mayoría de los casos. Sin embargo, en estudios previos, hemos podido constatar que cuando las condiciones laborales son adversas, las relaciones humanas constituyen una fuente de apoyo social muy importante para hacer frente el estrés laboral (Arias, Riveros & Salas, 2012). En esa medida, sería conveniente concientizar a los trabajadores de la necesidad de mejorar sus relaciones humanas en el trabajo, con la salvedad de que un paso previo sería determinar las causas por las que ocurre esto. Ello escapa a las pretensiones de nuestro estudio y constituye, por tanto, una limitación en nuestro trabajo.

Pensamos que una variable que debería estudiarse es el efecto que tienen las organizaciones populares en la idiosincrasia de los trabajadores de las mypes (puesto que muchos de los trabajadores de estas pertenecen a estas organizaciones gremiales), donde los dirigentes suelen tener un sesgo ideológico hacia posturas reaccionarias. Así pues, el discurso marxista sobre las relaciones humanas y laborales (Hyman, 1991) podría generar resentimientos, en lugar de ayudar a superar los obstáculos en el trabajo, y convertirse en un factor indirecto que engendra hostilidad en el trabajo. Por el contrario, si se cultivan las relaciones humanas desde los órganos de gobierno de las mypes, se producirá un efecto relacionado con la identificación de los trabajadores, pero ello supone que la empresa no solo sea una unidad mercantil sino también sociolaboral (Díaz, Lorenzo & Solís, 2005).

En cuanto a la sindicalización, De la Garza (1999) encontró que esta se encuentra en directa relación con el tamaño de la empresa: mientras mayor sea esta, mayor será la productividad y la sindicalización de los trabajadores. No obstante, añade que esta última es más creciente en las micro y pequeñas empresas de México. Por tanto, un discurso que brinde protección al trabajador, antes que acentuar las diferencias entre las

clases sociales, puede favorecer las relaciones humanas a través de la justa distribución de la riqueza, a pesar de que el contexto de la globalización ha resultado ser adverso para la conformación de los sindicatos (Añez & Bonomie, 2007).

A ese nivel, también, es necesario concientizar a los dueños y gerentes de las mypes sobre la importancia de las relaciones humanas y la satisfacción del trabajador, puesto que de ello depende el bienestar del trabajador y consecuentemente su compromiso con el trabajo (Arias & Justo, 2013). Mientras más favorables para el empleado sean las condiciones de trabajo, se encontrará con mayor disposición para colaborar e identificarse con la empresa. En ese sentido, como dice León, el clima organizacional, la cultura, etc., son las condiciones *sine qua non* para obtener altos estándares de calidad y productividad en el trabajo (León, 2000).

Referencias bibliográficas

- Alcover, Carlos María (2003). Cultura y clima organizacional. En F. Gil y C.M. Alcover (eds.). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones* (pp. 387-414). Madrid: Alianza Editorial.
- Añez, Carmen & María Bonomie (2007). Relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso de la globalización. *Revista Venezolana de Gerencia*, 12 (37), 50-65.
- Arbúes, Juan José (1995). Seguridad y salud en las empresas de trabajo temporal. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 6, 186-195.
- Arce, Bertha & Edith Martínez (2010). Concepción e implementación de un modelo de cambio organizacional para la creación de PYMES de productos no tradicionales. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 1 (2), 52-71.
- Arias, Walter, Paola Riveros y Ximena Salas (2012). Espiritualidad en el ambiente laboral, estrés crónico

- (burnout) y estilos de afrontamiento en trabajadores de una empresa de servicios educativos. *Ciencia & Trabajo*, 14 (44), 195-200.
- Arias, Walter & Oscar Justo (2013). Satisfacción laboral en dos tiendas por departamento de Arequipa: un estudio comparativo. *Ciencia & Trabajo*, 15 (47), 41-46.
- Barrón, Jorge, César Eduardo Soler & Cristina Bongiovanni (2005). Influencia del clima organizacional en el estrés laboral de las PYMES de Río Cuarto. Trabajo presentado en las XVI Jornadas de Investigación y Trabajo Científico de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Río Cuarto.
- Chiavenato, Idalberto (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Cho, Donmoon (2007). Relaciones laborales en la industria maquiladora coreana. *El Cotidiano*, 19 (116), 37-44.
- Díaz, Ángel, Oswaldo Lorenzo & Luis Solís (2005). Procesos de negocios de Pymes insertas en redes colaborativas. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 34 (1), 25-46.
- Díaz, César (2000). Condiciones de trabajo e impacto ambiental en la pequeña y microempresa. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNMSM*, 4, 19-30.
- Duarte, Franklin (2010). Economía digital, sitios web y PYMES del sector artesanías en el Perú. *Contabilidad y Negocios*, 5 (9), 76-84.
- Fernández, Marcos (2009). La evaluación de desempeño, la percepción de justicia y las reacciones de los empleados. *Contabilidad y Negocios*, 4 (8), 42-48.
- Fingerman, Gregorio (1980). *Relaciones humanas. Fundamentos psicológicos y sociales*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Fishman, David (2011). *La alta rentabilidad de la felicidad*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- García, Domingo, Salvador Marín & Francisco Javier Martínez (2006). La contabilidad de costos y rentabilidad en la Pyme. *Contaduría y Administración*, 218, 39-59.
- Garza, Enrique de la (1999). Las relaciones laborales en las micro y pequeñas empresas en México. *Papeles de Población*, 20, 175-196.
- Garza, María Isabel de la, José Medina, Nazlhe Cheín, Karla Jiménez, Jannett Ayup & José Díaz (2011). Los valores familiares y la empresa familiar en el nordeste de México. *Cuadernos de Administración*, 24 (42), 315-333.
- Gimeno, Miguel Ángel, Antonio Grandío & Ana Isabel Marqués (2012). Prácticas organizativas saludables frente a la violencia en el trabajo. Estudio de su incidencia. *Contabilidad y Negocios*, 7 (13), 43-58.
- Guil, Rocío, José Mestre & José León (2000). La psicología y la conducta social humana. En C. Guillén y R. Guill (eds.). *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales* (pp. 45-61). Madrid: McGraw-Hill.
- Hochman, Larry (2010). *La revolución de las relaciones personales*. Barcelona: Ediciones Urbano.
- Humire, Guillermo (2008). Necesidad de una Norma Internacional de Información Financiera para Pymes en el Perú. *Contabilidad y Negocios*, 3 (6), 5-10.
- Hyman, Richard (1991). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: H. Blume Ediciones.
- Lazo, Milagros (2007). Microempresa y contabilidad: ¿Hacia dónde vamos? *Illustra*, 1, 40-49.
- León, Angel (2000). Clima organizacional. Antesala del aseguramiento de la calidad. *Ingeniería y Desarrollo*, 8, 25-32.
- Mababu, Richard (2010). Actitudes de los empresarios y directivos hacia la responsabilidad social corporativa. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 101-114.
- Manzone, Gianne (2007). *La responsabilidad de la empresa. Business ethics y la Doctrina Social de la Iglesia en diálogo*. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.
- Meseguer, Mariano, María Isabel del Soler, Mariano García-Izquierdo, María Concepción Sáez & Julio

- Sánchez (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores de mobbing. *Psicothema*, 19 (2), 225-230.
- Portugal, Lucio (2000). *Psicología social*. Arequipa: UNSA.
- Ramos, Gloria & Martha Triana (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia et Technica*, 13 (34), 309-314.
- Ripoll, Pilar, Pilar González-Navarro, Ana Zornoza & Virginia Orenge (2004). La influencia de los procesos de interacción grupal y el medio de comunicación sobre la eficacia de los grupos de trabajo». *Revista Latinoamericana de Psicología*, 36 (2), 195-208.
- Rivas, Juan Fernando (2007). Oferta de financiamiento y las MYPEs en el Perú. *Illustro*, 1, 51-55.
- Robbins, Stephen (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Ruíz, Edgar, Paul Lorena, Eduardo Raffo & Hilmar Hinojosa (2003). Gestión de la información de una PYME. *Industrial Data*, 6 (2), 27-38.
- Salazar, Marcela & Diego Lazo (2012). Una aproximación a la informalidad micro-empresarial en los distritos de Cerro Colorado y Paucarpata. *Illustro*, 3, 103-110.
- Salgado, Jesús, Carlos Remeseiro & Mar Iglesias (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8 (2), 329-335.
- Salvatierra, Belén (2011). *Hacia una cultura de seguridad para el minero*. Lima: Noceda.
- Sánchez, Rohel (2007). La auditoría social como modelo y cultura en la prevención de la corrupción. *Illustro*, 1, 64-81.
- Santos, Marcos (2006). La horizontalidad de las relaciones humanas y la tolerancia. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 11 (34), 79-90.
- Schutz, David (1998). *Psicología industrial*. México: McGraw-Hill.
- Silva, María del Mar, José Luis Santos, Elena Rodríguez & César Hernando Rojo (2008). *Relaciones humanas en la empresa*. Madrid: Paraninfo.
- Smith, Henry Clay & John Wakeley (1977). *Psicología de la conducta industrial*. México: McGraw-Hill.
- Soto, Hernando de (2001). *El misterio del capital*. Lima: El Comercio.
- Sovero, Franklin (2007). *Guía de tutoría*. Lima: San Marcos.
- Toledo, Emerson (2009). Microfinanzas: diagnóstico del sector de la micro y pequeña empresa y su tecnología crediticia. *Contabilidad y Negocios*, 4 (8), 23-32.
- Weil, Pierre (1983). *Relaciones humanas en el trabajo y la familia*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Yañez, Patricio (2001). Impacto de las tecnologías de información en las PYME chilenas. Marco de análisis y evidencia empírica (PDF). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. <http://www.cepal.org/dd-peudit/noticias/paginas/7/8457/PYanez.pdf>. Fecha de consulta: 5 de marzo del 2012.

Fecha de recepción: 25 de junio de 2013

Fecha de aceptación: 16 de diciembre de 2013

Correspondencia: walterlizandro@hotmail.com

Determinantes del riesgo percibido y de la confianza inicial en el líder de un equipo de trabajo. Incidencia del entorno de trabajo y los rasgos del líder

Determinants of perceived risk and initial trust on a team leader. Impact of working environment and leader traits

Miguel Guinalú Blasco y Pau Jordán Blasco

Universidad de Zaragoza
Facultad de Economía y Empresa

Universidad de Zaragoza
Facultad de Economía y Empresa

Resumen

Aspectos como la creciente importancia del trabajo en equipo y la aparición de nuevos esquemas organizativos basados en las tecnologías de la información y de la comunicación ponen de manifiesto la necesidad de comprender los mecanismos que favorecen un liderazgo eficaz. En este sentido, el presente artículo analiza los determinantes del riesgo percibido y de la confianza hacia el líder de un equipo de trabajo. La investigación consta de dos experimentos. En el primero, se analiza la influencia del entorno de trabajo —virtual o tradicional— sobre las dos variables dependientes consideradas. El segundo experimento centra la atención en el entorno virtual, y analiza la importancia de incluir una imagen del líder en su perfil electrónico de cara a generar confianza. Asimismo, se analiza la incidencia de los rasgos percibidos en el líder (atractivo o experto) sobre la capacidad para generar confianza entre sus subordinados y su percepción de riesgo. Cabe precisar que estos análisis quedan contextualizados en la etapa inicial de desarrollo del equipo, escasamente estudiada en la literatura previa. Entre otros, los resultados constatan la mayor dificultad de generar confianza en entornos virtuales, así como la importancia de presentar información gráfica en el perfil y que es el líder con rasgos de experto el que mayor capacidad de generar confianza posee. Estos resultados tienen interesantes implicaciones para la gestión, que son discutidas junto con las principales líneas de investigación futuras y limitaciones.

Palabras clave: liderazgo, confianza, trabajo en equipo, equipo virtual, atractivo, experto.

Abstract

Aspects such as the growing importance of teamwork and the emergence of new organizational schemes based on information and communication technologies highlight the need for understanding the mechanisms that promote effective leadership. In this sense, this paper analyzes the determinants of perceived risk and trust on a team leader. The research consists of two experiments. The first analyzes the influence of working environment—virtual or traditional—on the two dependent variables considered. The second experiment focuses on the virtual environment and analyzes the importance of the inclusion of a photo on the electronic leader's profile in order to generate trust. Moreover, it analyzes the impact of perceived leader traits (attractive or expert) on the ability to build trust and the perception of risk. It should be noted that these analyzes are contextualized in the initial stage of team development, poorly studied in the literature. Among others, the results reveal the greater difficulty of building trust in virtual environments, as well as the relevance of including graphical information on the profile and that the leader with expert traits has the greatest potential to build trust. These results have interesting managerial implications, which are discussed along with the main future research lines and limitations.

Keywords: leadership, trust, teamwork, virtual team, attractive, expert.

1. Introducción

Como consecuencia de una competencia globalizada y especialmente intensa por la debilidad de algunos mercados domésticos, organizaciones de todo tipo están apostando por un modelo productivo basado en el conocimiento (Townsend, DeMarie & Hendrickson, 1998), adoptando estrategias innovadoras para asegurar su supervivencia. En general, las organizaciones tienden a dotarse de estructuras más flexibles, variables en costes y centradas en sus competencias clave (Cervantes, 2005). Todo ello está suponiendo el incremento de las tareas asociadas a la gestión del conocimiento y la redistribución de sus estructuras laborales (Mohrman, Cohen & Mohrman, 1995), que tienen la finalidad de diseñar equipos de trabajo más flexibles y versátiles (Lurey & Raisinghani, 2001).

En este contexto, la gran mayoría de las organizaciones utilizan algún tipo de equipo de trabajo (Kozlowski & Bell, 2003) para optimizar sus recursos humanos y hacer más eficientes sus procesos. De hecho, en los últimos años están surgiendo nuevas formas organizativas en las que los trabajadores se encuentran dispersos geográficamente y sus comunicaciones se llevan a cabo a través de medios electrónicos: son los denominados equipos de trabajo virtuales. Respecto a ello, Jarvenpaa y Leidner (1999) señalan que, en un equipo virtual, los trabajadores están geográficamente distribuidos, interactúan entre ellos de forma electrónica a través del uso de redes telemáticas, tienen funciones diversas y pueden trabajar en distintos husos horarios. Estos equipos aportan a las organizaciones una gran flexibilidad, a través del fomento de la creación de conocimiento, las habilidades y una mayor perspectiva en comparación con equipos de trabajo tradicionales (Greenberg, Greenberg & Antonucci, 2007).

Sin embargo, cabe señalar que las nuevas formas de trabajo también implican que la gestión de los equipos sea mucho más compleja, dado que no se pueden aplicar directamente los patrones de liderazgo tradicionales (Cascio, 2000). Por este motivo, ha aumentado de manera significativa el interés del estudio de la confianza dentro de las organizaciones (e.g. Palomo, 2010). Esta tendencia en el análisis de la confianza dentro del contexto organizacional queda reflejada en el interés por el estudio de la misma en el marco de las teorías de liderazgo. La confianza en el líder puede depender de diferentes factores, algunos tratados por la literatura previa (e.g. estilo de liderazgo, integridad del líder, justicia organizacional). No obstante, existen otros factores que no han sido analizados con suficiente profundidad, algunos de los cuales son objeto de estudio en esta investigación.

En primer lugar, el presente trabajo analiza la confianza inicial en el líder de un equipo de trabajo, definida como un tipo de confianza que se genera sin un historial de interacción previo entre las partes, que está basada en percepciones subjetivas (Meyerson, Weick & Kramer, 1996). Ello es especialmente relevante en equipos temporales, que son los que se crean para cumplir un objetivo determinado y poseen una duración concreta. En segundo lugar, debemos resaltar la influencia del entorno de trabajo en el que el equipo desarrolla su actividad. Así, es necesario valorar el papel del líder en ámbitos de trabajo diferentes al tradicional, esto es, en equipos virtuales.

En tercer lugar, es importante señalar que, con el surgimiento de los equipos de trabajo virtuales, resulta cada vez menos frecuente que las reuniones se realicen cara a cara, puesto que ello se sustituye por una comunicación a través de medios telemáticos (Cascio, 2000). En este entorno de comunicación virtual, es relevante conocer de qué manera la información que los subordinados

tienen de su líder —reflejada en su perfil electrónico— influye en la confianza que le otorgan. Por este motivo, el presente trabajo analiza si la inclusión o no de una fotografía del líder en su perfil influye en la confianza que los subordinados tienen hacia este.

En cuarto lugar, también, es necesario profundizar en las características que ha de poseer un líder confiable. En este sentido, cabe señalar que la literatura ha propuesto que ciertas características físicas de un individuo pueden afectar a las actitudes hacia él (Langlois & Kalakanis, 2002), así como que individuos más atractivos gozan de una mayor confiabilidad (Shinners, 2009). De hecho, dentro del área del liderazgo, la teoría de los rasgos del líder (*Trait Theory of Leadership*) (Yukl, 1989) reconoce la influencia del atractivo físico del líder sobre su eficacia. Desde otro ángulo, la influencia del grado de experiencia percibida en un líder ha sido considerada en varios estudios sobre liderazgo desde los primeros trabajos efectuados por French y Raven (1959), en los que se acuña el término de *poder experto*. Partiendo de estas teorías y centrandolo la atención en equipos virtuales, es importante valorar en qué medida puede afectar a la confianza en el líder el grado de atractivo o de experiencia percibidos por el resto de miembros del equipo.

En quinto y último lugar, debemos reseñar que la confianza hacia el líder podría depender del riesgo que los miembros del equipo perciben en las actividades o proyectos que van a ser llevados a cabo por dicho equipo. Confianza y riesgo son elementos relacionados (Jarvenpaa, Tractinsky & Vitale, 2000) y, si bien la literatura ha profundizado en el estudio de la relación entre confianza y riesgo, en un contexto de trabajo en equipo es un elemento que exige una mayor atención.

En definitiva, la contribución del presente trabajo a la literatura se materializa en los siguientes objetivos.

Por un lado, se busca analizar el proceso de generación de confianza hacia el líder en las etapas iniciales del desarrollo de un equipo de trabajo, para lo cual se tiene en cuenta que este proceso puede verse afectado por el tipo de entorno (virtual o tradicional), por la presencia de información gráfica del líder en su perfil, así como por el grado de atractivo o de experiencia del líder percibidos por el resto de miembros del equipo. Por otro lado, se analiza la influencia del riesgo percibido, respecto a lo cual se considera el tipo de entorno de trabajo y las características del líder.

Para alcanzar los objetivos previamente establecidos, el artículo se estructura de la siguiente forma. En primer lugar, se definen las variables objeto de estudio: confianza inicial y riesgo percibido. En el siguiente apartado, se detallan los dos experimentos llevados a cabo. En el primero de ellos, se analizan las diferencias en los niveles de confianza inicial y riesgo percibido dependiendo del entorno de trabajo en el que los individuos ejercen su actividad. En el segundo experimento, se analizan las diferencias en los niveles de confianza inicial y riesgo percibido dependiendo de los rasgos que el líder muestra en su perfil y de la presencia o no de información gráfica. En un último apartado, se presentan las conclusiones del estudio, así como las principales implicaciones para la gestión, limitaciones y futuras líneas de investigación.

2. Definición de las variables objeto de estudio

2.1. Confianza inicial

La confianza es uno de los pilares básicos de las relaciones entre las personas (Mayer & Davis, 1999). Así, la idea de confianza ha existido a lo largo de toda la historia del ser humano, especialmente desde el momento en el que este tuvo la necesidad de interactuar

con otros individuos de su misma especie para mejorar su bienestar y su poder frente al incierto entorno al que se enfrentaba (Guinalíu, 2005). Una de las definiciones más habituales en la literatura es la propuesta por Mayer, Davis y Shoorman (1995), según la cual la confianza es el deseo de una parte de ser vulnerable a las acciones de otra, de acuerdo con la esperanza de que esta última lleve a cabo una determinada acción relevante para la primera.

Tradicionalmente, se ha postulado que la confianza surge como consecuencia de un análisis coste-beneficio que los individuos efectúan con respecto a cada intercambio que realizan (Shapiro, Sheppard & Cheraskin, 1992). En este sentido, la confianza surgiría del historial de intercambios entre dos o más personas, de tal forma que si dichos intercambios han sido exitosos la confianza crecería con el paso del tiempo. Se ha asumido, por tanto, que las relaciones se inician con unos niveles de confianza reducidos, que podrían incrementarse gradualmente con el tiempo a medida que las partes interactúan entre sí. Sin embargo, existen estudios que paradójicamente han demostrado que pueden existir altos niveles de confianza en etapas tempranas de una relación (e.g. Kramer, 1994). Según McKnight, Cummings y Chervany (1998), la existencia de niveles de confianza inicial elevados se pueden explicar por la presencia de una serie de factores ocultos, entre los cuales destacan los procesos cognitivos; según estos, dicha confianza inicial se sustentaría en primeras impresiones o señales cognitivas (Brewer, 1981). En virtud de los argumentos precedentes, podríamos definir esta confianza inicial como una confianza rápida (*swift trust*), esto es un tipo de confianza que se genera sin un historial de interacción previo entre las partes y basada en mayor medida en percepciones subjetivas. Dentro del contexto de equipos virtuales,

donde la vida del equipo es limitada y generalmente asociada a la duración del proyecto, es fundamental que se desarrolle confianza en las primeras etapas de funcionamiento del equipo. Por tanto, esta confianza rápida o confianza inicial se convierte en una variable clave en este tipo de contextos, por lo cual se vuelve objeto de estudio en el presente trabajo.

2.2. Riesgo percibido

El riesgo ha sido definido como la percepción de la probabilidad de ganancias o pérdidas en un intercambio (Mayer, Davis & Shoorman, 1995). Cuando se percibe riesgo, la confianza surge como mecanismo capaz de mitigar la incertidumbre y facilitar los intercambios (Corritore, Kracher & Wiedenbeck, 2003; Jarvenpaa, Tractinsky & Vitale, 2000). Respecto a ello, Cunningham (1967) señala la presencia de dos componentes fundamentales en el riesgo percibido:

- Incertidumbre: se trata del sentimiento subjetivo del individuo acerca de la posibilidad de que las consecuencias de una determinada elección puedan no ser favorables.
- Consecuencias: conjunto de recursos invertidos que pueden ser perdidos si el resultado final no es satisfactorio.

Los miembros de un equipo de trabajo, por el mero hecho de pertenecer al mismo, son vulnerables a las acciones del resto de miembros de su equipo. Asimismo, existe incertidumbre acerca de los futuros resultados del equipo de trabajo. Todo ello implica la percepción de distintos niveles de riesgo en cada uno de los miembros del equipo. Además, si el trabajo se realiza dentro de un equipo virtual la percepción del grado de riesgo podría verse alterada.

3. Experimento I

En este primer experimento se analizan las diferencias en los niveles de confianza inicial hacia el líder y en el riesgo que los individuos perciben en el proyecto. Ello se ajusta al entorno de trabajo en el que los empleados ejercen la actividad, esto es en un entorno de trabajo cara a cara o en un entorno de trabajo virtual.

3.1. Formulación de hipótesis

El entorno en el que los individuos ejercen su trabajo podría afectar a la generación y desarrollo de la confianza. Centrándonos en el entorno de trabajo virtual, la gestión y control de equipos puede ser compleja, en especial en lo concerniente a la generación y desarrollo de la confianza (Greenberg, Greenberg & Antonucci, 2007). La ausencia de una interacción física y la falta de las sinergias propias del trabajo cara a cara hacen que los resultados de un equipo virtual puedan ser más difíciles de controlar que los de un equipo tradicional (Cascio, 2000). Además, la comunicación electrónica no tiene la misma riqueza que la comunicación cara a cara (Daft, Lengel & Trevino, 1987), lo cual afecta a la generación de confianza, dado que resulta mucho más difícil que los individuos formen y reciban señales que les permitan establecer lazos con sus compañeros. Por tanto, en los equipos de trabajo virtuales generar confianza debería de ser más complejo que en los equipos tradicionales. Teniendo en cuenta las argumentaciones precedentes es posible proponer la siguiente hipótesis de trabajo: *H1a: La confianza inicial hacia el líder será mayor en equipos tradicionales en comparación con equipos virtuales.*

Es razonable pensar que el resultado del trabajo que se desarrolla dentro un equipo virtual (e.g. desarrollar un nuevo producto, diseñar una campaña publicitaria) está sujeto a un grado de incertidumbre más elevado

que si el trabajo se realizara en un equipo tradicional. Ello se debe a que son equipos que se crean y se liquidan para realizar una labor específica, en el que los integrantes tienen una elevada rotación y raramente mantienen un contacto físico (Cascio, 2000). Desde otra arista, resalta el que los proyectos que se asignan a este tipo de equipos suelen ser proyectos intensivos en conocimiento y en los que los resultados suelen desviarse de los previstos inicialmente. Además, debemos tener en cuenta el riesgo que para muchos individuos puede suponer el hecho de trabajar con nuevas tecnologías, un riesgo que podría transferirse a las actividades desarrolladas en el seno del equipo. Teniendo en cuenta las consideraciones previas, el riesgo que perciben los trabajadores en un equipo virtual podría ser más elevado que el que percibirían los trabajadores en un equipo tradicional en la realización del mismo proyecto o actividades. Por todo ello, es posible proponer la siguiente hipótesis de trabajo: *H1b: El riesgo percibido en el proyecto será mayor en equipos virtuales en comparación con equipos tradicionales.*

3.2. Metodología

Para analizar las hipótesis planteadas, se recogieron datos de 221 estudiantes de posgrado con experiencia laboral y en trabajo en equipo. Cabe señalar que la utilización de este tipo de muestras es muy habitual en la literatura especializada en el estudio de equipos de trabajo (e.g. D'Souza & Colarelli, 2010; Jarvenpaa, Shaw & Staples, 2004). Tras eliminar las respuestas repetidas y tratar los casos atípicos y cuestionarios incompletos, se obtuvo un total de 221 cuestionarios válidos, como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 1. Ficha técnica del Experimento I

Tamaño de la muestra	221 individuos
Tamaño de la muestra por grupo experimental	102 en escenario de equipo virtual 119 en escenario de equipo tradicional
Edad media	24 años
Método de recogida de información	Diseño experimental con cuestionario personal y anónimo
Fecha de trabajo de campo	Marzo de 2012
Lugar de realización	Zaragoza (España)

Elaboración propia.

Se llevó a cabo un diseño experimental en el que se mostraba a los encuestados un hipotético escenario de trabajo, en el que se explicaban las condiciones y características del trabajo que debían desarrollar en equipo. Se recalca que el trabajo iba a exigir un alto grado de colaboración entre los miembros del equipo. Asimismo, se especificaba que existiría una persona que iba a ejercer de líder aunque no se facilitaba ningún dato sobre el mismo. El tipo de trabajo a desarrollar consistía en un trabajo de fin de máster, el cual iba a tener una alta repercusión en la calificación final.

La muestra fue dividida en dos grupos experimentales. En cada caso, varió el tipo de entorno de trabajo (tradicional o virtual) en el que se iba a llevar a cabo el trabajo hipotético. Después de leer detenidamente el escenario de trabajo, los participantes rellenaron un cuestionario personal de manera anónima.

Las variables confianza inicial en el líder y riesgo percibido en el proyecto se midieron a través de escalas Likert de 7 puntos (ver Anexo I). El proceso de validación de las escalas propuestas se realizó de acuerdo con los procedimientos que se detallan a continuación:

- *Validez de contenido.* El desarrollo de la escala de medida de las variables *confianza inicial* y *riesgo percibido en el proyecto* se basó en una amplia revisión de la literatura previamente realizada (ver tabla 2). Gracias a esta profunda revisión de la literatura, fue posible realizar una primera propuesta de escalas. No obstante, las escalas debieron ser adaptadas al contexto de los equipos de trabajo.

Tabla 2. Validez de contenido

Variable	Adaptado de
<i>Confianza inicial</i>	Mayer, Davis y Schoorman (1995); McKnight, Cummings y Chervany (1998)
<i>Riesgo percibido en el proyecto</i>	Cox y Rich (1964); Atkinson (1964); Taylor (1974)

Elaboración propia.

- *Análisis exploratorios de fiabilidad y dimensionalidad.* El proceso de validación incluyó un análisis exploratorio de la fiabilidad y de la dimensionalidad de los instrumentos de medida. En primer lugar, el coeficiente Alpha de Cronbach fue utilizado para valorar la fiabilidad de las escalas considerando un valor mínimo de 0,7 (Nunnally, 1978). Las variables consideradas superaron con comodidad este umbral mínimo. Asimismo, se comprobó que la correlación ítem-total, que mide la correlación de cada ítem con la suma del resto de ítems de la escala, era superior al mínimo de 0,3 (de Vaus, 2002). En este último análisis, uno de los ítems de la escala de *riesgo percibido en el proyecto* no superó este mínimo de 0,3 y fue eliminado. A partir de ello, la escala pasó de tres a dos ítems. En segundo lugar, se procedió a valorar el grado de unidimensionalidad de las escalas consideradas mediante un análisis factorial. La

extracción de factores se basó en la existencia de autovalores superiores a la unidad. A la vez, se exigía a cada ítem cargas superiores a 0,5 y que la varianza explicada por cada factor extraído fuera significativa. De esta forma, solo se extrajo un factor de cada una de las escalas propuestas: confianza y riesgo percibido. Las escalas finalmente consideradas figuran en el Anexo I.

3.3. Resultados

Para analizar las hipótesis planteadas se llevó a cabo un análisis Anova, con la finalidad de analizar las diferencias en las variables dependientes (confianza inicial y riesgo percibido) en los dos entornos de trabajo analizados (equipo virtual *versus* equipo tradicional). Asimismo, para cada test Anova se calculó el tamaño del efecto a través del estadístico omega cuadrado (ω^2). Este estadístico es un estimador del grado de intensidad de la asociación entre la variable objeto de tratamiento y la variable dependiente analizada en el Anova (Gliner, Leech & Morgan, 2002), se usa para determinar en qué medida los resultados estadísticos reflejan verdaderamente lo que sucede en la población (Kelley & Kristopher, 2012). El tamaño del efecto se considera «bajo» cuando el ω^2 es menor de 0,01; «mediano», cuando es menor de 0,06; y «alto», cuando es mayor a 0,15 (Cohen, 1988).

Los resultados muestran que la hipótesis H1a —que sugería que la confianza inicial en el líder sería mayor en equipos tradicionales— es aceptada (ver tabla 3). Las medias indican que la confianza es mayor en equipos tradicionales; cabe anotar que esta diferencia de medias es significativa. La hipótesis H1b —que planteaba que el riesgo percibido en el proyecto sería mayor en el entorno de trabajo virtual— es rechazada. En concreto, la media de riesgo percibido en el trabajo virtual es de 3,54; mientras que en el caso del entorno

tradicional es de 3,50. Sin embargo, la diferencia de medias no es significativa (ver tabla 3). En lo referido al tamaño del efecto, la primera hipótesis tiene un tamaño del efecto mediano, al estar el estadístico ω^2 en la horquilla entre 0,01 y 0,06 (Cohen, 1988). Para la segunda hipótesis, al ser la F no significativa, no se ha calculado el tamaño del efecto (Gliner, Leech & Morgan, 2002).

Tabla 3. Influencia del tipo de entorno en la confianza inicial hacia el líder y riesgo percibido

Confianza	Media	Desv.	F	p	ω^2
E. virtual	4,01	1,38			
E. tradicional	4,44	2,09			
Anova			3,31	0,07	0,010

Riesgo	Media	Desv.	F	p	ω^2
E. virtual	3,54	1,44			
E. tradicional	3,50	1,31			
Anova			0,04	0,84	---

Elaboración propia.

3.4. Discusión

Los resultados obtenidos en este primer experimento muestran que los niveles de confianza inicial hacia el líder son más altos cuando el entorno de trabajo es tradicional. Este resultado está en consonancia con literatura previa, que sugiere que generar confianza en entornos digitales es más complicado que en entornos cara a cara (e.g. Straus, 1996). Por otro lado, los niveles de riesgo percibido en el proyecto no difieren significativamente en ambos entornos analizados, resultado que en cierta medida puede ser explicado por la creciente utilización de internet por parte de la población. En este aspecto, profundizaremos más adelante.

En vista de estos resultados y atendiendo a la creciente importancia que los equipos de trabajo virtuales están teniendo en las organizaciones (Kelley & Sankey, 2008), es necesario seguir investigando los determinantes de la confianza inicial hacia el líder en entornos virtuales. Por ello, se plantea un segundo experimento, tal y como se expone a continuación.

4. Experimento II

En este segundo experimento, se pretende valorar de qué manera ciertos factores pueden influir en los niveles de confianza inicial hacia el líder y en el riesgo percibido en el proyecto. Dentro de este esquema, se considera exclusivamente un entorno de trabajo virtual. En concreto, en este segundo estudio se analizan dos aspectos básicos. En primer lugar, se examina si la inclusión de una fotografía de perfil del líder influye en los niveles de confianza y riesgo. En segundo lugar, se evalúa si los rasgos que el líder muestra en su fotografía (atractivo o experto) influyen en las variables analizadas. Asimismo, se estudian efectos interacción entre las variables.

4.1. Formulación de hipótesis

4.1.1. Efectos principales. Incidencia de la existencia de una imagen en el perfil del líder en la confianza inicial y en el riesgo percibido en el proyecto

La importancia de una imagen se encuentra refrendada desde el punto de vista empírico. Los estudios de Küpfer (1991) demuestran, por un lado, el poder que tiene una fotografía para captar la atención, y por otro, la superioridad de la imagen en cuanto a rapidez

de comprensión y memorización por parte del lector. En términos de contenido informativo, una fotografía aporta un conjunto de datos codificados y plasmados de manera autónoma; así, se conforma una estructura independiente, aunque complementaria, de la textual (Barthes, 1986). En esta misma línea, las fotografías pueden ejercer por sí mismas sobre el público efectos cognitivos y afectivos específicos (Coleman, 2006).

Si se toma en cuenta que la interacción entre los miembros de un equipo virtual se produce exclusivamente a través de medios electrónicos (Cascio, 2000), resalta que la fotografía de perfil¹ del líder aportará a los subordinados un contenido informativo de gran relevancia en la formación de confianza. Ello es mayor en las fases iniciales de la vida del equipo, en las que no existe un historial relacional previo entre líder y subordinados. Asimismo, la presencia de una imagen en el perfil contribuiría a dar mayor seguridad a los subordinados; de este modo, es posible reducir el nivel de riesgo percibido en las actividades y proyectos que van a ser llevados a cabo. A partir de estos argumentos, se proponen las siguientes hipótesis de trabajo:

- H2a: La confianza inicial en el líder virtual será mayor cuando exhiba una imagen en su perfil.
- H2b: El riesgo percibido en el proyecto será menor cuando el líder virtual exhiba una imagen en su perfil.

¹ En el ámbito de las herramientas informáticas utilizadas por los equipos virtuales, un perfil es una colección de los datos personales asociados a un determinado individuo; esto es una representación digital de la identidad de una persona donde se almacena la descripción de las características de la misma (Lampe, Ellison & Steinfield, 2007), como nombre y apellidos, edad, datos de contacto, competencias, etc.

4.1.2. Efectos principales. Incidencia de grado de atractivo o experto del líder en la confianza inicial y en el riesgo percibido en el proyecto

Si profundizamos en el análisis del tipo de imagen existente en el perfil del líder, observamos que la literatura señala que un mismo mensaje puede tener diferentes resultados en función de los atributos del emisor (e.g. Crano, 1970; Brock, 1967). Pueden diferenciarse tres atributos en el emisor que afectan en mayor medida a los resultados de una comunicación: credibilidad, atractivo y poder (Burgaon, 1976). Las dimensiones de la credibilidad que han sido identificadas incluyen la experiencia, objetividad, confiabilidad y competencia (Burgaon, 1976). Sin embargo, es la experiencia la que aparece como el factor dominante (Lemert, 1963). Por su parte, el grado de atractivo ha sido analizado al menos desde tres puntos de vista diferentes: familiaridad, similitud y simpatía (Swartz, 1984). El tercer factor que según Burgaon (1976) afecta al resultado de una comunicación, el poder, no ha sido incluido en la presente investigación como un factor adicional. Ello responde a que, según Gardner (1991) y Daft (2006), tanto el atractivo de un individuo como su experiencia pueden ser de hecho una fuente de poder del líder. En este sentido, el atractivo de un individuo —definido como la belleza de una persona por encima de la media— puede ser una fuente de poder en las relaciones que mantiene con otras personas, por ejemplo, en posiciones de liderazgo. Otra fuente de poder del líder se deriva del conocimiento o habilidades especiales del líder, lo que se conoce como *poder experto* (Daft, 2006). Esto último alude a la autoridad que se deriva del conocimiento o habilidad especial de un líder en un área determinada. Dicho de otro modo, un líder atractivo puede basar su fuente de poder en su belleza física; y un líder experto, en sus capacidades y habilidades.

La percepción del grado de experiencia o atractivo de un individuo ha sido utilizada en diferentes áreas de las ciencias sociales con la finalidad de analizar en qué medida estas percepciones afectan a la conducta de los individuos. En concreto, se ha estudiado el grado de atractivo o experto de una persona para valorar la eficiencia del líder del equipo (e.g. DeGroot, Aime, Johnson & Kluemper, 2011), la influencia de los agentes de ventas en la intención de compra (e.g. Ohanian, 1990), o la influencia del uso de avatares dentro de una tienda *online* (e.g. Holzwarth, Janiszewski & Neumann, 2006). Frente a ello, lo que se observa es que, en definitiva, la imagen de experto o atractivo puede afectar a la confianza inicial otorgada al líder. Concretamente, los individuos que poseen mayor grado de experiencia tienen más capacidades y habilidades para desarrollar con diligencia las funciones que se le encomiendan dentro de su equipo de trabajo (Hovland, Irving & Harold, 1953).

Dado que en un equipo de trabajo los individuos ponen en juego su estabilidad laboral, reputación, salario, etc., resulta lógico pensar que la confianza que se le otorga a un líder será más elevada cuando este inspire una imagen de experto. Asimismo, dado que es el individuo experto el que se considera más capacitado para llevar a cabo el liderazgo del equipo (Hovland, Irving & Harold, 1953), es lógico pensar que en equipos encabezados por un líder atractivo la posible percepción de riesgo en el proyecto sea superior. A partir de estos razonamientos, es posible proponer las siguientes hipótesis de trabajo:

- H3a: La confianza inicial en un líder virtual experto será mayor que la confianza en un líder virtual atractivo.
- H3b: El riesgo percibido en el proyecto será mayor en un líder virtual atractivo en comparación con un líder virtual experto.

4.1.3. Efectos interacción. Interacción entre confianza inicial, riesgo y grado de atractivo y experto de un líder virtual

El trabajo en equipo requiere cierto grado de interdependencia entre los individuos (Mayer, Davis & Shoorman, 1995), en la medida que estos ceden parte de su autonomía y aceptan mayor vulnerabilidad condicionada al comportamiento de otros individuos. Cuando una parte se encuentra en una situación vulnerable a los comportamientos de la otra y dichos comportamientos, así como los posibles resultados, son inciertos, se hace necesario que existan garantías de que estos riesgos están relativamente controlados. Este control es en gran parte ofrecido por la confianza (Garbarino & Johnson, 1999).

En un primer momento, se podría esperar que individuos que perciban una situación de riesgo más elevada tiendan a mostrar un mayor nivel de confianza hacia un líder eficaz. Sin embargo, en los estadios iniciales de la vida del equipo —en los que centra la atención el presente trabajo (confianza inicial)—, un riesgo percibido elevado puede implicar un menor grado de confianza hacia el líder, debido a la falta de información y desconocimiento de las capacidades reales de dicho líder.

En lo que respecta al grado de atractivo o experiencia de un líder, los individuos que poseen un mayor grado de experiencia son percibidos como líderes con una capacidad superior para desarrollar con éxito sus funciones dentro de un equipo de trabajo. Desde el otro ángulo, los individuos atractivos se consideran personas extrovertidas, sociales e independientes (DeShields, Kara & Kaynak, 1996) y con unas habilidades inferiores en comparación con el líder experto.

Sobre la base de los argumentos anteriores, es de esperar que el mayor nivel de confianza inicial hacia el líder se produzca en la combinación de un líder experto y un nivel de riesgo percibido bajo. Mientras, el menor

nivel de confianza se observará con un líder atractivo y un riesgo percibido elevado. Se proponen, por tanto, las siguientes hipótesis de trabajo:

- H4a: El mayor nivel de confianza inicial corresponderá a un líder experto y con unos niveles de riesgo percibido bajos.
- H4b: El menor nivel de confianza inicial corresponderá a un líder atractivo y con unos niveles de riesgo percibido altos.

4.2. Metodología

Para analizar las hipótesis de este segundo experimento, se utilizó una muestra compuesta por 151 estudiantes de posgrado con experiencia laboral, en trabajo en equipo y en el uso de herramientas telemáticas para el desempeño de su actividad profesional. La ficha técnica del estudio se detalla en la tabla 4.

Tabla 4. Ficha técnica del Experimento II

Tamaño de la muestra	151 individuos
Tamaño de la muestra por grupo experimental	48 en escenario con fotografía de líder atractivo 53 en escenario con fotografía líder experto 50 en escenario sin fotografía del líder
Edad media	23,6 años
Método de recogida de información	Diseño experimental con cuestionario personal y anónimo
Fecha de trabajo de campo	Abril de 2012
Lugar de realización	Zaragoza (España)

Elaboración propia.

En el diseño experimental, se mostraba a los participantes un escenario de trabajo similar al del primer estudio. A diferencia del primer experimento, se mostraba el perfil de la persona que iba a ser su líder y el

contexto de trabajo que se planteaba era totalmente virtual. Todos los perfiles incluían el nombre, edad y correo electrónico del potencial líder. Respecto a los grupos experimentales, se dividió la muestra en tres grupos: escenario con fotografía de líder atractivo, escenario con fotografía de líder experto y escenario sin fotografía del líder. El nombre que se incluyó en el perfil fue un nombre común, que evitara sesgos en la respuesta. Una vez que los individuos habían leído detenidamente el escenario propuesto, respondieron a un cuestionario personal de manera anónima.

Previo a la realización del experimento, se llevó a cabo un pretest con un total de cuarenta personas. El objetivo era valorar una serie de fotografías de individuos con la finalidad de determinar en cuáles de ellas era percibido un mayor grado de atractivo y de experiencia. Cuatro fotografías fueron seleccionadas: las dos percibidas como de individuos más atractivos, uno hombre y otro mujer; y las dos percibidas como de individuos más expertos, también hombre y mujer (ver figura 1). Estas son las fotografías que fueron incluidas en los escenarios.

Los encuestados fueron distribuidos de manera que no podían observar el perfil del compañero de forma que sus respuestas no pudieran verse condicionadas.



Los perfiles fueron distribuidos de manera totalmente aleatoria con el objetivo de que no se produjeran sesgos como consecuencia del género del encuestado o del género del hipotético líder que se presentaba en el perfil.

4.3. Resultados

Los resultados del segundo experimento se muestran a continuación. Para recordar, la hipótesis H2a planteaba que la confianza sería mayor cuando el líder exhibiera su fotografía en el perfil. Como se observa en la tabla 5, esta hipótesis es aceptada. El tamaño del efecto es mediano, al estar el estadístico ω^2 entre los valores 0,06 y 0,15 (Cohen, 1988). En el caso de la hipótesis H2b —que postulaba que el riesgo percibido sería menor cuando el líder virtual exhibiera su fotografía en el perfil—, vemos un rechazo (ver tabla 5), por lo que no es posible calcular el tamaño del efecto.

A continuación, se analiza el efecto de los rasgos del líder. La tabla 6 muestra los datos relativos a la presencia de fotografía de líder atractivo, líder experto y líder sin fotografía. La hipótesis H3a que planteaba que la confianza inicial en el líder virtual experto sería mayor que la confianza inicial en un líder virtual atractivo es aceptada (ver tabla 6), siendo el grado de intensidad

Figura 1. Imágenes incluidas en los perfiles

Individuos atractivos		Individuos expertos	
			

Elaboración propia.

de la relación mediano, al estar el estadístico ω^2 por debajo de 0,06 (Cohen, 1988). Por otro lado, la hipótesis H3b, que postulaba que el riesgo percibido en el proyecto sería mayor cuando el líder virtual muestre rasgos atractivos es rechazada (ver tabla 6) por lo que no se ha calculado el tamaño del efecto.

Tabla 5. Hipótesis relativas a la confianza inicial hacia el líder

Confianza	Media	Desv.	F	p	ω^2
Con fotografía	4,64	1,42			
Sin fotografía	4,07	2,29			
Anova			3,40	0,07	0,064

Riesgo	Media	Desv.	F	p	ω^2
E. virtual	3,36	1,48			
E. tradicional	3,54	1,42			
Anova			0,61	0,44	----

Elaboración propia.

Tabla 6. Hipótesis relativas a la confianza inicial hacia el líder virtual y riesgo percibido

Confianza	Media	Desv.	F	p	ω^2
Atractivo	3,81	1,02			
Experto	4,52	1,49			
Sin fotografía	3,69	1,45			
Anova			4,60	0,01	0,056

Riesgo	Media	Desv.	F	p	ω^2
Atractivo	3,80	1,20			
Experto	3,29	1,66			
Sin fotografía	3,53	1,41			
Anova			1,25	0,29	----

Elaboración propia.

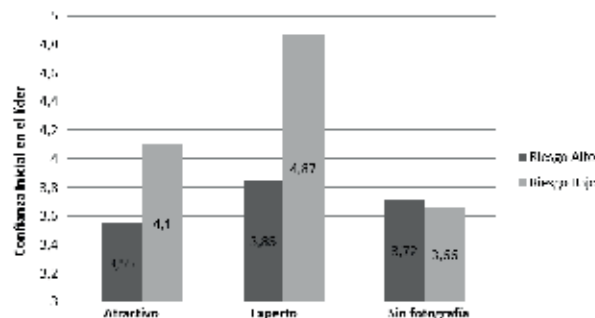
Las hipótesis H4a y H4b planteaban un efecto interacción. En concreto, la hipótesis H4a, que planteaba que el mayor nivel de confianza inicial en el líder virtual corresponderá a un líder experto en un entorno de riesgo percibido bajo, es aceptada (ver tabla 7). De forma análoga, la hipótesis H4b, que enunciaba que el menor nivel de confianza inicial en el líder virtual corresponderá a un líder atractivo en un entorno de riesgo alto, es también aceptada (ver tabla 7). La figura 2 ilustra de manera gráfica la interacción descrita. El tamaño del efecto para la interacción planteada es bajo al estar el estadístico ω^2 por debajo de 0,01 (Cohen, 1988).

Tabla 7. Efecto interacción entre confianza, riesgo y rasgos del líder

Confianza inicial		Media	Desv.	F	p	ω^2
Riesgo	Rasgos					
Bajo	Atractivo	4,10	1,00	2,75	0,07	0,009
Bajo	Experto	4,87	1,36			
Bajo	Sin fotografía	3,66	1,44			
Alto	Atractivo	3,55	0,99			
Alto	Experto	3,85	1,55			
Alto	Sin fotografía	3,72	1,50			

Elaboración propia.

Figura 2. Efecto interacción entre confianza, riesgo y rasgos del líder



Elaboración propia.

4.4. Discusión

Los resultados que se obtienen en el segundo experimento avanzan en el estudio de la confianza hacia el líder en equipos de trabajo virtuales. En primer lugar, se contrasta que la inclusión de una imagen del líder en su perfil incrementa la confianza inicial hacia sus subordinados, aunque no incide en el riesgo que se percibe en el proyecto. En segundo lugar, es el líder experto el que mayor nivel de confianza inicial genera; dentro de este marco, es indiferente la inclusión de una foto con rasgos atractivos o la no inclusión de fotografía. Por último, al analizar el efecto interacción entre riesgo y confianza, se comprueba que es el líder experto en un entorno de riesgo percibido bajo el que mayor nivel de confianza inicial obtiene.

Estos resultados son especialmente relevantes para administradores de equipos virtuales que buscan incrementar los resultados y la cohesión dentro de un equipo virtual a través del fomento de la confianza hacia la figura del líder del equipo.

5. Conclusiones

En los últimos años, estamos asistiendo a la emergencia de nuevas formas de competir que desafían la visión tradicional de la estrategia empresarial: novedosos modelos de negocio que explotan las oportunidades que brindan los cambios estructurales (Casadesus, 2004). Dentro de estos nuevos modelos de negocio, los equipos de trabajo virtuales están tomando cada vez mayor protagonismo en las organizaciones.

El líder del equipo es el responsable de que los objetivos se cumplan y de establecer los mecanismos necesarios para ello. Sin embargo, los líderes de los equipos virtuales tienen una serie de retos adicionales, sobre todo en lo concerniente a cómo generar confianza e influir sobre los miembros del equipo de forma exitosa

(Purvanova & Bono, 2009). La literatura señala que en la operacionalización y gestión de un equipo virtual la confianza juega un papel clave (Lipnack & Stamps, 1997). Sin embargo, apenas se han estudiado algunas de las características más relevantes que debe tener un líder confiable, especialmente en las etapas iniciales de vida del equipo.

Un primer aspecto que destaca sobre los resultados obtenidos se refiere a la constatación de que los niveles más elevados de confianza inicial en el líder se obtienen en un entorno de trabajo tradicional. En este sentido y dada la creciente importancia de los equipos virtuales en las organizaciones, es necesario seguir investigando acerca de las características que debe poseer un líder confiable dentro de un entorno virtual. En contraposición, no se constatan diferencias en los niveles de riesgo percibido en el trabajo en los dos entornos analizados. Este resultado se puede achacar a que la popularización de internet, gracias a la mejora de las infraestructuras y a la propia culturización informática de los individuos, podría ocasionar que el riesgo percibido en un entorno virtual no sea tan elevado como lo que se podría pensar en un primer momento. De hecho, algunos autores en contextualizaciones diferentes han detectado la inexistencia de diferencias de riesgo entre un entorno virtual y tradicional (e.g. Reed y Knight, 2010).

En lo que se refiere al contenido visual que el líder virtual debe mostrar a sus subordinados a través de su perfil electrónico, los resultados confirman que la inclusión de la fotografía del líder en su perfil aumenta la confianza que sus subordinados le otorgan. Por ello, es preciso analizar qué tipo de fotografía hace al líder virtual más confiable. Los resultados evidencian que un líder que muestra una imagen de experto en su perfil tiene una capacidad de generar confianza más elevada que un líder que muestre una imagen

atractiva. De hecho, la inexistencia de información gráfica acerca del líder tiene la misma incidencia en la generación de confianza que en el caso de que el líder muestre una imagen atractiva. Otro punto a anotar es que son los líderes atractivos los que generan un mayor riesgo percibido en el trabajo y los líderes expertos los que menos, aunque estos resultados no son significativos a nivel estadístico. Esta falta de significatividad podría explicarse por la presencia de factores no recogidos en la medición del riesgo percibido en el proyecto.

Por último, al analizar la confianza inicial en el líder virtual y como resultado de la interacción entre el nivel de riesgo percibido y los rasgos del líder, los resultados muestran que el menor nivel de confianza se produce con un riesgo percibido alto y un líder atractivo. Del mismo modo, los mayores niveles de confianza los obtiene un líder experto en un entorno de riesgo percibido bajo. Estos resultados son razonables en la medida en que el líder atractivo es percibido como una persona menos capaz a la hora de gestionar un equipo, y que en un entorno de riesgo elevado es más difícil que se genere confianza inicial. Además, cabe destacar que es en un entorno de riesgo percibido elevado donde las diferencias de confianza entre líderes atractivos y expertos son mucho menores.

5.1. Implicaciones para la gestión

La gestión de equipos se ha convertido en un elemento determinante, en especial para aquellas organizaciones que gestionan altos niveles de conocimiento. En este sentido, los resultados del presente trabajo pretenden ayudar a las organizaciones a gestionar de manera más eficiente sus equipos, con el objetivo de fomentar la confianza, gestionar el riesgo y contribuir de esta forma a mejorar los resultados.

Uno de los resultados más determinantes radica en que es más difícil generar confianza inicial hacia un líder cuando trabajamos en un entorno virtual. En este sentido, los líderes de equipos virtuales deben realizar un esfuerzo añadido para fomentar la confianza hacia sus subordinados. Para ello, se debe establecer canales de comunicación más eficientes y facilitar la interacción con los mismos.

Asimismo, se debe anotar que es especialmente importante cuidar las señales visuales que el líder muestra al resto de integrantes del equipo. En el caso de equipos virtuales, en los que la mayor parte de las comunicaciones están mediadas tecnológicamente, en las etapas iniciales estas señales corresponden especialmente a las imágenes que se incluyen en los perfiles de los trabajadores. El líder debería en la medida de lo posible incluir una imagen en la que comunique un alto grado de experiencia de cara a fomentar un mayor grado de confianza entre sus subordinados.

5.2. Limitaciones y futuras líneas de investigación

Si bien en la literatura se han constatado diferencias en la operacionalización de equipos virtuales con respecto a los equipos tradicionales, los resultados del presente estudio refuerzan la idea de que es necesario avanzar en el estudio de la confianza en el líder en entornos *online*.

En primer lugar, futuros estudios deberían abordar el ciclo de vida completo de los equipos de trabajo. Los resultados de la presente investigación podrían verse modificados si se consideraran fases más avanzadas en la vida del equipo. Por ejemplo, el grado de atractivo o experiencia del líder podría tener una incidencia diferente en la confianza en función de la etapa de ciclo de vida del equipo que estemos considerando.

En segundo lugar, sería también interesante profundizar en variables que puedan influir en la confianza inicial hacia el líder de un equipo virtual, sobre todo en lo que se refiere a la relación entre líder y subordinado. En este sentido, sería interesante analizar la similitud de valores entre el líder y el subordinado. Asimismo, sería interesante analizar la influencia de otras características del líder de un equipo y su influencia en los resultados del mismo, como por ejemplo valorar las emociones que genera el líder entre los integrantes del equipo y analizar cómo estas influyen tanto en la confianza como en el grado de elegibilidad del líder.

Por tercer lugar, una posible futura línea de investigación replicaría el estudio con una muestra de equipos

de trabajo reales, de distintos sectores y nacionalidades diversas. A pesar de que la muestra utilizada en este estudio la integran personas con experiencia en equipos de trabajo, y la literatura recomienda el uso de estudiantes para estudios relacionados con el uso de nuevas tecnologías (Gallagher *et al.*, 2001), sería interesante contrastar el estudio con datos procedentes del mundo empresarial.

Por último, como se ha podido constatar en el análisis estadístico, el resultado de los test para determinar el tamaño ha sido bajo en alguno de los casos. Este hecho puede deberse a que se trata de un estudio con un alto grado de experimentalidad. Ello no invalida los resultados obtenidos, aunque sí sugiere que futuras investigaciones utilicen un tamaño muestral más elevado.

Anexo I. Escalas de medición de las variables dependientes

CONFIANZA INICIAL HACIA EL LÍDER
Confío en este líder.
Este líder me inspira confianza.
Este líder puede ser digno de mi confianza.
RIESGO PERCIBIDO EN EL PROYECTO
No estoy seguro de que pueda obtener resultados satisfactorios en este trabajo.
Hay una alta probabilidad de que en este trabajo se produzcan resultados no favorables para mí.
<i>Obtener una buena calificación es importante para mí.*</i>

Elaboración propia.

* El ítem en cursiva ha sido eliminado de la escala.

Referencias bibliográficas

- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation*. Princeton: Van Nostrand.
- Barthes, R. (1986). *Lo obvio y lo obtuso*. Barcelona-Buenos Aires: Paidós.
- Brewer, M.B. (1981). *Ethnocentrism and its role in interpersonal trust*. San Francisco: Jossey-Bass
- Brock, Timothy C. (1967). Communication Discrepancy and Intent to Persuade as Determinants of Counterargument Production. *Journal of Experimental Social Psychology*, 3, 296-309.
- Burgaon, J. (1976). The Ideal Source: A Reexamination of Source Credibility Measurement. *Central States Speech Journal*, 27, 200-206.
- Casadesus, R. (2004). Dinámica competitiva y modelos de negocio. *Universia Business Review*, 4 (4), 8-17.
- Cascio, W. F. (2000). Managing a virtual workplace. *Academy of Management Executive*, 14(3), 81-90.
- Cervantes, M. (2005). Las ventajas de la empresa flexible. *Universia Business Review*, 5(1), 112-120.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2ª ed. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Coleman, R. (2006). The Effects of Visuals on Ethical Reasoning: What's a Photograph Worth to Journalists Making Moral Decisions? *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 83, 835-850.
- Corritore, C. L., B. Kracher & S. Wiedenbeck (2003). Online trust: Concepts, evolving themes, a model. *International Journal of Human-Computer Studies*, 58, 737-758.
- Cox, D. F. & S. V. Rich (1964). Perceived risk and consumer decision-making. The case of telephone shopping. *Journal of Marketing Research*, 1, 32-39.
- Crano, William D. (1970). Effects of sex, response order, and expertise in conformity: a dispositional approach. *Sociometry*, 33, 239-52.
- Cunningham, S.M. (1967). The major dimensions of perceived risk. En D.F. Cox (ed.), *Risk Taking and Information Handling in Consumer Behavior* (pp. 82-108). Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University Press.
- D'Souza, G. C. & S. M. Colarelli (2010). Team member selection decisions for virtual versus face-to-face teams. *Computers in Human Behavior*, 26(4), 630-635.
- Daft, R.L. (2006). *La experiencia del liderazgo*. Madrid: Thomson.
- Daft, R. L., R. H. Lengel & L. K. Trevino (1987). Message equivocality, media selection and manager performance: Implications for information systems. *MIS Quarterly*, 11(3), 355-368.
- De Vaus, D. (2002). *Surveys in Social Research*. 5ª ed. Londres: Routledge.
- DeGroot, T., F. Aime, S. Johnson & D. Klumper (2011). Does talking the talk help walking the walk? An examination of the effect of vocal attractiveness in leader effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 22, 680-689.
- DeShields, O. W., A. Kara & E. Kaynak (1996). Source effects in purchase decisions: The impact of physical attractiveness and accent of salesperson. *International Journal of Research in Marketing*, 13, 89-101.
- French, J. R. & B. Raven (1959). The Bases of Social Power. En Donwin Cartwright, (ed.) *Studies in Social Power*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Gallagher, K., J. Parsons & K. D. Foster (2001). A Tale of Two Studies: Replicating Advertising Effectiveness and Content Evaluation in Print and on the Web. *Journal of Advertising Research*, 41(4), 71-81.
- Garbarino, E. & M. Johnson (1999). The different roles of satisfaction, trust and commitment in consumer relationships. *Journal of Marketing*, 63, 70-87.

- Gardner, J. (1991). *Liderazgo*. Colección estudios políticos y sociales. Buenos Aires: Grupo Editor Lationamericano.
- Gliner, J. A., N. L. Leech & G. A. Morgan (2002). Problems with null hypothesis significance testing (NHST): What do the textbooks say? *The Journal of Experimental Education*, 71(1), 83-92.
- Greenberg, P. S., R. H. Greenberg & Y. L. Antonucci (2007). Creating and sustaining trust in virtual teams. *Business Horizons*, 50(4), 325-333.
- Guinalú, M. (2005). La gestión de la confianza en internet. Un factor clave para el desarrollo de la economía digital. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Zaragoza.
- Holzwarth, M., C. Janiszewski & M. M. Neumann (2006). The Influence of Avatars on Online Consumer Shopping Behavior. *Journal of Marketing*, 70, 19-36.
- Hovland, C. I., L. J. Irving & H. K. Harold (1953). *Communication and Persuasion*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Jarvenpaa, S. L., T. T. Shaw & D. S. Staples (2004). Towards Contextualized Theories of Trust: The Role of Trust in Global Virtual Teams. *Information System Research*, 13(3), 250-267.
- Jarvenpaa, S. L. & D. E. Leidner (1999). Communication and trust in global virtual team. *Organization Science*, 10(6), 791-865.
- Jarvenpaa, S. L., N. Tractinsky & M. Vitale (2000). Consumer Trust in an Internet Store. *Information Technology and Management*, 1, 45-71.
- Kelley, K. & K. J. Kristopher (2012). On effect size. *Psychological Methods*, 17(2), 137-152.
- Kelley, L. L. & T. Sankey (2008). Global virtual teams for value creation and project success: a case study. *International Journal of Project Management*, 26, 51-62.
- Kozlowski, S. & B. S. Bell (2003). Work groups and teams in organizations. En W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski, *Comprehensive handbook of psychology: Industrial & organizational psychology* (12, 333-375). Nueva York: Wiley.
- Kramer, R. M. (1994). The sinister attribution error: Paranoid cognition and collective distrust in organizations. *Motivation and Emotion*, 18, 199-230.
- Küpfer, N. (1991). Esa caprichosa mirada. *Revista de la Universidad Católica de Chile*, 7, 109-120.
- Lampe, C., N. Ellison & C. Steinfield (2007). A Familiar Facebook: Profile Elements as Signals in an Online Social Network. Conference on Human Factors in Computing Systems, San Jose.
- Langlois, J. H. & L. Kalakanis (2002). Maxims of myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review. *Psychological Bulletin*, 126(3), 390.
- Lemert, J. B. (1963). Dimensions of Source Credibility. Paper presented at the meeting of Association for Education in Journalism.
- Lipnack, J. & J. Stamps (1997). *Virtual teams: Reaching across space, time, and organizations with technology*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Lurey, J. S. & M. S. Raisinghani, (2001). An empirical study of best practices in virtual teams. *Information & Management*, 38(8), 523-544.
- Mayer, R. & J. Davis (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 123-136.
- Mayer, R., J. Davis & F. Shoorman (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy Of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McKnight, H., L. Cummings & N. Chervany (1998). Initial trust formation in new organizations relationship. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 23.
- Meyerson, D., K. E. Weick & R. M. Kramer (1996). Swift trust and Temporary Groups. En R. M. Kramer &

- T. R. Tyler (eds.), *Trust in Organizations* (pp. 166-195). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mohrman, S. A., S. G. Cohen & A. M. Mohrman (1995). *Designing team-based organizations: New forms for knowledge work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. 2ª ed. Nueva York: McGraw-Hill.
- Ohanian, R. (1990). Construction and validation of a scale to measure celebrity endorsers, perceived expertise, trustworthiness and attractiveness. *Journal of Advertising*, 19, 39-52.
- Palomo, M. T. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Libros profesionales de empresa. Madrid: ESIC.
- Purvanova, R. K. & J. E. Bono (2009). Transformational leadership in context: Face-to-face and virtual teams. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 343-357.
- Reed, A. H. & L. V. Knight (2010). Effect of a virtual project team environment on communication-related project risk. *International Journal of Project Management*, 28, 422-427.
- Shapiro, D. L., B. H. Sheppard & L. Cheraskin (1992). Business on a handshake. *Negotiation Journal*, 3, 365-377.
- Shinners, E. (2009). Effects of «What is Beautiful is Good» Stereotype on Perceived Trustworthiness. *Journal of Undergraduate Research XII*.
- Straus, S. (1996). Getting a clue: The effects of communication media and information distribution on participation and performance in computer-mediated and face-to-face teams. *Small Team Research*, 27, 115-142.
- Swartz, T. A. (1984). Relationship between source expertise and source attractiveness in an advertising content. *Journal of Advertising*, 13(2), 49-55.
- Taylor, R. N. (1974). Relative contribution of decision-maker attributes to decision process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 286-298.
- Townsend, A. M., S. M. DeMarie & A. R. Hendrickson (1998). Virtual teams: technology and the workplace of the future. *Academy of management executive*, 12, 17-29.
- Yukl, G. (1989). *Leadership in organizations* (2ª ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Fecha de recepción: 25 de febrero de 2013

Fecha de aceptación: 01 de julio de 2013

Correspondencia: guinaliu@unizar.es
paujordan@gmail.com

Walter Lizandro Arias Gallego

Psicólogo por la Universidad Nacional de San Agustín (UNSA), Arequipa. Candidato a magíster en Psicopedagogía Cognitiva por la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, Chiclayo. Se ha diplomado en Gestión de Recursos Humanos, Gerencia y Supervisión de Seguridad Integral y Medio Ambiente, y Gerencia de Sistemas Integrados, por la UNSA. Es docente e investigador adjunto de la Universidad Católica San Pablo (UCSP), Arequipa, en la Facultad de Ciencias Humanas, donde tiene a su cargo el Grupo de Investigación Psyché. Ha publicado tres libros y decenas de artículos de investigación en revistas locales, nacionales e internacionales en torno a temas de psicología, educación y trabajo.

José Carlos Dextre Flores

Contador Público y licenciado en Administración por la Facultad de Administración y Contabilidad de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Magíster en Contabilidad con mención en Auditoría Superior por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Actualmente, es profesor ordinario principal del Departamento Académico de Ciencias Administrativas de la PUCP y jefe del Departamento Académico de Ciencias Administrativas de la PUCP, desde 2011. Actúa como miembro del Consejo Normativo de Contabilidad, en representación de las Facultades de Ciencias Contables de las universidades del país. A ello se suma su labor como auditor y

consultor de empresas. En el pasado, ha ejercido cargos gerenciales en entidades públicas y privadas de primer nivel. Asimismo, es expositor en temas de auditoría, administración y educación universitaria en eventos nacionales e internacionales.

Miguel Guinalú Blasco

Doctor en Administración y Dirección de Empresas y profesor titular en la Universidad de Zaragoza, España. Sus trabajos han centrado la atención en aspectos como la aplicación de las TIC a los procesos de negocio y el estudio de la gestión de la confianza. Sus investigaciones han sido publicadas en revistas de alto impacto, como *International Journal of Electronic Commerce*, *Tourism Management*, *Information & Management*, *Journal of Business Research*, *Industrial Management & Data Systems*, *Internet Research* y *Computers in Human Behaviour*.

Noelia Araceli Jiménez Barrios

Estudiante del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económico y Administrativas de la Universidad Católica de Santa María (UCSM), Arequipa. Ha publicado diversos trabajos de investigación en revistas nacionales e internacionales y ha participado en varios eventos académicos en calidad de ponente. Es miembro del Grupo de Investigación Psyché de la Universidad Católica San Pablo (UCSP), Arequipa.

Pau Jordán Blasco

Investigador predoctoral del Departamento de Dirección de Marketing e Investigación de Mercados de la Universidad de Zaragoza, España. Sus líneas de investigación se centran en el estudio de las TIC y la confianza y su papel en el desempeño y liderazgo en equipos de trabajo. Sus investigaciones han sido presentadas en congresos de reconocido prestigio, como el de la Asociación Española de Marketing Académico y Profesional o el Congreso Nacional de la Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa.

César Omar López Ávila

Doctor en Economía y Administración de Empresas por la Universidad de Sevilla, España. Es especialista en Administración de Empresas (Universidad Icesi, Colombia) y en Finanzas (Universidad EAFIT, Colombia). Es contador público titulado por Universidad la Gran Colombia. Además, ejerce la docencia en cursos de primer y segundo ciclo en el Departamento de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Icesi. Asimismo, es profesor a tiempo completo en el Departamento de Ciencias Económicas de la Universidad Autónoma de Occidente, Colombia.

Rafael Molina Llopis

Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Valencia, España. Es profesor titular del Departamento de Contabilidad de dicha universidad. Además, es director del Máster en Auditoría Integral y Control de Gestión, impartido, en régimen de doble titulación por la Universidad APEC (República Dominicana) y la Universidad de Valencia. A su vez, es director del Doctorado Iberoamericano en Negocios de la Universidad de Valencia. De igual modo, ejerce la presidencia de la

«Comisión sobre Normas Internacionales de Información Financiera» de la Asociación Iberoamericana de Control de Gestión (AICOgestión) y es secretario de la Subcomisión «Mejoras a introducir en el balance» de la Comisión Nacional para la elaboración de un «Libro Blanco sobre mejoras a introducir en la Contabilidad y la Información Financiera» en España, entre otros cargos institucionales. Es coautor del manual *Cuestiones y supuestos de Contabilidad Financiera* y de numerosos artículos y publicaciones relacionados con la solvencia empresarial, el análisis de la presión fiscal soportada por sociedades y cooperativas, el impacto de los incentivos fiscales en la tributación empresarial y la armonización contable internacional.

Norma Pontet Ubal

Doctora en Contabilidad por la Universidad de Valencia, España. Tiene un máster en Finanzas y Control de Gestión por la misma universidad, y un máster en Gestión Portuaria y Transporte Intermodal por la Universidad Pontificia Comillas, España. Asimismo, ha obtenido un Diploma de Estudios Avanzados en Economía Financiera y Contabilidad por la Universidad Castilla-La Mancha. Es contadora pública por la Universidad de la República. A ello se debe sumar su labor como asesora en materia portuaria y dirección de proyectos portuarios de Constructora Santa María S.A. Ex Controller Operations, Assist Card International. Es catedrática de Contabilidad Gerencial en la Facultad de Administración y Ciencias Sociales de la Universidad ORT, Uruguay, donde se ha desempeñado como coordinadora académica de Postgrados en Contabilidad e Impuestos. A su vez, es investigadora Nivel I - Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Lourdes Yvonne Volpi Suárez

Contadora pública por la Universidad de la República, Uruguay. Ha recibido un Associate in Science en Administración en Minnesota State University, Moorhead, y un certificado en Docencia Universitaria por el Instituto de Educación de la Universidad ORT. Es catedrática de Procesos Administrativos y Sistemas de Información en la Facultad de Administración y Ciencias Sociales de la Universidad ORT, donde es coordinadora académica de la carrera de Contador Público. En el pasado, ha sido gerente senior de Consultoría, Tea Deloitte & Touche.

INSTRUCCIONES A LOS AUTORES

Contabilidad y Negocios pretende promover y difundir la producción de artículos sobre temas de actualidad de las disciplinas de Administración y Contabilidad. Asimismo, aspira posicionarse como una revista de alto nivel académico, tanto para la comunidad universitaria como para el ámbito empresarial. Por ello, está dirigida a investigadores, estudiantes y profesionales relacionados con estas disciplinas.

Nuestro objetivo es que los lectores aprecien el contenido de los artículos como una fuente importante de consulta y referencia en su quehacer académico o empresarial. De igual modo, se espera que estos contribuyan al estudio y debate de los temas que nuestros colaboradores aportan en cada publicación.

Los artículos seleccionados y publicados deben ser de contenido original e inédito, acerca de temas de interés académico y/o profesional de las especialidades de Contabilidad, Administración, Economía y especialidades afines. Dichos artículos son evaluados por los miembros del Comité Editorial y por colaboradores de las áreas correspondientes.

En cuanto a las citas bibliográficas de otros autores, estas deberán ser incluidas en los artículos mediante

la norma de referencias parentéticas (apellido, año, página). Asimismo, se debe tener en cuenta que todo texto que sea citado en el contenido del artículo deberá figurar de manera obligatoria en la bibliografía.

Los artículos propuestos para su publicación deberán adecuarse a los siguientes lineamientos generales:

- Presentación en Microsoft Word.
- Formato A-4, espacio y medio, letra Arial 11.
- La extensión aproximada debe fluctuar entre quince (15) y veinte (20) páginas. Ello incluye gráficos y cuadros, los cuales deberán ser entregados, adicionalmente, en PowerPoint, Excel y otros similares que se hayan empleado en su elaboración.
- Resumen (200 palabras aproximadamente), palabras clave (4) y título en español e inglés.
- Citas y referencias bibliográficas debidamente especificadas de acuerdo a las pautas del manual de estilo que emplea el Fondo Editorial de la PUCP, el cual puede ser consultado en la siguiente dirección:

<http://www.pucp.edu.pe/documento/publicaciones/manual_estilo_fondo_editorial.pdf>

Contabilidad y Negocios se publica dos veces al año, en julio y noviembre.

* El resumen o abstract debe tener en promedio 200 palabras (tamaño referencial, mas no determinante) y explicar de manera concisa y concreta el contenido total del artículo a fin de lograr un carácter descriptivo y/o informativo. Las palabras clave deben ser cuatro (4) en promedio en ambos idiomas.

INSTRUCTIONS TO THE AUTHORS

Contabilidad y Negocios expects to promote and spread the production of articles about recent topics related to Administration and Accountancy disciplines, and it aspires to be a journal with high academic level, both for the university community as well as for the business field, that is why it is directed to researchers, students and professionals related to those disciplines.

Our objective is that our readers appreciate the content of the articles as an important consulting and reference source for academic or business work with the purpose of helping studies and discussing topics that our cooperators bring in every publication.

The selected and published articles must be original and unpublished, they must have academic interest and must be related to the fields of Accountancy, Administration, and Economy. The articles are evaluated by members of an editorial committee and cooperators of the corresponding areas.

Related to bibliography notes of other authors, these must be included in the articles using the law of parenthesis reference (last name, year, page). At the same time, we must consider that all kinds of texts

mentioned in the article need to be published in the bibliography.

The articles presented for publication must respect the following conditions:

- Microsoft presentation
- A4 format, one and half space, font: Arial 11
- Among fifteen (15) to twenty (20) pages extend, including graphics and charts, they have to be handed additionally in Power Point, Excel and others used in its work.
- Abstract (200 words), keywords (4) and title in Spanish and English
- Footnote and bibliography references clearly mentioned, according to the steps used in the Register Style from PUCP, which can be checked in the electronic journal version, in the following address:

<http://www.pucp.edu.pe/documento/publicaciones/manual_estilo_fondo_editorial.pdf>

Contabilidad y Negocios is published twice a year, in July and November.

* The summary or abstract should be on average 200 words (size reference, but not decisive) and explain in a concise and concrete way the entire contents of the article in order to achieve a descriptive and / or informative. Keywords must be four (4) on average in both languages.

TABLE OF CONTENTS

EDITORIAL	3
CURRENT ACCOUNTING	
The accounting treatment of intangibles: an exploratory study in Information Technology Norma Pontet Ubal, César Omar López Ávila y Lourdes Yvonne Volpi Suárez	5
IFRS for SMEs: Is this the solution to the problem for the application of the international regulation? Rafael Molina Llopis	21
PROFESSIONAL DEVELOPMENT	
The challenges of competency based education of Certified Public Accountant José Carlos Dextre Flores	35
MANAGEMENT	
Human relations in SMEs from Arequipa Walter Lizandro Arias Gallego y Noelia Araceli Jiménez Barrios	48
Determinants of perceived risk and initial trust on a team leader. Impact of working environment and leader traits Miguel Guinalíu Blasco y Pau Jordán Blasco	61
Contributors	79
Instructions to the authors	82